

**Wenn es sich im Kreis dreht:
Kommunikation auf der
Metaebene**

Skript

**Herausgeber & Autor**

wb CONSULTING + DEVELOPMENT GbR &
wb BLENDED LEARNING GbR
- lomendoo -
Birgit Winter & Oliver Winter
Rhöndorfer Str. 23A
53604 Bad Honnef

Stand

09.09.2020

Version

2009

Rechte

Die für die Weiterbildung verwendeten Konzepte, Inhalte und Arbeitsunterlagen sind urheberrechtlich geschützt. Das Kopieren und Weiterleiten von Unterlagen oder Inhalten an Dritte ist nur mit vorheriger Einwilligung von wb zulässig. Die Lerninhalte sind nur zur eigenen Verwendung durch den Kunden bestimmt, weder die vollständigen Inhalte, noch deren Bestandteile dürfen an Dritte weitergegeben werden. Der Kunde ist nicht berechtigt, diese Inhalte zu vervielfältigen, zu übersetzen, zu bearbeiten, zu verbreiten, vorzuführen oder sie wirtschaftlich zu verwerten.

Gewährleistung

wb übernimmt keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit von Lerninhalten, sofern nicht eine Verantwortung aufgrund von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit gegeben ist.

Haftung für Links

Unsere Produkte (insbesondere Lerninhalte) enthalten Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Links umgehend entfernen.



Inhalt

1	Loop & Do: Lernziele.....	4
2	Einleitung.....	4
3	Grundlagen	4
4	Teufelskreis bei einem Ehepaar	4
5	Weiterentwickelter Kreislauf von Schulz von Thun	5
6	Übung 1.....	6
7	Übung 2.....	7
8	Lösungsoptionen	7
9	Übungen: Lösungen.....	9



1 Loop & Do: Lernziele

- Du erkennst sogenannte Teufelskreisläufe und kannst die Stationen benennen.
- Du kennst die Möglichkeiten einen Teufelskreislauf zu durchbrechen.
- Du bist in der Lage die konträren Positionen zu analysieren und Lösungswege aufzuzeigen.

2 Einleitung

Diese Frage ist sehr bekannt und wir stellen sie immer dann, wenn Ursprung und Auslöser, Ursache und Wirkung einer sogenannten Kausalkette vermeintlich nicht zu beantworten ist.

Schaut man sich Diskussionen in Partnerschaften an oder aber auch Streitgespräche im Berufsalltag, drängt sich einem auch oft die Frage auf „Was war zuerst da?“. Der unordentliche Freund oder die pedantische Freundin? Der zerstreute, kreative Mitarbeiter oder die strukturverliebte, detailgenaue Führungskraft?

Und was dürfen wir hier beobachten? Die Diskussionen drehen sich im Kreis. Beide fühlen sich im Recht, betrachten ihre Einstellung als die einzig Richtige. Man empfindet sich - im Brustton der Überzeugung - als bloß Reagierende auf die schrecklichen Eigenarten des Anderen.

Für Beide ist völlig klar: nur wenn der Andere sich ändert, kann sich etwas zum Positiven wenden!

Es gibt jedoch Möglichkeiten solche sogenannten „Teufelskreisläufe“ rechtzeitig zu erkennen und diese auch zu durchbrechen. Und genau hierbei soll dir das Modell helfen.

3 Grundlagen

Wenn Menschen in Gesprächen ihr eigenes Verhalten nur noch als bloße Reaktion auf die provozierende Eigenart des Anderen empfinden und sich „dauernd“ genau in den einander ergänzenden Verhaltensmustern bewegen, sprechen wir von einem Teufelskreislauf.

Ursprünglich bekannt wurde dieser Begriff in der Psychologie durch Paul Watzlawick. Er bezeichnet Kommunikation unter anderem immer als Ursache und Wirkung: "Die Natur einer Beziehung ist durch die Interpunktion (subjektiv empfunden Startpunkte) der Kommunikationsabläufe seitens der Partner bedingt."

