

Daniel Feigenbutz

# Energetisches Konflikt- management

Tiefer lösen,  
klarer  
kommunizieren

*Feigenbutz*  
**Daniel**

NEXT LEVEL  
**LEADERSHIP**



## **Warum dieses E-Book kostenlos ist**

Vielleicht wunderst du dich, warum dieses E-Book frei verfügbar ist.

Kein Funnel, keine E-Mail-Abfrage, keine versteckten Upsells.

Einfach ein Beitrag.

Ganz bewusst.

Ich glaube daran, dass Wissen, das zur Klärung beiträgt – innerlich wie äußerlich – geteilt werden darf.

Ohne Druck, ohne Verkaufsstrategie, ohne manipulative Taktik.

Dieses Buch ist entstanden, weil ich zutiefst davon überzeugt bin, dass wir eine neue Konfliktkultur brauchen: eine, die tiefer geht, verbindender wirkt und auf echter Präsenz basiert.

Natürlich freue ich mich, wenn daraus Begegnungen, Anfragen oder Kooperationen entstehen.

Aber du wirst von mir keinen Anruf bekommen, in dem ich dir erkläre, dass du dringend meine Dienstleistung brauchst.

Ich vertraue darauf, dass du spürst, ob und wann du mich brauchst – und dich dann meldest.

Und ja: Wenn dieses Buch dir einen echten Mehrwert gebracht hat, dann gib es gerne weiter.

Oder gib etwas zurück – in Form einer Spende an die Stiftung It's for Kids, die sich für benachteiligte Kinder einsetzt. Das ist kein Muss, aber vielleicht ein schöner Impuls.

Danke, dass du liest.

Danke, dass du dich auf diesen Weg gemacht hast.

Und danke, dass du in einer Welt, die oft lieber kämpft, **den Weg der Klärung** wählst.

Daniel Feigenbutz

Copyright © 2025 Daniel Feigenbutz.

**Eine Weitergabe dieses E-Books ist ausdrücklich erwünscht** – jedoch ausschließlich in unveränderter Form. Jede kommerzielle Nutzung ohne Zustimmung ist untersagt.

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Vorwort                                                                          | 5  |
| Kapitel 1: Konflikte – mehr als ein Problem                                      | 7  |
| Kapitel 2: Eskalationen verstehen – die 9 Stufen nach Glasl                      | 13 |
| Kapitel 3: Energetisches Konfliktmanagement – mit GfK zur Verbindung             | 18 |
| Kapitel 4: Mediation – Struktur für das Chaos                                    | 23 |
| Kapitel 5: Energetische Konfliktklärung – das Unsichtbare sichtbar machen        | 28 |
| Kapitel 6: Konflikte in Teams und Führung – wenn es brodelt, aber keiner spricht | 33 |
| Kapitel 7: Integration und Praxis – Dein Weg zur energetischen Konfliktkompetenz | 37 |
| Schlusswort: Klarheit beginnt in dir                                             | 42 |
| Über den Autor                                                                   | 44 |

# Vorwort

Konflikte gehören zum Leben.

Sie entstehen, wenn Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Perspektiven oder Prägungen aufeinandertreffen – im Beruf, in Partnerschaften, in Familien oder in gesellschaftlichen Systemen.

Oft wollen wir sie vermeiden.

Manchmal überrollen sie uns.

Und gelegentlich stecken wir so tief drin, dass wir den Ausweg nicht mehr erkennen.

Dieses E-Book lädt dich ein, einen neuen Weg im Umgang mit Konflikten zu entdecken:

Einen Weg, der klassische Kommunikationsmethoden mit energetischer Klärung verbindet.

Denn Worte allein reichen oft nicht aus, wenn tiefer liegende Muster, emotionale Blockaden oder unbewusste Loyalitäten wirken.

Genau hier setzt energetisches Konfliktmanagement an.

Ich zeige dir, wie sich Mediation, gewaltfreie Kommunikation (GfK) und Energetik auf wirksame Weise ergänzen.

Du lernst, Konflikte nicht nur rational zu verstehen, sondern auch energetisch zu klären – im Gespräch mit anderen ebenso wie im Kontakt mit dir selbst.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Energetischen Aufrichtung®, Clearings und energetischer Selbstregulation.

Diese Methoden helfen dir, aus der Bewertung auszusteigen, deine Energie ins Gleichgewicht zu bringen und wieder handlungsfähig zu werden – klar, präsent und verbunden.

Und jetzt:

Komm mit auf eine Reise in die Tiefe.

Daniel Feigenbutz

# Kapitel 1: Konflikte – mehr als ein Problem

## ***Worum es in diesem Kapitel geht***

*Konflikte gelten oft als etwas Störendes, das schnell „weg muss“.*

*In Wahrheit sind sie Hinweise – auf unerfüllte Bedürfnisse, nicht ausgesprochene Wahrheiten oder alte Wunden.*

*In diesem Kapitel erfährst du, warum Konflikte eine Chance sind, wie sie entstehen, und warum man sich fast nie wirklich über das streitet, worüber man streitet.*

## Es geht (fast) nie um das, worum es geht

„Ich will das Fenster auf, du willst es zu. Wir streiten – aber worüber eigentlich?“

Viele Konflikte kreisen scheinbar um konkrete Themen – Geld, Zuständigkeiten, Verhalten, Zeit, Werte.

