

A. Situation eingrenzen

Titel der Situation:	Was ist konkret passiert? In drei bis fünf beobachtbaren Sätzen beschreiben, ohne Deutung:
Zeitraum / Datum:	

B. Beteiligte Personen und vermutete Rollen

Person / Kürzel	Rolle in dieser Situation	Konkretes Verhalten oder Satz	Wirkung auf mich	Wie sicher fühle ich mich? 0–10

C. Systembrett zeichnen

Zeichnen oder legen Sie die beteiligten Rollenkarten. Verwenden Sie Pfeile und eine Legende, um die Rollen zu verbinden. Pfeil-Legende:

- Durchgezogener Pfeil = direkter Druck, Kritik oder Forderung
- Gestrichelter Pfeil = indirekte Botschaft, Gerücht oder Einfluss über Dritte
- Doppelpfeil = gegenseitige Abhängigkeit oder starker Loyalitätskonflikt
- Kreis um eine Figur = Isolation, Ausschluss oder Überwachung
- Stern = Ressource, Schutz oder unterstützende Person

D. Muster prüfen

Kreuzen Sie an, was in dieser Situation vorkam:

☐ Abwertung oder Beschämung	☐ Rückzug, Schweigen oder Liebesentzug als Strafe
☐ Schuldumkehr	☐ Bevorzugung oder unterschiedliche Regeln
☐ Gaslighting: Wahrnehmung, Erinnerung oder Gefühl wurde bestritten oder verdreht	☐ Druck zur Versöhnung ohne Verantwortungsübernahme
☐ Triangulation: Eine Drittperson wurde in einen Konflikt hineingezogen	☐ Rufschädigung, Gerüchte oder Abwertung nach aussen
☐ Kontakt- oder Informationskontrolle	☐ Respektvolle direkte Klärung
☐ Drohung, Angst oder Einschüchterung	☐ Schutz, Unterstützung oder ein respektierter Grenzenscheid

E. Mein nächster sicherer Schritt

Was brauche ich jetzt?
Eine Grenze, die ich formulieren kann:
Eine Person oder Stelle, die mich unterstützen kann:
Ein sicherer nächster Schritt innerhalb von 72 Stunden:
Was ich vorerst nicht tun werde, weil es meine Sicherheit gefährden könnte:

Arbeitsmaterial für Anlaufstellen und Selbstreflexion

Zweck:

Dieses Arbeitsmaterial unterstützt Betroffene dabei, wiederkehrende Beziehungsmuster sichtbar zu machen. Es ist für Einzelarbeit, Beratung und psychoedukative Gruppen gedacht.

Wichtiger Hinweis:

Die Rollennamen in diesem Material sind beschreibende Arbeitsbegriffe. Sie sind keine Diagnosen und keine Beweise dafür, dass eine Person eine narzisstische Persönlichkeitsstörung oder eine andere psychische Erkrankung hat. Entscheidend sind konkrete, wiederkehrende Verhaltensweisen, ihre Auswirkungen und die Sicherheit der betroffenen Person.

Bei akuter Gefahr, Gewalt, Stalking, Drohungen oder Angst vor Eskalation: keine Konfrontation anhand dieses Blatts planen. In der Schweiz: Polizei 117, medizinischer Notfall 144, Opferhilfe-Hotline 142.

Material:

- Ein Blatt Papier im Querformat oder ein Tisch
- Rollen- und Ereigniskarten aus diesem Dokument
- Stifte, Post-its oder kleine Gegenstände wie Steine, Figuren oder Münzen
- Optional: ein zweites Blatt für Notizen

Grundsatz:

Sie bilden Ihre erlebte Dynamik ab, nicht die objektive Wahrheit über andere Menschen. Fragen Sie deshalb nicht: „Was ist diese Person wirklich?“ Fragen Sie: „Was geschieht wiederholt? Was löst es in mir aus? Wer erhält dadurch Macht, Ruhe, Anerkennung oder Kontrolle?“

Ablauf in sechs Schritten:

1. Situation wählen. Nehmen Sie eine konkrete, überschaubare Situation der letzten Wochen oder Monate: einen Streit, eine Feier, eine Kontaktpause, eine Trennung, eine Teamsitzung oder eine Nachrichtenkette.
2. Personen notieren. Schreiben Sie nur die Personen auf, die in dieser Situation tatsächlich beteiligt waren oder Einfluss genommen haben. Verwenden Sie Initialen, Decknamen oder Rollenbezeichnungen, wenn das sicherer ist.
3. Rollen als Hypothesen legen. Wählen Sie für jede Person höchstens ein bis zwei Rollen, die ihr Verhalten in dieser Situation am besten beschreiben. Rollen sind veränderlich; niemand ist auf eine Rolle festgelegt.
4. Abstände und Blickrichtungen anordnen. Platzieren Sie die Figuren oder Karten intuitiv: Nähe, Distanz, Fronten, Bündnisse, Rückzug, Überwachung oder Ausschluss dürfen sichtbar werden.
5. Macht und Informationswege markieren. Zeichnen Sie Pfeile für Kritik, Druck, Nachrichten, Gerüchte, Geld, Fürsorge, Loyalität, Kontrolle oder Schutz. Beschriften Sie jeden Pfeil mit einem konkreten Beispiel.
6. Sicherheit und nächsten Schritt prüfen. Fragen Sie: „Was brauche ich jetzt, damit es mir etwas sicherer, klarer oder freier geht?“ Wählen Sie einen kleinen, realistischen Schritt – nicht zwingend ein Gespräch mit der belastenden Person.

