



# HALTUNG

Zusammenfassung und Ausarbeitung von Sandra  
Dünnebier

## DEFINITION

Als innere Haltung bezeichnet die Psychologie die Einstellung, mit der ein Individuum auf Geschehnisse, bestimmte Gruppen von Menschen, Objekte und Situationen reagiert und wie es diese bewertet. Diese innere Haltung drückt sich aus in Überzeugungen, Emotionen und Verhalten.

<https://www.heilpraxisnet.de/naturheilkunde/innere-haltung-definition-und-bedeutung>

# Gliederung bzw. Aufbau meiner Ausarbeitung zum Thema INNERE HALTUNG oder auch INNERE EINSTELLUNG:

- ❖ Definition
- ❖ Meine Motivation
- ❖ Transaktions Analyse Ok – OK Modell
- ❖ REVT – Albert Elis
- ❖ Meine Gedanken
- ❖ Die Hammer Geschichte von Paul Watzlawik

## Meine Motivation mich dem Thema HALTUNG zu widmen

Das Thema innere Haltung oder auch innere Einstellung begleitet mich meine gesamte Ausbildungszeit. Da dieses Thema für mich viele Aspekte, wie individuelles Wertesystem, Kommunikation und subjektive Wahrnehmung, beinhaltet, möchte ich das Thema HALTUNG näher beleuchten.

### Der Kern von Veränderungen – Die Innere Einstellung

Der Hirnforscher Gerald Hüter behauptet:

*„Was wir verändern müssen, ist die innere Einstellung oder auch Haltung – nicht das Verhalten!“*

Aber worin liegt der Unterschied?

Eine Einstellung oder Haltung entsteht dadurch, dass man Erfahrungen immer wieder macht. Daraus lässt sich ableiten, die die eigene innere Haltung, mit der wir durch unser Leben gehen, durch positive und negative Erfahrungen und Situationen, entstanden ist.

Möchten wir diese nun verändern, stellt sich das als mühsam dar, da eine Einstellung oder Haltung selten kognitiv verändert werden kann.

Um die innere Einstellung zu verändern, muss der emotionale Teil des Gehirns angesprochen werden. Es muss für den Menschen Sinn machen, man muss es wirklich wollen!

Wenn sich dieses Bewusstsein eingestellt hat, dann geht es nur mit üben, üben, üben. Und zwar so oft bis man sich damit „sicher“ fühlt, dann kann dieses neu erlernte Verhalten das alte ersetzen und somit auch die innere Einstellung verändern.

