

Passivität, Redefinieren und Abwerten (Discounten)

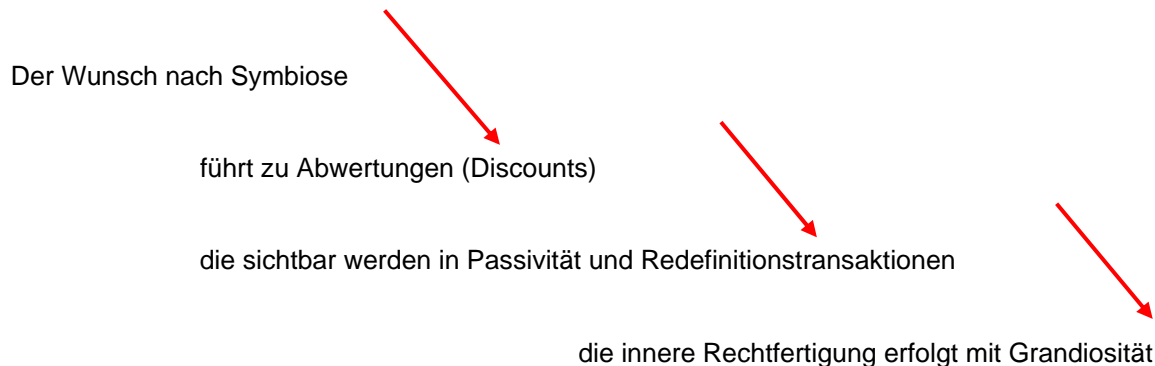
(nach J. Schiff et. al. "Cathexis Reader, 1975, S 5 ff)

"Wir sehen Passivität als Resultat von offenen Abhängigkeiten (Symbiosen). Abwertung ist der Mechanismus und Grandiosität rechtfertigt den Vorgang."

"Passives Verhalten sind sowohl interne als auch externe Aktionen von Menschen, um autonome Reaktionen auf Stimuli, Problem, Optionen zu vermeiden..." (J. Schiff, siehe oben)

Ein integratives Konzept:

Der Wunsch nach **Symbiose** (Nicht-Autonomie, ablehnen der Eigenverantwortlichkeit) führt zu **Missachtung** von Aspekten bei sich selbst, bei anderen oder der Situation, die durch **Grandiosität** gerechtfertigt wird. Dieser innere Prozeß wird äußerlich sichtbar durch **Passivität** und **Redefinierungstransaktionen**.



Der äußere Prozess:

Passivität:

Mit dem Passivitätskonzept beschreiben wir Verhalten, das nicht problemlösend ist. Passivität bedeutet, dass bestimmte Aspekte der Realität nicht oder verzerrt wahrgenommen werden (Abwertung) und daher Probleme als nicht existent, nicht gravierend oder unlösbar angesehen werden.

Wir können vier passive Verhaltensweisen unterscheiden:

* Nichts tun

Nichts-Tun ist eine Nicht-Reaktion auf Stimuli, Probleme oder Möglichkeiten. Die Energie wird dazu verwendet, Reaktionen zu verhindern, statt sie in Handlungen zu leiten. Die Person wartet mit Unbehagen darauf, daß sich das Problem "von selbst löst", oder der Partner sich seiner annimmt. Ein Beispiel: Ein Mitarbeiter wird aufgefordert, eine bestimmte Arbeit zu erledigen. Ihm fehlen dazu jedoch bestimmte Informationen. Statt sich diese nun zu besorgen (was aus seiner Sicht vielleicht

aufdringlich, fordernd, aggressiv erlebt werden könnte), tut er nichts, und wartet auf ein "Wunder", bzw. daß ihm jemand hilft, ohne daß er diese Hilfe explizit angefordert hat. Oftmals begegnen wir diesem Zustand als "innere Kündigung", wenn wir Motivationsproblemen nachgehen. Dieses Nichts-Tun ist zu unterscheiden vom ER-gesteuerten, auf rationaler Überlegung basierendem Zuwarten.

