



Paragraf 65

Hüte dich vor gefühlter Ungerechtigkeit!

In meinen Seminaren frage ich gern: „Stellen Sie sich bitte einmal vor, jemand hält Ihnen zwei Tüten vors Gesicht. In der einen gibt es wahre, innere Stärke, in der anderen die Fähigkeit, stark zu werden. Welche Tüte wählen Sie?“ Anders: „In der einen Tüte ein erfülltes, erfolgreiches Leben, in der anderen die Fähigkeiten dafür. Wohin greifen Sie?“ Oder ganz verwegen: „Greifen Sie zu einer Tüte mit einer Million Euro oder zu der mit den Fertigkeiten, diese zu erwirtschaften?“

„Mangels eigener Stärken zählt man gern die vermeintlichen Schwächen eines anderen auf.“

Die meisten entscheiden sich intuitiv für die Ergebnistüte. Sie denken, sie sind schon etwas und wollen nichts mehr werden. Bloß nicht mehr lernen, sondern gleich haben wollen. Warum ist das so? Erstaunlicherweise führen zwei Erklärungen zum gleichen Ergebnis. Die erste haben Sie gerade gelesen. Es ist die Selbstwertfalle. Da wir bei anderen primär deren Verfehlungen wahrnehmen, um uns selbst wertvoller zu fühlen, erliegen wir einer Illusion der Überlegenheit. Also steht uns jetzt mehr zu. Alles andere ist ungerecht. Die zweite Erklärung ist die Selbstvertrauensfalle. Im Herzen trauen wir uns nicht zu, die Ergebnisse aus eigenem Vermögen erzielen zu können. Lernen? Bringt eh nichts, ich kann ja sowieso nichts machen. Wir erliegen einer Illusion der Unterlegenheit. Darum wollen wir jetzt schon mehr sein, tolle Ergebnisse ohne Wachstum und Anstrengung haben. Soweit die Thesen. Begeben wir uns in die Realität. „Ungerecht! Wie konnte der Chef nur den anderen befördern? Sieht er nicht, dass ich viel besser bin?“ Oder: „Frechheit,

die kriegt nur so viel Einfluss, weil sie sich dauernd einschmeichelt.“ Bei anderen solche Impulse zu erkennen, ist natürlich leichter als bei sich selbst. Denn oft (nicht immer, denn es gibt ja auch tatsächliche Ungerechtigkeit) ist der Übergangene nur im Selbstbild und im Anspruchsdenken größer als der Belohnte. Doch wie reagiert er? Mangels eigener Stärken zählt er vermeintliche Schwächen des anderen auf. Er macht sich größer, indem er andere kleinmacht. Ein natürlicher Enttäuschungsimpuls – aber falsch und gefährlich, weil er Entwicklung verhindert. Was können wir daraus lernen?

In jeder Niederlage spricht das Leben zwei Einladungen aus. Die eine ist, sich über himmelschreiende Ungerechtigkeit zu beschweren und sich eine falsche Größe anzudichten. Eine Einladung, sich nicht zu entwickeln. Die andere ist, die Situation und sich selbst mutig zu hinterfragen: „Was haben die Beförderten, das mir noch fehlt? An welchen Kriterien kann ich noch wachsen?“ Diese Einladung ist schwerer anzunehmen – weil ich mich meinen Defiziten stellen muss. Sie ist die Einladung, meine nächste Entwicklungsstufe in Angriff zu nehmen. Auf den Punkt gebracht: Was durch Ablehnung sichtbar wird, ist ein Mangel. „Nein“ heißt selten nie. Sondern meistens „so nicht“ oder „noch nicht“. Eine Aufforderung zu wachsen. Den erlebten Mangel als „das ist halt nicht mein Talent“ schönzureden, ist menschlich verständlich, doch wird mit Stagnation belohnt. Statt uns in diesen wunderbaren Entwicklungsraum des Schmerzes hineinzubewegen, ziehen viele sich in den engen Schmolllwinkel zurück und verkümmern dort. Das Kluge an dieser Einladung: Wir haben die Wahl, welche Sichtweise wir wählen. Gestatten Sie mir eine Frage: Zu welcher Tüte greifen Sie jetzt?

Boris Grundl ist Managementtrainer und Inhaber der Grundl Leadership Akademie, die Unternehmen befähigt, ihrer Führungsverantwortung gerecht zu werden. Er gilt bei Managern und Medien als „der Menschenentwickler“ (Süddeutsche Zeitung). Sein jüngstes Buch heißt „Verstehen heißt nicht einverstanden sein“ (Econ Verlag, Oktober 2017). Boris Grundl zeigt, wie wir uns von oberflächlichem Schwarz-Weiß-Denken verabschieden. Wie wir lernen, klug hinzuhören, differenzierter zu bewerten, die Perspektiven zu wechseln und unsere Sicht zu erweitern. www.borisgrundl.de

RISIKOLOS FREIE MITARBEITER UND ZEITARBEITER BESCHÄFTIGEN



VERMEIDEN SIE GELDSTRAFEN UND MINIMIEREN SIE HAFTUNGSRISIKEN!

Mit dem Haufe Fremdpersonal Manager beschäftigen Sie externes Personal rechtssicher. Der integrierte Scheinselbstständigkeits-Check analysiert Ihre Situation und gibt Ihnen konkrete Handlungsempfehlungen. Das Tool kann unbegrenzt oft eingesetzt werden, juristische Vorkenntnisse sind nicht nötig.

Jetzt 4 Wochen kostenlos testen:
www.haufe.de/fremdpersonal