



# BARBARA FRIE

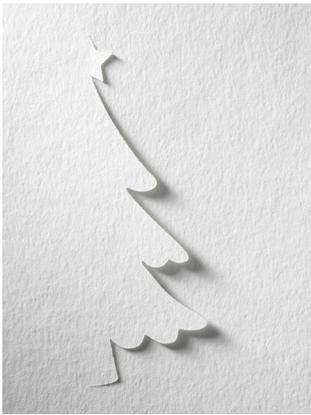
DIPLOM-PSYCHOLOGIN



## NEWSLETTER

### Ihre Stärken zur Sprache bringen

www.donna-netz.de  
17.02.2014



### Klopfen bitte!

11.01.2014  
Unna

### Belastungen bewältigen: Resilienz stärken

18.01.2014  
Selm

### Lebensqualität durch individuelle Stresskompetenz

10.–12.03.2014  
Dortmund

## NEWSLETTER NR. 9 | 16.12.2013

### Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr neigt sich dem Ende zu und es ist ein guter Moment, um Bilanz zu ziehen. Haben Sie in diesem Jahr das gemacht, was Sie machen wollten? Haben Sie Ihre Ziele erreicht? Konnten Sie sich kleine oder große Wünsche erfüllen? Haben sich die Beziehungen zu den Menschen, die Ihnen wichtig sind, gut entwickelt?

Gerade jetzt, wo in allen Ecken die Anregungen zu Geschenkekäufen sprießen, ist es ein guter Gegenpol, mal einen Blick auf die Beziehungen zu werfen. In diesem Newsletter (link) wird es um die Gestaltung von Beziehungen und die Dynamik von Konflikten gehen. Wie immer bekommen Sie auch praktische Tipps mit auf den Weg.

Ich wünsche Ihnen eine schöne Adventszeit, besinnliche Weihnachtstage und ein neues Jahr mit guten Beziehungen!

Barbara Frie



**Ihre Stärken zur Sprache bringen**

www.donna-netz.de  
17.02.2014



**Klopfen bitte!**

11.01.2014  
Unna

**Belastungen bewältigen:**

**Resilienz stärken**

18.01.2014  
Selm

**Lebensqualität durch individuelle Stresskompetenz**

10.-12.03.2014  
Dortmund

**NEWSLETTER DEZEMBER 2013**

**Beziehungen aktiv gestalten**

**Lernen, mit Konflikten geschickter umzugehen**

Beziehungen sind vielfältig. Und sie sind nicht immer schön. Immer wieder geraten wir in Konfliktsituationen und Meinungsverschiedenheiten. Es ist nicht immer leicht, aus solchen Situationen unbeschadet herauszukommen und Eskalation zu verhindern.

Es gibt Konflikte, die sich verselbständigen, solche, in denen die Beteiligten nicht mehr das Gefühl haben, entinnen zu können. Dabei spielt es keine Rolle, ob es Konflikte zwischen Kollegen sind oder in privaten Situationen. Immer wieder erlebe ich, dass Klienten Arbeitsplätze verlassen, weil die Konflikte mit Kolleginnen oder Vorgesetzten eskalieren. Im Extremfall geht es dann sogar um „gemeinsam in den Abgrund“. Wichtig ist es, solchen Entwicklungen entgegenzuwirken, ohne dabei die eigenen Interessen zu ignorieren. Hier einige Gedanken dazu:

**Der Konflikt – ein „Parasit“ nistet sich ein**

Konflikte entstehen aus unterschiedlichen Gründen. Sie können auf sachlicher Ebene liegen, wo sie leichter zu lösen sind. Aber allzu häufig entstehen sie im ganz persönlichen Bereich. In der Entwicklung zeigt sich oft eine Verselbständigung im Kontakt der Beteiligten. Ein Konflikt kann sich auf jede Aussage „setzen“. Ein „Gibst Du mir das Salz?“ hat dann zur Antwort: „Hol 's Dir selbst!“.

Ein Grund für die Verselbständigung ist, dass wir die Welt und die Sichtweise des anderen nicht verstehen und dann leicht als „böse“ interpretieren: Der andere will uns was. Der andere sieht nur seinen eigenen Vorteil. Der andere bootet uns aus. Der andere meint, er sei was Besseres. Kommt Ihnen das bekannt vor? Wenn eine solche Interpretation des „unmöglichen“ Verhaltens häufig genug vorkommt, „dämonisieren“ wir den anderen. Alles, was die Person tut, tut sie mit negativer Absicht oder die Ernsthaftigkeit einer guten Absicht wird ihr abgesprochen: „Die ist jetzt nur nett, um mich wieder klein zu kriegen.“ Die andere Person hat dann keine Chance mehr, der Parasit hat sich eingenistet und der Konflikt kann bis in die Unendlichkeit oder bis zum Absturz weiter gepflegt werden.



### **Ihre Stärken zur Sprache bringen**

www.donna-netz.de  
17.02.2014



### **Klopfen bitte!**

11.01.2014  
Unna

### **Belastungen bewältigen: Resilienz stärken**

18.01.2014  
Selm

### **Lebensqualität durch indivi- duelle Stresskompetenz**

10.-12.03.2014  
Dortmund

### **Faktoren, die die Eskalation verstärken**

Menschen haben ein persönliches Gerechtigkeitsempfinden. Wenn das verletzt wird, entsteht Empörung. Je stärker die Empörung ist, desto stärker ist das Gerechtigkeitsempfinden verletzt. Die Logik des persönlichen Gerechtigkeitsempfindens ist sehr unterschiedlich. So kann eine Mitarbeiterin denken, „Wir gehören alle ins Team, dann haben wir die gleichen Rechte und Pflichten.“ Die Teamleiterin aber denkt, „Ich habe die Leitung, ich entscheide mehr, wie was gemacht wird.“ Wenn die Teamleiterin sich entsprechend verhält, wird die Empörung bei der Mitarbeiterin steigen.

