

J Ö R G B E R G E R

Wenn es stachlig wird



Wie Sie schwierige Menschen entwaffnen
und die eigenen Schwächen entschärfen

DOPPEL-LESEPROBE

francke

INHALT

Leseprobe 1: »Stachlige Persönlichkeiten«

Seite 3

Leseprobe 2: »Meine Stacheln«

Seite 11



Jörg Berger ist als Diplom-Psychologe und Psychologischer Psychotherapeut in eigener Praxis tätig. Er hat zahlreiche Sachbücher und Zeitschriftenartikel veröffentlicht und gehört dem freien Redaktionsteam der Zeitschrift family an. Seit über 15 Jahren begleitet er Betroffene, die unter schwierigen Menschen leiden, und hilft Ratsuchenden, auch ihre eigenen Schwächen zu überwinden.

LESEPROBE 1



Schwierige Verhaltensweisen lassen sich am einfachsten beschreiben, wenn man von unterschiedlichen Typen schwieriger Menschen ausgeht. Hier die gekürzte Fassung des Kapitels »Blender«.

Blender



Blendern würden wir nur allzu gerne glauben, dass wir bei Ihnen in den besten Händen sind, dass sie ihr Metier beherrschen, dass ihre Absichten gut sind. Gäbe es da nicht Beobachtungen, die uns an den schönen Worten zweifeln lassen. Gäbe es nicht seltsame Zufälle, die verhindern, dass Blender ihre Versprechen einlösen. Auf diese Weise täuschen und enttäuschen sie. Dennoch ist es oft nicht möglich, sie zu entlarven. Das folgende Beispiel führt Sie in eine Welt der Täuschung ein.

In den ersten Tagen wirkt der neue Teamleiter wie der Hauptgewinn in einer Lotterie. Er geht auf alle Kollegen zu, scherzt, hat ein offenes Ohr – man fühlt sich einfach gut in seiner Nähe. Und das, obwohl er ein ungewöhnliches Maß an Erfahrung mitbringt. Mit den führenden Unternehmen habe er schon zusammengearbeitet, über jeden Trend scheint er informiert und vielen Fachleuten sei er schon persönlich begegnet. Allerdings wirkt es in Besprechungen, als könnte der Neue grundlegende Dinge nicht nachvollziehen. Seine Ideen und Analysen klingen zwar gut, passen aber nicht zu den Problemstellungen. Nach einer Besprechung ist Sigrid verwirrt und fühlt sich von ihrem Teamleiter allein gelassen, was den Fortgang ihres Projektes angeht. Sie vereinbart ein Treffen und legt ihm nochmal ihre Fragen vor. Doch der Neue wird ungehalten und betont, dass er in seinem Team Eigenverantwortung stärken will. Sigrid fragt sich, ob sie ihn vielleicht von wichtigeren Dingen abhält und tatsächlich unnötige Fragen stellt.

Blender genießen das Bild, das sie nach außen darstellen. Sie zehren von ihrer Beliebtheit und von Anerkennung, die sie bei anderen finden. Doch treibt sie die Furcht davor, entlarvt zu werden. Diese verrät ihr Verhalten: Blender lassen ihre Fehler und Schwächen verschwinden wie ein Zauberkünstler Kugeln und Tücher. Kritik perlt an ihnen ab und auf Wünsche gehen sie nur dann ein, wenn sie bei deren Erfüllung ihre Stärken ausspielen können. Blender sind oft begabt. Aber ihr Hang zur Selbstdarstellung macht sie unbelehrbar. Deshalb lassen sie

sich nicht helfen, fragen nicht nach, bitten nicht um Rat oder Hilfe. Wo andere im Laufe ihres Lebens ihre Fähigkeiten erweitern und Wissenslücken schließen, entstehen bei Blendern Defizite. Deren Entlarvung fürchten sie zu Recht. Manchen Blendern fehlt zum Beispiel die Fähigkeit, die eigenen Gefühle und die anderer zu erkennen und mit ihnen angemessen umzugehen. Andere können weder planvoll vorgehen noch die vielen kleinen Mühen auf sich nehmen, die jedem Erfolg vorausgehen. Viele Blender haben die Konzepte ihres Berufes nur oberflächlich verstanden oder setzen sie anfängerhaft in die Praxis um. Oft haben Blender aber ihre Spezialgebiete, in denen sie eine besondere Begabung besitzen und in denen ihnen Fähigkeiten zufallen. Auf diese Weise sind Blender auf wenigen Gebieten Riesen, während sie auf anderen Zwerge bleiben. Ihr soziales Überleben hängt dann davon ab, dass sie sich nur auf Gebieten zeigen, in denen ihre Größe sichtbar wird. Blender wehren daher alle Anliegen ab, die sie auf unsicheres Gelände führen. Sie erklären solche Anliegen für unwichtig, ignorieren sie oder veranlassen, dass sich andere darum kümmern. Vorgesetzte verwandeln ihr Team daher oft in eine Monokultur, in der es nur noch um ihre Spezialgebiete geht. Wenn der Erfolg aber auf Fähigkeiten beruht, die Blender nicht besitzen, gerät ein Team unter Druck.