Das bedeutet:

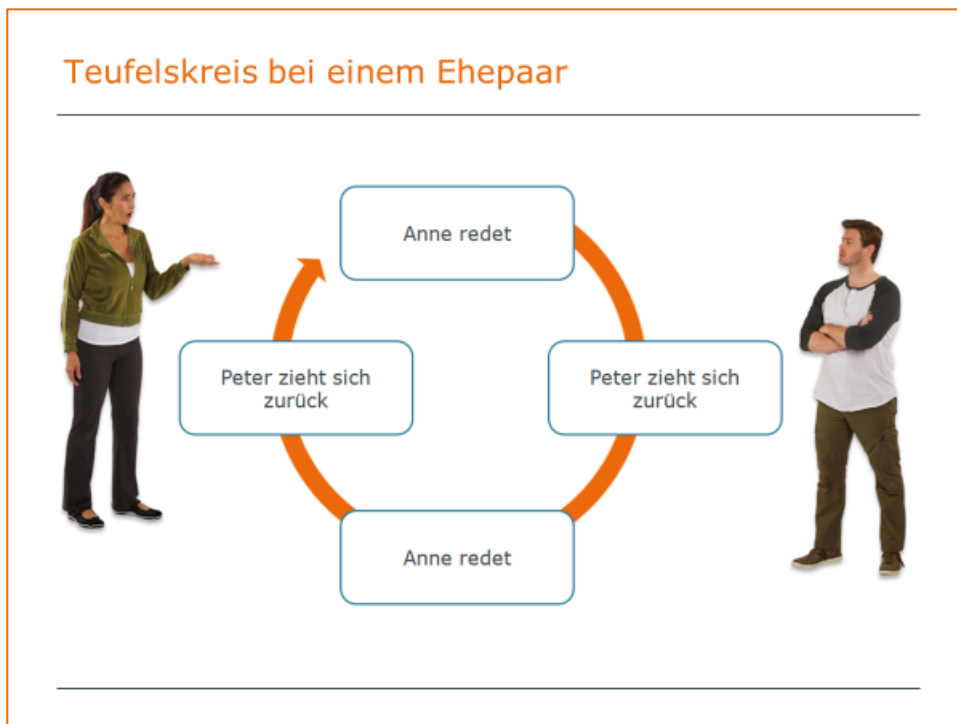
- Wir befinden uns in der Kommunikation immer in der Kette von Reiz und Reaktion. Wobei die Startpunkte (wer löste den Reiz aus, wer reagiert nur noch) von den Kommunikationspartnern als subjektiv empfunden werden. Es entsteht ein Kreislauf, der weder Anfangs- noch Endpunkt hat.
- Die subjektive Wahrnehmung führt langfristig zur selbsterfüllenden Prophezeiung, d.h. der Kommunikationspartner zeigt genau das Verhalten, welches erwartet wird.

4 Teufelskreis bei einem Ehepaar

Anne ist der Meinung, dass ihr Freund sich zu wenig mit ihr austauscht und redet und redet. Peter fühlt sich überrannt und zieht sich zurück. Anne redet also und Peter zieht sich zurück. Weil er sich zurückzieht, redet und redet sie.

