

# How to have confidence in power in dealing as peopleLes

by Les Giblin · Language: DE

Summary by booksummaryai.com — <https://booksummaryai.com/country/de/how-to-have-confidence-in-power-in-dealing-as-peoples-zusammenfassung>

## Summary

In 60 Sekunden

Les Giblin sagt: Selbstsicherheit im Umgang mit Menschen ist keine angeborene Charaktereigenschaft, sondern eine Fähigkeit, die auf dem Verständnis der menschlichen Natur aufbaut. Jeder sehnt sich nach Anerkennung, und jeder interessiert sich am meisten für sich selbst. Der Weg zu Einfluss führt also über das Ego des anderen, nicht über dein eigenes. Zuhören, Namen verwenden, ehrlich loben, eigene Fehler zugeben und niemals sagen: „Du hast Unrecht.“

Warum es sich lohnt

Ein klassisches Handbuch für Menschenkenntnis – für alle, die sich vor Gesprächen, Streitgesprächen oder Kritik fürchten. Es liefert konkrete Handgriffe statt vager Ermutigung, um im Beruf wie zu Hause Kooperation zu gewinnen. Wer schon einmal im Streit die Fassung verloren oder eine Korrektur verpatzt hat, findet hier Formulierungen, die den Stolz des anderen schützen und trotzdem ans Ziel bringen.

Die Kernideen

Die Menschen interessieren sich für sich selbst — also interessiere dich für sie

Ein Leser schreibt dem Autor über seine Ehe. Jahrelang hatte er seine Frau kritisiert, an ihren Fehlern herumgenagelt, und die Beziehung war abgekühlt. Dann versuchte er einen anderen Weg: Er ließ die Kritik bleiben und begann zu bemerken, was sie richtig machte, und sagte ihr, dass er das zu schätzen wusste. Das Klima zu Hause veränderte sich. Die Frau reagierte auf die Wertschätzung, und die Ehe wurde eine glückliche. Er schrieb die Verwandlung der Beziehung allein der einfachen Umstellung zu — vom Suchen nach Fehlern zur Wertschätzung. Sein Brief steht als Beleg dafür, dass das Verlangen, wichtig zu sein, am tiefsten hinter der eigenen Haustür wirkt, und dass man es mit nichts als Aufmerksamkeit füttern muss.

Giblin's Grundlage ist, dass Sicherheit im Umgang mit Menschen aus dem Verstehen und Anwenden von Prinzipien der menschlichen Natur kommt, nicht aus Tricks oder Manipulation. Drei Wahrheiten tragen alles: Die Menschen interessieren sich in erster Linie für sich selbst, jeder trägt ein beständiges Verlangen in sich, wichtig zu sein, und der einzige verlässliche Weg,

jemanden zu etwas zu bringen, ist, dass er es selbst tun will. Der Autor schreibt den Satz über das Verlangen, geschätzt zu werden, dem Philosophen William James zu. Richte deinen Fokus von interessant sein auf interessiert sein um, und du hörst auf, um den Scheinwerfer zu konkurrieren, den du ohnehin nie gewinnen würdest.

Probier es aus: Erwische dich diese Woche, bevor du eine Kritik an jemandem äusserst, der dir nahesteht, und ersetze sie durch eine konkrete, ausgesprochene Wertschätzung.

Die großen Vier: zuhören, applaudieren, Namen nennen, innehalten

Bei einem Dinner saß ein Geschäftsmann neben einem Botaniker. Er wusste nichts über Pflanzen, also hörte er einfach zu — aufmerksam, ohne etwas für sich zu wollen, und ließ den Botaniker über seine Welt sprechen. Stunden später erzählte der Botaniker dem Gastgeber, der Geschäftsmann sei der 'interessanteste Gesprächspartner', den er je getroffen habe. Der Mann hatte kaum etwas gesagt. Gliblin stellt dazu Jim Farley, den Politiker, der eine Karriere darauf aufbaute, sich Namen zu merken — er konnte sich 50.000 Vornamen merken und schrieb seinen Erfolg dieser Fähigkeit zu. Zusammen beweisen sie die großen Vier Techniken: zuhören, applaudieren und Komplimente machen, Namen häufig verwenden, und vor der Antwort innehalten, um zu zeigen, dass man den anderen aufgenommen hat.

