



Knoten

„Sie spielen ein Spiel. Sie spielen damit, kein Spiel zu spielen. Zeige ich ihnen, dass ich sie spielen sehe, dann breche ich die Regeln, und sie werden mich bestrafen. Ich muss ihr Spiel, nicht zu sehen, dass ich das Spiel sehe, spielen.“

(aus „Knoten“ von Ronald D. Laing, rowohlt Taschenbuch, 1984, S. 7)

Vor vielen Jahren ist mir das genannte kleine Taschenbuch in die Hände gefallen. Damals war ich begeistert von der präzisen Aufzeichnung menschlicher Abhängigkeiten, die mir wie schier unlösbare Knoten, Sackgassen oder Teufelskreisläufe erschienen und zugleich seltsam vertraut waren. Hier noch ein Beispiel (S. 27):

„Jack: Du setzt mich ins Unrecht.

Jill: Ich setze dich nicht ins Unrecht.

Jack: Du setzt mich ins Unrecht, weil ich dachte, du setzt mich ins Unrecht.“

Was auf der Ebene des beschriebenen Knotens unlösbar scheint, kann wie der gordische Knoten leicht durchschlagen werden, wobei statt eines physischen Schwertes das Schwert der Klarheit zum Einsatz kommt. (Wenn dir der Ausdruck neu ist, lies einfach weiter – die folgenden Beispiele verdeutlichen besser als jede Definition, was gemeint ist.)

Der Schlag, der den Knoten löst, kann an jeder Stelle des ursprünglichen Dialogs ausgeführt werden:

- Nach der Konversation durch Jill, z.B. mit: „Ich habe meine Meinung geändert. Mir ist es nicht wichtig, recht zu haben. Mir liegt daran, mit dir in Beziehung zu sein.“
- Nach Jills Antwort durch Jack – er könnte z.B. eine Vollendungsschleife machen: „Du setzt mich nicht ins Unrecht.“ Statt auf seinem ursprünglichen Vorwurf zu beharren, geht er damit in Kontakt und eröffnet Jill die Möglichkeit, die nächste Ebene der Kommunikation zu öffnen. Wer weiß, vielleicht sagt sie: „Ja, weil ich deine Haltung schätze, auch wenn ich anderer Ansicht bin.“
- Nach Jacks erstem Satz durch Jill. Auch hier würde eine Vollendungsschleife Wunder wirken: „Ich setze dich ins Unrecht.“ Jack wäre gehört, würde vermutlich mit „Ja“ antworten und genauer ausführen, was er meint. Vielleicht weiß Jill auch sofort, worum es geht. In dem Fall könnte sie sagen: „Danke für dein Feedback.“ Und dann ihr ursprüngliches Anliegen so ausdrücken, dass sie dabei Jack nicht ins Unrecht setzt.
- Vor Jacks erstem Satz durch Jack, z.B. durch Teilen seiner Gefühle: „Ich fühle mich wütend, weil es mir so vorkommt, als ob du mich ins Unrecht setzt. Und ich fühle mich traurig, weil ich gern mit dir in Kontakt sein möchte und das gerade zwischen uns steht.“



Zugegeben, wenn sich ein solcher Knoten bildet und du mitten drin steckst, braucht es schon eine gewisse Wachheit, um aus dem Muster auszubrechen. Einfacher ist es, wenn ein Coach (oder ein Possibility Team) den beiden Feedback gibt. Schon der erste Satz von Jack würde zu einem „Beep“ führen: „Statt von deinen Gefühlen zu sprechen, machst du ihr einen Vorwurf und setzt sie damit deinerseits ins Unrecht. Shift – GO!“

Beim Possibility Team folgen die Teammitglieder ihrer Intuition und sagen Beep, wenn etwas nicht funktioniert und Go, wenn es funktioniert. Bei einem Beep geben sie dann genauere Hinweise (ohne Nachdenken, direkt aus der Erfahrung und für die Notwendigkeit der beiden, die ihre Kommunikation verbessern wollen). Mit „Shift – GO!“ wird schließlich der Anstoß für eine Veränderung gegeben.

Klingt zu abstrakt? Ich bin noch berührt von dem, was gestern in einer Gruppe von 20 Leuten mit sehr verschiedenen Positionen und Bedürfnissen an Kontakt mit solch einfachen Mitteln entstehen konnte. Und das ist nicht das erste Mal, dass ich so etwas erleben durfte, sowohl als Coach oder Teil eines Possibility Teams, als auch im direkten persönlichen Kontakt (sozusagen als Jack oder Jill).

Experiment: Triff dich mit ein paar Leuten und probiere es einfach aus. Halte Raum dafür, dass zwei aus der Gruppe ihre Beziehung verbessern können (alternativ kann einer eine Beziehung mit einer Person außerhalb der Gruppe verbessern und dafür jemanden bitten, diese Rolle zu übernehmen – in dem Fall gibt es nur für den Protagonisten Feedback). Verpflichtet euch als Team diesem Wunsch und nutzt eure Intuition und eure Gefühle als Wegweiser. Tauscht hinterher aus, was funktioniert hat und was nicht (dabei nicht zerreden, sondern schnelles Lernen durch Feedback ermöglichen).

Noch ein paar Tipps zum Abschluss: Es geht nicht darum, es richtig zu machen. Betrachte es als ein Spiel, bei dem allen Beteiligten klar ist, dass es ein Spiel ist. Was kann passieren? Schlimmstenfalls wird eine Position, eine Meinung, ein Verhaltensmuster erschüttert. Keine Sorge, es bilden sich neue. Vielleicht bieten sie dir mehr Spielraum. Wäre es das nicht schon wert?

Spiel und Spaß auf hohem Niveau wünscht dir
Georg