

# UNTER 4 AUGEN

*In unserer Arbeitsgruppe gibt es Konflikte. Dabei denke ich oft darüber nach, ob ich mich richtig verhalten habe. Dieses ständige, auch nächtliche Nachdenken belastet mich sehr. Was hilft gegen Grübeln, fragt eine Postdoc aus den Naturwissenschaften*

**Coachin Claudia Eilles-Matthiessen antwortet:** Zwei Themen, zwei Strategien: In belastenden Situationen, und dazu gehören für die meisten Menschen Konflikte am Arbeitsplatz, kann man zwischen einer problemlösenden Copingstrategie und der Regulation der innerpsychischen Phänomene wie Grübeln unterscheiden. Sie können sich also um die Klärung des Konfliktes kümmern oder zunächst ein paar Impulse gegen das Grübeln ausprobieren.

Beginnen wir mit Letzterem: Unproduktives Grübeln quält. Dabei macht das grübelnde Gehirn nur seine Arbeit. Es versucht, ein Problem zu lösen. Wenn wir Erfahrungen machen, die im Widerspruch zu unseren Erwartungen stehen oder die mit anderen Erfahrungen unvereinbar sind, dann entsteht ein Spannungszustand. Das Gehirn versucht, diesen Spannungszustand aufzulösen, indem es zunächst unvereinbare oder widersprüchliche Erfahrungen zu einem sinnvollen Ganzen verknüpft. Sobald etwas als sinnvoll oder abgeschlossen erlebt wird, endet das Grübeln. Das Gehirn hat die Informationen abgerundet, zu einer guten Gestalt verknüpft und kann sie damit zur Seite legen. Man fühlt sich entlastet, oft auch erleichtert.

Mit diesem Wissen im Hintergrund können Sie dem Grübeln vielleicht eine neue Bedeutung geben. Das Gehirn arbeitet, damit es Ihnen besser geht. Sie können diesen Prozess unterstützen, indem Sie sich einmal bewusst Zeit nehmen, um den Konflikt systematisch zu durchdenken. Geben Sie Ihrem Gehirn eine konkrete Aufgabe. Lenken Sie das Denken.

Fragen Sie sich im ersten Schritt, was Sie tun können, damit es Ihnen sofort besser geht. Was haben Sie vielleicht selbst zum Konflikt beigetragen? Welche Ihrer Bedürfnisse oder Grenzen werden verletzt? Formulieren Sie dann Ihr Ziel bezogen auf den Konflikt, der Sie gerade beschäftigt. Was möchten Sie erreichen? Was muss passieren, damit Sie den Konflikt als weniger belastend empfinden? Schauen Sie auch auf die Sachebene des Konfliktes, auf strukturelle Konfliktursachen und schließlich darauf, was Sie selbst oder Ihre Arbeitsgruppe aus dem Konflikt lernen können. Eine strukturierte, fragengeleitete Analyse führt zu Klarheit. Die Gedanken können sich ordnen, Sie gewinnen Abstand zum Konflikt, klären Ihre nächsten Schritte und schlagen die Brücke zum Handeln in der Außenwelt, also zu einer problemlösenden Copingstrategie.

Noch ein Tipp zur Selbstregulation: Innerer Druck, Unzufriedenheit und Stress verstärken sich dadurch, dass wir das, was gerade da ist, ablehnen. Die Diskrepanz zwischen dem, was ist, zum Beispiel Grübeln, und dem was sein soll, zum Beispiel konzentriertes Arbeiten, wird dann zum eigentlichen Problem. Die Lösung heißt Akzeptanz. Wenn Sie das nächste Mal wahrnehmen, dass Ihre Gedanken im unproduktiven Kreisverkehr laufen, üben Sie sich einmal bewusst in Akzeptanz. Gönnen Sie sich einen Moment der Entspannung, schließen Sie die Augen und nehmen Sie wahr, was gerade in Ihnen vorgeht, ohne es zu bewerten. Und ohne es ändern zu wollen. Gut möglich, dass Sie sehr schnell eine Entlastung spüren. //



Foto: privat

## DR. CLAUDIA EILLES-MATTHIESSEN

ist Diplom-Psychologin, Autorin, Mediatorin und Dozentin für Organisationspsychologie an der Universität Frankfurt am Main. Sie berät Hochschulen, wissenschaftliche Einrichtungen und Unternehmen und ist Mitglied im Coachingnetz Wissenschaft, das Partner der DUZ ist.

**Literatur:** Eilles-Matthiessen, Claudia (2018): Es muss nicht immer reden sein. So lösen Sie Konflikte am Arbeitsplatz. Frankfurt am Main: Campus.

[www.plan-c-frankfurt.de](http://www.plan-c-frankfurt.de)

[www.coachingnetz-wissenschaft.de](http://www.coachingnetz-wissenschaft.de)