Abschluss nach der Übung:

Beenden Sie nicht direkt mit einer belastenden Erkenntnis. Trinken Sie etwas, bewegen Sie sich kurz, schreiben Sie einer sicheren Person, gehen Sie an einen sicheren Ort oder widmen Sie sich einer beruhigenden Tätigkeit. Sie müssen heute nichts entscheiden.

Anleitung für Fachpersonen

Ziel und Haltung:

Das Tool «Systemische Aufstellung: Toxische Dynamiken erkennen» ist kein diagnostisches Verfahren und keine Beweismethode. Es dient dazu, belastende Interaktionsmuster, Rollenwechsel, Loyalitätskonflikte und Ressourcen sichtbar zu machen. Arbeiten Sie hypothesenorientiert, traumasensibel und konsequent parteilich für Sicherheit und Selbstbestimmung.

Empfohlener Bezugsrahmen:

1. Einverständnis einholen. Erklären Sie Ziel, Grenzen und mögliche emotionale Wirkung. Die betroffene Person entscheidet, ob sie arbeitet, pausiert oder aufhört.
2. Mit einer konkreten Szene beginnen. Keine vollständige Geschichte erzwingen. Eine aktuelle, überschaubare Szene reduziert Überforderung.
3. Verhalten vor Etiketten. Fragen Sie nach Worten, Handlungen, Folgen, Zeitpunkten und Wiederholungen. Rollen werden als vorläufige Hypothesen angeboten.
4. Keine Stellvertretungsdeutungen. Sagen Sie nicht, was eine Figur „fühlt“ oder „in Wahrheit meint“. Fragen Sie: „Was beobachten Sie? Was vermuten Sie? Was macht diese Anordnung mit Ihnen?“
5. Ressourcen sichtbar machen. Legen Sie Schutzpersonen, sichere Orte, rechtliche, medizinische, psychologische oder finanzielle Ressourcen mit auf das Brett.
6. Sicherheit zuerst. Bei Gewalt, Stalking, Drohungen, Kontrolle oder hoher Eskalationsgefahr keine Konfrontations- oder Versöhnungsgespräche anregen. Stattdessen Sicherheitsplanung und spezialisierte Beratung anbieten.
7. Regulation ermöglichen. Langsam arbeiten; Pausen, Wasser, Bodenkontakt und Orientierung im Raum anbieten. Bei Überforderung zur Gegenwart zurückkehren und die Übung beenden.
8. Abschluss herstellen. Die Person benennt selbst eine Erkenntnis, eine Ressource und einen nächsten kleinen Schritt. Kein Zwang zu Kontaktabbruch, Anzeige, Konfrontation oder Vergebung.

Formulierungen, die Orientierung schaffen:

- „Wir verwenden Rollen als Arbeitsbegriffe, nicht als Diagnosen.“
- „Was ist genau passiert – und wie oft kommt dieses Muster vor?“
- „Welche Person hat in dieser Situation Einfluss, obwohl sie nicht direkt anwesend war?“
- „Wer wird geschützt, wer trägt Verantwortung, wer wird unter Druck gesetzt?“
- „Welche Grenze wäre hilfreich und zugleich sicher umsetzbar?“
- „Was brauchen Sie, bevor Sie den nächsten Schritt entscheiden?“

Formulierungen, die vermieden werden sollten:

- „Ihre Vorgesetzte/Ihr Vorgesetzter ist eindeutig narzisstisch.“
- „Sie müssen den Kontakt abbrechen.“
- „Sie sollten die Person unbedingt konfrontieren.“
- „Das ist sicher absichtlich passiert.“
- „Sie müssen vergeben, damit Sie heilen.“
- „Die Aufstellung zeigt, wie es wirklich ist.“

Rollen verstehen 1

Zentraler Hinweis

Eine Rolle beschreibt eine Funktion in einer Dynamik, nicht den Wert oder Charakter eines Menschen. Menschen können Rollen unbewusst übernehmen, aus Angst, Abhängigkeit, Gewohnheit, Loyalität, eigenen Verletzungen oder weil sie sich Vorteile davon versprechen. Besonders Kinder haben in belastenden Familiensystemen keine freie Wahl; ihre Rollen sind Anpassungs- und Überlebensstrategien.