Doch unter der Oberfläche verbirgt sich etwas Tieferes: das **Bedürfnis** nach Sicherheit, gesehen werden, Freiheit, Respekt, Zugehörigkeit, Vertrauen.

Nur:

die wenigsten Menschen sind sich ihrer Bedürfnisse überhaupt bewusst.

Und:

der Begriff „Bedürfnis“ wird oft statt „Bedarf“ oder „Strategie“ gebraucht.

Verkürztes Beispiel (oft sind mehr Nachfragen nötig):

Wenn ich nach Bedürfnissen frage, kommt schon mal die Antwort „Geld verdienen“.

Wenn ich dann frage „Was wird denn möglich, wenn du (mehr) Geld verdienst?“, dann kommen wir dem Bedürfnis einen Schritt näher.

„Dann bin ich unabhängig“.

Aha. Also geht es eigentlich um Unabhängigkeit, Freiheit... (und die kann man übrigens auch ohne mehr Geld herstellen).

Spoiler: in einem Konflikt haben die Beteiligten so gut wie immer dasselbe Bedürfnis. Nur die **Strategien**, um dieses Bedürfnis zu erfüllen, sind so unterschiedlich, dass es darüber Streit gibt.

In der **gewaltfreien Kommunikation** (GfK) nach Marshall B. Rosenberg sprechen wir von drei Ebenen:

1. **Positionen** („Ich will das Fenster auf!“)
2. **Strategien** („Ich brauche frische Luft.“)
3. **Bedürfnisse** („Ich möchte atmen können, ich fühle mich eingeengt.“)

Wenn wir diese Ebenen nicht voneinander unterscheiden, kämpfen wir auf der falschen Bühne.

Dann wird aus einem Luftzug ein Machtkampf – mit enormem energetischem Aufwand.

## Konflikte als Energieträger

Konflikte transportieren Energie.

Immer.

Die Frage ist:

Wohin?

Wenn zwei Menschen in einem Konflikt stehen, bauen sich Spannungen auf – im Gespräch, im Körper, im Raum.

Nicht ausgesprochene Sätze, verdrängte Emotionen oder ungelöste Altlasten wirken weiter – oft auch über viele Jahre.

Manche Konflikte wirken sogar generationenübergreifend oder systemisch.

Die **Energetik** geht davon aus, dass hinter jedem Konflikt eine oder mehrere energetische Blockaden liegen können:

- nicht gefühlte Emotionen (z. B. Wut, Scham)
- alte Glaubenssätze („Ich bin nicht wichtig“)
- energetische Fremdfelder (z. B. emotionale Ladung von Dritten)
- karmische oder seelische Themen

Diese Ebenen lassen sich nicht immer mit Worten lösen – wohl aber mit energetischer Klärung. Und genau deshalb lohnt sich ein Blick unter die Oberfläche.

## Klarheit beginnt innen

Der erste Impuls, wenn ein Konflikt entsteht, ist oft: „Wie kriege ich den anderen dazu...?“

Doch echtes Konfliktmanagement beginnt nicht beim Gegenüber – sondern bei dir selbst.

- Was genau triggert mich?
- Welche alten Muster werden aktiviert?
- Was ist mein Anteil?
- Was wünsche ich mir wirklich – jenseits des konkreten Streits?

Diese Fragen zu stellen erfordert Mut.

Aber es ist der Anfang jeder echten Klärung.

Wenn du in dir selbst klar wirst, verändert sich automatisch auch dein Umgang mit anderen.

Energetische Techniken – wie z. B. Clearings oder die Energetische Aufrichtung® – können diesen inneren Klärungsprozess beschleunigen, vertiefen und auf Zellebene verankern.

## Reflexionsfragen

1. In welchem aktuellen oder vergangenen Konflikt habe ich mich auf eine „Strategie“ statt auf das eigentliche Bedürfnis konzentriert?
2. Welche Gefühle und Gedanken steigen in mir auf, wenn ich an ungelöste Konflikte denke?
3. Was wäre möglich, wenn ich zuerst mit meiner eigenen Energie in Einklang komme – bevor ich ins Gespräch gehe?

# Kapitel 2: Eskalationen verstehen – die 9 Stufen nach Glasl

## ***Worum es in diesem Kapitel geht***

*Nicht jeder Konflikt ist gleich.*

*Manche sind lösbar durch ein ruhiges Gespräch – andere gleichen einem Minenfeld.*

*In diesem Kapitel lernst du die neun Konfliktstufen nach Friedrich Glasl kennen und erfährst, wie sich die Konfliktdynamik mit jeder Stufe verändert – verbal, emotional und energetisch.*

*Du bekommst ein Gefühl dafür, ab wann klassische Kommunikation nicht mehr reicht und wie energetische Klärung helfen kann, wenn Worte scheitern.*

# Die 9 Stufen der Eskalation nach Glasl

Friedrich Glasl hat ein Modell entwickelt, das die Eskalation von Konflikten in **neun Stufen** beschreibt – von der ersten Spannung bis zur totalen Zerstörung.

