



*Wir sehnen uns danach, von allen geliebt zu werden und uns nach unseren Vorstellungen entfalten zu können.*

## PSYCHOLOGIE

# Die Opfer und die Macher

Coach Mathias Fischeck kategorisiert Menschen in zwei Gruppen, die ihr Leben unterschiedlich angehen

VON MARIE-ANNE SCHLOLAUT

**N**imm's nicht so schwer“ titelt Allround-Talent Helge Schneider einen seiner Songs und rollt das Thema auf die ihm eigene kreativ-schräge Art auf. Wenn's mal so einfach wäre, möchte man entgegenen. Coach und Buchautor Mathias Fischeck, der Belegschaften in Unternehmen, das Management und Privatpersonen berät, fasst es so zusammen: „Jeder kann sich entscheiden, ob er Opfer oder Autor seines Lebens sein will. Opfer zu sein ist für manche die elegantere Lösung, dann können sie die Verantwortung an andere abgeben – egal ob im Beruf oder privat.“ Folglich fühlen sich längst nicht alle leidendes Opfer. Fischeck: „Ja, es gibt zufriedene Opfer, die sich nicht verändern wollen. Das ist auch ok.“ Eins eint sowohl Opfer als auch Autoren des Lebens, sie wollen die Grundziele errei-

chen, die jeder verinnerlicht hat: dazugehören, geliebt werden und sich entfalten dürfen. Unsere Sehnsucht ist, uns genau so zu entfalten, wie wir uns das vorstellen, und dennoch von allen geliebt werden. Eine schöne Idee, aber in der Realität leider selten umzusetzen. Der Preis für die Selbstentfaltung ist vielmehr, dass wir nicht unbedingt auf Akzeptanz stoßen und in Teilen darauf verzichten müssen „dazu zu gehören“. Wer in der Opferhaltung verharrt, wird keins der Ziele erreichen.

### Bürde für den Partner

Werfen wir also zuerst einen Blick auf das Privatleben und danach im Beruf und bei den Führungsqualitäten. „Es ist schön, einen Partner zu haben“, so Fischeck, „aber wenn ich sage, ich brauche einen Lebensgefährten, um glücklich zu sein,bürde ich ihm die Verantwortung für mein Leben auf. Der andere hat sich gefälligst darum küm-

mern, dass es mir gut geht.“ Wenn dagegen beide in der Lage sind, allein und auf sich gestellt ein glückliches Leben zu führen, dann ist der Partner das Sahnehäubchen des Daseins: „Ohne dich geht es auch, aber mit dir ist es schöner.“ Mehr noch, es entlastet den anderen von einer Bürde, die er oftmals nicht gewillt oder in der Lage ist, ein Leben lang zu tragen. Fischeck: „Der andere steht permanent unter Druck und muss Erwartungen erfüllen. Tut er es nicht, finden wir ihn doof.“

Wer die Umklammerung aufbrechen und neue Wege gehen will, hat ein hartes Stück Arbeit zu erledigen. Er muss sich selbst konditionieren, seinem Gegenüber erläutern, dass andere Zeiten anbrechen und seinem Umfeld Rechenschaft ablegen. „Wollen wir uns verändern, hat oftmals unser Umfeld etwas dagegen, denn es ist immer von unseren Veränderungen betroffen und will sich nicht um-

stellen“, sagt Coach Fischeck und ergänzt: „Veränderungen gelingen nur, wenn man es selber will und nicht, wenn uns das auferlegt wird.“ Und keiner weiß es besser als wir selbst, was und wie wir etwas verändern wollen. „Ein Coach oder ein Therapeut können nur Geburtshelfer sein.“

Wer für sich die optimale Lösung anstrebt, ist nach Ansicht von Mathias Fischeck nicht auf dem Egotrip und läuft auch nicht Gefahr, zum Egomannen zu degenerieren. Meist erliegen Frauen dem Trugschluss, dass sie nur glücklich sind, wenn es ihr Umfeld auch ist: „Man kann andere aber nicht hundertprozentig glücklich machen. Damit macht man sich das Leben nur schwer und hat nur mäßigen Erfolg. Wir können es nie allen und zeitgleich auch uns selbst recht machen. Es gilt: Wenn es mir gut geht, hat auch mein Umfeld etwas davon.“ Das ist schon schwer genug und lässt sich fast nahtlos



FOTO: UNITED LENSES/PHOTOCASE

auf den Beruf übertragen, denn auch da sucht der Mensch meist die bequeme Variante. Nicht etwa, weil er unwillig oder unfähig ist, sondern weil Mensch und Gehirn im Lauf der Evolution verinnerlicht haben, dass Veränderungen tunlichst zu meiden sind, da sie Gefahren und Risiken bergen. Zu Zeiten unserer Keulen schwingenden Vorfahren waren es gar Todesgefahren. Die elementaren Warnmechanismen von damals funktionieren noch heute, selbst im Zeitalter der Exkursionen zu Mond und Mars.

Diese archaische Sichtweise verführt dazu, uns vor Verantwortung zu drücken, da sie zwangsläufig Risiken birgt. Fishedick: „Je mehr Verantwortung ich als Angestellter übernehme, desto mehr Freiheiten habe ich auch. Viele wollen aber nur die Freiheiten und nicht die Verantwortung. Sie wären dazu in der Lage, sind jedoch zu bequem.“ Mit dem Prinzip „Freiheit-Verantwortung“ tun sich übrigens die „Indianer“ eines Unternehmens schwerer als deren „Häuptlinge“, die möglicherweise mehr Übung darin haben. Nur: Gelernt haben es die wenigsten, egal ob die da unten oder die da oben. Fishedick: „Die wenigsten Führungskräfte sind ausgebildete Führungskräfte.“ Und müssen es auch nicht sein. „Früher wurde derjenige der Chef, der fachlich der Beste

war. Das vermeidet man heute tunlichst. Wer fachlich top ist, verfährt sich als Chef oft in Dingen, die er gut beherrscht, und zieht sich bei anderen Sachen aus der Affäre. Fachfremde sind meist die besseren Führungskräfte.“ Denen aber auf jeden Fall auferlegt wird, jeden Einzelnen und das Team gefälligst zu motivieren. „Lieber nicht“, rät Fishedick, „denn Motivation ist wie künstliche Beat-

## „Motivation ist wie künstliche Beatmung. Höre ich auf, erstickt der andere.“

Mathias Fishedick

mung. Das geht nur so lange gut, so lange ich es mache. Höre ich damit auf, erstickt der andere. Es ist besser, dafür zu sorgen, dass der Mitarbeiter selber atmet, also lernt, sich selbst zu motivieren. Damit steigert er gleichzeitig sein Selbstbewusstsein.“ Der Schlüssel dazu ist die Wertschätzung des anderen. Der Rest kommt von allein. Das gilt übrigens auch für die älteren Kollegen, die den Betrieb in- und auswendig kennen. Denen könne man nicht mit Sprüchen kommen wie „Lassen Sie mal ste-

cken, heute ist alles anders“, denn genau das qualifiziere sie ab und spiegele ihnen die geringe Wertschätzung ihrer Tätigkeit wider. „Als Chef bin ich nicht dazu da, fertige Lösungen zu präsentieren, sondern den Mitarbeiter darin zu unterstützen, eigene Lösungen zu entwickeln und sein Potenzial zu entfalten.“ Das finden Mitarbeiter anfänglich ziemlich befremdlich, lernen es aber mit der Zeit schätzen. „Motivationstraining vermittelt vordergründig ein tolles Gefühl. Man ist zu vielem bereit, angestachelt und emotional angepischt. Aber auf Dauer bringt es nichts. Es ist so, als ob man Drogen nimmt. Auch die wirken nur eine bestimmte Zeit. Aber sinnvolle Veränderungen, Durststrecke inklusive, haben Langzeitwirkung.“

Jungen Führungskräften würde Mathias Fishedick gern ins Stammbuch schreiben, dass der alleinige Blick auf selig machende Zahlen nicht zum Erfolg führt: „Sie müssen begreifen, dass der Laden nur läuft, wenn es menschlich gut klappt.“

Allen Bemühungen und Freundlichkeiten zum Trotz sollte man sich beruflich wie privat immer mal wieder die Frage stellen, ob man sich wirklich mit diesem oder jenem Menschen umgeben und abgeben will. Drei Antworten hat man zur Auswahl: love it, leave it oder chance it – also: Ich akzeptie-

re es, wie es ist; ich wende mich ab oder ich verändere die Gegebenheiten. Das lässt sich auf den ungeliebten Chef oder Mitarbeiter genauso anwenden wie auf den Partner oder den einen und anderen Freund. „Wir hätten aber gern noch die vierte Variante“, sagt Mathias Fishedick, „nämlich jammern, klagen und alles beim Alten belassen.“ Unbestritten erreichen das einige ganz gut.

## Veranstaltung

### „Nimm's leichter – Strategien fürs Leben“

Freitag, 12. Juni, 19 Uhr, studio dumont, Breite Straße, 72, Köln-Innenstadt



**Experte:** Mathias Fishedick, Coach für Unternehmen und Privatpersonen sowie Buchautor in Köln  
**Moderation:** Marie-A. Schlolaut

**Karten** für 12,55 Euro (Abocard 10,50 Euro) gibt es ab sofort im Servicecenter Breite Straße 72, Köln, bei Kölnticket unter ☎ 0221/ 28 01

» [www.koelnticket.de](http://www.koelnticket.de)  
» [www.abocard.de](http://www.abocard.de)