Wer grundlegende Haltungen wie „Ich konnte nicht anders, als mich nur bei der Kollegin beklagen. Meine Teamleiterin ist ein Biest, die macht sowieso nur was sie will.“ einnimmt, schreibt sich selbst Hilflosigkeit zu und unterstellt dem anderen prinzipiell „böse“ Absichten. Doch dies kann durchaus ein automatischer Wahrnehmungsfehler sein, der uns alle immer wieder einmal trifft.

Der bekannte „blinde Fleck“ verhindert, dass wir unseren eigenen Anteil an der Konfliktverstärkung sehen. Wenn ich, statt nur zu mutmaßen, das Thema angesprochen hätte, hätte die Geschichte einen anderen Verlauf genommen.

### **Was lässt sich tun? Mit dem Gestalten beginnen.**

Eine gute Bindung herzustellen, ist ein Weg. Das kann bedeuten, präsent zu sein, ohne eine Gegenleistung zu fordern. Ich kann der Kollegin schon einmal die Post mitbringen, wenn ich bei der Poststelle vorbeikomme, ich kann dem Kollegen beim Suchen eines Fehlers helfen (anstatt mich heimlich zu freuen) usw., usw. Bindung und Kontakt ermöglichen, den Menschen zu sehen, ohne dabei Themen wie Macht und Kontrolle, Hinterlist oder Böswilligkeit im Sinn zu haben.

Die Erkenntnis, dass andere Menschen anders sind und möglicherweise auf eine andere Art denken, und vor allem die Erkenntnis, dass man nur sich selbst ändern kann (und selbst das nur in gewissen Grenzen), fördert, aus dem eigenen Machtbedürfnis herauszukommen und das eigene Verhalten genauer zu betrachten. Dann erdulde ich nicht mehr, dass der andere der „Böse“ ist, sondern ich handle. Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten:



# BARBARA FRIE

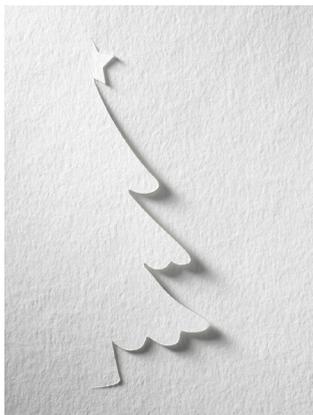
DIPLOM-PSYCHOLOGIN

# NEWSLETTER



## Ihre Stärken zur Sprache bringen

www.donna-netz.de  
17.02.2014



## Klopfen bitte!

11.01.2014  
Unna

## Belastungen bewältigen: Resilienz stärken

18.01.2014  
Selm

## Lebensqualität durch individuelle Stresskompetenz

10.–12.03.2014  
Dortmund

Holen Sie sich Hilfe, wenn Konflikte fortgeschritten sind und auch die einfachen Höflichkeitsregeln nicht mehr eingehalten werden.

Sprechen Sie im eigenen Bereich, d. h. sagen Sie: „Ich bin damit nicht einverstanden ...“ statt „Du bist ...“ (fremder Bereich).

Unterbrechen Sie ggf. den Kontakt mit einer deeskalierenden Aktion. Sagen Sie z. B.: „Ich bin jetzt so aufgeregt, ich mache jetzt eine Pause und komme später darauf zurück“. Kontaktabbruch mit Kränkung oder wortlose Entfernung führen zur Eskalation.

Nutzen Sie Maßnahmen, um Ihren Motor innerlich herunterzufahren. Sagen Sie sich, „ich lasse mich nicht reinziehen, ich bleibe draußen und ruhig.“ Oder steigen Sie kurzfristig aus und beobachten Sie sich selbst von außen in der Konfliktsituation. Weniger Adrenalin lässt Sie sich ruhiger verhalten.

Nutzen Sie versöhnende Gesten, ohne eine Gegenleistung zu erwarten. Gesten des Respekts und der Wertschätzung können sein: Worte der Anerkennung für eine Aktivität, eine Leistung, eine Handreichung, freundliche Präsenz bei einem Aufeinandertreffen oder kochen Sie einfach mal Ihrem Liebsten sein Lieblingsessen.

Vermutlich gehen Ihnen jetzt viele Situationen durch den Kopf. Aktuelle und vergangene. Überlegen Sie sich gern Folgendes:

- Wo erlebe ich so etwas wie einen Konfliktparasiten?
- Wo gebe ich anderen die Verantwortung für eine spannungsreiche Situation?
- Wo konnte ich meinen eigenen Anteil an Konflikten nicht sehen?
- Wo erlebe ich einen Kontakt, bei dem die andere Person per se schlecht dasteht?
- Wo kann ich mit einer Versöhnungsgeste eine Bindung stärken?

Ich wünsche Ihnen schöne Kontakte und neue Erfahrungen mit diesen Anregungen.

Weihnachtliche Grüße  
Barbara Frie