In privaten Beziehungen suchen Blender ein Publikum, das sie bestätigt. Sie stellen berufliche Leistung in den Vordergrund und spielen mit Statussymbolen. Sie berichten von Eroberungen in der Liebe, Kontakten zu wichtigen Persönlichkeiten und von hochtrabenden Plänen. Ob man ihre fesselnde Selbstdar-

stellung unterhaltsam findet oder unangenehm, ist Typsache. Aber spätestens wenn Zuhörer die Unstimmigkeiten bemerken, die in der Selbstdarstellung von Blendern auftauchen, stellt sich ein befremdliches Gefühl ein. Manchmal geraten Betroffene unter den Zwang, darüber nachzudenken, was an den Geschichten nicht stimmt, und entwickeln eine Lust, die Unstimmigkeiten zu entlarven. Sie erzählen anderen die unglaublichen Geschichten. Man zweifelt, widerlegt und empört sich und bleibt so doch im Bann des Blenders.

Blender entzaubern

Wenn ein Blender in Ihr Leben tritt, stehen Sie vor zwei Aufgaben: Zum einen sollten Sie sich der Selbstdarstellung des Blenders entziehen, damit seine unglaublichen Geschichten Sie nicht gefangen nehmen und Sie womöglich Zeit, Geld oder Aufmerksamkeit in Luftschlösser investieren. Zum andern sind Sie früher oder später mit dem Unvermögen konfrontiert, das Blender so gut kaschieren. Von diesen Defiziten können Sie sich unabhängig machen und Blender zu echter Leistung motivieren. Das geht leichter, wenn Sie eine gute Chemie mit Ihnen zusammenbrauen. Welche Zutaten es dafür bei Blendern braucht, das ahnen Sie sicher: Aufmerksamkeit, Staunen, Lob, Anerkennung und das Hinwegsehen über Defizite.

Auf einigen Gebieten sind Blender meist begabt und können ihre Fähigkeiten zum Nutzen anderer ausspielen. Wenn Sie sich in solchen Momenten für einen Blender begeistern können und Ihre Anerkennung ausdrücken, erzeugen Sie eine positive Chemie. Das erleichtert die folgenden Maßnahmen.

Die Leistung von Blendern verbessern

Blender lernen am besten inkognito. Wo sie beiläufig lernen und ihre Schwächen nicht offenbaren müssen, entwickeln sie sich durchaus weiter. Das ist zum Beispiel auf Fortbildungen möglich.

Blender sitzen dann da und nicken wissend, als wäre ihnen längst bekannt, was ein Referent vorträgt. Dennoch sind sie aufmerksam und schließen ihre Wissenslücken. Laden Sie Blender aber besser nicht auf Fortbildungen ein, in denen es um Grundsätzliches geht. Die Vorstellung, etwas zu lernen, das man nicht sofort in Szene setzen kann, langweilt Blender. Kochbuchartiges Anwendungswissen hat die besten Chancen, ihr Interesse zu wecken. Darüber hinaus können Sie Blendern ein Modell sein, das diese nachahmen können. Machen Sie Ihr Vorgehen transparent. Denken Sie laut. In der Praxis kann das so aussehen:

Blenderin Birgit fehlen die sozialen Kompetenzen, um mit ihren jugendlichen Töchtern angemessen umzugehen. Ihre Freundin Gudrun kann es kaum mitansehen, wenn sie zu Besuch ist. Gudrun hat Birgit schon auf ungünstiges Verhalten hingewiesen und ihr Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Das hätte sie lieber bleiben lassen. Die nächsten Begegnungen waren von Birgits Selbstdarstellung geprägt. Sie schwärmte davon, wie toll es in ihrer Familie läuft. Sie streute Binsenweisheiten zur Erziehung ein. Zufällig hat Gudrun entdeckt, wie es besser läuft. Einmal hat sie nämlich beiläufig erwähnt, wie sie mit ihrer Tochter umgeht: „Bevor ich Alisa kritisiere, sage ich

... ihr erstmal ein paar positive Dinge.“ Kurz darauf beobachtete Gudrun, wie sich Birgit diese Strategie aneignete. [...]