Es hilft dabei, Konflikte einzuordnen und angemessen zu reagieren.

## **Stufe 1: Verhärtung**

Meinungen prallen aufeinander. Es gibt Spannungen, aber noch Gesprächsbereitschaft.

→ *Energie: erste Unruhe im Feld, meist noch gut klärbar.*

## **Stufe 2: Debatte und Polemik**

Positionen verhärten sich, Rechthaberei nimmt zu.

→ *Energie: geistige Enge, Verstand dominiert, Herz ist schon raus.*

## **Stufe 3: Taten statt Worte**

Man spricht nicht mehr miteinander, sondern handelt gegeneinander.

→ *Energie: Misstrauen, Abgrenzung, innere Abschottung.*

## **Stufe 4: Images und Koalitionen**

Man beginnt, schlecht über den anderen zu reden, Allianzen entstehen.

→ *Energie: systemische Verstrickung, Fremdenergien mischen sich ein.*

## **Stufe 5: Gesichtsverlust**

Dem anderen wird öffentlich die Integrität abgesprochen. Bloßstellung.  
→ *Energie: Verletzung der Würde, starker energetischer Abdruck.*

### **Stufe 6: Drohstrategien**

Es wird offen mit Nachteilen oder Konsequenzen gedroht.  
→ *Energie: Kampfmodus, Angstfelder, energetische Erstarrung.*

### **Stufe 7: Begrenzte Vernichtungsschläge**

Man will dem anderen gezielt schaden – ökonomisch, emotional, sozial.  
→ *Energie: Zerstörungsfeld, oft schwer ohne externe Hilfe zu klären.*

### **Stufe 8: Zersplitterung**

Die gegnerische Seite soll zerschlagen werden.  
→ *Energie: totale Ablehnung, energetische Spaltung.*

### **Stufe 9: Gemeinsam in den Abgrund**

Man nimmt den eigenen Schaden in Kauf, um den anderen mit in den Untergang zu reißen.  
→ *Energie: Selbstzerstörung, toxisches Feld, karmische Themen oft aktiviert.*

Der Film „Der Rosenkrieg“ orientiert sich übrigens an diesen 9 Stufen.

## Warum Kommunikation nicht immer reicht

Je weiter ein Konflikt eskaliert, desto weniger hilfreich sind klassische Kommunikationsmodelle.

GfK funktioniert gut bis Stufe 3, Mediation oft bis Stufe 5–6.

Ab dann braucht es:

- klare Struktur (z. B. durch professionelle Konfliktbegleitung)
- systemische oder juristische Interventionen
- **energetische Klärung**, um emotionale Ladung aus dem Feld zu nehmen

Gerade auf den hohen Eskalationsstufen wirken energetische „Altlasten“, destruktive Bindungen oder abgespaltene Persönlichkeitsanteile.

Sie lassen sich nicht mit Argumenten befrieden – wohl aber mit bewusster energetischer Arbeit.

Insofern ist energetische Begleitung die einzige nicht-richterliche Begleitung, die auf allen Stufen helfen kann.

Und selbst wenn ein Richter entscheidet, gibt es zwar vielleicht eine Lösung, der Konflikt ist damit aber nicht grundsätzlich beseitigt.

# Konfliktdynamik erkennen – und frühzeitig klären

Die große Chance liegt im Erkennen: Je früher du bemerkst, dass sich etwas verhärtet, desto leichter ist eine Lösung.

Energetische Selbstwahrnehmung ist hier Gold wert:

- Spüre ich Enge im Gespräch?
- Fühle ich mich „aus mir rausgezogen“?
- Kreisen meine Gedanken ständig um das Thema?
- Habe ich plötzlich Fremdgefühle oder Schlafprobleme?

Diese Signale zeigen dir, dass ein Konflikt begonnen hat, Energie zu binden – selbst wenn äußerlich noch „alles normal“ scheint.

## Reflexionsfragen

1. In welchem Konflikt erkenne ich mich (oder andere) auf welcher Eskalationsstufe wieder?
2. Wie lange war ich in der Vergangenheit in einem eskalierten Konflikt gefangen – und was hat mich dort gehalten?
3. Wie könnte ich früher spüren, wenn ein Konflikt beginnt, mich energetisch zu belasten?

# Kapitel 3: Energetisches Konfliktmanagement – mit GfK zur Verbindung

## ***Worum es in diesem Kapitel geht***

*In diesem Kapitel lernst du die vier Schritte der **gewaltfreien Kommunikation** (GfK) nach Marshall Rosenberg kennen – ein Kommunikationsmodell, das Verbindung statt Eskalation schafft.*

*Du erfährst, warum GfK mehr ist als ein Werkzeugkoffer für „bessere Gespräche“ und wie Worte auf energetischer Ebene wirken können.*

*Außerdem schauen wir uns an, was GfK **nicht** ist – und warum genau das so wichtig ist.*

# Die vier Schritte der GfK

Die gewaltfreie Kommunikation basiert auf vier klaren Schritten, die helfen, Gefühle, Bedürfnisse und Bitten ehrlich und verbindend auszudrücken – statt zu verurteilen oder zu manipulieren.

