

Herzlich Willkommen zum Workshop

Vom Wert der Selbstregulation
für die Beziehung – und vom
Wert der Beziehung für das
Selbst.

Rostock, 13.09.2019

Dr. Claudia Eilles-Matthiessen

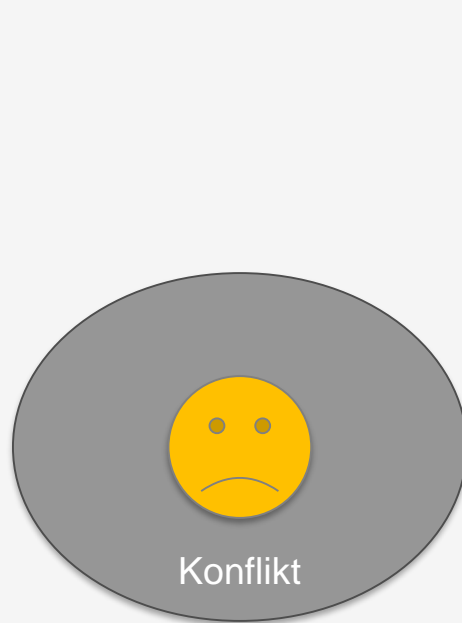
- Einstieg in Bildern
- Das Modell der vier Lösungsfelder
- Selbstregulation, Motive und Emotionen bei Konflikten
- **Filmszene**
- Selbstregulation und Beziehung: Zusammenhänge
- **Reflexionspause**
- Impulse zur Auflösung parafunktionaler Prozesse
- Impulse zur Stärkung hilfreicher Prozesse
- Abschluss und Ausblick

**SELBSTREGULATION UND
BEZIEHUNG... WAS GUT TUT... UND
WAS SCHADET**

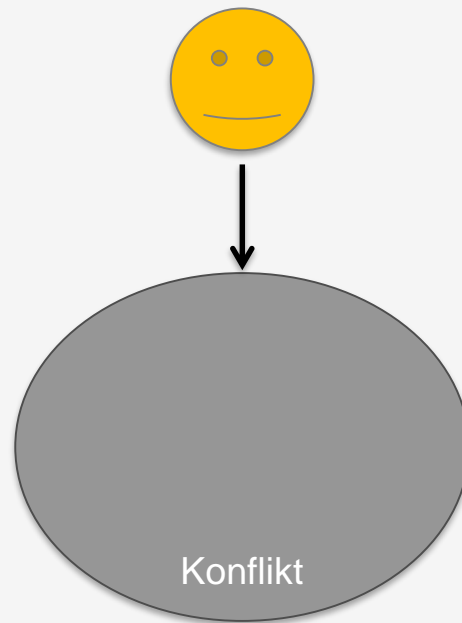
Der Konfliktnavigator

- „... ist ein **strukturierendes und offenes System** für das Konfliktmanagement, das Konfliktbetroffene und Berater/ innen darin stärkt, einen aktuellen Konflikt am Arbeitsplatz mit **lösungs- und kompetenzaktivierender Perspektive** zu analysieren, die **Ziele der Konfliktlösung** zu klären und darauf aufbauend eine geeignete **Lösungsstrategie** zu entwickeln.“
- Ziel ist die Stärkung von Selbstwirksamkeit und Lösungskompetenz bei Klienten/innen und Berater/innen

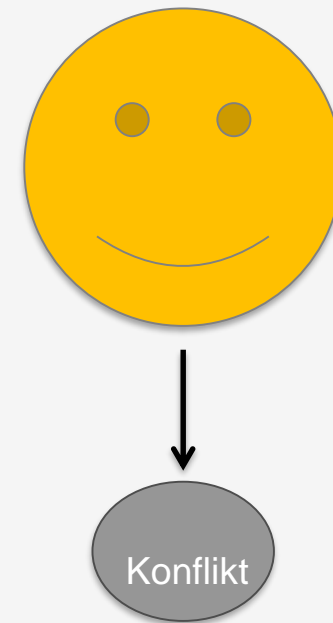
Das Ganze als Bild....