Manchmal schlägt Blendern die Stunde der Wahrheit. Denn jede Leistung lässt sich messen. Heute werden zum Beispiel an vielen Universitäten die Leistungen der Professoren von ihren Studenten beurteilt. Die Qualität ihrer Lehrveranstaltungen wird veröffentlicht. Das ist das Ende von Blendern. Sie geraten unter Druck, sich anzustrengen und die Qualität ihrer Leistungen zu verbessern. In anderen Bereichen kann man die Kundenzufriedenheit messen oder untersuchen, welche Abteilung in welchem Ausmaß zum Erfolg eines Unternehmens beiträgt. Wer eine Leistungsmessung einführt, zwingt Blender, sich Kompetenzen anzueignen, und wird mittelfristig besser mit ihnen auskommen.

LESEPROBE 2



Unsere Stacheln beruhen auf einer Reihe von charakteristischen Schutzmechanismen. Hier die gekürzte Fassung des Kapitels »Abwerten«.

Abwerten



Fallen Ihnen die Schwachpunkte anderer sofort auf? Haben Sie schnell eine kritische Analyse zur Hand? Urteilen Sie manchmal hart? Erkennen Sie hinter dem Verhalten anderer fragwürdige Motive? Dann könnte Abwerten Ihr Stachel sein.

Abwerten heißt, jemanden schlechter zu machen, als sie oder er ist. Meist werden andere dabei an überhöhten Maßstäben gemessen. Wer dahinter zurückbleibt, erscheint dann unzureichend. Darin unterscheidet sich eine Abwertung von konstruktiver Kritik. Diese legt an andere nur einen Maßstab an,

dem sie auch gerecht werden können. Sie würdigt auch das Positive und fügt einen kritischen Punkt in ein Gesamtbild ein. Wo die Grenze zwischen einer Kritik und einer Abwertung verläuft, lässt sich nicht immer leicht unterscheiden. In den folgenden Beispielen ist sie aber eindeutig zu erkennen.

Negativanalysen. „Keiner in deiner Familie sagt offen, was er will. Das läuft alles hintenrum.“ Werner starrt auf seine Knie. Ihm ist sichtlich unbehaglich zumute. Trotzdem hört er der Analyse seiner Frau weiter zu: „Und du bist genauso. Bis ich mal herausfinde, was du willst, vergehen Wochen. Deshalb ziehen deine Kollegen auch ihr Ding durch und du bist am Ende unzufrieden.“

Nach solchen Gesprächen fühlt sich Werner wie ein begossener Pudel. In manchem hat seine Frau sicher recht. Aber sie lässt ja kein gutes Haar mehr an ihm.

Abschätziges Körpersprache. Johann stellt in der Teambesprechung vor, wie er das neue Modul für die Software aufgebaut hat. Sein Kollege Erik macht ihn nervös. Der verfolgt seine Ausführungen mit verschränkten Armen und hochgezogenen Augenbrauen. Johann schließt mit den Worten: „Das wird dem Kunden gefallen.“

Erik wiederholt: „Das wird dem Kunden gefallen.“ In dem Ton, den Erik wählt, klingt Johanns Satz dümmlich. Erik lässt nun einige Kritikpunkte folgen, die berechtigt sind und die helfen, das Modul zu verbessern. Trotzdem fühlt sich Johann gekränkt und wütend.

Moralische Verurteilung. Heiner sieht seinen Sohn missbilligend an. „Kannst du dir gar nicht vorstellen, wie es dem Benjamin geht, wenn du ihm einfach seine Sachen wegnimmst? Du bist doch nicht alleine auf der Welt. Die anderen um dich herum haben auch Rechte.“

Heiners Sohn erstarrt und sieht mit glasigem Blick vor sich hin. Heiner legt ihm die Hand auf die Schulter: „Wir verlangen doch gar nicht viel von dir. Ein bisschen Mitgefühl und darauf achten, wie es dem anderen geht. Das kann doch nicht so schwer sein.“

Die Beispiele zeigen ein ganzes Spektrum von abwertendem Verhalten. Einige Dinge sind ihnen gemeinsam. Wenn wir andere abwerten, machen wir uns selbst zum Maßstab. Wir beurteilen andere anhand unserer eigenen Werte und Fähigkeiten. Andere müssen fast zwangsläufig schlecht abschneiden, denn sie sind ja anders als wir.