1. Dominierende oder kontrollierende Person

Funktion im System: Diese Person beansprucht übermässig Deutungshoheit, Aufmerksamkeit, Loyalität oder Kontrolle. Das System richtet sich stark nach ihrer Stimmung, ihrem Image oder ihren Bedürfnissen.

Typische Muster:

- Entscheidet, was „wirklich“ passiert ist und wessen Sicht gilt
- Reagiert auf Kritik mit Angriff, Abwertung, Rückzug, Schuldumkehr oder Opferinszenierung
- Erwartet Sonderregeln, Loyalität oder Bewunderung
- Spielt Personen gegeneinander aus oder vermittelt indirekt über Dritte
- Kann nach aussen charmant, hilfsbereit oder überzeugend auftreten, während private Grenzen missachtet werden

Prüffrage: Muss ich meine Wahrnehmung, meine Bedürfnisse oder meine Grenzen regelmässig zurücknehmen, damit diese Person ruhig bleibt?

Nicht vorschnell schliessen: Dominantes, verletzendes oder manipulatives Verhalten kann benannt werden, ohne eine psychiatrische Diagnose zu vergeben.

2. Enabler / Ermöglicher:in

Funktion im System: Hält schädliche Muster aufrecht, indem sie oder er sie entschuldigt, verdeckt, relativiert oder nicht begrenzt.

Typische Sätze und Handlungen:

- „So meint er/sie das nicht.“
- „Mach doch einfach Frieden.“
- „Du bist zu empfindlich.“
- Konflikte werden beschwichtigt, aber nicht geklärt
- Betroffene werden gedrängt, sich anzupassen, statt dass Grenzverletzungen angesprochen werden

Mögliche Motive: Angst vor Eskalation, finanzielle oder emotionale Abhängigkeit, Loyalität, eigener Nutzen, Überforderung oder ein lang eingeübtes Schweigen.

Prüffrage: Wer schützt die Person mit Macht vor Folgen – und verlangt gleichzeitig von anderen Verständnis oder Anpassung?

3. Flying Monkey / ausführende Drittperson

Funktion im System: Eine Drittperson wird bewusst oder unbewusst eingesetzt, um Informationen zu beschaffen, Druck auszuüben, Botschaften zu überbringen oder die Zielperson zu isolieren.

Typische Muster:

- Ruft im Auftrag einer anderen Person an oder schreibt deren Forderungen weiter
- Bringt Gerüchte, Vorwürfe oder Schuldgefühle in Umlauf
- Fragt nach privaten Informationen und gibt sie weiter
- Drängt auf Kontakt, Entschuldigung oder Rückkehr in die alte Ordnung
- Verteidigt eine Person, ohne das konkrete Verhalten geprüft zu haben

Unterschied zum Enabler: Ein Enabler ermöglicht oft durch Relativierung oder Passivität. Ein Flying Monkey handelt aktiver: als Bote, Informant, Überzeuger:in oder Mitangreifer:in.

Prüffrage: Wer spricht scheinbar „für sich“, transportiert aber erkennbar die Interessen, Worte oder den Druck einer anderen Person?

4. Goldkind / Goldenes Kind

Funktion im System: Verkörpert nach aussen das gewünschte Idealbild der Familie, Beziehung oder Gruppe. Das Goldkind erhält oft Anerkennung, Privilegien oder Schutz – solange es Erwartungen erfüllt und loyal bleibt.

Typische Muster:

- Wird als besonders erfolgreich, loyal, vernünftig oder perfekt präsentiert
- Erhält bei gleichen Fehlern mildere Reaktionen als andere

- Wird gegen Geschwister, Kolleg:innen oder Partner:innen ausgespielt
- Spürt Druck, Erwartungen zu erfüllen und das Familienbild zu schützen
- Lernt möglicherweise, eigene Bedürfnisse, Zweifel oder Kritik zu unterdrücken

Wichtig: Ein Goldkind ist nicht automatisch Täter:in. Die Rolle kann ebenfalls belasten, weil Zuwendung an Leistung, Anpassung oder Loyalität geknüpft wird.

Prüffrage: Wer wird besonders aufgewertet – und unter welchen unausgesprochenen Bedingungen?

5. Held:in / Leistungsträger:in

Funktion im System: Sichert Anerkennung und ein positives Aussenbild durch Leistung, Verantwortung, Rettung oder Erfolg.

