

Wie sich Kränkungen lindern lassen

3. Folge des Podcasts „wertschätzen und führen“

Herzlich willkommen zu der 3. Folge des Podcasts „wertschätzen und führen“. Diese Folge dreht sich darum, was Du tun kannst, um Kränkungen zu lindern, die Dich quälen. Der Schlüssel liegt in den Bedeutungen, die Du den Dingen und Handlungen verleihst. Mit dem Impuls am Ende der Folge, kannst Du mit einem kleinen Schritt, eine große Wirkung erzielen. Ich wünsche viel Vergnügen beim Hören.

Die Transkription ist ungekürzt. Sie ist lediglich zwecks Lesbarkeit mit Überschriften versehen.

Und los geht's:



Begrüßung

Hallo, herzlich willkommen zu Deinem Podcast „wertschätzen und führen“. Mein Name ist Claudia Schulz und ich freue mich, dass Du den Weg zu dieser Folge gefunden hast.

In den beiden ersten Folgen ging es darum, was es in meinem Umfeld anrichtet, wenn ich mich beschwere. In der heutigen Folge geht es um Kränkungen, das heißt, wir beschäftigen uns mit möglichen Auslösern für Kränkungen und Verletzungen.



Der Reflex andere zu beschuldigen

Gekränkt zu werden ist schmerzhaft und lässt sich daran erkennen, dass ich mich nicht gesehen fühle, dass ich mich nicht anerkannt fühle, dass ich mich übergangen fühle, nicht wahrgenommen, zurückgesetzt, überfahren. Die Liste ist lang. Doris Wolf führt sie in ihrem Buch aus. Wenn wir uns gekränkt fühlen, scheint es einfacher, andere dafür verantwortlich zu machen, dass ich mich verletzt fühle. Andere zu beschuldigen scheint entlastend zu sein. Es lenkt von mir ab, es lenkt von meinen eigenen Unzulänglichkeiten ab.

Unbewusst mag die Angst dahinterstecken, nicht gemocht zu werden. Gewissermaßen ist das die kleine Schwester von dem Bedürfnis nach Zugehörigkeit. Wir Menschen sehnen uns danach, wir brauchen es, zu einem Rudel, zu einer Herde, zu einer Gruppe zu gehören. Sicherlich sind die Bedürfnisse sehr unterschiedlich. Die einen Menschen kommen hervorragend mit damit zurecht, viele Stunden allein zu sein. Andere haben das Bedürfnis mit anderen Menschen zusammen zu sein. Aber nur sehr, sehr wenige Menschen genügen sich selbst alleine. Wolf-Jürgen Maurer ist nur einer der Autoren, die darauf hinweisen, dass es nicht die Dinge an sich sind oder Handlungen an sich, die etwas verursachen, sondern es ist die *Bedeutung* die wir diesen Dingen beimessen. Wenn ich mich verletzt und gekränkt fühle, ist es gut möglich, dass mein Gegenüber überhaupt keine Ahnung davon hat, was die Worte oder die Handlungen bei mir ausgelöst haben.



Das Bedürfnis nach Verbindung

Den meisten Hörerinnen und Hörer und kommt jetzt wahrscheinlich Schulz von Thun in den Sinn mit den vier Seiten einer Nachricht und den vier Ohren, mit denen eine Nachricht gehört werden kann. Darum geht es mir im Moment nicht. Es geht mir um die innere Haltung. Zwei verbreitete Reaktionsarten sind zum einen sich zurückzuziehen und die Verbindung kalt zu stellen und die andere ist, jemand anders lauthals zu beschuldigen und anzugreifen. Letztere Reaktion führt tendenziell dazu, dass ein Konflikt geschürt wird und eine Eskalation droht. Der Rückzug aus einer Verbindung mit anderen Menschen reißt innerlich eine Wunde auf, lässt sie schwären und bestimmt nicht heilen. Sicherlich ist es eine riesige Überwindung über den eigenen Schatten zu springen und auf jemand anders zuzugehen Eine Verbindung zu kappen ist jedoch ein Schmerz, der anhält. Es ist wie ein Phantomschmerz.

Mit dem Verstand schwer nachzuvollziehen ist, dass ein Fuß, der amputiert ist, dennoch schmerzen kann, dass ein Zeh jucken kann, der gar nicht mehr mit dem Körper verbunden ist. Ähnlich verhält es sich, wenn wir einen Menschen aus unserem Umfeld befördern. Wenn auch das Gefühl vorherrscht, ich könnte dafür gar nichts, der andere habe doch dieses oder jenes getan, angefangen, mich verletzt, mich dazu getrieben, so bin es dennoch ich, die Entscheidung getroffen habe, mich zurückzuziehen oder mich nicht zu beherrschen, sondern jemand anders anzuschreien, weil es einfach mal gut tut, den ganzen Frust rauszulassen und jemand ins Gesicht zu brüllen. Leider lassen sich Worte nicht mehr zurücknehmen und Wunden, die geschlagen werden, können zwar verheilen, aber Narben bleiben.