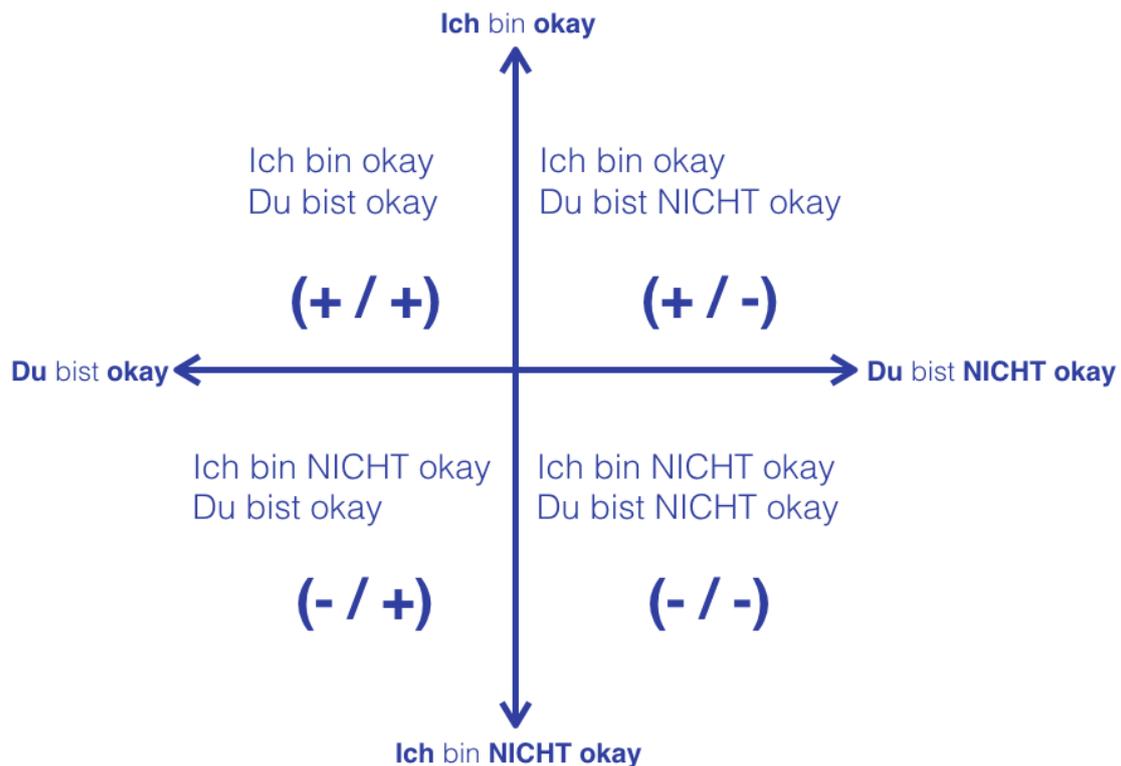
Soweit die Theorie von Gerald Hüter. Hört sich doch ganz simpel an. Vielleicht simpel, aber nicht einfach!! Auf dem weiteren Weg, dieses Thema näher zu beleuchten, kam ich auf das OK-OK Modell aus der Transaktionsanalyse, welches ich kurz vorstellen möchte.

### Ich bin ok Du bist ok - Das grafische Modell

*Transaktionsanalyse* - Ich bin ok Du bist ok: So wie es die Richtungen der Psychoanalyse, Systemischen Psychologie oder Verhaltenspsychologie gibt, stellt auch die Transaktionsanalyse einen separaten Bereich dar. Sie ist eine eigenständige Kommunikations-Theorie innerhalb der Psychologie. Sie analysiert Kommunikationsaustausch. Daraus können Rückschlüsse über die kommunizierenden Personen und deren Haltungen gezogen werden.

Ein Konzept innerhalb der Transaktionsanalyse ist das Lebensskript. Dieses Konzept macht Aussagen über einen unbewusst verfassten Lebensplan, den sich jeder Mensch in seiner Kindheit anlegt.

Ein Unterkonzept des Lebensskripts sind die sogenannten Lebensgrundpositionen oder Ok-Positionen oder auch Okay-Geviert. Sie beschreiben, wie Menschen sich selbst und andere erleben und bestehen aus vier Positionen.



Dieses Diagramm beschreibt **zweierlei**:

1. Jeder Mensch wählt sich als Kleinkind eine der vier Positionen als Grund-Disposition und wird diese sehr wahrscheinlich ein Leben lang beibehalten.
2. Menschen besetzen in verschiedenen Situationen auch verschiedene Positionen.

**Ich bin okay – Du bist okay:**

Dies ist die wertschätzende Haltung mir selbst und meinem Gegenüber und mit Sicherheit ein Garant für eine erfolgreiche Kommunikation.

**Ich bin okay – Du bist nicht okay:**

Bei dieser Haltung kann es mehrere Ursachen geben: Sind bereits schlechte Erfahrungen mit anderen Menschen vorhanden? Ist Überheblichkeit oder Selbstüberschätzung die Ursache? Aus dieser Haltung kommen schnell Bewertungskriterien zu Tage.

**Ich bin nicht okay – du bist okay:**

Diese Einstellung könnte in der Regel für ein schwaches Selbstwertgefühl sprechen. Auch können Unterlegenheitsgefühle gegenüber dem Gesprächspartner Ursache dieser Einstellung sein. Die Kommunikation kann erschwert sein.