## 1. Beobachtung statt Bewertung

👉 Was sehe oder höre ich konkret – ohne Interpretation?

„Du hast heute beim Meeting kaum etwas gesagt.“

Statt: „Du warst wieder total passiv.“

## 2. Gefühl statt Vorwurf

👉 Was fühle ich – ohne dem anderen die Schuld zu geben?

„Ich war irritiert und etwas verunsichert.“

Statt: „Du verunsicherst mich!“

## 3. Bedürfnis statt Forderung

👉 Welches Bedürfnis steckt hinter meinem Gefühl?

„Mir ist Austausch wichtig.“

Statt: „Du musst aktiver sein!“

## 4. Bitte statt Forderung

👉 Was wünsche ich mir – konkret, positiv formuliert?

„Wärst du bereit, beim nächsten Mal deine Einschätzung zu teilen?“

Statt: „Sei beim nächsten Mal gefälligst engagierter!“

Diese vier Schritte wirken klärend – nicht nur verbal, sondern auch **energetisch**.

Denn je klarer du formulierst, was du beobachtest, fühlst, brauchst und dir wünschst, desto weniger entstehen Missverständnisse, Schuldgefühle oder unterschwellige Konfliktfelder.

## Was GfK nicht ist

GfK wird oft als Kommunikations-Trick missverstanden.

Manche denken, es gehe darum, Konflikte „wegzureden“ oder alles „liebepoll zu verpacken“.

Das Gegenteil ist der Fall: GfK ist radikal ehrlich – aber respektvoll.

Sie erlaubt dir, dich selbst ernst zu nehmen, ohne andere abzuwerten.

GfK ist **nicht**:

- ein Tool zur Manipulation („Wenn ich das sage, dann muss der andere doch...“)
- ein Deckmantel für Harmoniesucht
- eine weichgespülte Variante von Kritik

Richtig angewendet, macht GfK dich klar, ehrlich und präsent – und kann auch mal unbequem sein.

Aber genau das ist der Weg zur echten Verbindung.

## Die energetische Wirkung von Sprache

Worte sind Frequenzträger.

Sie erzeugen Schwingung – im Gegenüber, im Raum, in dir selbst.

Die Art, wie du sprichst, prägt dein energetisches Feld:

- Verallgemeinerungen, Pauschalisierungen („immer“, „nie“) senken die Frequenz.
- Du-Botschaften mit Vorwurf erzeugen energetische Trennung.
- Klare Ich-Botschaften mit Gefühl und Bedürfnis schaffen Verbindung.

Wenn du deine Sprache veränderst, verändert sich dein Energiefeld – und das des Gesprächs.

Besonders in Konflikten kann das der entscheidende Unterschied sein zwischen Abwehr und Öffnung, zwischen Angriff und Verbindung.

Tipp:

Sprich deine Sätze (innerlich oder laut) und spüre, wie sie sich in deinem Körper anfühlen.

Du wirst merken: Die energetisch stimmigen Sätze sind oft auch die, die dein Herz ruhiger schlagen lassen.

## Reflexionsfragen

1. Wann habe ich zuletzt eine Du-Botschaft gesendet – und was hat sie bewirkt?
2. Welches Bedürfnis fällt mir schwer, in Konflikten zu benennen?
3. Was ändert sich, wenn ich meine Gefühle ernst nehme – ohne Schuldzuweisungen?

# Kapitel 4: Mediation – Struktur für das Chaos

## **Worum es in diesem Kapitel geht**

*Manche Konflikte lassen sich allein kaum noch klären. Emotionen kochen hoch, Gesprächsversuche eskalieren oder verlaufen im Sand.*

*Genau hier setzt **Mediation** an – ein strukturierter Prozess, um Menschen wieder ins Gespräch zu bringen.*

*In diesem Kapitel zeige ich dir, wie Mediation funktioniert, wo ihre Grenzen liegen – und wie sie durch energetische Elemente erweitert werden kann.*

# Was Mediation ist – und was sie möglich macht

Mediation ist ein freiwilliges, vertrauliches Verfahren zur Konfliktlösung mit Hilfe einer allparteilichen dritten Person.

Der Mediator oder die Mediatorin trifft **keine Entscheidungen**, sondern sorgt für einen sicheren Raum, in dem die Konfliktparteien eigenverantwortlich zu Lösungen finden können.

Typische Einsatzbereiche:

- Trennung, Scheidung, Familienkonflikte
- Teamkonflikte und Führungsthemen
- Nachbarschafts- oder Vereinsstreitigkeiten
- Organisationale Umbruchsituationen

Die Stärke der Mediation liegt darin, Struktur zu geben – und den emotionalen Raum zu halten, damit Klärung überhaupt möglich wird.