Und wenn es auch für das eigene Ego schier unüberwindlich scheint, auf jemanden anders zuzugehen und auch noch die andere Backe hinzuhalten, wo ich doch das Gefühl hatte, schon eben eine schallende Ohrfeige bekommen zu haben, entspringt daraus eine ungeheure Kraft. Mir ist sehr wohl bewusst, dass ich mit diesen Worten auf einem sehr schmalen Grat wandere. Es gibt Menschen, mit deren Umgangsformen und mit deren Haltungen jemand einfach nicht einverstanden ist. Doch wir können uns unsere Team-Kolleginnen und Team-Kollegen nicht immer aussuchen. Auch Führungskräfte in mittleren Positionen, in Sandwich-Positionen, können das nicht. Was wir aber tun können, ist, Personen und Handlungen zu trennen, will heißen: Der Mensch ist OK. Jeder Mensch ist OK. Zu den Handlungen sage ich gleich noch was. Der Mensch an sich ist OK.



Person und Handlung trennen

Jeder Mensch versucht auf dieser Welt, mit den vorhandenen Ressourcen, so gut wie möglich klar zu kommen, ein einkömmliches Leben zu haben und eine gute Zeit auf dieser Welt zu verbringen. Jeder Mensch. Doch die Ressourcen sind unterschiedlich. Ich halte es für ziemlich ausgemacht, dass ich mich so verhalten würde wie meine Nachbarin oder mein

Nachbar, wenn ich deren Geschichte hätte, ihre Herkunft, ihren sozialen Hintergrund, ihre Stärken, ihre Schwächen. Der Mensch ist OK. Was nicht bedeutet, dass ich mit der Handlung einverstanden sein muss.

Was ich selbst tun kann, ist, achtsam mit meinen Worten zu sein. Anstatt dass wir uns über jemand anders ärgern, wie unmöglich die Person sei, können wir es missbilligen, dass die Kollegen oder der Kollege den Kaffeebecher auf dem Tisch stehen lässt, 20 Minuten zu spät zum vereinbarten Termin kommt oder Arbeitsaufträge zurück delegiert. Ein Schritt, um den eigenen inneren Schmerz zu lindern, ist es, achtsam zu werden, was wir einem anderen Menschen zuschreiben. Führungskräfte neigen dazu, wenn die Arbeitsergebnisse nicht wie gewünscht ausfallen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als unmotiviert zu beschreiben, als langsam, der Sache nicht gewachsen.

Wenn ich eine Person abwerte, verletze ich mindestens deren Grundbedürfnis nach Sicherheit, nämlich nach der Sicherheit, dazuzugehören, angenommen zu sein, gemocht zu werden. So manche Stimme klingt jetzt in meinem Ohr, die ich einer Führungskraft zuordnen kann, die sagt: „Das ist doch Kindergarten hier“ oder „ich bin doch nicht dafür da, meine Leute zu mögen“. Nun. Es kommt auf das Ziel an, das Du verfolgst. Wenn Du möchtest, dass in Deinem Team gut gearbeitet wird, ist es sehr zielführend eine Unterscheidung zwischen Person und Handlung vorzunehmen.



Der Blick auf das Tun entlastet

Wenn Führungskräfte die Beschreibung, *wie* jemand sei, dadurch ersetzen, was eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter *getan* oder *nicht getan* hat, das führt zu Schmerz- und zu Druckentlastung.

Natürlich gilt das auch für alle anderen im Team. Und wenn es auch einfacher wird, wenn die Führungskraft beispielhaft vorangeht, so liegt es in Deiner Hand, was du tust und wie du die Dinge interpretierst. Ich wünsche viel Vergnügen, zwischen Personen und Handlung zu unterscheiden und dazu beizutragen, dass es friedlicher in Deinem Umfeld und in Dir selbst zugeht.

Claudia Schulz, Coach für Kommunikation und Inhaberin von Ereignis Coaching sagt
tschüs!

Bis zum nächsten Mal!



Quellennachweise

Doris Wolf: *Ab heute kränkt mich niemand mehr. 101 Power-Strategien, um Zurückweisung und Kritik nicht persönlich zu nehmen.* 2003

Wolf-Jürgen Maurer: *Kränkung und Vergebung*. Hörbuch 2018

Friedemann Schulz von Thun: *Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen*. 1998
(Erstausgabe 1981)



Lust auf mehr?

Führungspersönlichkeit entwickeln und Führungskompetenzen stärken:
Das Führungskräfte-Training mit PS für Frauen in Führung 50+

<https://ereigniscoaching.de/fuehrungskraefte-training-mit-pferden>