







## Arbeitsblatt: Teufelskreisszenarien - Falletiketten

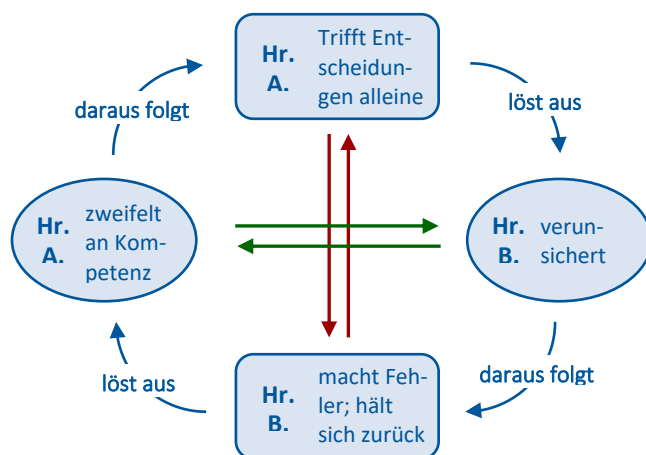
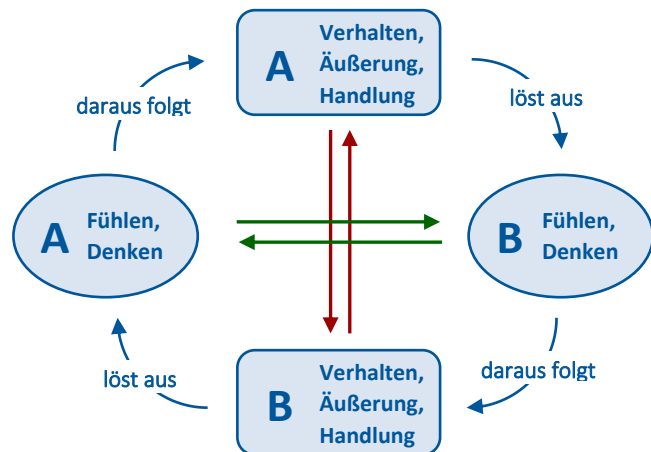
<b>Beschreibung:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falletikette zur Analyse mit dem Teufelskreis</li> </ul>		Anwendung der Analyse mit dem Teufelskreis
<b>Zweck:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse mit dem Teufelskreis-Modell anhand eines Praxisfalls</li> </ul>		40 Min.
<b>Hinweise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diese Alternative bietet sich insbesondere an, wenn Teilnehmende keine eigenen Fälle einbringen können oder wollen.</li> </ul>		Arbeit im Tandem
			1x Seite 2 – 4 je Trainer*in
			-
			-

### Instruktion

1. Die Teilnehmenden erstellen aus der Situationsschilderung einen Teufelskreis.

## Der Teufelskreis

Teufelskreise bezeichnen eine destruktive, zwischenmenschliche Dynamik, die entsteht, wenn zwei Personen jeweils auf das Verhalten des anderen reagieren. Person A löst mit ihrem Verhalten Gedanken und Gefühle bei Person B aus, die darauf reagiert und ihr Verhalten damit begründet. Das Verhalten von Person B löst wiederum Gedanken und Gefühle bei A aus, die zu deren Verhalten führt: Jeder erlebt sich als Opfer, ein Teufelskreis entsteht. Klassische Teufelskreise verlaufen z.B. entlang der Pole Kontrolle - Flucht, Misstrauen - Verschlussenheit, Täter - Opfer.



Aufgrund wiederholter Behandlungsfehler zweifelt der Stationsarzt Herr Arnold an den diagnostischen Fähigkeiten seines Kollegen Assistenzarzt Brunner. Er bittet ihn daher immer seltener um seine Einschätzung. Dies entgeht Herrn Brunner nicht. Er zweifelt an seiner eigenen Kompetenz und ist verunsichert. In Folge unterlaufen ihm vermehrt Flüchtigkeitsfehler und er hält sich mit seiner Meinung mehr zurück. Dies verstärkt den Eindruck von Herrn Arnold, dass Herr Brunner wenig kompetent sei. Er lässt ihn dies umso deutlicher spüren und geht noch weniger auf ihn ein.

Solange nur Handlung auf Handlung (im Bild senkrechte Pfeile) folgt, eskaliert der Konflikt. Erst der Austausch über den Hintergrund des Verhaltens – also der Wechsel vom Verhalten zum Innenleben – ermöglicht wieder den Kontakt und eröffnet Möglichkeiten zur Veränderung auf der Handlungsebene.