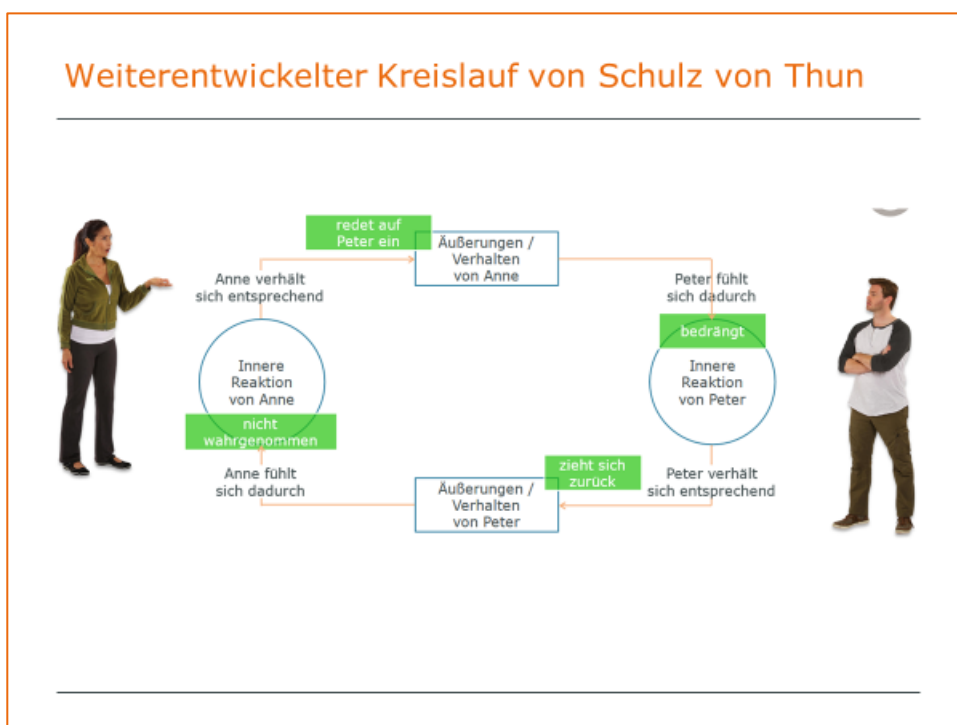


Beide befinden sich in einem Teufelskreislauf. Dieser hat sicher irgendwann angefangen, nur lässt sich in der Realität oft schwer bis gar nicht feststellen, wann und wie. Und diese Frage führt auch nicht aus dem Kreislauf heraus.



5 Weiterentwickelter Kreislauf von Schulz von Thun

Schulz von Thun unterscheidet insgesamt 4 Stationen:



Anne ist der Meinung, dass ihr Freund sich zu wenig mit ihr austauscht und redet und redet.



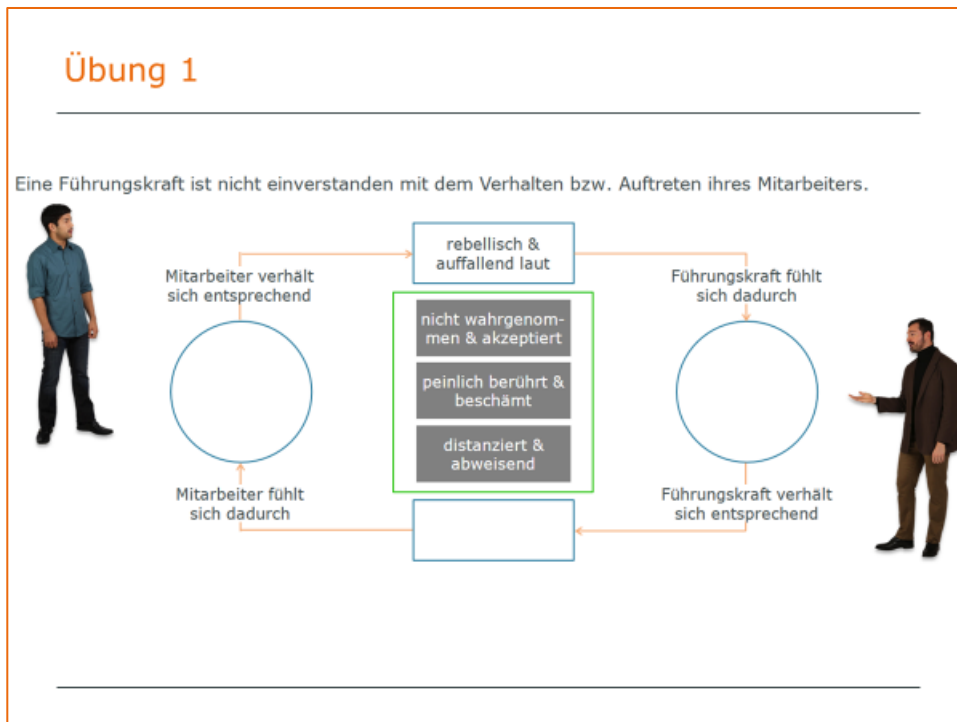
Peter fühlt sich überrannt und kommt für sein Empfinden sowieso nicht zu Wort. Peter ist der Meinung, dass man nicht alles besprechen muss und glaubt, dass Anne weniger reden könnte.

Anne hat das Gefühl, Peter hört nicht richtig zu und es ist ihm nicht wichtig, was sie zu sagen hat. Als Reaktion redet sie noch mehr und er zieht sich immer mehr zurück.

6 Übung 1



An dieser Stelle findest du im Lernmodul eine interaktive Übungsaufgabe:



Die Auflösung findest du am Ende des Lernskripts.

Wie könnte der skizzierte Kreislauf im Alltag aussehen?

Die Führungskraft erlebt den Mitarbeiter als rebellisch und aufmüpfig. Sie ist der Meinung, dass das Verhalten den Situationen nicht angemessen ist. Speziell in Meetings erwartet sie professionelles Auftreten und konstruktives Arbeiten.

Die Führungskraft ist durch das Auftreten des Mitarbeiters peinlich berührt. Ihr ist es unangenehm, wie der Mitarbeiter sich vor den Kollegen benimmt und hat Sorge, dass es auf sie zurückfällt.

Mittlerweile distanziert sich die Führungskraft von ihrem Mitarbeiter, um auch noch mal deutlich zu machen, dass sie das Verhalten in keinem Fall akzeptiert.