Typische Muster:

- Übernimmt zu viel, löst Krisen, funktioniert immer
- Wird für Erfolge gelobt, aber bei Erschöpfung wenig unterstützt
- Hat Mühe, Hilfe anzunehmen oder Fehler zu zeigen
- Hält die Fassade von Stabilität und Erfolg aufrecht

Prüffrage: Wer trägt übermässig Verantwortung, damit andere nicht hinschauen oder keine Verantwortung übernehmen müssen?

6. Sündenbock / Schwarzes Schaf

Funktion im System: Trägt die Schuld, Scham, Wut oder ungelösten Konflikte des Systems. Diese Person wird zum sichtbaren Problem erklärt, damit die tieferen Muster unangetastet bleiben.

Typische Muster:

- Wird regelmässig kritisiert, abgewertet oder ausgeschlossen
- Gilt als „zu schwierig“, „zu empfindlich“, „undankbar“ oder „schuld an allem“
- Muss sich für Konflikte entschuldigen, die mehrere Ursachen haben
- Wird stärker kontrolliert oder härter sanktioniert als andere
- Spricht häufig Widersprüche, Ungerechtigkeit oder Grenzverletzungen an

Wichtig: Die Sündenbockrolle beweist nicht, dass die Person schuld ist. Sie zeigt, dass sie zur Projektionsfläche gemacht werden kann.

Prüffrage: Auf wen richtet sich die Kritik, wenn niemand offen über das eigentliche Problem sprechen will?

7. Wahrheitssprecher:in

Funktion im System: Benennt Muster, Widersprüche oder Grenzverletzungen.

Weil das die bestehende Ordnung gefährden kann, wird diese Person oft abgewertet oder zur Sündenbockperson gemacht.

Typische Muster:

- Spricht aus, was andere wahrnehmen, aber nicht sagen
- Setzt Grenzen oder fordert direkte Klärung
- Wird als illoyal, aggressiv oder überempfindlich dargestellt
- Erhält nach einer Grenzsetzung Gegenangriffe, Schweigen oder Rufschädigung

Prüffrage: Wer wird angegriffen, sobald er oder sie etwas Konkretes anspricht?

8. Unsichtbares Kind / Lost Child

Funktion im System: Senkt die gefühlte Belastung durch Rückzug. Die Person wird möglichst unauffällig und stellt kaum Forderungen.

Typische Muster:

- Ist still, angepasst, autonom wirkend oder „pflegeleicht“
- Zieht sich in Zimmer, Arbeit, Bücher, Medien oder innere Welten zurück
- Wird übersehen, weil sie oder er „keine Probleme macht“
- Hat später möglicherweise Mühe, Bedürfnisse zu spüren, Grenzen zu setzen oder Unterstützung anzunehmen

Prüffrage: Wer wird kaum wahrgenommen, weil diese Person gelernt hat, möglichst wenig Raum einzunehmen?

9. Maskottchen / Clown

Funktion im System: Dämpft Anspannung mit Humor, Ablenkung oder Unterhaltung.

Typische Muster:

- Macht Witze, wenn die Stimmung kippt

Rollen verstehen 2

- Lenkt rasch auf harmlose Themen um
- Wird für gute Laune gelobt, aber in ernsten Anliegen nicht ernst genommen
- Verdeckt eigene Angst, Trauer oder Scham hinter Humor

Prüffrage: Wer muss die Stimmung retten, sobald Konflikte oder Gefühle auftauchen?

10. Friedensstifter:in / Vermittler:in

Funktion im System: Versucht, Konflikte zu beruhigen und Beziehungen aufrechtzuerhalten – häufig auf Kosten der eigenen Grenzen.

Typische Muster:

- Vermittelt zwischen Personen, die eigentlich direkt sprechen müssten
- Übernimmt Verantwortung für die Emotionen aller anderen
- Drängt die verletzte Person, nachzugeben oder sich zu entschuldigen
- Hat Angst vor Distanz, Streit oder Kontaktabbruch

Prüffrage: Wer trägt die Aufgabe, dass „wieder Ruhe ist“, unabhängig davon, ob etwas wirklich geklärt wurde?

11. Parentifiziertes Kind

Funktion im System: Übernimmt praktisch oder emotional Aufgaben, die Erwachsene tragen müssten.

Typische Muster:

- Kümmert sich um Geschwister, Haushalt, Geld, Termine oder Krisen
- Tröstet einen Elternteil oder wird dessen wichtigste emotionale Stütze
- Vermittelt bei Paar- oder Familienkonflikten
- Hat früh gelernt, eigene Bedürfnisse zurückzustellen

Prüffrage: Wer musste zu früh erwachsen werden, damit das System funktioniert?

12. Vertraute:r / emotionaler Partnerersatz

Funktion im System: Wird zur emotionalen Haupt Bezugsperson einer erwachsenen Person gemacht – oft über die Grenzen einer angemessenen Eltern-Kind- oder Familienbeziehung hinaus.