1 Gefangen
im Konflikt



2 Aufbau einer
Beobachterposition

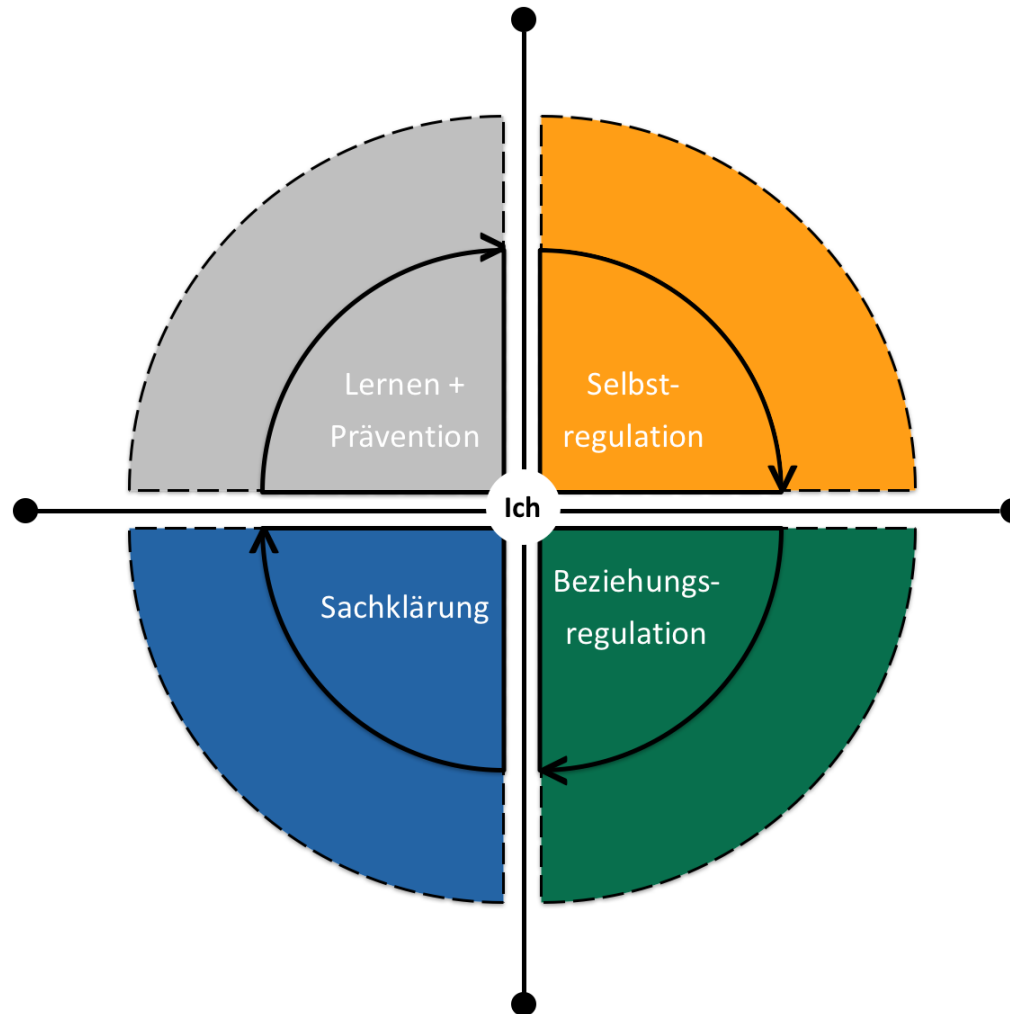


3 Souveränes
Konfliktmanagement

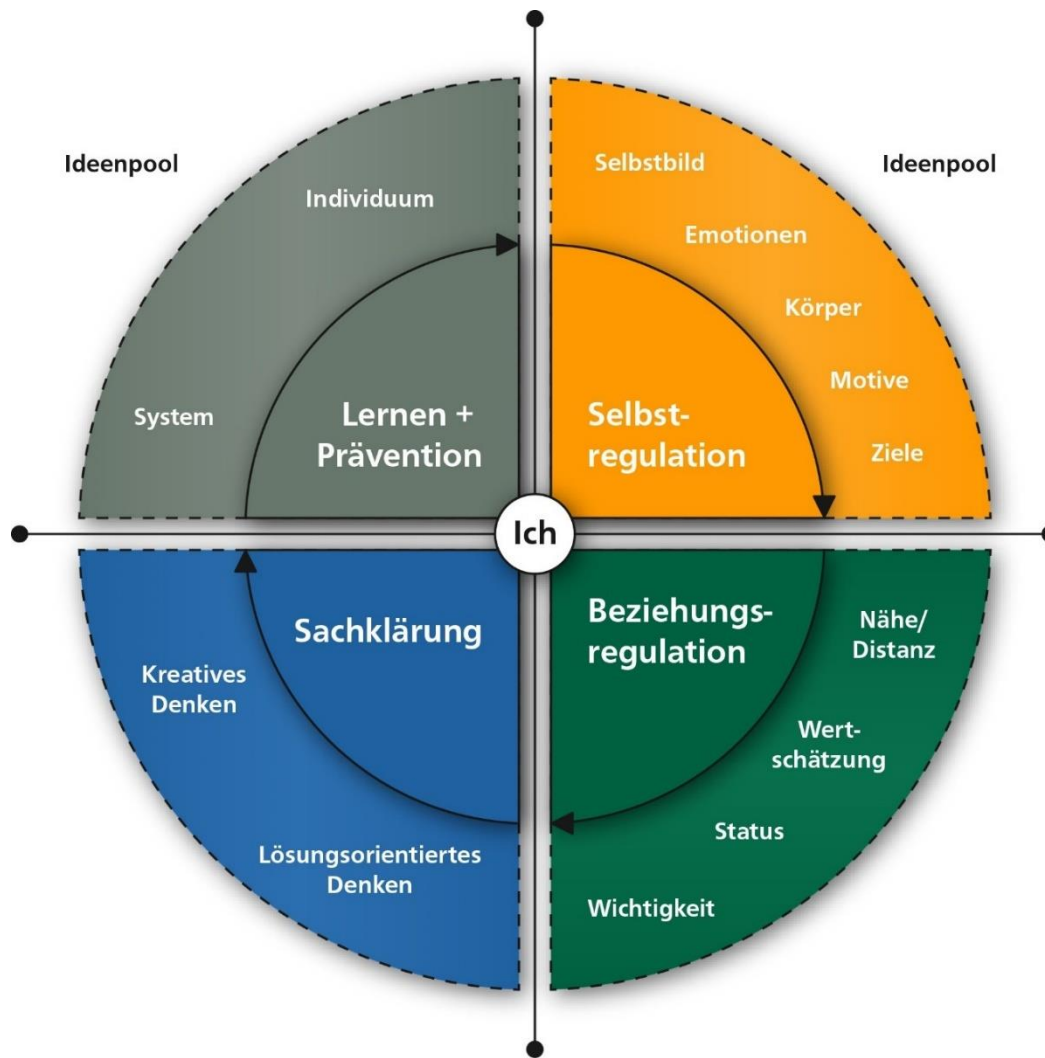
Konfliktnavigator

DAS MODELL DER VIER LÖSUNGSFELDER

Modell der vier Lösungsfelder



Modell der vier Lösungsfelder



Plan C Konfliktnavigator: Modell der vier Lösungsfelder.

- Selbstregulation ist ein Überbegriff für die Gesamtheit der psychischen Prozesse, die in der Auseinandersetzung mit einer aktuellen Situation ablaufen, um ein situationsangemessenes Handeln zu erlauben.
- Selbstregulation verläuft oft ohne Beteiligung des Bewusstseins, kann aber dem Bewusstsein zugänglich gemacht und dadurch gesteuert werden.