So verändern Sie Ihr Verhalten

Sich selbst von außen und andere von innen betrachten – darin sehen Psychologen heute eine wichtige Fähigkeit. Dieser Perspektivwechsel setzt die Dinge in ein neues Verhältnis. Menschen relativieren sich selbst und machen den anderen zum Mittelpunkt, zumindest für einige Momente des Verstehens und der Zuwendung. Sich relativieren bedeutet außerdem, andere nicht nur am eigenen Maßstab zu messen, sondern auch

an dem des anderen. Wie das praktisch wird, zeigen Ihnen die folgenden Lernwege.

Umarmen Sie die Unvollkommenheit

Die Welt ist unvollkommen und Menschen sind unvollkommen. Unser Leben, unsere Arbeit und auch andere Menschen muten uns daher immer wieder Frustrationen zu. Wer sich gegen diese Tatsache des Lebens sträubt, reibt sich auf und gerät schnell in eine Verfassung innerer Gereiztheit. Wer die Unvollkommenheit dagegen annimmt, kann der Welt und anderen Menschen gelassen entgegentreten: „Andere dürfen auch einmal meine Bedürfnisse übersehen und mich enttäuschen. Es ist in Ordnung, wenn andere an die Grenzen ihrer Fähigkeiten oder ihres Charakters stoßen, selbst wenn das für mich einmal unangenehme Folgen hat. Es darf auch vorkommen, dass mich jemand in meinen Absichten und Fähigkeiten verkennt. Denn trotz aller Unvollkommenheiten kann ich glücklich sein, die meisten meiner Ziele erreichen und erfüllte Beziehungen pflegen. Ich kann meinen Frieden mit dem machen, was in meinem Umfeld nicht in Ordnung ist.“

Nehmen Sie am anderen Maß

In unserer ersten Reaktion machen wir uns selbst zum Maß der Dinge. Unsere Gefühle zeigen an, was uns stört, was uns bedroht oder was uns herabsetzt. Wir bewerten andere anhand von dem, was wir für gut und richtig halten. Wir messen andere an Zielen, die wir für erreichbar halten. Aus diesem Blickwinkel erscheint unser eigenes Tun gut und folgerichtig,

während das anderer unter Umständen unvernünftig, unangemessen oder unmoralisch erscheint.

Sich selbst von außen und den anderen von innen sehen heißt hier, mit dem Maß des anderen zu messen. Dann betrachten Sie die Situation von den Gefühlen, Werten und Zielen des andern her: Ein Redaktionsleiter zum Beispiel könnte eine Praktikantin als unselbstständig verurteilen, weil sich diese zurückhält und auf Anweisungen wartet. Doch vielleicht hat er nur nicht verstanden, was in ihr vorgeht. Ihre Zurückhaltung drückt vielleicht aus: „Ich bin hier neu. Ich möchte nicht einfach loslegen, sondern mich erst einmal daran anlehnen, wie es hier gehandhabt wird.“ Die Praktikantin bräuchte vielleicht nur eine Ermutigung, um auf ein eigenverantwortliches Arbeiten umzuschalten.

Entschärfen Sie Kränkungen

Besonders wenn Sie wütend oder impulsiv urteilen, liegt ein Verdacht nahe: Sie reagieren auf eine Kränkung. Jemand hat sie herabgesetzt, in beschämender Weise abgewiesen, nicht ernst genommen, keiner Aufmerksamkeit gewürdigt oder sie abgespeist. Alle diese Erfahrungen kränken. Wenn Sie die kränkende Person nun abwerten, lindert dies Ihre eigene Kränkung. Aber es gibt noch bessere Möglichkeiten, um eine Kränkung zu entschärfen.

Die Kränkung nicht persönlich nehmen. Dies ist der erste Schritt der Wundreinigung. Wenn Sie sich gekränkt fühlen, hat es einen guten Grund. Jedem tut es weh, wenn er missachtet,

herabgesetzt oder abgewiesen wird. Zugleich hat der Vorfall wahrscheinlich nichts mit Ihnen persönlich zu tun. Die meisten Kränkungen geschehen aus Unachtsamkeit oder im Eifer des Gefechtes, wenn andere sich für ihre Interessen einsetzen und aus dem Blick verlieren, wie es anderen mit ihrem Verhalten geht. Ein anderer hätte an Ihrer Stelle ganz Ähnliches erlebt.