Typische Muster:

- Kennt intime Konflikte, sexuelle Themen, Geldsorgen oder Feindbilder eines Elternteils
- Wird gebeten, Partei zu ergreifen oder Geheimnisse zu bewahren
- Trägt emotionale Verantwortung für das Wohlbefinden einer erwachsenen Person

Prüffrage: Wer erhält Informationen oder Verantwortung, die für diese Beziehung oder dieses Alter zu schwer sind?

13. Bote / Nachrichtenüberbringer:in

Funktion im System: Transportiert Nachrichten zwischen Konfliktparteien und hält indirekte Kommunikation aufrecht.

Typische Muster:

- „Sag ihm/ihr bitte, dass ...“
- Muss Einladungen, Vorwürfe, Bedingungen oder Absagen weitergeben
- Wird in Loyalitätskonflikten gezogen

Prüffrage: Wer wird benutzt, damit zwei Personen nicht direkt und klar miteinander sprechen müssen?

14. Informant:in / Spion:in

Funktion im System: Beschafft Informationen über eine Zielperson und gibt sie an die dominante Person oder Gruppe weiter.

Typische Muster:

- Fragt auffällig nach Kontakten, Plänen, Wohnort oder Privatleben
- Berichtet Gespräche weiter
- Beobachtet Social Media oder nutzt Dritte zur Informationsgewinnung

Prüffrage: Wer weiss Dinge über mich, die ich dieser Person nicht direkt mitgeteilt habe?

15. Apologet:in / Verteidiger:in

Funktion im System: Erklärt schädliches Verhalten weg und verschiebt den Fokus von Wirkung auf angebliche gute Absichten.

Typische Muster:

- „Er/sie hatte eine schwere Kindheit.“
- „Er/sie ist eben gestresst.“
- „Du musst auch seine/ihre Seite sehen.“
- Verlangt Mitgefühl für die grenzverletzende Person, ohne Schutz für die betroffene Person zu schaffen

Prüffrage: Wer erklärt wiederholt, warum verletzendes Verhalten verständlich sei, ohne dessen Folgen ernst zu nehmen?

16. Komplize / Mitaggressor:in

Funktion im System: Beteiligt sich aktiv an Demütigung, Ausschluss, Einschüchterung, Überwachung oder Manipulation.

Typische Muster:

- Macht bei Abwertungen oder Mobbing mit
- Verstärkt Drohungen oder Schuldzuweisungen
- Profitiert von Privilegien, Schutz oder Nähe zur dominierenden Person

Prüffrage: Wer handelt nicht nur mit, sondern verschärft die Verletzung oder Isolation?

17. Aussenstehende Person / passive Mitwissende

Funktion im System: Beobachtet, greift aber nicht ein. Das kann aus Angst, Unwissen, Selbstschutz oder Abhängigkeit geschehen.

Typische Muster:

- „Ich will mich nicht einmischen.“
- Kennt Teile der Dynamik, vermeidet aber eine Position
- Bleibt bei Treffen neutral, obwohl eine Person abgewertet wird

Prüffrage: Wer könnte Schutz oder Klarheit schaffen, zieht sich aber regelmässig zurück?

18. Verbündete:r / Schutzperson

Funktion im System: Unterstützt die betroffene Person, respektiert ihre Wahrnehmung und Grenzen, ohne sie zu bevormunden.

Typische Muster:

- Hört zu, ohne sofort zu relativieren
- Fragt: „Was brauchst du?“
- Unterstützt bei Dokumentation, Beratung, sicherer Planung oder praktischen Schritten
- Drängt nicht zu Konfrontation, Versöhnung oder Kontakt

Prüffrage: Bei wem fühle ich mich sicherer, klarer und weniger allein?

19. Neue Zielperson / Ersatz-Sündenbock

Funktion im System: Übernimmt die Projektionsfläche, wenn die bisherige Zielperson Distanz gewinnt, Grenzen setzt oder nicht mehr erreichbar ist.

Typische Muster:

- Nach einer Trennung oder Kontaktpause wird eine andere Person plötzlich stark kritisiert
- Konfliktmuster wandern auffällig von Person zu Person

Prüffrage: Wer wird gerade zum Problem erklärt, nachdem jemand anders aus dem Fokus getreten ist?

20. Rückhol-Dynamik / Hoovering-Ziel

Funktion im System: Eine Person, die Distanz geschaffen hat, soll durch Charme, Krisenmeldungen, Schuld, Versprechen oder Dritte wieder in die alte Ordnung zurückkehren.

Typische Muster:

- Plötzliche Liebesswürdigkeit nach Abgrenzung
- „Ohne dich zerbricht alles.“
- Geschenke, dramatische Notfälle oder Entschuldigungen ohne nachhaltige Verhaltensänderung
- Kontaktaufnahme über Verwandte, Freund:innen oder Kolleg:innen

Prüffrage: Wird meine Grenze respektiert – oder wird mit allen Mitteln versucht, mich wieder verfügbar zu machen?