Der Mitarbeiter wiederum versteht die Welt nicht mehr. Er zeigt sich immer leidenschaftlich und mit vollem Engagement bei der Arbeit. Aber statt Anerkennung zu bekommen, wird er von seiner Führungskraft ignoriert und nicht wahrgenommen.

Ihm ist es aber wichtig, dass die Führungskraft sein Engagement bemerkt, deshalb bemüht er sich immer wieder z.B. in Meetings präsent zu sein. Darüber hinaus macht es ihn auch ärgerlich und er denkt sich: Jetzt erst recht!



Fazit:

Wenn hier nicht einer von Beiden den Kreislauf unterbricht, drehen sie sich im Kreis oder schlimmer - drehen sich immer mehr rein, bis am Ende ein handfester Konflikt steht, der aber häufig auf Nebenschauplätzen ausgetragen wird. Die Beiden sitzen sozusagen in der Falle.

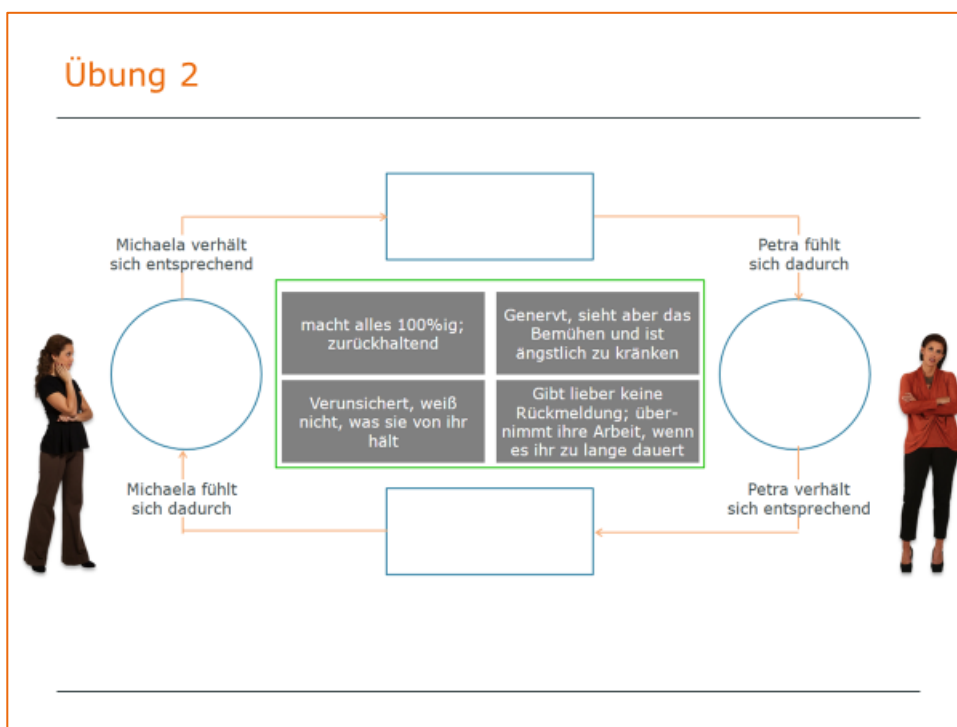
Hier hilft nur eins:

Den Kreislauf rechtzeitig wahrnehmen und unterbrechen!

7 Übung 2



An dieser Stelle findest du im Lernmodul eine interaktive Übungsaufgabe:



Die Auflösung findest du am Ende des Lernskripts.

8 Lösungsoptionen

1. Reflektion der Situation – erkennen, was passiert

- Sobald ich erkenne, dass ich mich in einem Kreislauf befinde, werde ich schon etwas verändern.
- Ich erkenne meinen Beitrag und den Beitrag des Anderen und begreife, dass ich mich in einer Dynamik befinde.
- Die ganze Situation stellt sich anders dar und man kann das Geschehen mit anderen Augen sehen.

2. Vom Opfer zum Täter werden – Verhaltensmuster ändern

- Ich kann aus dem Kreislauf aussteigen. D.h. ich verlasse meine Opfer Haltung („Ich verhalte mich ja nur so, weil er / sie ...“) und werde positiv gesprochen zum Täter, nämlich aktiv und verändere mein Verhalten.