**Ich bin nicht okay – Du bist nicht okay:**

Diese negative Grundeinstellung macht Kommunikation schwierig bis sogar unmöglich.

**Die Menschen sind in Ordnung - Eine alltagstaugliche Haltung**

Beginnt man sich mit der Transaktionsanalyse zu befassen, so stößt man auch auf eine ihrer Grundannahmen. Diese lautet: **Die Menschen sind in Ordnung**. Mir geht es immer so, dass das ziemlich simpel klingt. Allerdings ist die Umsetzung dieser simplen Grundannahme alles andere als einfach.

Gerade im alltäglichen Ausdruck kann es sehr **anspruchsvoll** sein, diese Haltung durchgehend zu berücksichtigen.

Die Menschen sind in Ordnung meint, dass jeder Mensch **von Geburt an in Ordnung** ist. Daran gibt es nichts zu rütteln.

Es geht hier um den Wert des Menschen - nicht aber um sein Verhalten. Das **Verhalten kann auch nicht in Ordnung sein**. In der Transaktionsanalyse wird eine strikte Trennung zwischen Person und Verhalten vorgenommen. Die Person ist **IMMER ok**, das Verhalten kann auch nicht ok sein.

- "Ich mag dich" - kann ein Ausdruck sein von: Ich bin ok Du bist ok.
- "Ich kann dich nicht leiden" - stellt einen Ausdruck dar von: Ich bin ok Du bist nicht ok.

Quelle: <https://www.transaktionsanalyse-online.de/ich-bin-ok-du-bist-ok/>

In meiner Wahrnehmung ist mit dem Ok-Ok Modell ein guter Grundstein für innere Haltung und Kommunikation gelegt worden. Mit dem Bewusstsein, dass ich okay bin und du okay bist, kann man eine sehr wertschätzende Haltung einnehmen.

Auf der weiteren Suche nach Antworten bin ich auf einen sehr interessanten Artikel von Reiner Müller aus Hamburg gestoßen. Auf seiner Web-Seite beschreibt er das ABC der inneren Haltung. Hier ein Auszug daraus:

#### Das ABC der inneren Haltung

Ärgern Sie sich gelegentlich über die Unhöflichkeit anderer Menschen? Vielleicht kommen Ihnen sogar folgende Gedanken vertraut vor: „Warum grüßt man mich nicht? Bin ich es nicht wert, dass man mir einen guten Morgen wünscht? Mag der oder die mich etwa nicht? Habe ich irgendetwas falsch gemacht?“

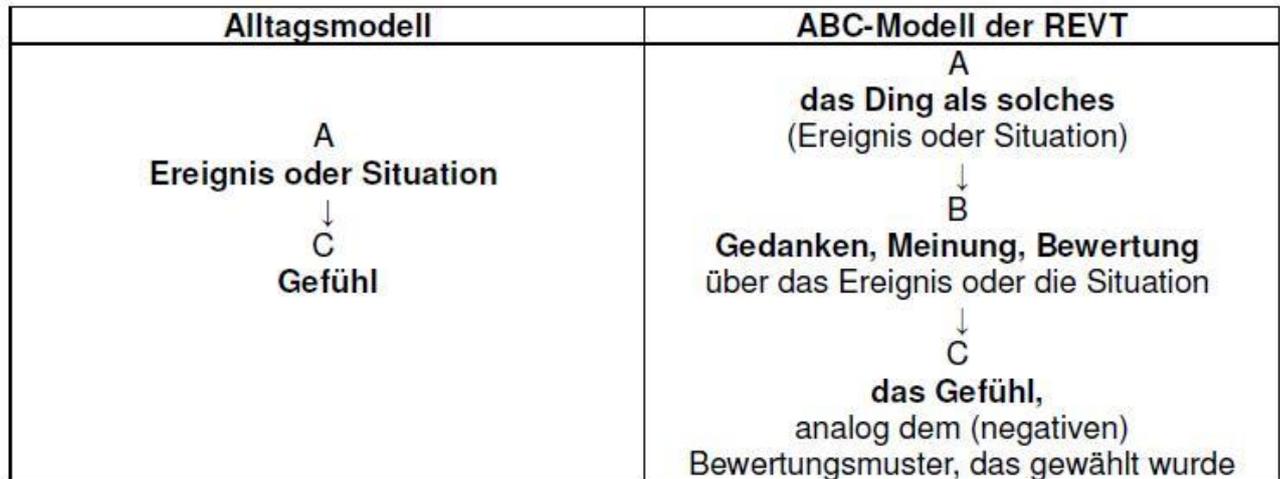
Sollten Sie sich jetzt erappt fühlen, dann könnten Ihnen einige Überlegungen, die aus dem Bereich der Kognitiven Verhaltenstherapie stammen, dabei helfen, besser mit entsprechenden Situationen zurechtzukommen. Sie lösen zwar nicht alle zwischenmenschlichen Probleme, können aber hier und da eine spürbare Erleichterung bewirken.

Ärgert man sich bspw. über das Verhalten einer anderen Person und geht man davon aus, dass man andere nicht einfach ändern kann, so sehr man es sich vielleicht auch wünscht, bleibt einem eigentlich nur die Möglichkeit, etwas bei sich selbst zu verändern. Tut man das, dann reagieren in der Regel auch die Mitmenschen darauf.

Nach Ansicht des Psychotherapeuten Albert Ellis scheint es uns oft so, als würden gewisse Situationen bzw. äußerer Geschehnisse unwillkürlich Gefühle hervorrufen. Ein Ereignis (a = activating event) würde demnach also zu einem bestimmten Gefühl (c = consequence) führen. In dieser „Alltagsvorstellung“ bleibt aber ein wesentlicher Faktor gern unberücksichtigt: Ihm zufolge wird ein Ereignis zunächst wahrgenommen und daraufhin bewertet, wobei unsere Überzeugungen (b = beliefs), wie die Dinge sind oder sein sollten, eine wichtige Rolle spielen. Erst das bewirkt die emotionale Reaktion. Wie eine Person empfindet, ist also im hohen Maße abhängig von den entsprechenden Bewertungen.

Aus diesem Gedanken heraus entwickelte Albert Ellis ein Modell, dessen Grundaxiom besagt, dass wir für unsere Gefühle selbst verantwortlich sind. Das Ziel dieses Ansatzes ist es also, mehr Verantwortung für sie zu übernehmen und jene Einstellungen zu hinterfragen, die dazu beitragen, dass sich unsere Stimmung gelegentlich trübt. Im Grunde genommen rät er demnach vornehmlich

zur Strategie der Neu- oder Umbewertung, um jene Emotionen zu regulieren, die die Lebensqualität beeinträchtigen. Bereits seit den 1960'er Jahren charakterisieren diese Überlegungen der REVT (Rational-Emotive Verhaltenstherapie) den Kern jener Techniken, die man in der Verhaltenstherapie zur „kognitiven Umstrukturierung“ anwendet.



Quelle: [psyche-und-arbeit.de](http://psyche-und-arbeit.de)

Dieses Prinzip lässt sich natürlich nicht nur im Rahmen einer Therapie oder Coachings anwenden, sondern es ist auch übertragbar auf ganz alltäglichen Problemstellungen und Schwierigkeiten.

Ein Beispiel: Die unfreundliche Sekretärin

- Ein Mitarbeiter bemerkt, dass eine Sekretärin ihn heute nicht begrüßt hat.
- Er denkt sich, dass er ihr doch nichts getan habe, woraufhin er sich über ihre Unhöflichkeit ärgert.

Menschen suchen stets nach Ursachen oder Motiven für die Handlungen anderer, um diese einschätzen und bewerten zu können. Im Rahmen einer derartigen Attribuierung werden verschiedene Bewertungen nahezu automatisiert abgerufen. Diese beruhen zumeist auf früheren Erfahrungen, die allerdings nicht immer mit der aktuellen Situation korrespondieren müssen.

Folgende Fragestellungen können dabei helfen, die Perspektive des betroffenen Mitarbeiters zu erweitern:

- Warum ärgert er sich eigentlich so sehr darüber?
- Unterstellt er der Sekretärin, dass sie sich absichtlich unfreundlich verhalten hat?
- Weiß er denn, ob sie ihn überhaupt wahrgenommen hat? Hat sie ihn angesehen?
- Hat sie dieses Verhalten ihm gegenüber schon häufiger gezeigt?
- Verhält sie sich anderen Personen gegenüber anders oder genauso?

Die Verärgerung des Mitarbeiters deutet hin auf den Glaubenssatz: „Andere Menschen müssen mich stets freundlich und zuvorkommend behandeln.“ Das Verhalten der Sekretärin wird also aufgrund dieser fundamentalen Grundeinstellung negativ bewertet, da sie dies ja nicht getan hat. Der Mitarbeiter bewertet die Situation demzufolge wahrscheinlich folgendermaßen: „Werde ich nicht so behandelt, bekomme ich nicht die Beachtung, die ich verdiene. Ich werde also nicht respektiert.“ Das löst verständlicherweise Ärger oder Wut aus.

Während unserer Kindheit hören wir unsere Eltern und andere Bezugspersonen immer wieder über die Welt, über das Leben, über uns selbst und über andere Menschen sprechen. Diese

Wirklichkeitskonstruktionen absorbieren wir, um uns irgendwie orientieren zu können. Die meisten dieser Aussagen hinterfragen wir zunächst nicht, sondern speichern sie so ab, wie wir sie hören. Dabei werden auch Meinungen, Einstellungen und Haltungen unserer Vorbilder von uns wahrgenommen, als würde es sich bei ihnen um unumstößliche Wahrheiten handeln. Mit der Zeit bekommen wir auf diese Weise ein Bild von der Wirklichkeit übermittelt, welches wir mehr und mehr verinnerlichen. Auf diese Weise bilden sich sogenannte fundamentale Grundannahmen darüber aus, wie die Welt um uns herum funktioniert und wie sie beschaffen ist oder sein sollte.

Diese fundamentalen Grundannahmen werden zu einem wesentlichen Teil unserer Persönlichkeit. Wenn wir in eine bestimmte Situation geraten und eine Entscheidung treffen, wie wir uns in dieser verhalten, werden wir von unseren Überzeugungen gesteuert, die uns Aufschluss darüber geben, wie sinnvoll oder zielführend eine bestimmte Reaktion ist. So leiten wir auf Grundlage unserer Vorstellungen stets situative Einschätzungen ab, die sich nicht selten in der Form „automatischer Gedanken“ äußern.

Während wir also unsere Aufmerksamkeit auf das ein oder andere richten, führen wir (oftmals unbemerkt) einen inneren Dialog mit uns, und beeinflussen mittels damit einhergehender Bewertungen unsere Emotionen und damit unmittelbar auch unser Verhalten. Unser emotionales Gedächtnis vergleicht jeden Reiz, den wir wahrnehmen, mit bereits gemachten Erfahrungen. Das führt über die Ausschüttung von Neurotransmittern und Hormonen unwillkürlich zu körperlichen Reaktionen.

Um sein eigenes Bewertungssystem nun in Frage zu stellen, könnte der Mitarbeiter aus dem obigen Beispiel einmal darüber nachdenken, welche anderen möglichen Gründe es für das Verhalten der Sekretärin geben könne, und überprüfen, wie wahrscheinlich es tatsächlich ist, dass sie ihn nicht begrüßt hat, weil sie unfreundlich ist oder ihn nicht mag?

Folgende Ideen könnten ihm in diesem Zusammenhang in den Sinn kommen:

- Die Sekretärin ist aus irgendeinem anderen Grund verärgert.
- Die Sekretärin war abgelenkt und hat ihn einfach nicht wahrgenommen.
- Die Sekretärin hat ihn begrüßt, ohne dass er es bemerkt hat.