## Erhebung der Teufelskreisszenarien

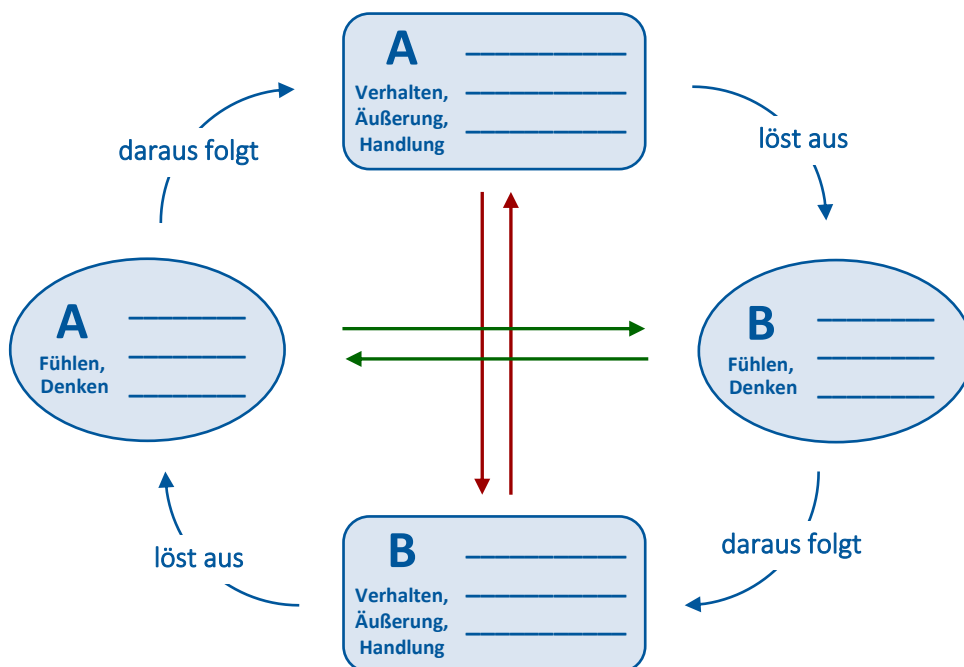
### Fall-Szenario: Teufelskreis „Unersetzlich“

Die Pflegeleitung Frau Marquardt ist seit knapp 20 Jahren in der Klinik. Sie ist eine „Seele von Mensch“ und für alles zuständig. Ihr Wissen über die Vorgänge in der Klinik ist riesig. So kann oft helfen, wenn andere Kolleg\*innen nicht weiterkommen. Sie liebt es, gefragt zu werden und hat immer ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte ihrer Kolleg\*innen. Zugleich zieht sie auch gern Aufgaben an sich und nimmt es dabei den anderen aus der Hand.

Der relativ neue Krankenpfleger Herr Schmidt ist einer der Kollegen, der sich oft überlastet an Frau Marquardt wendet, z.B. wenn er bei einer Aufgabe unsicher ist, was zu tun ist. Frau Marquardt unterstützt ihn mit Rat und Tat oder macht es gleich selbst. In letzter Zeit stört ihn allerdings der leicht genervt, fast herablassende Ton von Frau Marquardt. Es ist ihm zunehmenden unangenehm zu fragen und es fällt ihm immer schwerer sich für die Hilfe zu bedanken. Zugleich ist es zwiespältig, denn mit der Hilfe von Frau Marquardt geht es deutlich schneller. Als Frau Marquardt vor kurzem um Hilfe bei der Eingabe eines Befunds und sie sagte: „Komm ich mach das schnell.“ bestand er darauf es selbst einzugeben. Er merkte, wie mürrisch Frau Marquardt ihm im Folgenden durch die Eingabemaske führte. Am Ende merkte sie noch an: „Na, wenn ich das gleich gemacht hätte, wären wir schon dreimal fertig.“. Worauf Herr Schmidt nur die Augenbrauen hochzog.

## 1. Erheben des 1. Teufelskreises

- Überlegen Sie, wo in Ihrem beruflichen Alltag Ihnen eine Teufelskreisdynamik begegnet. Schildern Sie Ihrem\*r Tandempartner\*in kurz die Situation.
- Tragen Sie die O-Töne in die rechteckigen Felder ein (Verhalten bzw. Äußerung von A und B).
- Überlegen Sie im Anschluss, was das zugrundeliegende Innenleben sein könnte. Tragen Sie dieses unten in die ovalen Felder ein (Denken bzw. Fühlen von A und B).
- Prüfen Sie zuletzt, ob Gedanken und Gefühle ursächlich für das Verhalten sein könnten und ob das Verhalten die Gefühle beim Gegenüber auslösen könnte.



## 2. Transfer

Was heißt das jetzt für mich und meine derzeitigen kommunikativen Herausforderungen im beruflichen Alltag?

## 3. Erheben des 2. Teufelskreises analog

Tauschen Sie die Rollen und wiederholen Sie die Schritte 1 und 2.

## 4. Abschluss

Besprechen Sie ggf. offene Fragen, die Sie im Plenum klären oder diskutieren möchten.