Name:



Name:



Name:

Sicherheitskarte

Bei unmittelbarer Bedrohung oder Gewalt
in der Schweiz:

Polizei: 117

Medizinischer Notfall: 144

Opferhilfe-Hotline: 142

Die Opferhilfe Schweiz berät kostenlos,
vertraulich und auf Wunsch anonym.
Auch Angehörige und nahestehende
Personen können sich beraten lassen.

Flying Monkey / Ausführende Drittpersonen

Kernfunktion: Im Interesse einer anderen Person Druck ausüben, Informationen sammeln oder Botschaften überbringen.

Ich erkenne es daran: Nachrichten im Auftrag, Gerüchte, Kontaktzwang, Loyalitätsdruck, Informationsweitergabe.

Konkretes Beispiel:

Enabler / Ermöglicher

Kernfunktion: Problematisches Verhalten entschuldigen, verdecken oder nicht begrenzen.

Ich erkenne es daran: „So ist das eben“, Relativierung, Beschwichtigung, Druck zur Anpassung.

Konkretes Beispiel:

Dominierende oder kontrollierende Person

Kernfunktion: Deutungshoheit, Loyalität oder Kontrolle sichern.

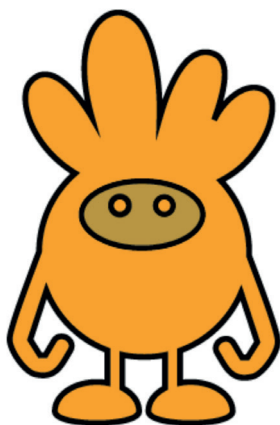
Ich erkenne es daran: Kritik wird abgewehrt; Regeln gelten ungleich; andere richten sich nach Stimmung, Bild oder Bedürfnissen dieser Person.

Konkretes Beispiel:

Digitale Sicherheit

Wenn eine andere Person Zugriff auf Ihr Gerät, Ihre Konten oder Ihren Standort haben könnte:

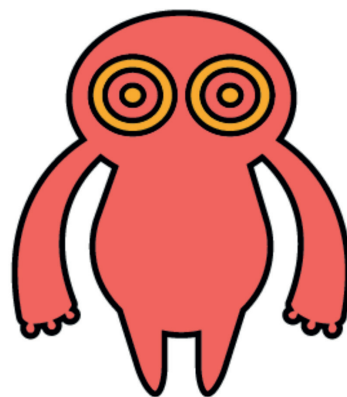
- Verwenden Sie für sensible Notizen nach Möglichkeit ein sicheres Gerät oder einen geschützten Ort.
- Speichern Sie dieses Arbeitsblatt nicht ungeschützt auf gemeinsam genutzten Geräten oder Cloud-Konten.
- Löschen Sie nicht vorschnell Belege, wenn Sie diese später für Beratung, rechtliche Schritte oder eine Sicherheitsplanung benötigen könnten.
- Ändern Sie Passwörter nur dann, wenn dies Ihre Sicherheit nicht unmittelbar gefährdet; holen Sie bei Kontrolle oder Stalking zuerst fachliche Beratung ein.



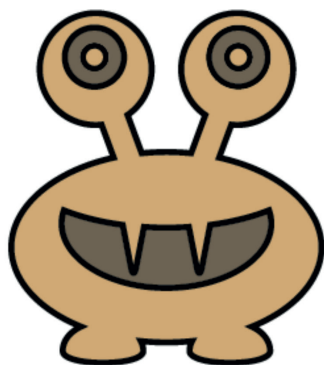
Name:



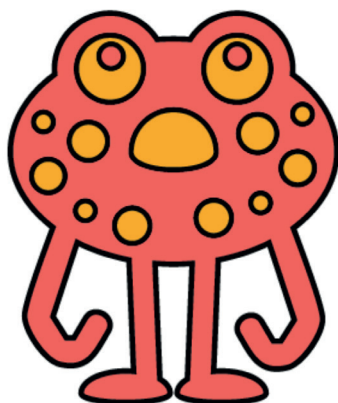
Name:



Name:



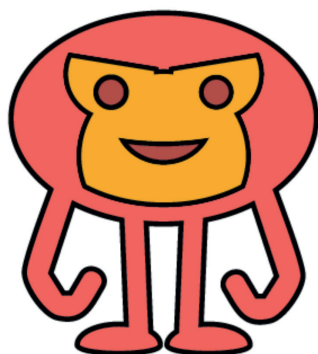
Name:



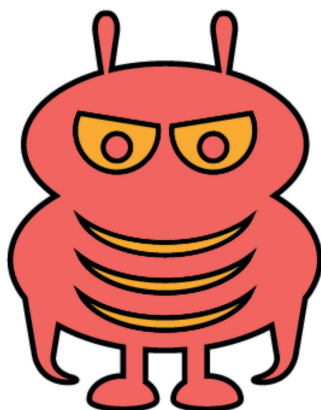
Name:



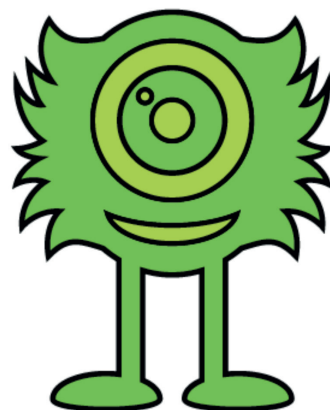
Name:



Name:



Name:



Name:

Sündenbock / Schwarzes Schaf

Kernfunktion: Schuld, Scham und Konflikte des Systems tragen.

Ich erkenne es daran: Wiederkehrende Kritik, Ausschluss, Schuldzuweisung oder strengere Massstäbe.

Konkretes Beispiel:

Held:in / Leistungsträger:in

Kernfunktion: Durch Leistung, Verantwortung und Retten Stabilität oder Ansehen herstellen.

Ich erkenne es daran: Funktioniert immer, löst Krisen, trägt zu viel und darf kaum erschöpft sein.

Konkretes Beispiel:

Goldkind / Goldenes Kind

Kernfunktion: Das gewünschte Idealbild repräsentieren.

Ich erkenne es daran: Aufwertung, Sonderregeln und Anerkennung – oft gekoppelt an Leistung, Loyalität oder Anpassung.

Konkretes Beispiel:

Maskottchen / Clown

Kernfunktion: Spannung mit Humor und Ablenkung regulieren.

Ich erkenne es daran: Macht die Stimmung gut, sobald Konflikt oder Schmerz auftaucht.

Konkretes Beispiel:

Unsichtbares Kind / Lost Child

Kernfunktion: Durch Rückzug möglichst wenig Belastung verursachen.

Ich erkenne es daran: Ist leise, unauffällig, übersehen; Bedürfnisse werden kaum wahrgenommen.

Konkretes Beispiel:

Wahrheitssprecher:in

Kernfunktion: Muster, Widersprüche oder Grenzverletzungen sichtbar machen.

Ich erkenne es daran: Wird nach Benennung eines Problems als illoyal, schwierig oder überempfindlich abgewertet.

Konkretes Beispiel:

Vertraute:r / Emotionaler Partnerersatz

Kernfunktion: Trägt intime, emotionale Lasten einer erwachsenen Person.

Ich erkenne es daran: Kennt Erwachsenenkonflikte und soll Partei ergreifen, Geheimnisse bewahren oder trösten.

Konkretes Beispiel:

Parentifizierendes Kind

Kernfunktion: Erwachsenenaufgaben praktisch oder emotional übernehmen.

Ich erkenne es daran: Kümmert sich um Geschwister, Krisen, Haushalt oder das seelische Gleichgewicht eines Elternteils.

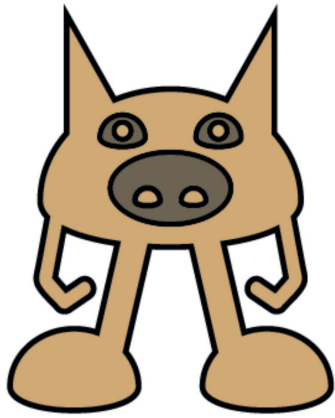
Konkretes Beispiel:

Friedensstifter:in / Vermittler:in

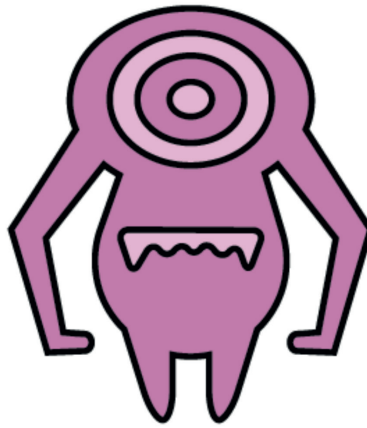
Kernfunktion: Ruhe herstellen – oft auf Kosten eigener oder fremder Grenzen.

Ich erkenne es daran: Vermittelt ständig, trägt Gefühle anderer, fordert rasche Versöhnung.

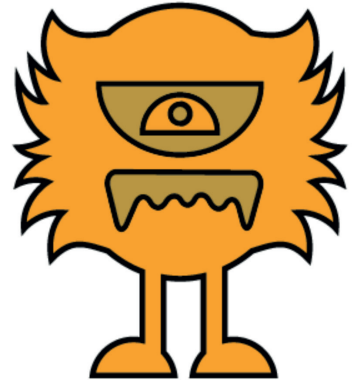
Konkretes Beispiel:



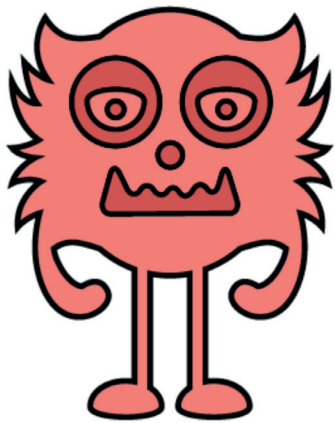
Name:



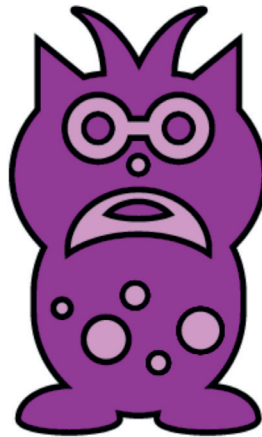
Name:



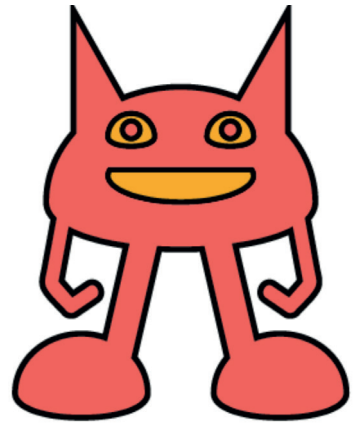
Name:



Name:



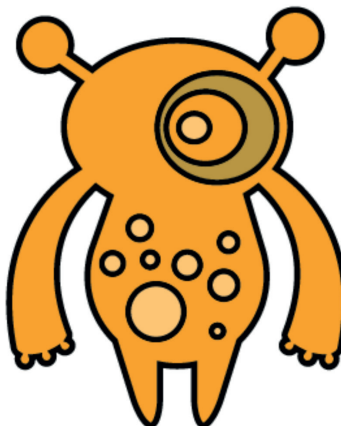
Name:



Name:



Name:



Name:



Name:

Apologet:in / Verteidiger:in

Kernfunktion: Verletzendes Verhalten erklären und dadurch relativieren.

Ich erkenne es daran: Gute Absichten, Stress oder Vergangenheit zählen mehr als die konkrete Wirkung auf Betroffene.

Konkretes Beispiel:

Informant:in / Spion:in

Kernfunktion: Informationen über eine Zielperson beschaffen und weitergeben.

Ich erkenne es daran: Auffälliges Ausfragen, Überwachung, Weitererzählen vertraulicher Angaben.

Konkretes Beispiel:

Bote / Nachrichtenüberbringer:in

Kernfunktion: Indirekte Kommunikation ermöglichen.

Ich erkenne es daran: Muss Forderungen, Vorwürfe, Einladungen oder Absagen zwischen anderen weitergeben.

Konkretes Beispiel:

Verbündete:r / Schutzperson

Kernfunktion: Stärkt Sicherheit, Orientierung und Selbstbestimmung.

Ich erkenne es daran: Hört zu, respektiert Grenzen, glaubt nicht blind Gerüchten und hilft ohne Druck.

Konkretes Beispiel:

Passive Mitwissende / Aussenstehende Person

Kernfunktion: Beobachtet, schützt aber nicht.

Ich erkenne es daran: Weiss oder ahnt etwas, sagt aber: „Ich will mich nicht einmischen.“

Konkretes Beispiel:

Komplize / Mitaggressor:in

Kernfunktion: Abwertung, Druck, Ausschluss oder Einschüchterung aktiv verstärken.

Ich erkenne es daran: Macht mit, verschärft Angriffe, profitiert womöglich von Nähe oder Schutz.

Konkretes Beispiel:

Eigene Rolle oder Beobachtung

Name der Rolle oder des Musters:

Welche Funktion hat es im System?

Woran erkenne ich es konkret?

Rückhol-Dynamik / Hoovering-Ziel

Kernfunktion: Eine Person nach Distanz oder Kontaktabbruch zurück in die frühere Ordnung ziehen.

Ich erkenne es daran: Charme, Notfälle, Schuld, Versprechen oder Dritte werden eingesetzt, während die Grenze nicht respektiert wird.

Konkretes Beispiel:

Neue Zielperson / Ersatz-Sündenbock

Kernfunktion: Übernimmt Schuldprojektionen, wenn die bisherige Zielperson nicht mehr verfügbar ist.

Ich erkenne es daran: Kritik und Konflikte richten sich plötzlich massiv gegen eine andere Person.

Konkretes Beispiel: