



FUKERIDER COACHING

Reinhard Fukerider

Sei Dein eigener Lebenscoach! –

Ein Selbsthilfeprogramm

für Klarheit, Leichtigkeit und Zufriedenheit im Leben

Kapitel 8

Konflikte lösen und sich wieder versöhnen

Inhalt

Konflikte lösen und sich wieder versöhnen	2
Impuls 1: Wie eskaliere ich erfolgreich jeden Konflikt?	3
Impuls 2: Welche Einstellungen und Verhaltensweisen sind hilfreich zur Konfliktlösung?	5
Impuls 3: Wie baue ich Vertrauen auf und wie gelingt der Neuanfang?	8
Ein kleiner Hinweis zum Schluss	11



FUKERIDER COACHING

Konflikte lösen und sich wieder versöhnen

Konflikte sind Interessensgegensätze, die aus dem Zusammenleben von Menschen nicht wegzudenken sind. Konflikte werden unterschiedlich bewertet. Manche begreifen Konflikte als eine Chance zum Lernen und zur Weiterentwicklung, andere gehen ihnen aus dem Weg oder kehren sie unter den Teppich. Selbstverständlich gibt es Abstufungen zwischen diesen beiden extremen Polen, abhängig von Personen, Situationen, Inhalten, persönlicher Tagesform und biografischer Konflikterfahrung.

Die drei folgenden Impulse zeigen auf, wie Menschen Konflikte erfolgreich eskalieren bzw. konstruktiv lösen können und welche Haltungen hilfreich sind, dass sich Menschen nach einem eskalierten Konflikt wieder versöhnen können.



Impuls 1: Wie eskaliere ich erfolgreich jeden Konflikt?

Einführung:

Menschen wissen, wie sie Konflikte im privaten und beruflichen Bereich eskalieren und Personen an ihrer empfindlichsten Stelle treffen können.

Wird die Bearbeitung eines befürchteten oder bereits eingetretenen Konflikts mit der paradoxen Fragestellung angegangen, wie der Konflikt erfolgreich eskaliert werden kann, entsteht einerseits eine gewisse emotionale Distanz zum Konflikt und den dadurch ausgelösten Gedanken und Gefühlen. Andererseits entwickeln sich durch den distanzierten Blick Lösungsideen.

Ziele:

- Reflexion von Konflikten
- Emotionale Distanz von Konflikten gewinnen
- Ideen zur Konfliktlösung entwickeln

Zeit: 10 – 20 Minuten

Material:

- Papierblatt DIN A4
- Stift

Die Übung:

Setzen Sie sich bequem hin.

Stellen Sie sich den momentan anstehenden Konflikt vor und überlegen Sie, was Sie tun können, um diesen Konflikt erfolgreich zu eskalieren.

Schreiben Sie Ihre Einfälle und Gedanken auf! Jeder Einfall ist erlaubt!
Zensieren Sie sich nicht und lassen Sie alle Einfälle zu. Bleiben Sie möglichst konkret!

Schauen Sie sich Ihre Ergebnisse an und ziehen Sie daraus Ihre Konsequenzen für einen konstruktiven Umgang mit diesem Konflikt!



FUKERIDER COACHING

Reflektieren Sie generell Ihre Konflikte und Ihr Konfliktlösungsverhalten. Speichern Sie die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen in Ihrem Verhaltensrepertoire für Konfliktlösung ab. Sie werden bei künftigen Konflikten mit neuen oder alten Konfliktpartnerinnen und Konfliktpartnern davon profitieren.



Impuls 2: Welche Einstellungen und Verhaltensweisen sind hilfreich zur Konfliktlösung?

Einführung:

Um Konflikte zu entschärfen oder zu lösen, sind neben speziellen Konfliktlösetechniken in erster Linie bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen erforderlich.

Die Umsetzung der folgenden Tipps trägt dazu bei, Konfliktgespräche zufriedensstellender führen zu können.

Ziele:

- Kennenlernen von konstruktiven Haltungen und Vorgehensweisen im Zuge von Konfliktlösung
- Überprüfung des persönlichen Verhaltensrepertoires
- Stärkung von Selbstvertrauen in Konfliktlösung

Zeit: 20 Minuten

Material:

- Regeln für konstruktive Konfliktverläufe

Die Übung:

Setzen Sie sich bequem hin.

Lesen Sie die folgenden Regeln aufmerksam durch:



Regeln für konstruktive Konfliktverläufe¹

(1) Konflikte als Chance zum Lernen begreifen:

Pflegen Sie diese Einstellung gedanklich und probieren Sie aus, wie es ist, wenn Sie mit größerer Gelassenheit Konflikte klären.