Den Kratzer im Lack akzeptieren. Wen trifft ein Kratzer im Lack am meisten? Natürlich den, der ein gepflegtes und auf Glanz poliertes Auto fährt. Da tut schon der kleinste Kratzer weh. Ähnlich ist es mit unserem Image. Je wichtiger es uns ist, gut dazustehen, desto leichter kann man uns kränken. Die gelassenste Antwort auf den Kratzer im Lack lautet: „Na und? Es ist nur ein Auto. Es fährt mit Kratzer genauso gut wie ohne.“ Mit dieser Haltung können wir auch Kratzer in unserem Selbstwert hinnehmen.

Das Verhältnis zum Kränkenden klären. Vervollständigen Sie doch einmal folgenden Satz: „Ich nehme dir übel, dass...“ Manchmal werden Sie hier auf Punkte stoßen, die nicht in der Macht der kränkenden Person liegen, zum Beispiel „... dass du so unaufmerksam bist.“ Oder: „... dass du den Wert meiner Vorschläge nicht erkennst.“ Hier stoßen Sie auf die persönlichen Grenzen der kränkenden Person. Dann gilt es, die Unvollkommenheit des anderen anzunehmen. Aber das hat nichts mehr mit Ihrer Person und Ihrem Wert zu tun. Das Kränkungsgefühl wird sich schnell verflüchtigen.

Zusammenfassend können wir festhalten: Abwertungen beruhen vor allem auf zwei Mechanismen. Einerseits verzerren enttäuschte Gefühle die Wahrnehmung. Dann wirken andere unfähiger, ignoranter und schlechter, als sie in Wirklichkeit sind. Außerdem urteilt eine Abwertung anhand von Maßstäben, die dem Gegenüber – seinen Umständen und seiner Geschichte – nicht gerecht werden.

WEITERE BÜCHER VON JÖRG BERGER

Den Partner fürs Leben finden

Kaum etwas prägt unser Leben so stark wie die Wahl des Lebenspartners. Welche Anziehungskräfte führen Menschen zusammen? Wie gebe ich der Partnersuche die besten Chancen? Kann ich eine Beziehung retten, die schwierig begonnen hat? Jörg Berger verbindet Befunde aus der psychologischen Forschung mit den Praxiserfahrungen, die er in der Begleitung von Partnersuchenden und Paaren gewonnen hat.

114 Seiten · Paperback
ISBN 978-3-86827-498-1 · € 9.95



Das 9 x 1 des Charakters

Welche Gabe schlummert in Ihnen? Und in den Menschen, die Sie lieben? Neun Charakterbeschreibungen führen Sie auf eine Spur: Wachstumsbringer, Gemeinschaftsstifter, Hoffnungsträger, Sinneswecker, Brückenbauer, Vertrauensstifter, Freudenboten, Freiheitskämpfer und Friedensstifter.

Menschen mit diesen Eigenschaften haben entfaltet, was Gott in ihren Charakter gelegt hat. Jeder Charakter ringt mit einer eigenen Lebensfrage. Die Suche nach einer Antwort kann in Sackgassen führen – oder zu einer Weisheit, die das Leben gelassen und fruchtbar macht.

200 Seiten · Paperback
ISBN 978-3-86827-044-0 · € 9.95




fräncke



Die Eigenarten mancher Menschen rauben Kraft und Nerven. Der Psychotherapeut Jörg Berger zeigt, wie Sie sich auf faire Weise schützen und der Beziehung eine neue Chance geben können. Psychologisch fundiert, unterhaltsam, mit vielen Beispielen aus der Praxis.

Unter Stress fahren wir unsere Stacheln aus. Wir verletzen andere, machen ihnen Angst oder enttäuschen sie. Selbst Menschen, die wir mögen, machen wir manchmal das Leben schwer. Jörg Berger zeigt Wege, wie Sie Ihre Stacheln erkennen, entschärfen und allmählich entbehrlich machen.

Stachelige Persönlichkeiten
176 Seiten · Paperback
ISBN 978-3-86827-474-5 · € 9.95

Meine Stacheln
208 Seiten · Paperback
ISBN 978-3-86827-530-8 · € 9.95

Auch als Hörbuch und
e-Book erhältlich

francke