

Alexander Bazhin

Erfolgsfaktor Selbstkompetenz für Young Professionals

Persönliches Potenzial erkennen,
entfalten und einsetzen



SCHÄFFER
POESCHEL



SCHÄFFER

POESCHEL

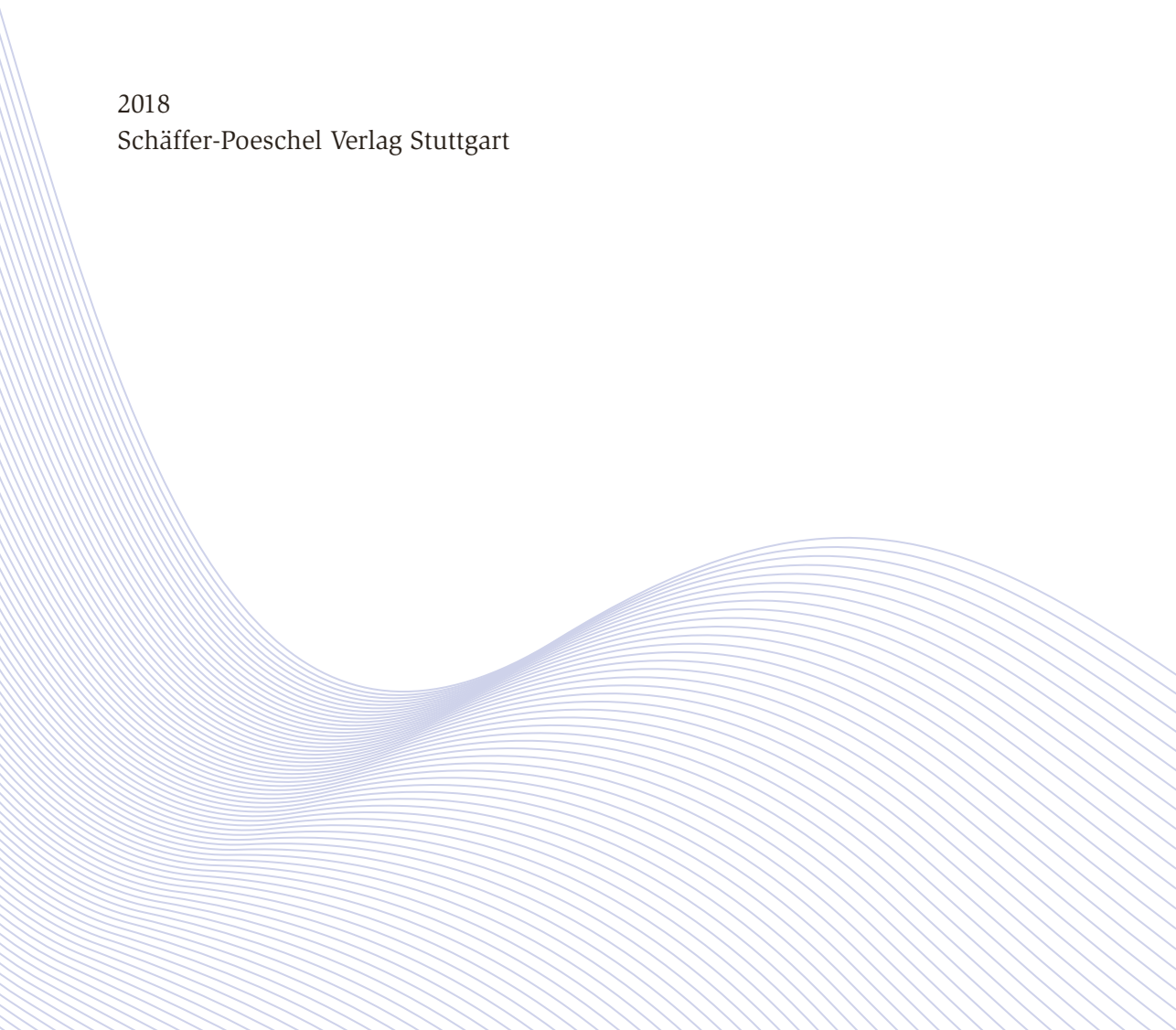
Alexander Bazhin

Erfolgsfaktor Selbstkompetenz für Young Professionals

Persönliches Potenzial erkennen,
entfalten und einsetzen

2018

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über < <http://dnb.d-nb.de> > abrufbar.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem,
säurefreiem und alterungsbeständigem Papier

Print: ISBN 978-3-7910-4318-0 Bestell-Nr. 10294-0001
ePDF: ISBN 978-3-7910-4320-3 Bestell-Nr. 10294-0150
ePub: ISBN 978-3-7910-4319-7 Bestell-Nr. 10294-0100

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich
geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen
des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages
unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen,
Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die
Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

© 2018 Schäffer-Poeschel
Verlag für Wirtschaft · Steuern · Recht GmbH
www.schaeffer-poeschel.de
service@schaeffer-poeschel.de

Umschlagentwurf: Goldener Westen, Berlin
Umschlaggestaltung: Kienle gestaltet, Stuttgart
Bildnachweis Cover: Shutterstock.com
Satz: Claudia Wild, Konstanz

September 2018

Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart
Ein Unternehmen der Haufe Group



Kostenlos mobil weiterlesen! So einfach geht's:



1. Kostenlose App installieren



2. Zuletzt gelesene Buchseite scannen



3. Ein Viertel des Buchs ab gescannter Seite mobil weiterlesen



4. Bequem zurück zum Buch durch Druck-Seitenzahlen in der App



Hier geht's zur kostenlosen App:

www.papego.de

Erhältlich für Apple iOS und Android.

Papego ist ein Angebot der Briends GmbH, Hamburg

www.papego.de

Inhaltsverzeichnis

1	WORUM: Worum geht es eigentlich? – eine Einführung	1
2	WARUM: Warum brauche ich das Buch?	5
3	WAS: Was sind die Schlüsselkompetenzen?	7
4	WER: Wer bin ich?	11
4.1	Persönlichkeit	11
4.1.1	»Mensch« und »Ich«	11
4.1.2	Ich als Persönlichkeit	12
4.1.3	Riemann-Thomann-Modell	16
4.2	Gefühle und Emotionen	39
4.2.1	Was sind die Gefühle und Emotionen?	39
4.2.2	Wozu Gefühle und Emotionen?	41
4.2.3	»Pseudo-Gefühle«	43
4.2.4	Kerngefühle	45
4.2.5	Gefühle erkennen und benennen	48
4.2.6	Regulation	51
4.2.7	Was passiert mit Emotionen im Alter?	52
4.3	Selbstwertgefühl	54
4.3.1	Was macht meinen Wert aus?	54
4.3.2	Selbstwertgefühl und RTK	55
4.3.3	Loben oder Kritisieren?	57
4.4	Selbst- und Fremdwahrnehmung	58
4.4.1	Johari-Fenster	59
4.4.2	Johari-Fenster und Persönlichkeit	60
4.4.3	Preis- und Feedbackgeben	62
4.5	Ich-Zustände	63
4.5.1	Ich-Zustände nach Berne	64
4.5.2	Wozu das Ganze?	67
4.6	Inneres Team	69
4.6.1	Führst du manchmal Selbstgespräche?	69
4.6.2	Wie sieht das Modell aus?	71
4.6.3	Wo funktioniert das Modell? – Anwendungsbereiche	72
4.7	Abschließende Anmerkungen zum Kapitel	73

5	WORÜBER: Worüber verfüge ich?	75
5.1	Selbstkompetenzen I: Talente und Fähigkeiten	75
5.1.1	Worüber verfüge ich?	75
5.1.2	Realistische Abschätzung der Fähigkeiten	76
5.1.3	Veränderungen in Bezug auf Talente und Fähigkeiten unter Berücksichtigung des RTK	81
5.2	Selbstkompetenzen II: Kreativität	83
5.2.1	Kreativität als Selbstkompetenz	83
5.2.2	Wovon hängt Kreativität ab?	86
5.2.3	Kreativität und RTK	88
5.3	Selbstkompetenzen III: Die vier »Big-Brothers« – Verantwortung, Autonomie, Authentizität und Kooperationsfähigkeit	90
5.3.1	Verantwortung	91
5.3.2	Autonomie	93
5.3.3	Authentizität	97
5.3.4	Kooperationsfähigkeit	100
5.3.5	Die vier »Big-Brothers« und Persönlichkeit	103
5.4	Selbstkompetenzen IV: Persönliche Stärke und »Nicht-Stärke«	105
5.4.1	Ordnung vs. Chaos	105
5.4.2	Perfektionismus	113
5.4.3	Sind meine inneren Widersacher meine Schwäche?	124
5.5	Abschließende Anmerkungen zum Kapitel	139
6	WESHALB: Weshalb mache ich das?	141
6.1	Selbstkompetenzen V: Motivation	141
6.1.1	Motivation als individuelle Kompetenz oder: Was ist die Motivation?	141
6.1.2	Bedürfnisse als Motive	143
6.1.3	Die Fähigkeit sich selbst und andere zu motivieren	158
6.1.4	RTK und Motivation	172
6.1.5	Kerngefühle und Motivation	174
6.1.6	Motivation und Alter	175
6.1.7	Was hat Motivation mit Pygmalion und Galatea zu tun?	177
6.2	Selbstkompetenzen VI: Volition	179
6.2.1	Was hat Angela Merkel mit der Volition zu tun?	179
6.2.2	Anatomie der Volition	181
6.2.3	Volition und RTK	183
6.2.4	Kognitive Kontrolle der Volition	184
6.2.5	Volition als Energiequelle	185

7	WONACH: Wonach strebe ich?	187
7.1	Erfolg und Glück	187
7.1.1	Erfolg ist nicht gleich Glück	187
7.1.2	Positive Psychologie	188
7.2	Erfolg	189
7.2.1	Was ist für mich Erfolg?	189
7.2.2	Merkmale des Erfolgs	190
7.2.3	Erfolg im Beruf	191
7.2.4	Beruflicher Erfolg als Zusammenspiel von Schlüsselkompetenzen und Bedürfnissen	192
7.3	Glück	194
7.3.1	Was ist Glück bzw. was bedeutet es glücklich zu sein?	194
7.3.2	Wovon hängt die Glücksempfindung ab? Anatomie und Physiologie des Glückes	195
7.3.3	Warum glücklich sein?	197
7.3.4	Glücklich im Beruf sein	199
7.3.5	Ist es möglich, den Glückszustand zu fördern?	201
7.3.6	Glückszustand und RTK	201
7.4	Abschließende Anmerkungen zum Kapitel	202
8	Schluss	205
9	Danksagung	207
10	Literaturverzeichnis	209
	Stichwortverzeichnis	215
	Der Autor	219

1 **WORUM: Worum geht es eigentlich? – eine Einführung**

Das Leben eines Menschen kann man sich selten als eine gerade Linie vorstellen, die nach oben oder nach unten verläuft. Wenn wir die von mir gezeichnete Linie in Abb. 1 (im wahrsten Sinne des Wortes) unter die Lupe nehmen, werden wir sehen, dass sie aus kleinen Punkten oder Strichen zusammengesetzt ist. Ähnlich ist es auch mit unserem Leben, das aus vielen kleinen Fragmenten – den Lebensabschnitten – besteht. Diese Lebensabschnitte können für uns manchmal bedeutungslos sein. Wer von uns kann sich daran erinnern, wann er ein erstes Mal genießt, die erste Telefonrechnung bekommen hat oder Ähnliches. Diese Momente sind für uns bedeutungslos, weil sie uns weder unsere Energie rauben, noch uns welche geben. Anderweitige Ereignisse bringen uns auf andere Stufen der Entwicklung: Wir fangen an zur Schule zu gehen. Wir sind damit fertig und gehen Studieren oder lassen uns ausbilden. Die »besten Zeiten« sind vorbei: Wir kriegen einen Job und gehen arbeiten. Es bleibt weiterhin nicht statisch: Wir werden befördert und werden zum Chef – oder verlieren den Job. Oder wir wechseln diesen und erleben Neues. Irgendwann kommt der nächste Abschnitt, und wir gehen in Rente. Bei manchen läuft dieser Pro-

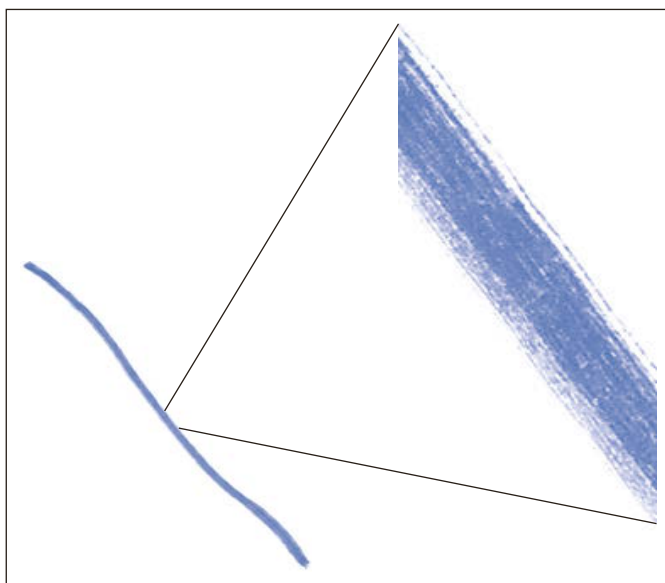


Abb. 1: Das Leben eines Menschen

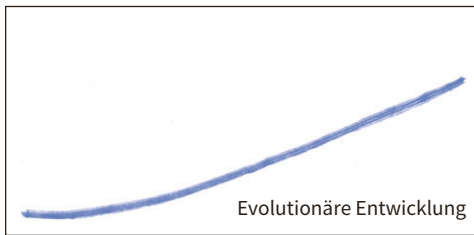


Abb. 2a: Evolutionäre Entwicklung des Lebens

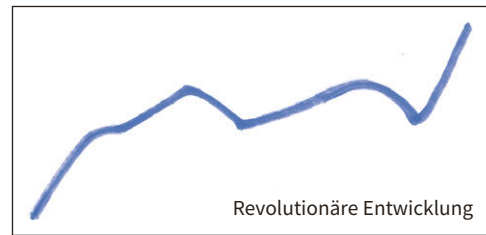


Abb. 2b: Revolutionäre Entwicklung des Lebens

zess evolutionär, selbstlaufend ohne Ebbe und Flut, so wie in Abb. 2a dargestellt. Bei anderen gestaltet er sich jedoch revolutionär (Abb. 2b). Egal, wie es passiert, die Veränderungen können bei uns Spuren hinterlassen. Dieser Wandel im Leben kann schmerzhaft oder ohne Wimpernzucken geschehen, der Übergang kann ewig dauern oder in einem klitzekleinen Moment passieren. Außerdem brauchen solche Veränderungen gewisse Energien, um in die von uns gewünschte Richtung laufen zu können.

In diesem Buch geht es darum, wie wir solche Veränderungen erfolgreich gestalten können, immer unter der Voraussetzung, dass das Leben selbst eine Veränderungsreihe ist. Worum es hier **eigentlich** gehen soll, ist, dass wir aus unseren vielen Lebensabschnitten einen herausuchen und als Beispiel nehmen. Ich schlage vor, dass wir uns mit dem Übergang vom Studium oder der Ausbildung zum Beruf auseinandersetzen. Alternativ mit dem Übergang von einem Job zu einem anderen. In meinem Buch »Lernen lernen in Studium und Weiterbildung« (Bazhin 2017) befasste ich mich auch mit einer Veränderung, mit einem Übergang, nämlich mit dem von der Schule zur Hochschule. Wenn dieser Übergang mehr von Methodenkompetenz (über Schlüsselkompetenzen werden wir noch ausführlich sprechen) gekennzeichnet ist, sind die Selbstkompetenzen das Alfa und Omega des Übergangs vom Studium/Ausbildung zum Beruf, oder des Wechsels von einem Job zu einem anderen.

Mit diesem Buch möchte ich bei meinen Leserinnen und Lesern den reflexiven Prozess anstoßen. Eine Reflexion über mich als Person und über mich als Mensch, der ich gerade vor gewissen Veränderungen stehe, mit denen ich mich – wohl oder wehe – auseinandersetzen muss.

Worum es hier **nicht geht**? Hier geht es **nicht um die Bewältigung eines Bewerbungsprozesses**, auch nicht um die Stellensuche. Dafür gibt es auf dem Markt genug gute Literatur. Es geht hier auch nicht um die Ratschläge, die man gewöhnlich in dieser Lebensphase bekommt. Dies ist schließlich kein Ratgeberbuch. Man kann sowieso einem jeden individuellen Menschen keine pauschalisierten Ratschläge verpassen. Dem Einen werden sie vielleicht helfen, dem Anderen womöglich auch nicht. Wir machen das Ganze auf eine andere Art und Weise. Wir versuchen, gemeinsam in das Thema einzutauchen, und wir begeben uns auf die Reise, die mit Veränderungen zu tun hat. Ich will niemanden belehren, sondern ich möchte während unseres Gespräches mithilfe von Reflexion, Beispielen und Übungen meinen geschätzten Leserinnen und Lesern eine Möglichkeit geben, **selbst** das Thema zu überdenken, zu verspüren, zu erleben, zu analysieren und sich schließlich auf die Veränderungen vorzubereiten.

In diesem Buch geht es auch **nicht** profund um die Theorie des Veränderungsprozesses. Mit der Theorie dessen befassen sich leidenschaftlich Philosophen, Soziologen und andere Gelehrte. Ich will hier die Veränderungen als energetischen Treibstoff betrachten und ganz pragmatisch für das Thema des Buches nutzen. Wenn du etwas im Allgemeinen über Veränderungsprozesse wissen möchtest, musst du zu entsprechender Literatur greifen.

Bevor wir bei der Frage »Warum brauchen wir dieses Buch?« landen, will ich zwei Anmerkungen machen: Ich bevorzuge eine *induktive* Vorgehensweise, ich gehe also vom Besonderen zum Allgemeinen. So ist es mir auch mit diesem Buch ergangen: Zuerst mal konzipierte ich die Veranstaltungen zu diesem Thema, die ich erfolgreich durchführte. Danach kam die Idee, die Inhalte der Kurse aufs Papier zu bringen und in Form eines Buches zu veröffentlichen. Also, zuerst war die zwischenmenschliche, persönliche Kommunikation während der Veranstaltung, und jetzt kommuniziere ich die Inhalte schriftlich für die Allgemeinheit. Um weiter auf der persönlichen Ebene zu bleiben, schlage ich vor, die Du-Form zu benutzen. So wird die schriftliche Kommunikation erleichtert und ich bleibe mit euch, liebe Leserinnen und Leser, weiter im quasi-persönlichen Kontakt. Ach ja, des Weiteren muss ich noch anmerken, dass aufgrund der Sprachökonomie im Folgenden auf die weibliche Form bei Personenbezeichnungen verzichtet wird.

Und vielleicht noch eine allerletzte einführende Anmerkung – versprochen: Ich werde in diesem Buch viele Beispiele verwenden. Beispiele, die sich auf Personen im öffentlichen Mainstream beziehen, seien es Schauspieler, Sänger, Modedesigner, Politiker usw., sind sehr wertvoll, da dies Personen sind, von denen wir jeden Tag Informationen durch TV und Presse erhalten. Hauptsächlich werde ich allerdings Beispiele aus der Politik aussuchen, weil wir nämlich in diesem Buch viel über Persönlichkeitsmerkmale sprechen werden, und diese sind bei Schauspielern und Sängern oft verdeckt, da sie halt – Schauspieler sind. Den Politikern fällt es manchmal schwerer, uns »Verbraucher« mit der Schauspielerei zu bezauern, daher sind Akteure der politischen Szene einfacher zu durchschauen. Zudem werde ich Beispiele aus der Literatur geben, da die Schlüsselfiguren der von mir als Beispiele ausgesuchten Werke ganz gut beschrieben sind. Wenn mir kein Beispiel aus der Literatur oder Politik einfällt, nenne ich dir eines aus meiner persönlichen Erfahrung.

So, jetzt aber Schluss mit den einführenden Worten! Wir kommen zur Sache...

2 WARUM: Warum brauche ich das Buch?

Ich liebe Veränderungen! Und ich weiß warum: Sie bringen mir Abwechslung und Freude, sie beliefern mich mit guter Stimmung und Spannung, sie bespaßen und beglücken mich, sie beschenken mich mit neuen Entdeckungen und Lernereignissen, sie bringen mich zum neuen Zustand meines Daseins. Ich suche selbst die Veränderungen, da ich die oben beschriebenen Eigenschaften bzw. Zustände brauche, um mich lebendig zu fühlen. Ich bin aber ich. Ich weiß genau, was für eine Person ich bin, welche Persönlichkeitsmerkmale ich habe, was für ein Lebensstyp ich bin. Ich verstehe ganz gut, dass andere Menschen, diese Eigenschaften bzw. Zustände nicht brauchen, weil sie andere Persönlichkeiten sind. Daher ist es enorm wichtig, bevor man sich mit den Veränderungen auseinandersetzt, zu verstehen, wer man denn selbst eigentlich ist, wonach man denn überhaupt strebt...

Du kannst dieses Buch als ein Instrument betrachten, als ein Werkzeug, das dir eine Unterstützung oder gar eine Hilfe leistet, um zu verstehen, wer du bist, und wonach du strebst. Wenn du keine Unterstützung dabei brauchst, kann das Buch für dich trotzdem von Interesse sein, um zu erfahren, was man anders tun kann, welche Alternativen es zu diesem oder jenem Thema gibt sowie um andere Menschen besser zu verstehen.

Ich arbeite sehr gerne mit Fragen. Fragen verhelfen uns, allgemeine Unklarheiten zu beleuchten, in ein spezifisches Thema tief einzudringen, Einzelheiten zusammenzubringen usw. Auch bei unseren Themen möchte ich gerne mit dir mithilfe von Fragen arbeiten. Du brauchst dieses Buch, um für dich Antworten auf folgende vier »W«-Fragen zu finden: WAS, WER, WORÜBER und WONACH. Warum diese Fragen wichtig sind, werden wir bald erfahren. Manchmal zielen diese Fragen auf mich als Person – WIE oder auf ein Objekt oder ein Subjekt – WER oder WORÜBER, manchmal deuten sie auf Prozesse, wie zum Beispiel WONACH. Egal, was diese Fragen semantisch-linguistisch beschreiben, für uns ist es wichtig, wie diese Fragen zu uns, in unserem thematischen Kontext stehen, wie sie uns helfen, mit dem Thema »Veränderungen« in Bezug auf den Übergang vom Studium oder der Ausbildung zum Beruf umzugehen.

Die Frage »WER« wird bald behandelt mit dem Ziel, zu verstehen, wer ich bin. In diesem Kapitel möchte ich abschließend die WER-Frage einsetzen: »WER profitiert von dem Buch?« und sie präzise beantworten. Also, du profitierst von dem Buch vor allem, wenn du:

- ein Student oder ein Doktorand oder Auszubildender am Ende des Studiums oder der Promotion oder einer Ausbildung bist;
- ein Berufstätiger bist, der auf der Suche nach einem neuen, interessanten, attraktiven, anspruchsvollen ... (die Liste kannst du selbst weiterführen) Job ist;

Das Buch wird für dich auch von Interesse sein, wenn du:

- ein Berufstätiger bist, der vor der Rente steht, und dich auf diese Veränderung vorbereiten willst;
- ein Student, ein Berufstätiger oder Rentner bist, der sich im Allgemeinen für die Veränderungsprozesse in Bezug auf die Persönlichkeit interessiert.

Und für alle Leser, die lernen, denken und reflektieren wollen sowie diejenigen, die Antworten auf obengenannte Fragen suchen.

Ich wünsche euch dabei viel Spaß!

Euer Alexander

P.S: An dieser Stelle möchte ich dich »vorwarnen«: Ich schlage dir in diesem Buch eine Menge an Übungen vor. Meistens sind diese reflexiver Natur. Reflexive Aufgaben bedürfen schriftlicher Festlegung der Ergebnisse. Deswegen nimm dir bitte Zeit für die vorgeschlagenen Übungen/Aufgaben und fixiere deine Antworten, Überlegungen und Fragen schriftlich. Wenn du meine persönliche Meinung, die aus dem Buch nicht ersichtlich ist, dazu brauchst, nimm einfach Kontakt mit mir auf und schreibe mir eine E-Mail:

Alexander.bazhin@a-s-k.org

3 WAS: Was sind die Schlüsselkompetenzen?

Es wird viel über die sogenannten Softskills geredet. Eine deutsche Bezeichnung dafür (nicht aber die Übersetzung) heißt »Schlüsselkompetenzen«. Manchmal wird auch das Wort »Schlüsselqualifikationen« verwendet. Spürst du den Unterschied zwischen diesen zwei Begriffen? Eine Qualifikation braucht per Definition eine Qualifizierung. Das heißt, wir qualifizieren uns als Schullehrer, wenn wir ein Staatsexamen ablegen. Wir qualifizieren uns als Mediziner durch die Approbation. Wir qualifizieren uns als Vermögensberater zum Beispiel durch die Industrie- und Handelskammer (IHK) und so weiter. Und als Anerkennung unserer Qualifikation bekommen wir ein Diplom, ein Zertifikat oder Ähnliches, also etwas, das wir einrahmen und stolz zur allgemeinen Bewunderung an die Wand hängen können. Kompetenzen können wir leider nicht einrahmen und auch nicht immer zertifizieren lassen, weil wir sie sehr schlecht beurteilen oder gar benoten können. Kompetenzen sind sehr subjektbezogen und gehen mit der persönlichen Entwicklung einher, sodass sie uns zu einer breiteren Palette an Handlungsmöglichkeiten führen. Warum brauchen wir denn Kompetenzen überhaupt? Die Antwort ist einfach: Wir benötigen diese, um uns den Anforderungen einer sich ständig ändernden Umwelt anzupassen. Ich kann weiter gehen und annehmen, dass die Einwerbung solcher Kompetenzen sogar einen evolutionären Vorteil haben soll. Ob die letzte Aussage in der Tat einen Fakt oder meine Spinnerei darstellt, ist ungewiss. In der Zeit von Charles Darwin, dem Vater der Evolutionstheorie, war noch keine Rede von Softskills.

Diese evolutionär lebensrelevanten Kompetenzen, die wir mit der Lebenszeit erwerben, lassen sich im Laufe unseres Lebens ändern und entwickeln sich mit dem Alter weiter oder manchmal auch zurück. Sie sind für unser Leben schlüssig, und genau deswegen heißen sie Schlüsselkompetenzen. Der Terminus Schlüsselkompetenz ist heutzutage in aller Munde und geht mit dem Begriff des *lebenslangen Lernens* einher. Helen Orth (Orth 1999) definiert den Begriff folgendermaßen: »Schlüsselkompetenzen sind erwerbbar allgemeine (nicht fachspezifische) Fähigkeiten, Einstellungen und Wissens Elemente, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen von Nutzen sind, so dass eine Handlungsfähigkeit entsteht, individuellen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden«. Es sei hier angemerkt, dass zwar unsere Persönlichkeit nur sehr begrenzt veränderbar ist, die Qualifikationen hingegen, die wir erlernen können, stark veränderbar sind. Interessanterweise, wenn du nach dem Begriff »Schlüsselkompetenzen« bei den Bildern googelst, landest du bei unzähligen Abbildungen, die einen Schlüssel darstellen und sehr malerisch in der Verbindung mit einem Schlüsselloch stehen, hinter dem unser Erfolg sich verbirgt. Daher sagt man, Schlüsselkompetenzen seien der Schlüssel zum Erfolg. Ich würde diesen Begriff nicht so floskelhaft verwenden, sondern sagen, dass Schlüsselkom-

petenzen eine Brücke zwischen unserer Persönlichkeit und erworbenen Qualifikationen bauen (Bazhin 2017).

