



MOTOR ODER MIESEPETER?

Neid: ein Gefühl mit zwei Gesichtern.

VON HORST LEMPART

Ich beneide sie um diese Stelle. Als Oberärztin hat sie viel mehr Möglichkeiten der Einflussnahme.“ – Ein junger Facharzt sitzt in meinem Coaching und ringt um Fassung. Seine Kollegin hat die Oberarztstelle bekommen, auf die er selbst gehofft hatte. Und nein, er kann es nicht lassen, noch einen kleinen Nachsatz zu liefern: „Sicher war da auch ein Frauenbonus im Spiel.“

Neid. Ein Wort, das in Gesprächen selten mit Stolz ausgesprochen wird. Und doch ist es allgegenwärtig – im Büro, im Freundeskreis, sogar beim Kindergeburtstag („Warum darf *die* mehr Smarties haben?“). Neid hat ein mieses Image. Aber zu Unrecht – zumindest teilweise.

Neid: der große Unverstandene

Aus psychologischer Sicht ist Neid zunächst einmal neutral. Ein soziales Vergleichsgefühl. Wir sehen etwas, das jemand anderes hat – mehr Einfluss, mehr Gehalt, mehr Anerkennung – und vergleichen es mit unserer eigenen Situation. Das Ergebnis? Wir fühlen uns kleiner. Aber: Dieses Gefühl muss nicht zwingend destruktiv sein. Neid kann auch antreiben. Wie ein innerer Weckruf: „*Willst du das nicht auch erreichen? Dann los!*“

Im Fall meines Klienten war das zu Beginn durchaus der Fall. Er entwickelte Initiativen, leitete Projekte, positionierte sich als zukünftiger Oberarzt. Die Energie des Neids wurde zum Treibstoff seiner Entwicklung. Alles gut, könnte man sagen. Auch sein anfänglicher Auftritt bei mir deutete darauf hin, dass er, durch seinen Neid motiviert, jetzt im Coaching neue Starthilfe suchte.

Wenn aus Neid Missgunst wird

Seit dem Überholvorgang seiner Kollegin waren anderthalb Jahre vergangen. Keine Beförderung in Sicht. Und

der Neid – ursprünglich ein ehrlicher Ausdruck von „Ich will auch!“ – verwandelte sich langsam in Missgunst: „*Die da oben sehen einfach nicht, was ich leiste!*“ Der Kontakt zur Kollegin, einst nahezu freundschaftlich, inzwischen frostig wie ein heruntergekühlter OP-Saal.

Spätestens hier wird deutlich: Neid ist ein Gefühl mit zwei Gesichtern. Wird er ignoriert oder unterdrückt, verbeißt er sich. Dann nistet er sich ein wie ein stiller Groll und beginnt, das Denken zu verzerren. Die anderen werden zu „Idioten“, die Kollegin zur „Quotenfrau“, die eigene Leistung zur „unsichtbaren Großtat“. Willkommen in der Opferhaltung. Hier setzte mein Coaching an: Was sind nachvollziehbare Argumente, was sind Vorwände? Was lähmt so sehr, dass aus der Opferhaltung keine konstruktiven Taten mehr möglich sind? Wie kann der Klient inneren Frieden finden und gleichzeitig in einen gesunden Wettbewerb treten? (Und Wettbewerb um leitende Stellen gibt es im Klinikalltag besonders häufig, wie ich in zahlreichen Coachings und Seminaren lernen durfte).

Kommunikation als Kippmoment

Entscheidend ist, wie wir mit Neid kommunizieren – vor allem mit uns selbst. Wird das Gefühl früh erkannt und benannt, lässt sich konstruktiv damit umgehen. Die innere Stimme könnte dann sagen: „*Aha, ich bin neidisch. Offensichtlich gibt es etwas, das ich mir wünsche. Wie kann ich dem näherkommen?*“

Hier kann Coaching eine wertvolle Rolle spielen. Im geschützten Raum darf Neid ausgesprochen werden, ohne moralisches Urteil. Man kann sortieren: Ist es der Titel, das Geld, das Ansehen – oder doch der Wunsch nach Wirksamkeit? Und wie realistisch ist es, das in der aktuellen Position zu erreichen? In meinem Coaching-Alltag begegnen mir immer wieder Menschen, die einen Mangel an nar-

zisstischer Bedürfnisbefriedigung beschreiben: Ich will bedeutend sein, Einfluss haben, gesehen werden, geliebt werden. So weit ganz natürlich, wenn man das Maß nicht überspannt. Dem Zusammenhang von Neid und narzisstischer Prägung könnte ich einen eigenen Beitrag widmen.

Neid braucht Humor

Humor kann helfen, den Neid zu entwaffnen. Wer über sich selbst lachen kann – etwa über die absurde Vorstellung, dass *alle anderen* bevorzugt werden – nimmt dem Gefühl den giftigen Stachel. Neid ist zutiefst menschlich. Niemand ist dagegen immun, nicht mal Coaches. Ich zum Beispiel beneide Menschen, die extrem gut vorbereitet in Besprechungen gehen. Was für eine Superkraft!

Fazit: Neid als Entwicklungssignal

Neid will uns nicht ärgern – er will uns wecken. Solange wir ihn nicht zum Weltbild machen, sondern zum inneren Hinweisgeber, kann er Wachstum anstoßen. Der junge Facharzt muss vielleicht nicht den Job wechseln – aber vermutlich seine Haltung. Und wenn es doch ein Wechsel wird, sollte er nicht aus Verbitterung geschehen, sondern aus einem klaren, gestärkten Impuls heraus. Ich bin gespannt, wohin ihn das Coaching trägt. Ob Neid für ihn zum Motivator oder Terminator wird, entscheidet letztlich er selbst. In diesem Sinne: Neidet mutig – und nutzt das Gefühl als Spiegel. Vielleicht zeigt es nicht, was fehlt, sondern was möglich ist. Ist das nicht eine beneidenswerte Haltung? ■



© Alea Horst

Horst Lempart

ist Coach, Trainer, Supervisor in Koblenz.

Er ist Autor mehrerer

Fachbücher zu

Coaching-Themen.

www.horstlempart.de