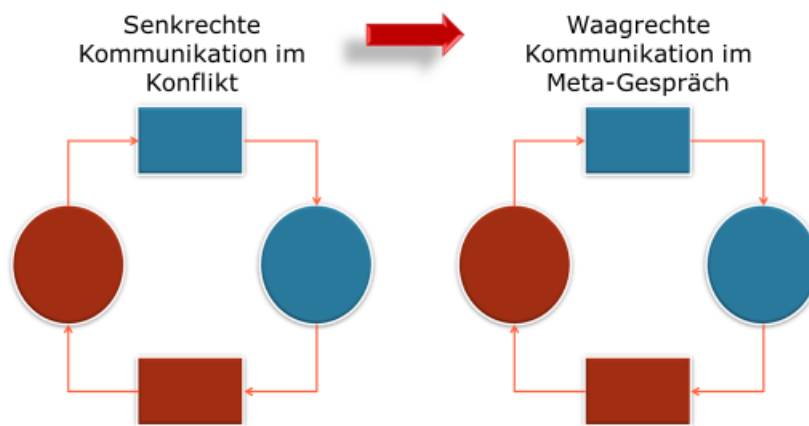
3. Sich in den anderen hineinversetzen – sein Verhalten „anders“ deuten

- Was ist das Gute an dem Verhalten, was ist der Grund, die Ursache? Ist Michaela deshalb so 100%ig, weil sie Sorge hat ihre Arbeit zu verlieren? Wie würde ich mich in dem Fall verhalten und wie kann ich ihr helfen?
- Die Umdeutungen können mir helfen, meine Gefühle zu verändern und den Ausstieg erleichtern.

4. Darüber sprechen – Meta-Gespräch

- Idealerweise sprechen beide über die Situation und reflektieren gemeinsam ihr Verhalten. D.h. man spricht darüber, was in einem vorgeht, die innere Reaktion.
- Dies bedeutet eine Verlagerung der Kommunikation auf die waagerechte Achse.

Über den gemeinsamen Teufelskreis austauschen



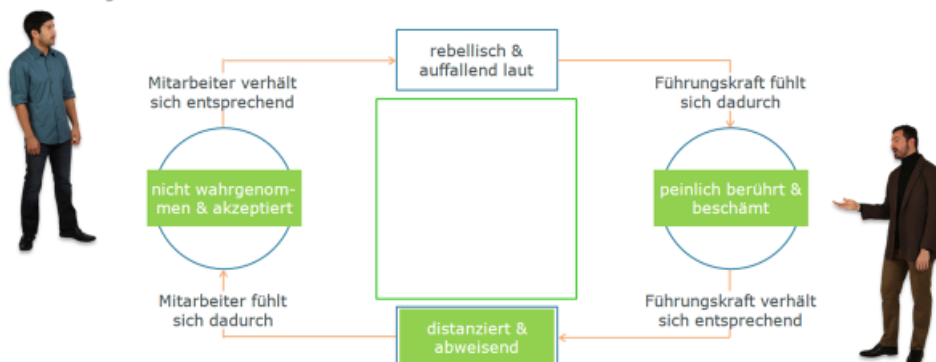


9 Übungen: Lösungen

9.1 Übung 1

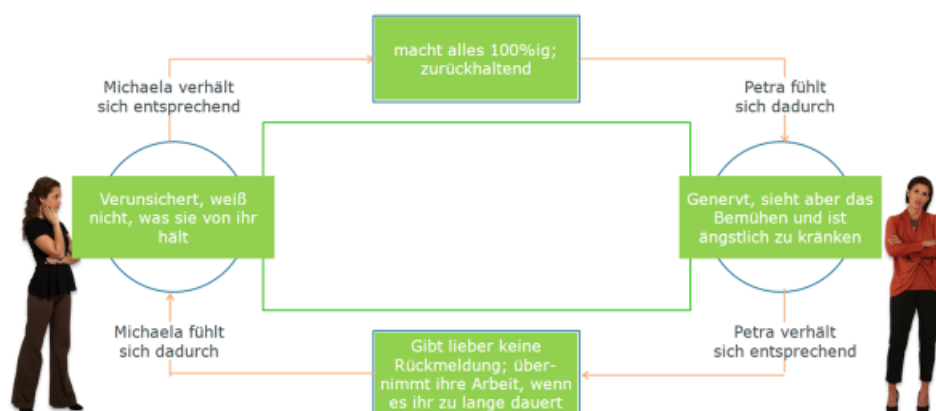
Übung 1

Eine Führungskraft ist nicht einverstanden mit dem Verhalten bzw. Auftreten ihres Mitarbeiters.



9.2 Übung 2

Übung 2





Notizen: