

Nicht immer auf die anderen schauen!

Stärken Der Augsburger Mental- und Persönlichkeitstrainer Antony Fedrigotti erklärt, wie man im Alltag besser mit sich selbst zurechtkommt. Eine Kernbotschaft: Es ist ein Fehler, sich ständig darüber Gedanken zu machen, was man nicht kann

Solche Empfehlungen klingen denkbar einfach: „Höre auf dich selbst und nicht auf die anderen“ oder „Stärke deine Stärken“. Der Augsburger Erfolgscoach Antony Fedrigotti erklärt im Interview mit unserer Zeitung, wie das tatsächlich funktionieren kann.

Herr Fedrigotti, Tausende Mitarbeiter von Opel und anderen Firmen bangen um ihre Arbeitsplätze. Keine gute Zeit fürs Selbstbewusstsein, oder?

Fedrigotti: Sicherlich nicht die beste Zeit. Aber gerade da ist es wichtig, das Thema anzugehen. Wenn wir hier anfangen, an uns zu zweifeln und zu zögern, dann erreichen wir das Gegenteil von dem, was wir gern erreichen wollen.

Was ist das eigentlich: Selbstbewusstsein?

Fedrigotti: Wir müssen das zweiteilen. Zum einen wird darin das äußere Auftreten gesehen: Sicher vor anderen sprechen können, sich gut verkaufen und so weiter. Zum anderen geht es aber darum: Wie fühle ich mich im Innern? Das ist der weitaus wichtigere Teil, denn meine innere Haltung beeinflusst erheblich alles andere. Viele Menschen vergleichen sich häufig mit anderen – und das zehrt am Selbstbewusstsein. Denn wenn ich meine eigene Person ständig kritisiere, dann spiegelt sich

das auch nach außen wider. Der Körper lügt nicht. Es ist daher sehr hilfreich, bei der Einstellung zu sich selbst anzufangen, um selbstbewusster auftreten zu können.

Heißt das, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen?

Fedrigotti: Die Frage ist, wie man Schwäche definiert. Viele Menschen glauben, dass ihnen zum Erfolg das fehlt, was andere haben. Sie definieren die eigenen „Schwächen“ in den Stärken der anderen. Das stimmt

„Es geht nicht darum, was man nicht kann. Sondern das zu tun, was einem liegt.“

Antony Fedrigotti

aber nicht. Anstatt an sich zu zweifeln, sollte man sich Ziele stecken, die man selbst mit seinen eigenen Talenten und Eigenschaften erreichen kann. Es geht also auch darum, die eigenen Grenzen auszuloten, um die Frage: Welchen Preis möchte ich bezahlen, um ein Ziel zu erreichen? Wir müssen von der Vorstellung wegkommen, dass wir immer alle Situationen beherrschen müssen. Das kann kein Mensch. Aber genau das lässt uns oft am Selbstbewusstsein zweifeln.

Aber was kann man dagegen tun?

Fedrigotti: Die meisten Menschen richten sich danach aus, was sie nicht können, anstatt die Stärken auszubauen und das zu machen, was ihnen liegt. Ein Beispiel: Wenn sich jemand gut präsentieren kann, ein guter Kommunikator ist, allerdings Buchhaltung nur mit Widerwillen erledigt, dann bringt es ihm auch nichts, die Buchhaltung ständig selbst zu machen. Besser ist es, er vergibt die Aufgabe an jemanden, der darin gut ist und Buchhaltung gerne erledigt – sodass er sich auf seine Stärken konzentrieren kann.

Ist es denn genetisch bedingt, worin ich gut bin?

Fedrigotti: Zumindest teilweise ist es Veranlagung. Ich unterscheide in der Typologie zwischen emotionalen, sensitiven und rationalen Menschen. Dazwischen gibt es Hunderte Abstufungen, aber bleiben wir bei den Haupttypen: Der dominant Emotionale ist einer, der auf der Bühne begeistert, die Leute mitreißt, sie zum Lachen bringt. Das beeindruckt den Sensitiven, weil er denkt, dass er das nicht kann. Dabei ist das nicht seine Stärke. Der Sensitive ist vielmehr ein Mensch, mit dem man gern zusammen ist, der gern Körperkontakt hat, der gern im Team arbeitet. Seine Stärken liegen im Einzelgespräch, er hat ein gutes Einfühlungsvermögen, eine gute

Menschenkenntnis. Und der Rationale kann Inhalte ganz klar darstellen – auf der Bühne macht er einen Witz, über den erst mal alle nachdenken müssen. Der Rationale aber würde gern näher an die Menschen rankommen – das wiederum gelingt dem Sensitiven leichter.

Was nützt mir das, wenn ich gleichzeitig meinen Arbeitsplatz verliere?

Fedrigotti: Wenn das Unternehmen schließt, ist der Arbeitsplatz weg – da helfen alle Stärken nichts. Sie zu erkennen und auszubauen hilft aber auf dem weiteren Weg. Wer mit wenig Selbstbewusstsein in die Krise geht, hat danach noch weniger Selbstbewusstsein. Übergangsgelder können da sogar als Almosen wirken und die Leute noch mehr runterziehen – umgekehrt werden solche Gelder einem selbstbewussten Menschen helfen, die Krise als Chance zu erkennen, um etwas Neues zu finden. Man sollte sich daher durchaus auch dabei helfen lassen, das Selbstbewusstsein zu stärken, damit solche Hilfen nicht verpuffen.

Sehen Sie da Defizite, was das Angebot an Hilfestellungen angeht?

Fedrigotti: Alles in allem sind wir in Deutschland gut aufgestellt. Ein Problem sehe ich allerdings: Mit unserem Hang zu Negativmeldungen reden wir alles schlechter, als es ist –

und sorgen so für noch mehr Pessimismus.

Heißt das, es gibt eine Art kollektives Selbstbewusstsein?

Fedrigotti: Natürlich. Und wir Deutschen laufen leider oft mit gesenktem Haupt herum. Die Leute sollten erkennen, dass sie mehr beeinflussen können, als sie oft glauben. Wir kritisieren gern die Politiker, erlauben ihnen nicht, Fehler zu machen – und wundern uns, dass sie jedes Wort abwägen. Das wird dann wieder als

„Zuerst mehr leisten – und dann mehr fordern.“

Antony Fedrigotti

unklare Haltung, als Schwäche ausgelegt. Wir erwarten Perfektion und sind nicht für einen permanenten Lernprozess. Umso erfreulicher finde ich es, wenn sich Barack Obama nun hinstellt und selbstbewusst sagt, dass ihm die Ernennung einiger Minister missglückt ist. Ich hoffe, er bewahrt sich diese Natürlichkeit. Daran kann man sich ein Beispiel nehmen.

Noch ein Beispiel aus dem Arbeitsleben: Ein Arbeitnehmer fühlt sich zu schlecht bezahlt – wie kann er seinem Chef selbstbewusst klarmachen, dass er

mehr Geld möchte? Kann das auch schiefgehen?

Fedrigotti: Das ist eine Gratwanderung. Ich bin ein Freund vom Prinzip: Zuerst mehr leisten – und dann mehr fordern. Ich empfehle: Werden Sie Unternehmer im Unternehmen. Wenn ich weiß, dass ich 110 Prozent geleistet habe, dann kann ich mit meinem Vorgesetzten in ein Gespräch auf Augenhöhe gehen. Darin kann ich meine Leistung ansprechen, nach Optimierungsmöglichkeiten fragen – und mir so die Option für Gehaltsverhandlungen eröffnen. Eine Führungskraft, die eben nicht nur ein „Vor-Gesetzter“ ist, wird darauf reagieren.

Man sollte allerdings nicht erwarten, dass Leistung automatisch erkannt wird – man muss häufig selbst Initiative ergreifen, damit sie wahrgenommen wird. Wenn ich allerdings merke, dass ich immer wieder abgewiesen werde und meine Leistung nicht anerkannt wird, ist es Zeit, über einen Jobwechsel nachzudenken. Solange ich einen Arbeitsplatz habe, bin ich ja in einer starken Situation und kann mich ohne Risiko nach anderen Stellen umsehen. Bleibt man aus Bequemlichkeit bei einem Betrieb, in dem man unglücklich ist, kratzt das nicht nur am Selbstbewusstsein, sondern macht irgendwann auch den Körper krank.

Interview: Günter Bartsch