Die großen Vier sind absichtlich mechanisch: Höre den Menschen zu, applaudiere ihnen und mache ihnen Komplimente, verwende ihre Namen so oft wie möglich, und mache vor der Antwort eine Pause, damit sie sehen können, dass du ihre Worte abwiegst. Der Autor stellt als Grundprinzip auf, dass der Name einer Person für diese Person der süßeste und wichtigste Klang in jeder Sprache ist. Was Leser überrascht, ist, wie wenig man beitragen muss, um als brillant zu gelten. Aufmerksamkeit, nicht Beredsamkeit, ist die Währung. Das Urteil des Botanikers stammte von einem Mann, der kaum sprach.

Probier es aus: Verwende in deinen nächsten drei Gesprächen den Namen der Person mindestens zweimal und mache vor jeder Antwort zwei Sekunden Pause.

Der einzige Weg, eine Diskussion zu gewinnen, ist, ihr auszuweichen

Als junger Mann wurde Benjamin Franklin unmissverständlich gesagt, dass er rechthaberisch sei. Statt es abzutun, änderte er seine Sprache. Er machte es sich zur Gewohnheit, niemandem direkt zu widersprechen, und tauschte Wörter wie 'sicherlich' und 'zweifellos' gegen weichere Formulierungen wie 'ich denke' oder 'ich glaube'. Die Gewohnheit hielt ein Leben lang, und Franklin schrieb seinen Erfolg darin, Menschen zu beeinflussen, dieser Gewohnheit zu. Gliblin nutzt die Geschichte für seine schärfste Behauptung über Meinungsverschiedenheiten: Der einzige Weg, eine Diskussion zu gewinnen, ist, sie zu vermeiden. Das Sprichwort, das der Autor zitiert — ein Mann, der gegen seinen Willen überzeugt wird, bleibt derselben Meinung — erklärt, warum. Der Sieg in einer Debatte lässt den Verlierer meist unüberzeugt und verbittert zurück.

Diskussionen fühlen sich wie Wettkämpfe an, aber sie sind tatsächlich Persuasionskiller. Selbst wenn du mit Argumenten gewinnst, verlierst du den Menschen: Niemand geht von einer

öffentlichen Niederlage weg, bereit, seine Meinung zu ändern. Franklins Lösung war nicht, weniger selbstbewusst zu werden — er milderte seine Sprache ab, damit niemand seinen Stolz verteidigen musste, bevor er seine Sichtweise in Betracht zog. Der Diskussion auszuweichen ist keine Feigheit; es bedeutet zu erkennen, dass Überzeugung nicht erzwungen, sondern nur eingeladen werden kann. Wenn sich der andere angegriffen fühlt, wird deine Beweisführung nie gehört.

Probier es aus: Sage das nächste Mal, wenn du das Bedürfnis verspürst, jemandem zu widersprechen: 'Ich kann mich auch irren, aber so sehe ich es' — und beobachte, wie die Schultern des anderen sinken.

Lass sie reden — und der Abschluss kommt von selbst

Ein Verkäufer eines LKW-Unternehmens hatte es mit einem Kunden zu tun, der wegen einer LKW-Bestellung kochend vor Wut war. Die alte Spielregel sagte: Verteidige das Produkt, korrigiere die Fakten, gewinne die Auseinandersetzung. Stattdessen tat der Verkäufer nichts dergleichen. Er ließ den Kunden reden — alles, den ganzen Groll — und stimmte zu, wo immer er es ehrlich konnte. Kein Gegenangriff, keine Widerlegung. Irgendwo im Schwall seiner eigenen Worte redete sich der Kunde um. Er nahm seine Beschwerde selbst zurück und erteilte danach eine weitere Bestellung. Der Verkäufer stritt keinen einzigen Punkt ab. Der Kunde tat die ganze Überzeugungsarbeit — und überzeugte sich selbst.

Lass den anderen einen großen Teil des Redens erledigen und bringe ihn dazu, sofort 'ja, ja' zu sagen. Menschen vertrauen Schlüssen, zu denen sie selbst gekommen sind, weit mehr als solchen, die man ihnen in die Hand drückt — ein selbst begründeter Schluss stellt die Stolz eines Menschen in Frage. Die Kehrtwende des LKW-Kunden zeigt den Mechanismus: Zustimmung senkt die Abwehr, ununterbrochenes Reden lässt den Dampf ab, und die 'Ja'-Dynamik bahnt einen Weg, dem der Verstand dann bis zu seinem eigenen Ende folgt. Dein Schweigen ist in einer Verhandlung keine Schwäche; es ist oft der stärkste Zug auf dem Tisch.

Probier es aus: Stimme in deinem nächsten Streit laut mit jedem Punkt überein, mit dem du ehrlich kannst, bevor du einen einzigen eigenen hinzufügst.

Sage nie 'du hast Unrecht' — und gib es schnell zu, wenn du es hast

Ein Kaufhausleiter erhielt einen Brief einer Kundin, die wütend über den schlechten Service war. Der Reflex wäre, zurückzuschreiben, zu erklären, zu rechtfertigen, zu verteidigen. Er tat das Gegenteil. Er nahm den Hörer, rief sie an, gab zu, dass das Kaufhaus im Unrecht war, und dankte ihr, dass sie ihn darauf aufmerksam gemacht hatte. Dieser eine Anruf drehte die Beziehung um: Die Kundin wurde zu einer lebenslangen Fürsprecherin des Kaufhauses. Giblins Regeln hinter dieser Szene sind ungeschönt — zeige Respekt vor der Meinung des anderen, sage nie 'du hast Unrecht', und wenn du im Unrecht bist, gib es schnell und nachdrücklich zu. Die Geschwindigkeit des Leiters und das Fehlen jeder Einschränkung machten aus der Entschuldigung ein Zeichen von Integrität statt von Schadensbegrenzung.

Jemandem zu sagen 'du hast Unrecht' ist ein direkter Schlag gegen seine Intelligenz, und er bringt dir nichts ein — der andere verteidigt seine Position nur umso härter, um sein Gesicht zu wahren. Eigene Fehler zuzugeben wirkt umgekehrte Magie: Es entwaffnet, es zeigt Ehrlichkeit vor, und es nimmt dem Raum den Kampf, bevor er beginnt. Das Nachdrückliche zählt. Eine widerwillig gemurmelte Entschuldigung liest sich als Strategie; eine schnelle, vollständige als Charakter. Menschen verzeihen Fehler leicht und Defensivität fast nie.

Probier es aus: Wenn du diese Woche einen Fehler gemacht hast, gib ihn heute der betroffenen Person gegenüber zu — vollständig, ohne ein 'aber' — bevor sie ihn anspricht.

Beginne freundlich, sammle Ja-Sager und überlasse ihnen die Idee

Ein Mann wollte einen Ballsaal eines Hotels für einen Vortrag mieten. Er kam mit der Absicht herein, seinen üblichen Preis zu nennen — und tat dann etwas Seltsameres. Er sagte nichts über Zahlen und ließ stattdessen den Hoteldirektor einen Preis vorschlagen. Der Direktor nannte eine Summe, höher als der Mann selbst verlangt hätte. Und weil die Zahl sich wie die eigene Idee des Direktors anfühlte, stimmte er der Vereinbarung begeistert zu und investierte darin, dass sie funktionierte. Der Mann bekam einen höheren Preis, als er selbst verlangt hätte. Die Szene illustriert Giblins Abfolge: Beginne auf freundliche Weise und lass den anderen fühlen, dass die Idee seine oder ihre ist.

Auf freundliche Weise beginnen klingt weich, bis du siehst, was es bewirkt: Wärme senkt die Sperre, die die Logik erst überwinden muss. Dann der tiefere Zug — lass den anderen fühlen, dass die Idee seine oder ihre ist. Eigentum verändert alles, denn mit der eigenen Idee streitet niemand. Der Ballsaal-Mieter verstand, dass die Begeisterung des Direktors mehr wert war als der Preisunterschied. Wenn du jemandem den Stift in die Hand gibst, unterschreibt er willig; wenn du das Papier hinüberschiebst, sucht er nach dem Haken.

Probier es aus: Stelle vor deiner nächsten Bitte Fragen, die den anderen dazu bringen, die Lösung als eigenen Vorschlag zu formulieren.

Sieh es aus ihrer Sicht, sprich edle Motive an, dramatisiere, fordere heraus

Giblin beschließt sein Überzeugungswerkzeug mit einer Reihe von Moves, die alle dieselbe Wurzel haben. Versuche ehrlich, die Dinge aus der Sicht des anderen zu sehen, und sei mitfühlend mit seinen Ideen und Wünschen — Sympathie, nicht Zustimmung, öffnet ihn. Dann sprich die edleren Motive an: Menschen sehen sich lieber als großzügig, ehrlich und fair als als geizig oder nachlässig, also rahme deine Bitte so, dass sie zum Selbstbild passt, das sie haben wollen. Dramatisiere deine Ideen, wenn schlichte Aussagen vorbeigleiten, denn Spektakel bleibt hängen, wo Fakten abprallen. Und wenn alles andere fehlschlägt, wirf eine Herausforderung hin — der Wunsch, sich zu beweisen und zu übertreffen, ist einer der stärksten Hebel überhaupt.

Diese fünf Techniken funktionieren, weil sie auf Identität zielen, nicht auf Information. Sympathie sagt jemandem, dass seine Sicht es wert war, ernst genommen zu werden, was ihn großzügig genug macht, auch deine ernst zu nehmen. Der Appell an edlere Motive lässt Menschen Ja zu

ihrem besten Selbst sagen statt zu dir. Dramatisierung und Herausforderung verwandeln beide eine flache Bitte in eine Geschichte oder einen Wettbewerb — etwas mit Einsätzen, die man spüren kann. Was Leser überrascht: Wie selten der eigentliche Inhalt eines Arguments etwas entscheidet; der Rahmen darum erledigt den größten Teil der Arbeit.

Probier es aus: Rahme diese Woche eine Bitte um das bessere Selbst der Person: 'Du bist die fairste Person, die ich kenne, also will ich deine ehrliche Einschätzung.'

Wenn du Honig sammeln willst, tritt nicht gegen den Bienenstock

Der Autor nutzt die Metapher über Bienen — wenn du Honig sammeln willst, tritt nicht gegen den Bienenstock — als Metapher, um Kritik zu vermeiden. Kritik ist der Tritt — sie sticht, sie verhärtet, und sie produziert nie den Honig der Kooperation. Die alternative Sequenz beginnt, bevor die Korrektur beginnt. Beginne mit Lob und ehrlicher Wertschätzung, damit die Person weiß, dass du ihren Wert siehst, bevor du auf den Fehler zeigst. Dann lenke die Aufmerksamkeit indirekt auf Fehler — deute an, frage, oder demonstriere, statt mit dem Finger zu zeigen. Die Reihenfolge ist der Punkt: Wertschätzung zuerst schafft das Wohlwollen, das einen indirekten Stups als Hilfe statt als Angriff landen lässt.

Das Bild vom Bienenstock erfasst, warum Kritik nach hinten losgeht: Du kannst keine Süße aus einem Bienenstock ziehen, den du gerade umgetreten hast, und du kannst keine Veränderung aus einem Menschen ziehen, den du gerade gedemütigt hast. Lob zuerst ist keine Schmeichelei oder ein manipulatives Sandwich — es stellt wieder her, dass deine Wertschätzung für die Person nicht in Frage steht, sodass die Korrektur die Tat betreffen kann, nicht das Selbst. Indirektheit schützt dann ihren Stolz im Moment der Bloßstellung. Menschen können fast alles über ihr Verhalten hören, solange nichts über ihren Wert zur Debatte steht.

Probier es aus: Bevor du das nächste Mal korrigierst, benenne eine Sache, die die Person wirklich gut macht — dann bring das Thema mit einer Frage auf, nicht mit einem Urteil.

Erst selbst bekennen, fragen statt befehlen

Ein Bau-Polier betrat seine Baustelle und sah seine Crew ohne Schutzhelme arbeiten. Der direkte Befehl — setzt sie auf, sofort — lag auf der Hand, und er hätte Gehorsam durch Groll oder Trotz erzeugt. Stattdessen fragte er, ob die Helme unbequem waren oder nicht richtig passten. Er sprach freundlich mit ihnen und positionierte sich als Mann mit einem zu lösenden Problem statt als Chef mit einer durchzusetzenden Regel. Die Crew setzte die Helme auf, und zwar ohne Groll. Giblins zwei Prinzipien hinter der Szene: Sprich über deine eigenen Fehler, bevor du den anderen kritisierst, und stelle Fragen, statt direkte Befehle zu geben.

Eine Frage überträgt das Eigentum am Problem. 'Warum tragt ihr die Helme nicht?' erzwingt Verteidigung; 'Sind sie unbequem?' lädt zur Zusammenarbeit ein, und die Crew behält ihre Würde, während sie ihr Verhalten ändert. Zuerst eigene Fehler zuzugeben, wirkt auf derselben Naht — es ebnet das Terrain, sodass deine Korrektur wie geteilte Erfahrung klingt, nicht wie Überlegenheit. Befehle erzeugen im besten Fall Gehorsam und im schlimmsten Fall Sabotage;

Fragen erzeugen Mittragen. Der Polier bekam dasselbe Ergebnis wie ein Befehl, nur ohne die Kosten.

Probier es aus: Verwandle einen direkten Befehl, den du normalerweise gibst, in eine Frage: 'Wie würdest du das angehen?' — und lass die andere Person zuerst antworten.

Lass sie ihr Gesicht wahren — und gib ihnen einen Ruf, dem sie gerecht werden wollen

Giblin liefert gleich zwei der mächtigsten Werkzeuge, um Menschen zu verändern, in schneller Abfolge. Erstens: Lass den anderen sein Gesicht wahren. Keine Korrektur sollte jemanden in eine öffentliche Niederlage treiben, denn wer sein Gesicht verliert, verkrallt sich oder geht — und in beiden Fällen bessert sich nichts. Zweitens: Gib dem anderen einen guten Ruf, dem er gerecht werden will. Sag jemandem, er gelte als zuverlässig, gründlich oder großzügig, und du übergibst ihm einen Maßstab, an dem er sich messen lassen will — denn ihn aufzugeben hieße, die gute Meinung zu enttäuschen, die du ihm gerade zugeschrieben hast. Die beiden Schritte ergänzen sich natürlich: erst den Stolz im Moment schonen, dann eine anspruchsvolle Latte setzen, die der andere aus eigenem Antrieb erreichen will.

Das Gesicht ist die unsichtbare Währung in jeder Korrektur. Demütigst du jemanden, wird er seine ganze Energie darauf verwenden, seine Würde zurückzugewinnen, statt das Problem zu lösen. Ein Ruf wiederum ist ein Spiegel, der dem besten Selbst eines Menschen vorgehalten wird — und die meisten Menschen wachsen lieber in dieses Spiegelbild hinein, als sich mit ihm zu streiten. Was Leser überrascht: Das ist keine Manipulation; es stimmt. Du benennst eine Fähigkeit, die der Mensch tatsächlich besitzt, und lässt ihn entscheiden, ob er ihr gerecht werden will. Drohungen schrumpfen Menschen; Erwartungen machen sie größer.

Probier es aus: Sag diese Woche einem Leistungsschwachen, dass du ihn immer zu deinen zuverlässigsten Leuten gezählt hast — und beobachte dann, was er damit anfängt.

Lobe jede Verbesserung und mach den Fehler leicht zu beheben

Eine Frau führte einen langen Kampf mit ihrem Sohn um das Nägelkauen. Schimpfen hatte nichts gebracht. Also wechselte sie die Taktik: Sie versprach ihm eine Belohnung, wenn er für eine kurze Zeit damit aufhören konnte — ein kleines, erreichbares Ziel statt eines lebenslangen Verbots. Er schaffte es. Sie lobte den Erfolg, und die Ermutigung trug ihn weiter, bis die Gewohnheit ganz verschwunden war. Giblins Prinzipien ziehen sich durch die Szene: Lobe die kleinste Verbesserung und lobe jede Verbesserung, sei herzlich in deiner Anerkennung und großzügig in deinem Lob, setze Ermutigung ein und mach den Fehler leicht behebbar erscheinen. Der Autor stellt als allgemeine Wahrheit fest, dass Lob für den warmen menschlichen Geist ist wie Sonnenlicht; ohne es können wir nicht blühen und wachsen.

Die Nägel-Geschichte zeigt, warum die Größenordnung beim Verhaltenswechsel entscheidend ist. „Hör für immer auf“ ist ein Berg; „hör eine Woche lang auf“ ist ein Schritt, und Schritte werden erklommen. Lobe jede Verbesserung, denn jede ist ein Beweis, dass der Mensch sich ändern kann — und ein laut ausgesprochener Beweis wird zu Treibstoff. Den Fehler leicht behebbar

erscheinen zu lassen ist keine Beschönigung; es senkt die gefühlten Kosten des Anfangens. Der Sonnenlicht-Satz erklärt den Mechanismus: Wachstum verhält sich zum Lob biologisch wie Pflanzen zum Licht, und einem Kind, dem es vorenthalten wird, wird nicht härter, nur dunkler.

Probier es aus: Wähle eine Gewohnheit aus, die jemand ändern soll, und setze eine Belohnung für einen kleinen ersten Meilenstein fest — dann lobe sie in dem Moment, in dem sie erreicht ist.

Mach sie glücklich darüber, es zu tun

Giblin beendet seine Methode, Menschen zu verändern, an ihrem logischen Ziel: Mach den anderen glücklich darüber, das zu tun, was du vorschlägst. Alles davor — das Lob, die Fragen, das gewährte Gesicht, der Ruf — läuft auf diese letzte Bedingung hinaus, bei der das Einverständnis nicht mehr wie ein Nachgeben wirkt, sondern wie eine Entscheidung, über die der Mensch froh ist. Es greift zurück auf das Prinzip aus Teil 1: Der einzige Weg, jemanden zu etwas zu bewegen, ist, dass er es tun will, indem man an sein Eigeninteresse appelliert. Der Unterschied zwischen einem grollenden Ja und einem frohen ist der Unterschied zwischen einem Gefallen, der einmal getan wird, und einer Partnerschaft, die Bestand hat.

Ein frohes Ja ist zehn zähneknirschende wert, denn es wiederholt sich. Wenn jemand Freude daran hat, was du ihn gebeten hast, tut er es wieder, ohne gefragt zu werden, erzählt anderen, es sei seine Idee gewesen, und verteidigt die Regelung gegen seine eigenen zweiten Gedanken. Die Technik besteht darin, die Bitte mit etwas zu verknüpfen, das der Mensch wirklich will — Anerkennung, Leichtigkeit, Stolz, Zugehörigkeit —, sodass sein Eigeninteresse und dein Ziel in dieselbe Richtung zeigen. Das ist keine Nötigung; das ist Ausrichtung. Die Kunst, mit Menschen umzugehen, endet bei Giblin nicht im Gehorsam, sondern in Begeisterung.

Probier es aus: Nenne, bevor du deine nächste Aufgabe vergibst, einen konkreten Vorteil, den der Mensch davon hat — und liefere diesen Vorteil sichtbar.

Die besten Zitate

- "Denk daran: Der eigene Name ist für einen Menschen der süßeste und wichtigste Klang in jeder Sprache." - Les Giblin
- "Das tiefste Prinzip in der menschlichen Natur ist das Verlangen, geschätzt zu werden." - William James (zitiert nach Les Giblin)
- "Ein überzeugter Widerwilliger bleibt bei seiner Meinung." - Les Giblin
- "Wenn du Honig sammeln willst, tritt nicht den Bienenstock um." - Les Giblin

Kritik

Das Buch stützt sich auf Anekdoten aus einer früheren Zeit – namenlose Verkäufer, Vorarbeiter und Hotelmanager –, deren Geschichten lebendig, aber nicht überprüfbar sind. Manche Techniken können ohne Aufrichtigkeit in Schmeichelei umschlagen. Es setzt zudem eine Welt persönlicher Begegnungen voraus und gibt kaum Hinweise für E-Mail, verteilte Teams oder

Kulturen, in denen Direktheit mehr gilt als Andeutung. Wer Forschungszitate oder belastbare Belege sucht, wird hier nicht fündig. Die Grundsätze tragen; die Verpackung stammt aus der Mitte des Jahrhunderts, und der Beweis ist Erzählung, nicht Daten.

In einem Satz

Jeder hungert danach, wichtig zu sein – Still diesen Hunger auf ehrliche Weise, und die Menschen geben dir ihre Mitarbeit, ihren Einsatz und ihre Treue.

Für wen sich das Buch eignet

Alle, die mit Menschen arbeiten – Führungskräfte, Verkäufer, Lehrer, Eltern – und immer wieder auf Reibung statt Kooperation stoßen. Besonders wertvoll, wenn du bei Widerstand erst recht auf deine Meinung drängst oder es schwer hast, andere zu korrigieren, ohne sie zu verletzen.