Selbstregulation

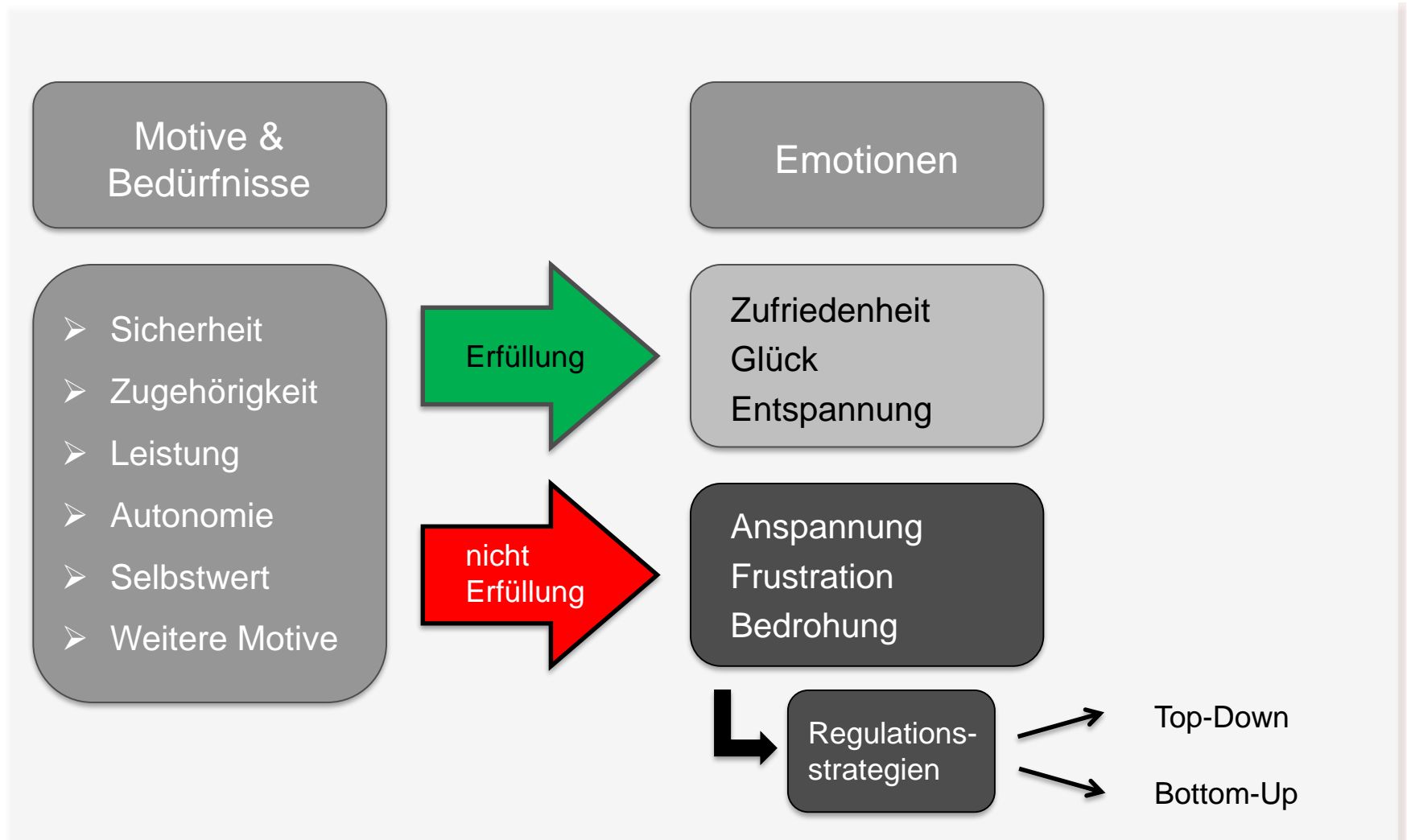
Selbstregulation umfasst die Steuerung von

- Wahrnehmung
- Gedächtnis
- Aufmerksamkeit

sowie die Regulation von

- Bedürfnissen
- Motiven
- Emotionen.

Motive und Emotionen



Motive und Emotionen

Erlebensqualität bei Frustration/Bedrohung	Basismotiv	Erlebensqualität bei Erfüllung
Angst, Unruhe, Sorge	Sicherheit	innere Ruhe, Konzentration
Isolation, Ausgeschlossen sein	Beziehung	Verbundenheit, Zugehörigkeit, Loyalität, Nähe, Schutz, Unterstützung, Freude, Spaß, Humor
Frustration, Ärger, Langeweile	Leistung	Zufriedenheit, Freude, Begeisterung,
Niedergeschlagenheit, Selbstabwertung, Scham oder Zorn	Selbstwert	Zufriedenheit, Freude, Stolz
Stress, Ärger, Hilflosigkeit, Ohnmacht	Autonomie	Selbstwirksamkeit, Kontrolle

1. Welche Zusammenhänge sehen Sie zwischen den Lösungsfeldern ?

2. Wie lassen sich hilfreiche Prozesse fördern und wie lassen sich schädigende Prozesse stoppen/eindämmen?
 - a. Individuelle Ebene (Beratungssetting)
 - b. Systemebene (OE)



- innere Klarheit führt zu Klarheit in der Kommunikation
- Selbstfürsorge stärkt Bereitschaft zum wertschätzenden Umgang mit den Bedürfnissen Anderer
- „Ich bin ok – Du bist ok“
-

Selbstregulation Beziehung

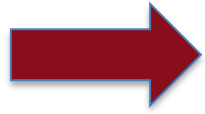
- Abwertung Anderer zur Stabilisierung des eigenen Selbstwertgefühls
- Übermäßige Kontrolle Anderer für das eigene Sicherheitsbedürfnis
- Affektabbau an „Schwächeren“
- Entwertung anderer zur Abwehr von Schuldgefühlen nach faktischer Unfairness/ Ungerechtigkeit / Schädigung
- Vermeidung von Nähe zum Schutz der Autonomie

Beziehungen Selbstregulation

- Soziale Unterstützung (emotional, praktisch)
- Echter Dialog
- Selbstoffenbarung und Vertrauen
- Heilsame Gespräche, Würdigung von Verletzungen
- Umfokussierung der Aufmerksamkeit durch wohltuende Kontexte

Beziehungen Selbstregulation

- Abwertung durch Andere
- Ausschluss, Isolation, Kränkungen
- Mobbing



Sachklärung

- Verletzte Bedürfnisse erschweren Fokussierung auf Sachlösung
- Starke Emotionen (Angst, Zorn) hemmen kreatives und problemlösendes Denken
- Überdominanz eines Bedürfnisses beeinträchtigt Urteilsvermögen
- Beziehungskonflikte behindern Sachklärung

Sachklärung

- „Psychological Safety“ (= Vertrauen, Sicherheit) erleichtert Sachlösungen und steigert Teamleistungen
- Gelungene Sachklärung stärkt Selbstwirksamkeit
- Gelungene Sachklärung fördert Beziehungsqualität

- Der Konfliktnavigator beinhaltet ein Manual zur kompetenzaktivierenden Konfliktanalyse
- Dieses orientiert sich an den vier Lösungsfeldern: Selbstregulation, Beziehungsregulation, Sachklärung und Lernen.
- Für jedes Feld gibt es Fragen, Checklisten und Übungen. Dabei sind Analyse und Intervention direkt miteinander verknüpft.
- Ziel der Beratung ist es, dem Klienten Erfahrungen anzubieten, die eine Transformation von der Konflikt-Trance zur Lösungskompetenz erlauben.

Nutzen für Klienten/innen

- Stärkung der Selbstwirksamkeit und Autonomie des Klienten.
- Systematische Analyse
 - schafft Abstand zum Konflikt
 - schafft Übersicht und Struktur
 - Etabliert eine innere Beobachterposition/Metaebene
 - Trägt damit zur Deeskalation bei
- Kreative Tools aktivieren unbewusste Lösungskompetenz und Kreativität.

Nutzen für Berater/innen

- Vielseitig einsetzbar: Coaching, Beratung, Mediation...
- Strukturierung
 - des Beratungsprozesses
 - der Themen, Anliegen, Ziele oder Vereinbarungen
 - der Lösungsimpulse
- Unterbrechung der narrativen Komplexität durch Fokussierung (Filmtitel, Metaphern, Filmszenen)
- Integration und Nutzung vielfältiger Beratungskompetenzen, Methoden und Tools (offenes System)



„ Um zu verstehen... brauchen wir nicht mehr Worte, sondern mehr Aufmerksamkeit“ (Rena Lessner, Schriftstellerin)

Leistungen

- Buch „Es muss nicht immer reden sein“ (Campus)
- Konfliktcoaching
- Vorträge
- Fortbildung für Berater/ innen mit Manual zum Konfliktnavigator
Workshops für Berater/innen, Führungskräfte und HR Professionals
- Weitere Infos www.plan-c-frankfurt.de
- <https://plan-c-frankfurt.de/presse-und-aktuelles>
- <https://www.youtube.com/watch?v=jNQTAaNZ9PI&t=1s> 60 Sekunden
Trailer zu meinem Buch. Viel Spaß!
- Bei Feedback, Fragen oder Anregungen haben, freue ich mich über Ihre
Nachricht.

Bohne, Michael (2011). Bitte klopfen. Anleitung zur emotionalen Selbsthilfe. Carl Auer. Heidelberg

Eilles-Matthiessen, Claudia (2019). Von der Konflikt-Trance zur Aktivierung der Lösungskompetenz. Methoden und Impulse für die Beratung von Konfliktbetroffenen. Zeitschrift für Beratung. ZBS, 2, 54-60

Eilles-Matthiessen, Claudia (2019). Der Konfliktnavigator: Vier Lösungsfelder für Konflikte in der Wissenschaft. Personal in Hochschulen entwickeln, 2, 71-86

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

Eilles-Matthiessen, Claudia (2017). Der Konfliktnavigator: Das Modell der viel Lösungsfelder im Konfliktcoaching. Coaching-Magazin, 3/2017.

Eilles-Matthiessen, Claudia (2017). Von der Selbstregulation zur Sachklärung. Ein Fallbeispiel zur Arbeit mit dem Konfliktnavigator. Coaching-Magazin, 3/2017.

De Bono, E. (1994). *De Bonos neue Denkschule. Kreativer denken, effektiver arbeiten, mehr erreichen.* Mvg Verlag.

Fisher, R., Ury, W. und Patton, B. (2004). *Das Harvard-Konzept. Der Klassiker der Verhandlungstechnik.* Frankfurt/Main: Campus.

Glasl, F. (2008). Selbsthilfe in Konflikten. Haupt.

Schmidt, G. (2015). *Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung.* Heidelberg: Carl Auer Verlag.

Vielen Dank!

Dr. Claudia Eilles-Matthiessen

Kontakt und weitere Informationen

www.plan-c-frankfurt.de

mail@claudia-eilles.de

0172/96 09 311



<https://www.linkedin.com/in/claudiaeilles/>