## Die 5 Phasen einer klassischen Mediation

### 1. Auftragsklärung

Worum geht es? Was ist das Ziel? Sind beide Seiten bereit, gemeinsam zu schauen?

## **2. Themensammlung**

Alle Konfliktpunkte kommen auf den Tisch – ohne Bewertung oder Lösungssuche.

## **3. Interessenklärung**

Hier wird's spannend: Was liegt wirklich hinter den Positionen? Bedürfnisse, Wünsche, Ängste, Werte kommen ans Licht.

## **4. Lösungssuche**

Kreative Ideen und Optionen werden gesammelt – im Idealfall gemeinsam entwickelt.

## **5. Vereinbarung**

Die gefundene Lösung wird konkret formuliert und – falls sinnvoll – dokumentiert.

Jede Phase dient dazu, die Kommunikation zu stabilisieren und schrittweise in die Tiefe zu führen.

Die Mediation ist dabei kein starres Schema, sondern ein atmender Prozess – angepasst an die Konfliktdynamik.

## **Energetische Mediation – wenn Worte nicht reichen**

In manchen Fällen spürst du als Mediator oder Konfliktbegleiter:

Da ist noch etwas im Raum – unausgesprochen, diffus, belastend.

Die klassische Mediation erreicht an diesem Punkt oft ihre Grenzen.  
Hier kommt **energetische Klärung** ins Spiel.

Beispiele für energetische Integration:

- **Feldklärung vor der Sitzung** (z. B. durch Clearings)
- **Energetische Aufrichtung®** zur Stabilisierung des Prozesses, der Beteiligten oder zur energetischen Reinigung des Raumes
- **Resonanzarbeit:** Gefühle wahrnehmen, ohne sie zu analysieren

Der Vorteil: Wenn das energetische Feld geklärt ist, können Worte wieder fließen.

Menschen entspannen sich, öffnen sich, hören wieder zu.

Hinweis:

Energetische Methoden ersetzen nicht die Mediation – sie ergänzen sie.

Entscheidend ist dabei deine Integrität: Nur anwenden, was du wirklich halten kannst.

Und immer im Dienst der Klarheit, nicht der „Magie“.

## Reflexionsfragen

1. In welchen Konflikten würde ich mir eine neutrale Vermittlung wünschen – und warum?
2. Habe ich schon einmal gespürt, dass der Raum „dicht“ war, obwohl alle höflich blieben?
3. Wie könnte ich in meiner Rolle als Führungskraft, Coach oder Mensch bewusster mit energetischer Präsenz begleiten?

# Kapitel 5: Energetische Konfliktklärung – das Unsichtbare sichtbar machen

## ***Worum es in diesem Kapitel geht***

*Konflikte lassen sich nicht immer logisch erklären.*

*Manchmal spüren wir: Da ist noch mehr.*

*Alte Verletzungen, fremde Einflüsse, energetische Verstrickungen. In diesem Kapitel tauchen wir tiefer in die energetische Ebene von Konflikten ein.*

*Du erfährst, welche unsichtbaren Dynamiken Konflikte blockieren – und wie du sie durch energetische Klärung bewusst lösen kannst.*

## Wenn der Konflikt nicht von heute ist

Manchmal ist ein Konflikt auf der Sachebene scheinbar banal – und trotzdem emotional hoch aufgeladen.

Der Grund:

Der aktuelle Anlass ist oft nur ein Trigger für etwas viel Älteres.

Typische energetische Altlasten in Konflikten:

- **Unverarbeitete Kindheitserfahrungen** (z. B. nicht gesehen werden, abgelehnt sein)
- **Übernommene systemische Themen** (z. B. Loyalität gegenüber Eltern oder Ahnen)
- **Offene seelische Verträge** (z. B. Versprechen aus früheren Inkarnationen oder karmische Bindungen)
- **Energetische Projektionen** („Du bist wie mein Vater/meine Chefin/mein Expartner...”)

Solche Themen wirken unbewusst – aber spürbar.

Sie überlagern das aktuelle Gespräch, machen eine sachliche Klärung schwer und verursachen eine emotionale oder körperliche Reaktion, die übertrieben erscheint.

# Die Rolle von Fremdenergien und energetischer Dichte

Gerade in eskalierten Konflikten sind häufig **Fremdenergien** im Spiel – das heißt: Energie, die nicht zu dir gehört, aber in deinem Feld wirkt.

Mögliche Formen:

- Emotionale Ladung anderer Menschen (z. B. Wut, Angst, Schuld)
- Übernommene Gedanken oder Meinungen („Du darfst nicht widersprechen!“)
- Energetische Anhaftungen (z. B. aus alten Beziehungen oder übergriffigen Begegnungen)
- Dichte Felder in Räumen (z. B. ungelöste Konflikte am Arbeitsplatz)

Je länger du in so einem Feld bleibst, desto erschöpfter, gereizter oder „neben dir“ fühlst du dich.

Der Konflikt frisst deine Energie – selbst wenn äußerlich Ruhe herrscht.

Die gute Nachricht: Diese Felder lassen sich klären.

# Energetische Werkzeuge für klare Beziehungen

Du brauchst keine esoterische Ausbildung, um mit Energie zu arbeiten.

Was du brauchst, ist **Bewusstheit** und die Bereitschaft, dich selbst ehrlich zu spüren.

Hier einige Werkzeuge und Ansätze:

## **Energetische Aufrichtung®**

Sie richtet nicht nur den physischen Körper auf, sondern bringt auch deine innere Haltung und dein Energiefeld ins Gleichgewicht.

Oft lösen sich dabei alte Konfliktdynamiken einfach auf – ohne Gespräch, ohne Analyse.

## **Clearings, z. B. mit Grace Integrity® by Patricia Saint Clair**

Gezielte energetische Reinigungsprozesse, um Fremdenergien, Altlasten oder Blockaden aus dem Feld zu lösen. Besonders effektiv vor oder nach Konfliktgesprächen.

## **Grace Integrity® Seelenverkörperung by Patricia Saint Clair**

Eine Form der energetischen Codeübertragung, die dir hilft, in deine eigene Seelenfrequenz zurückzukehren – klar, verbunden, authentisch. Konflikte verlieren an Schärfe, wenn du in deiner Wahrheit bist.

## **Energetisches Raumhalten**

Schon durch deine bewusste Präsenz, durch Stille, Atem, Erdung und Herzkohärenz veränderst du die Energie im Raum.

Du wirst zum Ruhepol – und schaffst einen sicheren Raum für echte Begegnung.

## **Reflexionsfragen**

1. Gibt es in meinem Leben einen Konflikt, der „größer ist als er sein dürfte“?
2. Wo spüre ich, dass nicht nur Worte, sondern auch Energien geklärt werden müssten?
3. Was verändert sich in meiner Wahrnehmung, wenn ich Konflikte auch als energetische Einladung zur Heilung sehe?

# Kapitel 6: Konflikte in Teams und Führung – wenn es brodelt, aber keiner spricht

## ***Worum es in diesem Kapitel geht***

*In diesem Kapitel geht es um Konflikte in Organisationen – zwischen Führungskräften, Teams oder über Hierarchiegrenzen hinweg.*

*Du lernst typische Dynamiken kennen, die in Unternehmen auftreten, und erfährst, wie du als Führungskraft, Teammitglied oder externer Begleiter energetisch und kommunikativ zur Klärung beitragen kannst – selbst wenn niemand offen über den Konflikt spricht.*

## Teamkonflikte – lautlos, aber wirksam

Viele Konflikte in Organisationen sind **subtil** – sie äußern sich nicht durch lautes Streiten, sondern durch:

- Passivität oder innere Kündigung
- Gerüchte, Cliquenbildung, subtile Abwertungen
- Verzögerungstaktiken oder chronische Überlastung
- Sarkasmus, Rückzug, stille Resignation

Nach außen wirkt das Team „funktional“, doch innerlich fließt Energie in Abwehr, Kontrolle und Maskenspiel.

Die Folge:

Leistungsblockaden, hoher Krankenstand, Fluktuation, innere Kündigungen.

Energetisch entsteht ein „dichtes Feld“:

Die Luft wird sprichwörtlich schwer.

Gespräche drehen sich im Kreis.

Neue Impulse verpuffen.

Führungskräfte spüren das, können es aber oft nicht greifen – oder gehen in Gegenangriff oder Überkontrolle.

## Macht, Angst und Projektionen

Führungspersonen tragen nicht nur Verantwortung, sondern oft auch energetische Lasten:

- **Projektionsfläche** für alles, was schief läuft
- **Angst** der Mitarbeiter, sich zu zeigen oder Fehler einzugestehen
- **Machtspiele** auf subtiler Ebene (z. B. durch Nähe, Abgrenzung, Status)

Je mehr ein Team in alten Strukturen oder ungelösten Dynamiken gefangen ist, desto schwerer wird echte Zusammenarbeit.

Die Konflikte sind dann nicht persönlich – sondern systemisch.

Hier hilft es wenig, an der Oberfläche zu kommunizieren. Es braucht:

- Selbstklärung der Führungskraft
- Klare Kommunikation ohne Ego-Verwicklung
- Energetisches Raumhalten
- und in vielen Fällen: strukturierte Klärungshilfe (Mediation, Coaching, externe Begleitung)

## Energetische Hygiene für Führung und Team

Genau wie du dich täglich duschst, brauchst du auch eine Form von **energetischer Hygiene** – besonders in Führung.

Dazu gehören:

- **Regelmäßige Clearings:** Entlade energetische Felder aus Meetings oder Konflikten.
- **Aufrichtung deiner Führungskraft-Energie:** Die **Energetische Aufrichtung®** hilft dir, aufrecht, klar und verbunden in deiner Führungsrolle zu stehen – ohne dich zu verbiegen oder zu verlieren.
- **Team-Retreats mit energetischer Begleitung:** Nicht jede Teamentwicklung muss in Workshops mit Flipcharts enden. Manchmal braucht es Herzöffner, Klärung auf Seelenebene – und das Loslassen von Altem.