(2) Trennung zwischen Person und Sache:

Gerade im beruflichen Kontext ist dieser Grundsatz besonders wichtig. Bleiben Sie hart in der Sache und fair zum Menschen!

(3) Verzicht auf eskalierende Maßnahmen:

Unterlassen Sie persönliche Angriffe, Schuldzuweisungen, öffentliches Bloßstellen, Drohungen und Ausübung physischer und/oder psychischer Gewalt.

(4) Perspektivwechsel:

Schaffen Sie sich neue Erkenntnisse, indem Sie zum einen den Konflikt und alle Beteiligten mal vom Standpunkt eines/er externen Beobachters/in und zum anderen aus dem Blickwinkel der anderen Konfliktparteien betrachten!

(5) Dialogfähigkeit und Gesprächsbereitschaft:

Suchen Sie Kontakt zu Ihrem/Ihrer Konfliktpartner/in und nutzen Sie Gespräche als Möglichkeit, kommunikative Missverständnisse auszuräumen bzw. die Bereitschaft zu einer gemeinsamen Lösungsfindung zu fördern!

(6) Vertrauensbildende Maßnahmen:

Machen Sie Ihr eigenes Handeln transparent, unternehmen Sie nichts hinter dem Rücken des/der Konfliktpartners/in, stellen Sie Fair-Play-Regeln auf und sichern Sie sich Vertraulichkeit zu!

¹ Nach einem Plakat des Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V. (Hrsg.). (2003): 10 Regeln für konstruktive Konfliktverläufe. Tübingen.



(7) Interessensklärung statt Machtkampf:

Verzichten Sie auf einen zerstörerischen Machtkampf und unterhalten Sie sich mit Ihrem/Ihrer Konfliktpartner/in über die jeweiligen Interessen und Bedürfnisse! Dann kommen Sie einer Konfliktlösung näher!

(8) Gemeinsamkeiten und Lösungen:

Suchen Sie nach Gemeinsamkeiten und Lösungen, von denen Sie und Ihr/e Konfliktpartner/in gleichermaßen profitieren. Schließen Sie keine faulen Kompromisse!

(9) Vermittlung durch Dritte:

Holen Sie sich unabhängige Dritte als Vermittler/innen oder Mediatoren/innen zu Hilfe, wenn ein selbst gesteuerter Dialog nicht zustande kommt.

(10) Versöhnung und Neuanfang:

Sich zu versöhnen und die Basis für einen Neuanfang zu legen, ist das erstrebenswerte Ziel von Konfliktlösungen. Manchmal kann auch eine im gegenseitigen Respekt vollzogene Beendigung der geschäftlichen oder privaten Beziehung als konstruktives Ergebnis einer Konfliktklärung bewertet werden.

Lassen Sie das Gelesene noch ein wenig auf sich wirken.

Prüfen Sie, welche der genannten Einstellungen und Verhaltensweisen auf Sie bereits zutreffen und greifen Sie die heraus, die Sie noch brauchen können.

Wenden Sie das als hilfreich Erkannte bei aktuellen oder kommenden Konflikten mutig an und reflektieren Sie Ihre Erfahrungen.



Impuls 3: Wie baue ich Vertrauen auf und wie gelingt der Neuanfang?

Einführung:

Menschen fällt es oft schwer, nach einem Konflikt die Hand zur Versöhnung zu reichen.

Intuition, Sensibilität, Kreativität, Sachlichkeit und vor allem der Wille der Konfliktparteien, aufeinander zuzugehen sind gefragt, wenn es darum geht, Vertrauen wieder aufzubauen und einen Neuanfang zu wagen.

Dauer und Gelingen eines solchen Prozess hängen davon ab, wie hoch der eingetretene Vertrauens- und Gesichtsverlust bzw. das Kränkungspotential auf beiden Seiten sind.

Wie Menschen den Prozess der Annäherung und Versöhnung konstruktiv gestalten können, zeigen die folgenden Anregungen.

Ziele:

- Kennenlernen von konstruktiven Haltungen und Vorgehensweisen zu Versöhnung und Vertrauensaufbau nach Konflikten
- Überprüfung des persönlichen Verhaltensrepertoires
- Stärkung des Selbstvertrauens in die Fähigkeit zu konstruktiver Konfliktlösung

Zeit: 15 Minuten

Material:

- Empfehlungen zu Versöhnung und Neuanfang
-

Die Übung:

Setzen Sie sich bequem hin.



Lesen Sie die folgenden Empfehlungen aufmerksam durch.

