



AUTHENTISCH UND FÜR SCHLECHT BEFUNDEN

Was bedeutet es „authentisch“ zu sein?

Und wie erstrebenswert ist dieser Zustand?

VON HORST LEMPART

Ob in Psychologie, Coaching, Philosophie oder Kunst, in nahezu allen Lebensbereichen scheint Authentizität ein hoher Wert zu sein. Apropos „Sein“: Ganz allgemein gesprochen wird Authentizität übersetzt mit der Passung von „Schein“ und „Sein“. Es geht um Echtheit, Unverfälschtheit, Originalität. Unter die-

sem Aspekt habe ich einen Blick in die Sozial- und Evolutionspsychologie geworfen. Bevor wir beurteilen können, ob eine Person authentisch ist, sollten wir die Frage beantworten: Wie wird der Mensch zu dem, was er ist?

Die Diskussion hierüber ist sehr vielfältig und wird von verschiedenen Denkrichtungen geprägt. Die Grund-satzfrage lautet: Wie viel unserer Persönlichkeit ist genetisch bestimmt,

und was erfahren wir durch unsere Sozialisation? Ein Standpunkt lautet, dass der Mensch genetisch sehr vorherbestimmt ist und seine Anlagen durch den Sozialisierungsprozess gefördert oder ausgebremsst werden. Andere Meinungen gehen davon aus, dass die anlagebedingte Vorbestimmung eher gering ist und die Persönlichkeit vor allem durch Bindungserfahrungen geprägt wird.

Werte wirken wie ein innerer Kompass.

Wie auch immer die Verhältnismäßigkeit ausfällt, fest steht: Der Mensch ist zum großen Teil das, was die Gesellschaft zunächst aus ihm – und dann auch zunehmend er selbst aus sich – macht.

Entsprechen also authentische Menschen vor allen Dingen dem „Common Sense“ ihrer Peergruppen, Familien und nahen Bezugspersonen? Können Fremde überhaupt beurteilen, ob wir „ganz echt“ sind? Dazu fällt mir der Begriff der Kongruenz ein. Wenn Reden und Handeln zusammenpassen, dann scheint es zu „stimmen“. Der Bezug zur Stimme kommt nicht von ungefähr. Stimme und Stimmung hängen eng miteinander zusammen. Wenn die Stimme klar und fest ist, wirkt unser Auftreten sicher, überzeugend und oft eben auch authentisch. So weit die Außenperspektive.

Im Innenverhältnis liegt die Vermutung nahe, dass authentische Menschen stark durch ihre internalen Programme geprägt sind. Sie überprüfen für sich: Stimmt das mit meinen eigenen Wertmaßstäben überein? Wie fühlt sich das für mich an? Was bedeutet das für mich? Die Antwort auf diese Fragen bestimmt ihr Handeln. Im Unterschied dazu stellen sich external geprägte Menschen die Fragen: Was denken die anderen wohl darüber? Mit welchen Konsequenzen habe ich zu rechnen? Wie kann ich es den anderen recht machen?

Wenn wir den Blick auf unsere Werte lenken, stellen wir allerdings fest: auch sie kommen im Grunde „von außen“. Unsere Werte sind das, was wir über Jahre und Jahrzehnte auch durch Erziehung und Kultur verinnerlicht haben. Werte wirken wie ein innerer Kompass, sie sind handlungsleitend. Und sie sind identitätsstiftend. Werte schenken Lebens- und Selbstwert. Geht es im Grunde also um Selbstwertschätzung, wenn wir von Authentizität sprechen?

Der Philosoph und Autor Richard David Precht ist in seinem Bestseller-Buch „Wer bin ich und wenn ja, wie viele?“ unter anderem der Frage nachgegangen, was uns als Persönlichkei-

ten ausmacht. Wie werden wir durch unsere Rollen bestimmt? Und wer ist „Ich“?

Vielleicht sollten wir unter Berücksichtigung unseres „Inneren Teams“ (ein Modell von Schulz von Thun) eher von etwas sprechen wie einem „authentischen Pluralismus“. Ich habe für mich den englischen Begriff „authentic diversity“ gefunden. Er bringt nach meinem Empfinden besser zum Ausdruck, dass es nicht „die“ authentische Person gibt, sondern Authentizität immer ein Ergebnis verschiedener Umwelten ist und dadurch einem stetigen Wandel unterliegt.

Stefan, ein junger Mann von 24 Jahren, kam zu mir ins Coaching. Sein Anliegen war, an seiner sozialen Kompetenz zu arbeiten. Er erfreute sich eines großen Bekanntenkreises, entbehrte aber dauerhafter, tieferer Freundschaften. Sein Ziel war es, seine Stolperfallen zu identifizieren, um damit den Weg zu tragfähigen Beziehungen zu ebnen. „Offenbar können mich die Leute nicht so akzeptieren, wie ich bin“, war eine seiner ersten Äußerungen. Also ein Fall von „Authentizitäts-Inakzeptablerismus“. Die erste Stunde stand ganz im Zeichen von Stefans Beziehungsgestaltung.

Um es kurz zu machen: Stefan war ein authentisches Arschloch. Er liebte es, Späße auf Kosten anderer zu machen, seine eigenen Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu stellen und Menschen für seine Zwecke auszunutzen. Bei all dem konnte man wirklich sagen: Das passt völlig zu ihm. Er blieb seiner Linie schon seit Jahren treu. Stefan erlebte sein Verhalten auch als völlig „normal“ und „stimmig“. Allerdings wurden die Kosten, die er dadurch zu verzeichnen hatte, mit der Zeit unangenehm hoch, zu hoch.

Unter anderem war die Glaubenssatsarbeit von Stefan ein wesentlicher Schritt in seine innere Befreiung. Die

vier Fragen von Byron Katies „The Work“ unterstützten ihn dabei, seine Aussage „Die Leute akzeptieren mich nicht so, wie ich bin“ zu überprüfen und zu entmachten. Am Ende seines Prozesses stellte Stefan fest, dass Authentizität, Empathie und Diplomatie keine Widersprüche sind, sondern einander ergänzen und sich gelegentlich sogar voraussetzen, um erfolgreich zu sein.

Authentizität an sich ist noch kein Wert. Wir sind aufgefordert, ihr einen zu geben. ◀◀



Zum Autor

Horst Lempart

Coach in eigener Praxis
in Koblenz.

www.spectrumcoaching.de