Führung in der nächsten Dimension bedeutet:

präsent sein, resonant sein, klar sein.

Dann klären sich Konflikte oft ganz ohne Kampf – weil dein Feld schon die Lösung mitträgt.

## Reflexionsfragen

1. In welchem Team oder Kontext spüre ich eine unterschwellige Dichte oder Spannung?
2. Wie gut bin ich in meiner Führungsrolle energetisch aufgerichtet und geerdet?
3. Welche Form von energetischer Hygiene könnte mich im beruflichen Alltag stärken?

# Kapitel 7: Integration und Praxis – Dein Weg zur energetischen Konfliktkompetenz

## ***Worum es in diesem Kapitel geht***

*In diesem letzten Kapitel führen wir alles zusammen: Du bekommst praxisnahe Impulse, wie du die vorgestellten Ansätze – GfK, Mediation, energetische Klärung – kombinieren kannst.*

*Du erfährst anhand zweier typischer Fallbeispiele, wie ein energetisch-kommunikatives Konfliktmanagement konkret aussieht.*

*Und du erhältst Tools, mit denen du selbst üben, reflektieren und in deine eigene Klarheit kommen kannst.*

## Drei Säulen der Konfliktlösung – gemeinsam stark

Die wirkungsvollsten Konfliktlösungen entstehen, wenn **Kommunikation**, **Struktur** und **Energiearbeit** zusammenspielen:

| Säule                                     | Fokus                                             | Beispielmethoden                             |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>Kommunikation (Herz &amp; Sprache)</b> | Verbindung, Verständnis, Selbstausdruck           | GfK, aktives Zuhören, Ich-Botschaften        |
| <b>Struktur (Klarheit &amp; Rahmen)</b>   | Sicherheit, Ordnung, lösungsorientiertes Vorgehen | Mediation, Konfliktgespräche, Vereinbarungen |
| <b>Energetik (Feld &amp; Präsenz)</b>     | Tiefenklärung, Loslassen, Heilung                 | Energetische Aufrichtung®, Clearings         |

Alle drei Säulen bauen aufeinander auf – keine ersetzt die andere.

Doch gerade die energetische Arbeit wirkt oft dort, wo Worte nicht mehr helfen.

## Zwei Fallbeispiele aus der Praxis

### Fall 1: Der stille Rückzug im Team

Ein Mitarbeiter wird zunehmend passiv. Im Team wächst Unmut. Es kommt zu Andeutungen, aber niemand spricht Klartext.

Ablauf der Klärung:

- Führungskraft klärt zunächst ihr eigenes Feld mit einem Clearing.

- In einem vertraulichen Gespräch nutzt sie GfK: „Ich beobachte, dass du dich in letzter Zeit zurückziehst...“
- Der Mitarbeiter öffnet sich – es geht um Überforderung und ein ungeklärtes Missverständnis mit einem Kollegen.
- In einem moderierten Gespräch mit beiden wird das Missverständnis benannt, Bedürfnisse werden ausgesprochen.
- Abschluss durch eine kurze energetische Klärung im Raum (z. B. mit einer Licht-Visualisierung).

Ergebnis: Entlastung, neue Energie, mehr Offenheit im Team.

## **Fall 2: Dauerstreit auf Führungsebene**

Zwei Geschäftsführer haben unterschiedliche Visionen. Das Unternehmen leidet. Gespräche eskalieren regelmäßig.

Ablauf der Klärung:

- Beide Führungskräfte erklären sich zu einer Mediation bereit.
- Vor dem Termin erfolgt eine energetische Vorreinigung beider Felder (z. B. durch Energetische Aufrichtung® und Clearing).
- Im Mediationsgespräch zeigen sich tiefe Loyalitätskonflikte (z. B. Erwartungen aus der Herkunftsfamilie).
- Es entsteht die Einsicht: Beide wollen das Gleiche (Sicherheit, Wirksamkeit), aber mit unterschiedlichen Strategien.
- Alte Projektionen werden benannt, energetisch entkoppelt, neue Vereinbarungen entstehen.

Ergebnis: Neue Klarheit, tiefere Verbindung, gemeinsame Ausrichtung.

## Deine Toolbox zur Selbstanwendung

Check-In: Wo stehe ich gerade?

- Was ist mein Gefühl im Konflikt?
- Was ist mein Bedürfnis dahinter?
- Welche Energie nehme ich im Raum oder im Gegenüber wahr?

Konfliktklärung in drei Schritten

1. **Kläre dein eigenes Feld**  
(z. B. durch Erdung, Clearing, energetische Aufrichtung®)
2. **Sprich klar und verbindend**  
(nutze GfK, stelle Ich-Botschaften voran)
3. **Halte den Raum**  
(atme, bleibe präsent, schaffe energetische Sicherheit)

### Mini-Clearings für zwischendurch

Hier findest du vier einfache energetische Techniken, die du jederzeit anwenden kannst, um dich nach Gesprächen, Konflikten oder stressigen Momenten zu stabilisieren:

1. **Atem-Clearing**  
Drei bewusste Atemzüge – beim Ausatmen stell dir vor, wie alles, was nicht zu dir gehört, deinen Körper verlässt.
2. **Mentale Formel**  
Sag innerlich (oder leise): „Ich gebe jetzt alles, was nicht zu mir gehört, in Liebe zurück.“ Spür dabei bewusst in deinen Körper.
3. **Energetisches Wischen**  
Streiche mit den Händen durch dein Energiefeld (von oben nach

unten, vor dem Körper), als würdest du feinen Staub abstreifen.  
Danach Hände ausschütteln oder waschen.

#### 4. **Licht-Visualisierung**

Stell dir vor, wie klares Licht deinen Körper und dein Energiefeld durchflutet. Alles Dichte, Schwere oder Fremde wird sanft transformiert.

Je nach Situation kannst du diese Clearings einzeln oder kombiniert nutzen – vor einem Meeting, nach einem schwierigen Gespräch oder einfach zwischendurch.

### **Reflexionsfragen**

1. Welche Säule (Kommunikation, Struktur, Energie) nutze ich bisher am meisten – welche am wenigsten?
2. In welchem Bereich meines Lebens wünsche ich mir eine tiefere Konfliktkompetenz?
3. Was könnte sich verändern, wenn ich Konflikte nicht mehr als Störung, sondern als Chance für Entwicklung betrachte?

# Schlusswort: Klarheit beginnt in dir

Konflikte sind keine Katastrophe.

Sie sind Einladungen.

Sie zeigen dir, wo Energie nicht frei fließt, wo Bedürfnisse ungehört bleiben, wo alte Muster nach Wiederholung rufen.

Sie wollen dich nicht zerstören – sie wollen dich wecken.

In diesem E-Book hast du gelernt, Konflikte nicht nur mit dem Verstand, sondern auch mit dem Herzen und dem Energiefeld zu betrachten.

Du hast erfahren, wie Gewaltfreie Kommunikation, Mediation und energetische Klärung sich gegenseitig ergänzen – und wie du dich selbst wieder zentrieren kannst, wenn es im Außen stürmt.

Wenn du magst, begleite ich dich gerne auf diesem Weg – als Sparringspartner, energetischer Klärungsbegleiter oder Impulsgeber für dich, dein Team oder dein Unternehmen. Ich arbeite remote, klar, diskret – und ganzheitlich.

Wenn du etwas zurückgeben möchtest, dann freue ich mich sehr, wenn du die Stiftung **It's for Kids** unterstützt.

Sie setzt sich für benachteiligte Kinder ein – für genau die, die oft mitten in familiären oder gesellschaftlichen Konflikten groß werden müssen. Jeder Euro zählt, jede Spende hilft.

**Spendenkonto:**

Stiftung It's for Kids

IBAN: DE48 3008 0000 0228 2288 00

Bank: Commerzbank Hilden; BIC: DRESDEFF300

Verwendungszweck: *ebook DF*



Oder per **Paypal** an: [spenden@its-for-kids.de](mailto:spenden@its-for-kids.de)

Informationen über die Stiftung: [www.its-for-kids.de](http://www.its-for-kids.de)

Ich danke dir von Herzen fürs Lesen.

Wenn dieses Buch dich inspiriert hat, teile es gerne.

So wird aus einem Konflikt ein Beitrag.

Und aus einem Impuls vielleicht eine Bewegung.

Herzlich,  
Daniel Feigenbutz

# Über den Autor

Daniel Feigenbutz begleitet Menschen, Teams und Organisationen auf dem Weg zu mehr Klarheit, Verbindung und innerer Aufrichtung – energetisch wie kommunikativ.

Seine Arbeit vereint die Tiefe energetischer Klärung mit der Bodenhaftung klarer Sprache und menschlicher Präsenz.

Er ist zertifizierter Konfliktcoach auf Basis der gewaltfreien Kommunikation, ausgebildeter Therapeut der Energetischen Aufrichtung®, Master of Grace Integrity® by Patricia Saint Clair und weiteren energetischen Methoden.

Seine Mediationserfahrung fließt in seine Arbeit ein, auch wenn er die klassische Mediationsausbildung bewusst nicht abgeschlossen hat – zugunsten eines integrativeren Weges, der energetische und systemische Ebenen einbezieht.

Daniel arbeitet remote mit Führungskräften, Teams und Einzelpersonen – diskret, wirksam, alltagstauglich.

Gleichzeitig engagiert er sich seit vielen Jahren mit Herzblut für benachteiligte Kinder, u. a. im Rahmen der Stiftung **It's for Kids**, deren Projekte er aktiv mitgestaltet.

Sein Anliegen: Konflikte nicht nur zu lösen, sondern aus ihnen **Wachstum, Heilung und neue Führungskraft** entstehen zu lassen.