Empfehlungen zu Versöhnung und Neuanfang²

(1) Selbstvertrauen in Konfliktlösung stärken:

Es ist Ihnen - möglicherweise erstmalig – gelungen, einen Konflikt anzusprechen und zu einer für beide Seiten zufrieden stellenden Lösung zu kommen. Sie haben eine für Sie bedeutende Angelegenheit in Form eines Kompromisses (die häufigste Form konstruktiver Konfliktlösung im beruflichen und privaten Kontext) oder im Konsens (beide Parteien beenden als Gewinner den Konflikt) gelöst, und darauf können Sie stolz sein!

Sie haben andere Seiten an sich selbst und Ihrem Konfliktpartner kennen gelernt und haben neue Erfahrungen miteinander gemacht.

(2) Umgangs- und Fair-Play-Regeln vereinbaren:

Verständigen Sie sich über einige wenige Regeln, wie Sie künftig miteinander umgehen wollen (z.B. Störungen zeitnah und direkt ansprechen, positives Verhalten zurückmelden, regelmäßige Feedbackgespräche über die Beziehungsgestaltung, transparente Informationspolitik betreiben etc.).

Solche und ähnliche auf Ihre Situation zugeschnittene Regeln schaffen Struktur, geben Sicherheit und Orientierung im Prozess der Wiederannäherung.

(3) Vertrauen schenken und Neuanfang wagen

Nach einem möglicherweise mit persönlichen Verletzungen einhergegangenen Konflikt fällt es besonders schwer, wieder Vertrauen zu schenken und das Risiko des Neuanfangs zu wagen.

Beide Seiten müssen sich vorsichtig einander annähern, sich öffnen und auch das Risiko einer neuerlichen Enttäuschung oder Verletzung eingehen. Passiert das nicht, bleibt die Beziehung der Konfliktpartner statisch, Skepsis und Misstrauen gewinnen die Oberhand und verhindern ein konstruktives und angenehmes Miteinander.

Lassen Sie das Gelesene noch ein wenig auf sich wirken.

² Nach einem Plakat des Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V. (Hrsg.). (2003): Sieben Fragen auf dem Weg zu Neuanfang und Versöhnung. Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V.



Überprüfen Sie, welche der genannten Empfehlungen Ihrer Einstellung bereits entsprechen und welche nicht.

Wählen Sie eine für Sie neue Verhaltensoption aus, setzen Sie sie in der nächsten Konfliktsituation mutig um und reflektieren Sie Ihre Erfahrungen.

Bedenken Sie noch folgende Hinweise:

- Es fühlt sich besser an, sich als aktiv Handelnden anstatt als passiv Abwartenden zu erleben. Gehen Sie einen ersten kleinen Schritt auf den/die Konfliktpartner/in zu. Warten Sie nicht ab, nach dem Motto ‚Wer sich zuerst bewegt, hat verloren!‘
- Schenken Sie Ihr Vertrauen schrittweise und bleiben Sie achtsam sich selbst gegenüber, will heißen: Öffnen Sie sich langsam und schützen Sie sich vor Verletzungen.

Mut zum Risiko zu haben, ist die wichtigste Voraussetzung dafür, enttäuschem Vertrauen in der Beziehung zu Menschen noch mal eine Chance zu geben.



Ein kleiner Hinweis zum Schluss:

Zu meinem Verständnis von Lebenskunst gehört es, bei der Betrachtung des Lebens auch die Betrachtung der Vergänglichkeit menschlichen Lebens nicht außer Acht zu lassen. Bezieht man diese Perspektive in die persönliche Problemsicht und -bewältigung mit ein, verändern sich die Bewertungen und neue Handlungsoptionen eröffnen sich.

Daher empfehle ich Ihnen:

- Denken Sie hin und wieder daran, dass alles Leben endlich ist – auch Ihres!
- Betrachten Sie aus dieser Perspektive Ihr Leben und überlegen Sie, ob Sie es so weiterführen wollen!
- Aktivieren Sie Ihre Ideen, Kräfte und Ressourcen, um ein erfülltes Leben zu führen!

Die Lernaufgaben und Übungen des Selbsthilfeprogramms ‚Der kleine Lebenscoach‘ können Ihnen auf diesem Weg helfen.

Wenn Sie sich gezielte externe Unterstützung bei der Klärung von Fragen im beruflichen und privaten Kontext wünschen, begleite ich Sie gerne auf **Ihrem** Weg, die für Sie passende Lösung auf Ihre Fragen zu finden.

Ihr Reinhard Fukerider

[Nehmen Sie Kontakt zu mir auf!](#)