

ADHS bei Erwachsenen

im Familienalltag, Partnerschaft und Beruf

Dr. med. Ursula Davatz
www.ganglion.ch
www.schizo.li

ELPOS, Zürich
19.11.2012

Beziehungen von Menschen mit ADHS zeichnen sich aus durch eine hohe Reaktivität und somit auch durch eine hohe Eskalationstendenz in Konfliktsituationen. ADHS-Betroffene müssen lernen, in Konfliktsituationen in der Familie und im Beruf immer wieder zu deeskalieren.

Konfliktverhalten in der Partnerschaft

- Äussert ein Partner seine Meinung zu einem Problemthema, das den Andern betrifft, so greift dieser im Sinne einer schnellen Reaktivität sofort ein, noch ehe der Satz fertig ausgesprochen ist.
- Er verteidigt sich impulsiv oder bringt in impulsiver Weise ein Gegenargument oder einen Gegenangriff im Sinne von: „...aber du auch...“
- Haben die Partner ein ADHS, versuchen beide ihre Meinung impulsiv mit Argumenten zu verteidigen.
- So geht das Gespräch wie ein Ping-Pong Match sich stets weiter beschleunigend hin und her, bis einer der Partner aussteigt, weil er die Nerven, die Argumente oder beides verliert.
- Die Argumentation läuft meistens mit einem hohen Emotionalitätsgrad ab, beide versuchen sich gleichzeitig zu überzeugen und sich Gehör zu verschaffen, aber keiner hört mehr zu.
- Das Resultat ist, dass sich beide unverstanden fühlen, frustriert sind und sich allein gelassen fühlen in der Partnerschaft.
- Beide ziehen sich zurück, der Konflikt bleibt ungelöst und die Beziehung unversöhnt.
- Gehen sie zu einem späteren Zeitpunkt zum gleichen Thema wieder aufeinander zu, hält meistens jeder weiterhin an seiner Meinung fest und der Kampf beginnt von neuem. Jeder sieht beim andern die gleiche vorgefasste Meinung. Jeder versucht, sie erneut zu

- behaupten und den andern mit den gleichen Argumenten zu widerlegen.
- Da Menschen mit ADHS dank ihrer schnellen Auffassungsgabe wegen ihrer kurzen Aufmerksamkeitspanne die Tendenz haben, einer Aussage oder Bemerkung sofort eine Bedeutung zuzuordnen, noch bevor sie die ganze Aussage abgewartet haben, kommt es immer wieder zu Missverständnissen in der Kommunikation innerhalb der Partnerschaft.
 - Missverständnisse, die über längere Zeit bestehen bleiben, können manchmal nur mit Hilfe eines Therapeuten geklärt werden.
 - Holen sie sich keine Hilfe, entsteht allmählich eine Entfremdung und Einsamkeit in der Beziehung und die Partnerschaft droht auseinander zu brechen.

Konfliktverhalten in der Dreiecksbeziehung

- In der Regel bestehen unterschiedliche erzieherische Vorstellungen von Vätern und Müttern aus ihren Herkunftsfamilien, was die Konfliktmöglichkeiten weiter wachsen lässt.
- Kommt zum Partnerkonflikt noch der Konflikt mit einem Kind hinzu, nehmen die Möglichkeiten zum chaotischen Aufschaukeln sämtlicher Konfliktpotentiale im System geradezu exponentiell zu.
- Da das Kind von ADHS-Eltern meistens ebenfalls ein ADHS hat und seine impulsive Reaktivität schon vom Alter her noch weniger kontrollieren kann, drohen sämtliche Konflikte zwischen Eltern und Kind schnell zu eskalieren.
- Laden die Eltern auf den Konflikt mit dem Kind zusätzlich noch ihre Partnerkonflikte oben drauf, entsteht eine nicht mehr endende Konfliktschneise, ein Perpetuum mobile der Konflikte innerhalb des Familiensystems.
- Sind die Familienstrukturen patriarchal bestimmt, wird der Konflikt dann meistens vom Vater durch ein Angst einflößendes, autoritäres Machtwort gestoppt und die verschiedenen Konfliktpartner werden autoritär zur Ruhe gezwungen.
- Da diese patriarchale Konfliktlösungsstrategie aber von Seiten der Frau heute nicht mehr akzeptiert wird, kann der Konflikt auf diese Weise nicht mehr gelöst werden. Die Konflikte laufen weiter und die Familie bricht früher oder später auseinander.
- Konflikte müssen heutzutage partnerschaftlich zwischen Mann und Frau, Mutter und Kind und Vater und Kind in der Zweierbeziehung ausgetragen und gelöst werden. Doch wie kann dies vonstatten

gehen?

Erfolgreiche Konfliktbewältigungsstrategien in Partnerschaften und Eltern-Kind-Beziehungen in Familien mit ADHS

- Es gilt die Regel: Konflikte können nicht in der Hitze des Gefechts gelöst werden. Es muss zuerst Ruhe zwischen den streitenden Parteien eintreten, bevor man an die Konfliktlösung herangehen kann.
- Die Emotionen beider Parteien müssen sich beruhigen, erst dann können die verschiedenen Sichtweisen und Standpunkte nochmals aufgerollt und einander gegenüber gestellt werden.
- Eine Nachbesprechung des Konfliktes hat deshalb erst in den folgenden Tagen stattzufinden, wenn sich die Gemüter wieder beruhigt haben und die Reaktivität etwas heruntergefahren ist.
- Dies ermöglicht eine grössere Objektivität als im emotional aufgewühlten Zustand. Erst im beruhigten Zustand können sich die Konfliktpartner auch besser in das Gegenüber hineinversetzen im Sinne der "Dezentrierung" nach Piaget.
- Der Ablauf dieser Nachbesprechung hat folgendermassen zu verlaufen: Diejenige Person, die den Konflikt nochmals aufgreift, darf nicht gleich mit dem eigenen Standpunkt beginnen, sie soll zuerst die Umstände, die Situation, möglichst wertfrei und objektiv beschreiben.
- Sobald die Situationsschilderung genügend objektiv und einsehbar aufgebaut ist, kann das Gegenüber nach den Motiven seiner Reaktion und seines Verhaltens in der damaligen Situation gefragt werden.
- Versteht der Fragende die Motive des andern nicht richtig oder kann diese nicht akzeptieren, darf er nicht sofort mit einem neuen Argument dagegen vorgehen im Sinne von: „Aber...“, sondern muss weiter nachfragen, um ein möglichst gutes Verständnis für die Motivation und das Verhalten des Konfliktpartners zu erlangen.
- Hat der Fragende das Gefühl, die Situation des Partners und dessen Verhalten genügend verstanden zu haben, muss er dies mit anerkennender Wertschätzung kommunizieren, d.h. mit einer sogenannten "Validierung" darauf reagieren, und dann eine kleine Pause einschalten.
- Er ist dazu angehalten, selbst wenn er mit den Ansichten des andern nicht einverstanden ist. Die Beweggründe des andern zu verstehen, heisst nicht, dass man diese gezwungenermassen akzeptieren muss.
- Danach darf er mit der Darstellung seiner eigenen Sichtweise zur Situation beginnen, ohne aber das Gegenüber davon überzeugen zu

- wollen und ohne seine Schilderungen als Kampfstrategie zu sehen.
- Auf Gegenangriffe vom Konfliktpartner soll er nicht mit Verteidigung reagieren, sondern lediglich den eigenen Standpunkt möglichst klar weiter darzustellen versuchen, also überzeugt und standhaft sein, aber nicht überzeugen wollen.
- Zum Abschluss der eigenen Darstellung darf der Wortführende fragen, ob der andere das Dargelegte nachvollziehen kann, was jedoch nicht bedeutet, dass er damit einverstanden sein muss, dies wieder im Sinne der "Dezentrierung".
- Manchmal erträgt der Konfliktpartner aber den Fragenden nicht, weil er sich durch seine Fragen gleich wieder dazu gedrängt fühlt, damit einverstanden sein zu müssen, und der Konflikt beginnt sofort wieder zu eskalieren.
- Es ist deshalb den Konfliktpartnern in Erinnerung zu rufen, dass eine Nachvollziehbarkeit im Sinne einer objektiven Betrachtung kein Einverständnis nach sich zieht nach dem Spruch "Verstanden ist noch nicht akzeptiert".
- Eine wichtige Regel für die Gesprächsführung besteht darin, dass die Konfliktpartner sich darauf einigen, wer redet und wer zuhört. Es dürfen niemals beide sich gleichzeitig erklären wollen, weil sonst keiner mehr zuhören kann und alle Erklärungen nichts mehr nützen. Zu diesem Zeitpunkt ist die Konfliktbewältigungsstrategie zu einem Wettkampf mutiert, der Verlierer und Gewinner hervorbringt, aber zu einer Konfliktlösung nichts beiträgt.

ADHS im Beruf

- Im Beruf neigen ADHS-Betroffene oft dazu, auf alle Konfliktsituationen im Umfeld persönlich zu reagieren.
- Sie werden emotional und fühlen sich schnell als Opfer der Situation. Entweder treten sie dann den Rückzug an oder sie holen zum Gegenschlag aus und überhäufen das Gegenüber mit aggressiven Disqualifikationen.
- Reagieren sie spontan, haben sie oft Mühe, gewisse Grenzen zu wahren und machen wegen ihrer Spontaneität oft selber Grenzüberschreitungen.
- Bei Konflikten in ihrem Umfeld, oder wenn andere ihnen gegenüber übergriffig sind, können sie sich schlecht abgrenzen und übernehmen häufig die Verantwortung für etwas, das sie eigentlich gar nichts angeht, was dann schnell zu einer emotionalen Überlastung führt.
- ADHS-Betroffene müssen auch am Arbeitsplatz lernen, sich immer

wieder abzugrenzen und ihre Emotionen zurückzunehmen, damit Konflikte nicht unnötig eskalieren.

Schlussfolgerung

Damit ADHS-Betroffene ihren Familien- und Berufsalltag möglichst erfolgreich bewältigen können, sollen sie sich regelmässig erden und ihr inneres Zentrum finden durch eine eigene, für sie beruhigende Aktivität. Dies ist der Schlüssel dazu, um die eigene Reaktivität zu reduzieren und die Interaktion im Konflikt zu verlangsamen.

Für die Nachbesprechung gilt die Regel: nur einer darf sprechen, der andere hört zu. Versöhnungsverhalten ist für die Konfliktpartner wichtig, damit sie wieder ins Gleichgewicht kommen und keine belastenden Ressentiments über längere Zeit mitschleppen.