Hilfreich kann es zudem sein, sich die Frage zu stellen, in welchem Moment er sie angetroffen hat? Was hat sie getan? War sie vielleicht gerade abgelenkt? Auf diese Weise kann dazu angeregt werden, die Bewertung ihres Verhaltens zu hinterfragen bzw. zu überprüfen, ob diese eventuell dysfunktional ist? Dysfunktional bzw. selbstschädigend wäre sie, sollte sie auf einer fehlerhaften Einschätzung oder einer verzerrten Wahrnehmung beruhen, in deren Konsequenz negative Gefühle entstehen.

Mit der Veränderung des Attributionsstils wird deutlich, dass es oftmals die eigenen Gedanken sind, die entsprechende Gefühle in uns hervorrufen, und nicht die Ereignisse selbst, also das Bewusstsein darüber, dass man in der Regel selbst dafür verantwortlich ist, wie man sich fühlt. Die irrationalen Überzeugungen, die dazu führen können, dass sich unsere Stimmung trübt, weisen jedoch ein breites Spektrum auf. Aber wodurch werden sie überhaupt ausgelöst? Warum bewerten wir gewisse Dinge so negativ?

Typische Ursachen:

- Einige Menschen neigen zu einem alles umfassenden Bedürfnis nach überragender Kompetenz und unbedingter Anerkennung der eigenen Leistungen durch die Umwelt.

- Einige Menschen neigen zu der Auffassung, dass sie von (allen) anderen immer fair und freundlich behandelt werden müssen. Ihr eigenes Selbstwertgefühl scheint davon stark abzuhängen.
- Einige Menschen machen sich bzw. ihre emotionale Befindlichkeit abhängig von der Erfüllung ihrer Bedürfnisse bzw. vom Erreichen ihrer Ziele. Eventuell neigen sie sogar zu der Einstellung, dass die Umwelt es ihnen (immer) leicht machen müsse.

Um derlei irrationale Überzeugungen zu identifizieren, ist demnach ein genaues Hinterfragen jener Situation ratsam, in der die dysfunktionalen Bewertungen durch ein plötzliches Stimmungstief erkennbar bzw. spürbar werden. Meist hilft es dann schon, eine neue Perspektive einzunehmen und sich bewusst zu machen, dass man eine Sache ja vielleicht auch ganz anders sehen kann.

Der Aussage, dass es unhöflich ist, wenn eine Person nicht grüßt, kann man bspw. entgegnen, dass niemand immer grüßen müsse, weil es ja auch mal sein könne, dass jemand gedanklich gerade mit anderen Dingen beschäftigt sei. Verhindert diese „neue“ Kognition die Entstehung einer Verärgerung, wäre sie demnach funktionaler.

Zudem ist es eigentlich grundsätzlich ratsam, den Auslöser für das Verhalten anderer Menschen nicht ausschließlich in der eigenen Person zu suchen, also nicht immer alles auf sich selbst zu beziehen. Das kann verunsichern, zu Selbstzweifeln führen und das eigene Wohlbefinden beeinträchtigen. Eine (zu) stark ausgeprägte Ich-Bezogenheit ist schließlich ein wesentlicher Aspekt vieler Kränkungen.

Natürlich ist es aber nicht immer gänzlich unberechtigt, sich über die Unfreundlichkeit anderer Menschen zu ärgern. Manche Verhaltensweisen sind halt einfach doof. Bevor Sie also an Ihren Gefühlen zweifeln oder sogar eine Depression entwickeln, sollten Sie sich zunächst die Frage stellen, ob Sie vielleicht nur jemandem mit einem widerwärtigen Charakter begegnet sind? Schon Sigmund Freud stellte ja einst ernüchternd fest: „Es sind nicht alle Menschen liebenswert.“

Quelle: [psyche-und-arbeit.de](http://psyche-und-arbeit.de) 25.01.2016 | A. Ellis & B. Hoellen (1997). Die Rational-Emotive Verhaltenstherapie – Reflexionen und Neubestimmungen.

## MEINE GEDANKEN

### Neutralität gegenüber Sichtweisen und Werten

Ich meiner Welt, ist die Neutralität eine wichtige Haltung in der Arbeit mit einem Coachee ist. Sie ist mit Sicherheit auch eine sinnvolle Grundhaltung dem Leben gegenüber. Neugierig sein auf unterschiedliche Sichtweisen, Erklärungen und Werte – seien sie mir noch so fremd und skurril. Hier kommt das OK-OK Modell ins Spiel, denn mit dieser *Ich bin Okay – du bist Okay* Haltung kann ich mir als Coach diese Neugierde bewahren. Auch die Allparteilichkeit, also das Bestreben, alle Mitglieder eines Systems aus ihrer Perspektive heraus zu verstehen und ihre Sichtweisen wertzuschätzen, ist eine wichtige Grundlage für die Coaching Arbeit und auch hier kann das OK-OK Modell sehr gut angewandt werden.

## Grundhaltung des Nicht-Wissens

Hiermit meine ich nicht, dass Coachs so tun müssten, als wüssten sie nichts. Es geht hierbei um die Grundhaltung mit dem Wissensumgang. Als Coach formuliere ich Hypothesen nicht aus einer überlegenen Haltung eines Experten heraus, sondern eher aus der Haltung des NICHT WISSENS: Ich nicht weiß, was das Beste für meinen Klienten ist, ich unterstütze ihn darin, das für sich selbst zu entdecken. Ich erahne aufgrund meiner Erfahrung vielleicht mögliche Lösungen, jedoch weiß ich nicht, ob das die Beste Lösung für den Coachee ist. Ich verstehe mich nicht als Lösungslieferant, sondern als Geburtshelferin oder Hebamme.

Zum Schluss eine kurze Geschichte von Paul Watzlawick aus seinem Buch „Anleitung zum Unglücklichsein“ aus dem Jahr 1983. Etwas zum Schmunzeln und Nachdenken.

## Die Hammer Geschichte

*Ein Mann will ein Bild aufhängen. Den Nagel hat er, nicht aber den Hammer. Der Nachbar hat einen. Also beschließt unser Mann, hinüberzugehen und ihn auszuborgen. Doch da kommt ihm ein Zweifel: Was, wenn der Nachbar mir den Hammer nicht leihen will? Gestern schon grüßte er mich nur so flüchtig. Vielleicht war er in Eile. Aber vielleicht war die Eile nur vorgeschützt, und er hat etwas gegen mich. Und was? Ich habe ihm nichts angetan; der bildet sich da etwas ein. Wenn jemand von mir ein Werkzeug borgen wollte, ich gäbe es ihm sofort. Und warum er nicht? Wie kann man einem Mitmenschen einen so einfachen Gefallen abschlagen? Leute wie dieser Kerl vergiften einem das Leben. Und dann bildet er sich noch ein, ich sei auf ihn angewiesen. Bloß weil er einen Hammer hat. Jetzt reicht's mir wirklich. – Und so stürmt er hinüber, läutet, der Nachbar öffnet, doch bevor er »Guten Tag« sagen kann, schreit ihn unser Mann an: „Behalten Sie Ihren Hammer, Sie Rüpel!“ Wieder in seiner Wohnung sitzt er da mit seinem Bild in der Hand – enttäuscht und verzweifelt über seine Mitmenschen. Und er beschließt ganz fest: „Nie wieder sprech ich einen an!“*

Quelle: 1983, Anleitung zum Unglücklichsein von P. Watzlawick

## Zusammenfassung der Quellen

- ❖ <https://www.heilpraxisnet.de/naturheilkunde/innere-haltung-definition-und-bedeutung>
- ❖ <https://www.transaktionsanalyse-online.de/ich-bin-ok-du-bist-ok/>
- ❖ <https://www.psyche-und-arbeit.de> 25.01.2016 | A. Ellis & B. Hoellen (1997). Die Rational-Emotive Verhaltenstherapie – Reflexionen und Neubestimmungen.
- ❖ P.Watzlawick (1983) Anleitung zum Unglücklichsein