* **Überanpassung**

Überangepasste Menschen stehen nicht zu ihren eigenen Zielen und Bedürfnissen, sondern akzeptieren Ziele anderer, bzw. phantasieren was die Ziele anderer sind, ohne sich darüber Gedanken zu machen, ob sie gewichtig sind oder nicht. Ein Beispiel: in einem Betrieb, in dem es große Probleme mit der Prioritätsfestlegung gibt, greift der Manager ständig ein, und ändert die Prioritäten, ohne daß den Mitarbeitern die Kriterien dazu bekannt sind. Die Folge sind große Schwierigkeiten in der Auftragsabwicklung, wobei die Frage, warum so vorgegangen wird, von den Mitarbeitern nie gestellt wird. Die eigenen Ziele (ordentliche Auftragsabwicklung) werden widerspruchslos den Managerzielen (welche sind das eigentlich?) untergeordnet. Diese Überanpassung ist zu unterscheiden vom rationalen Befolgen von Anweisungen, die ER-gesteuert sind.

* **Agitation/Umtriebigkeit**

Die Energie wird in nicht ziel-gerichteten Aktivitäten vergeudet. Dadurch wird Empfinden der Problemsituation vermieden, das Denken wird konfus. Ein Beispiel: Ein problematischer Auftrag wird hereingenommen. Bei allen damit befaßten Personen bricht große Hektik aus, die jedoch zu keiner Lösung, sondern zu noch mehr Konfusion und scheinbarer Unlösbarkeit führt. ("Operative Hektik ersetzt geistige Windstille" ist ein bezeichnender Satz dafür.) Feststellen kann man dieses Verhalten in Organisationen dadurch, daß diese Abläufe zyklisch wiederkehren ("immer wieder..."). Diese Agitation ist zu unterscheiden von konzentrierten Aktionen, z. B. von saisonaler Mehrarbeit.

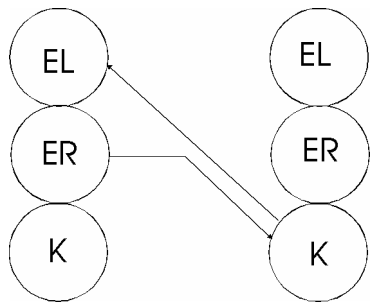
* **Starre/Gewalttätigkeit**

Hier wird in einer plötzlichen Entladung Energie freigesetzt, was nicht selten in Gewalt gegen sich oder andere ausartet. Ein solches Vorgehen hat in der Regel zur Folge, daß sich die Umwelt nach dem Ausbruch zu kümmern beginnt, womit die Symbiose wieder in Gang kommt. Ein Beispiel: Ein Mitarbeiter übernimmt jede Arbeit, die an ihn herangetragen wird, ohne die Möglichkeit zu haben, diese Arbeiten auch zu erledigen. In einem plötzlichen Wutausbruch fegt er alle Akten vom Schreibtisch, schreit einen oder alle Kollegen an, oder bekommt einen Nervenzusammenbruch. Oft veranlaßt dieses Verhalten die Anderen dazu, zu sagen: "Dem armen Kerl müssen wir aber jetzt helfen", wobei damit selbstverständlich seine Nicht-Autonomie für sich zu sorgen unterstützt wird.

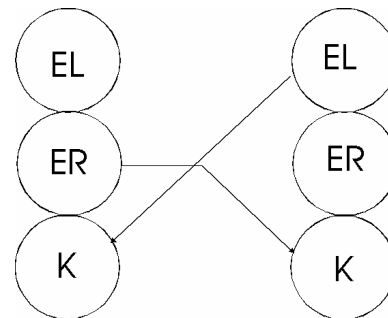
Die Nützlichkeit dieses Konzepts liegt darin, daß Passivität als Verhalten beobachtbar ist und unmittelbar konfrontiert werden kann, wenn es unterschieden wird von den problemlöse-orientierten Verhaltensformen.

Redefinierungstransaktionen (tangential, blockierend)

Von "redefinieren" spricht man, wenn ein gegebener Stimulus vom Empfänger umdefiniert wird. Wenn jemand z.B. auf die Frage: "Wie spät ist es?" antwortet: "Mein Gott, ich bin immer noch nicht fertig!" Hier wird die einfache Frage nach der Uhrzeit möglicher-weise in einen Vorwurf "umdefiniert", so daß die Reaktion so erfolgt, als ob ein Vorwurf ausgesprochen wurde. (Abb. a)



a)



b)

Es handelt sich ebenfalls um eine Redefinition, wenn auf diese Frage die Antwort: "Fragen Sie nicht, helfen Sie mir lieber!" erfolgt. (Abb. b)

Zur Verdeutlichung verwende ich gerne die Metapher von der "umgelenkten Transaktion". Ein Stimulus, der zum ER-Ich des anderen gerichtet war, wird "umgelenkt", und als Vorwurf empfunden. Die Reaktion erfolgt dann so, als wäre es ein Vorwurf gewesen. Oftmals wird diese Situation als Duplex-Transaktion (mit verdeckter Ebene) dargestellt. Das ist für mich nicht stimmig, da keine verdeckte Absicht besteht.

Der innere Prozess:

Abwertung/Mißachtung

Die Mißachtung stellt einen internen Mechanismus dar, der nur indirekt, durch externe Manifestation, wie z. B. Passivität erkennbar ist. Dabei ignoriert die Person bestimmte Aspekte der eigenen Person, anderer Personen, oder aber der realen Situation. Hilfreich ist die Definition: "...unbewußt Informationen nicht zur Kenntnis nehmen, die für die Lösung eines Problems relevant sind." (Shea Schiff, unveröffentlichtes Referat, aus Ian Stewart, TA Today 1987)

Abwertung oder auch "Mißachtung" kann sich beziehen auf:

- (1) eigene Bedürfnisse, Gefühle, Meinungen, Anliegen, Fähigkeiten,
- (2) auf solche anderer Menschen,
- (3) auf mitmenschliche oder sachliche Probleme und ihre Lösungsmöglichkeiten,
- (4) auf sinnlich wahrzunehmende Gegebenheiten

Abwerten kann man in drei Bereichen:

- die Situation
- sich selbst
- die Mitmenschen

.....drei Typen (Aspekte der Realitätswahrnehmung)

- Stimulus
- Problem
- Alternativen

.....auf vier Ebenen: (geleugnet wird die...)

- die Existenz
- die Bedeutsamkeit
- die (generelle) Veränderbarkeit
- die persönlichen Fähigkeiten (zur Veränderung)
...der Aspekte (Typen)

Auf der nächsten Seite ist eine Tabelle angefügt, mit der man feststellen kann, auf welcher Ebene und welche Aspekte jemand abwertet. Die Arbeit beginnt immer bei der höchsten Abwertung (von D1 nach D6). Es sind alle Abwertungsaspekte (Realitätsverzerrungen) zu bearbeiten, um zu einer Problemlösung zu kommen.

Grandiosität

Grandiosität ist die innere Rechtfertigung für passives Verhalten und Abwertung. Beim oben zitierten Mitarbeiter besteht sie in dem Glauben, er könne nichts tun ("...geht nicht"). Sätze wie: "immer passiert das", "nie gelingt uns etwas", "alle Mitarbeiter sind...", "das ist ja überall so", lassen auf Grandiosität, und damit eine Verzerrung der Wahrnehmung schließen. Grandiosität ist die Rechtfertigung, sich mit der Wirklichkeit nicht zu beschäftigen, und die "Sinnlosigkeit" zu dokumentieren.

Die Discounttabelle

Ein Kunde hat sich beschwert. Die Führungskraft konfrontiert einen Mitarbeiter damit, dass er Kundenanrufe nicht schnell beantwortet und erledigt.

Ebene	Typ	Stimuli	Probleme	Alternativen
Existenz		D1 Wahrnehmen von Stimuli Welchen Anruf?	D2 Wahrnehmen von Problemen Das ist doch kein Problem!	D3 Wahrnehmen von Alternativen Das geht nicht anders!?
Bedeutsamkeit		D2 Bedeutsamkeit der Stimuli Wird ja nicht so wichtig sein!	D3 Bedeutsamkeit der Probleme Das ist doch kein wichtiges Problem!	D4 Bedeutsamkeit von Alternativen Da gibt's keine vernünftigen Alternativen!
Veränderbarkeit		D3 Veränderbarkeit der Stimuli Ist immer so, kann man nichts ändern!	D4 Lösbarkeit von Problemen Diese Probleme gibt's immer!	D5 Tragfähigkeit von Alternativen Veränderung wird nichts bringen!
Persönliche Fähigkeiten		D4 Fähigkeit einer Person, anders zu reagieren Da kann ich nicht anders reagieren!	D5 Fähigkeit einer Person zur Problemlösung Kann ich sicher nicht lösen!	D6 Fähigkeit einer Person, Alternativen einzusetzen Diese Veränderungsmöglichkeiten funktionieren bei mir sicher nicht!