Man unterscheidet im Allgemeinen vier Klassen von Schlüsselkompetenzen:

1. Selbstkompetenzen: die die Haltung zur Welt, zur Arbeit und zur eigenen Person beinhalten.
2. Methodenkompetenzen: das Auf- und Ausbauen der Fähigkeiten, um adäquate Problemlösungsstrategien zu entwickeln, auszuwählen und anzuwenden.
3. Sozialkompetenzen: Fähigkeiten, Informationen auszutauschen, zu kommunizieren sowie soziale Beziehungen aufzubauen, zu gestalten und diese zu pflegen.
4. Sachkompetenzen: stellen bereichsübergreifend einsetzbare Kenntnisse und Fertigkeiten dar.

Diese Struktur ist keine rigide Klassifikation. Vor allem Selbstkompetenzen, wovon in diesem Buch die Rede ist, können auch bei den anderen Kompetenztypen gefunden werden. Im Großen und Ganzen beinhalten Selbstkompetenzen folgende Fähigkeiten: Selbstständigkeit und Zuverlässigkeit, Durchsetzungsvermögen und Ausdauer, Zuverlässigkeit und Verantwortlichkeit, analytisches, logisches und abstraktes Denken und Lernen, Kritik- und Urteilsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit und Kreativität sowie Problemlösefähigkeit. Du siehst aus den ersten Beispielen, dass Selbstkompetenzen etwas mit Werten zu tun haben. Und wenn es so ist, dann stimmt meine Annahme, dass die Schlüsselkompetenzen sich während der Evolution entwickelten, da es in dem Fall Charles Darwin eindeutig bewies, dass unsere Werte Produkte der Evolution sind (Darwin 2002).

Die angesprochenen Selbstkompetenzen können auf- und ausgebaut werden. Daher ist mein Appell an euch, liebe Leserinnen und Leser: Besucht Veranstaltungen, die Schlüsselkompetenzen wie unter anderem die Selbstkompetenzen fördern!

Mit diesem Buch möchte ich die Selbstkompetenzen fördern, die dazu befähigen, Antworten auf die folgenden Fragen zu bekommen: »Wer bin ich?«, »Worüber verfüge ich?« und »Wonach strebe ich?«. Ich möchte dir ein Konzept des beruflichen Erfolgs, das auf einigen Selbstkompetenzen aufgebaut ist, kredenzen (Abb. 3). Ein Konzept, das dir gleichzeitig eine breite Palette an »Instrumenten« anbietet, die es dir ermöglichen, deinem beruflichen Erfolg näher zu kommen. Das Konzept könnte dir ein wenig philosophisch erscheinen, ist aber nicht so in diesem Buch beabsichtigt. Ich möchte die oben formulierten Fragen auf ein ganz konkretes Thema transponieren: nämlich auf die Veränderungen und zwar nicht auf die allgemeinen, sondern in Bezug auf den Beruf oder manchmal auf die Berufung. Bei der thematischen Fokussierung sprechen wir im Großen und Ganzen darüber, wie wir die Veränderungen gestalten können – durch die Anerkennung unserer Persönlichkeit und die realistische Abschätzung der Fähigkeiten, durch die Zielsetzung und den effizienten Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen. Schlüsselkompetenzen beinhalten die Motivation, das Selbstvertrauen und den gesunden Umgang mit Stress. Schließlich umfassen sie die Fähigkeit, Hindernisse auf unserem Lebensweg zu überwinden, und die Reflexion über die Veränderungen, um erfolgreich durchs (Berufs-) Leben weiterzugehen.

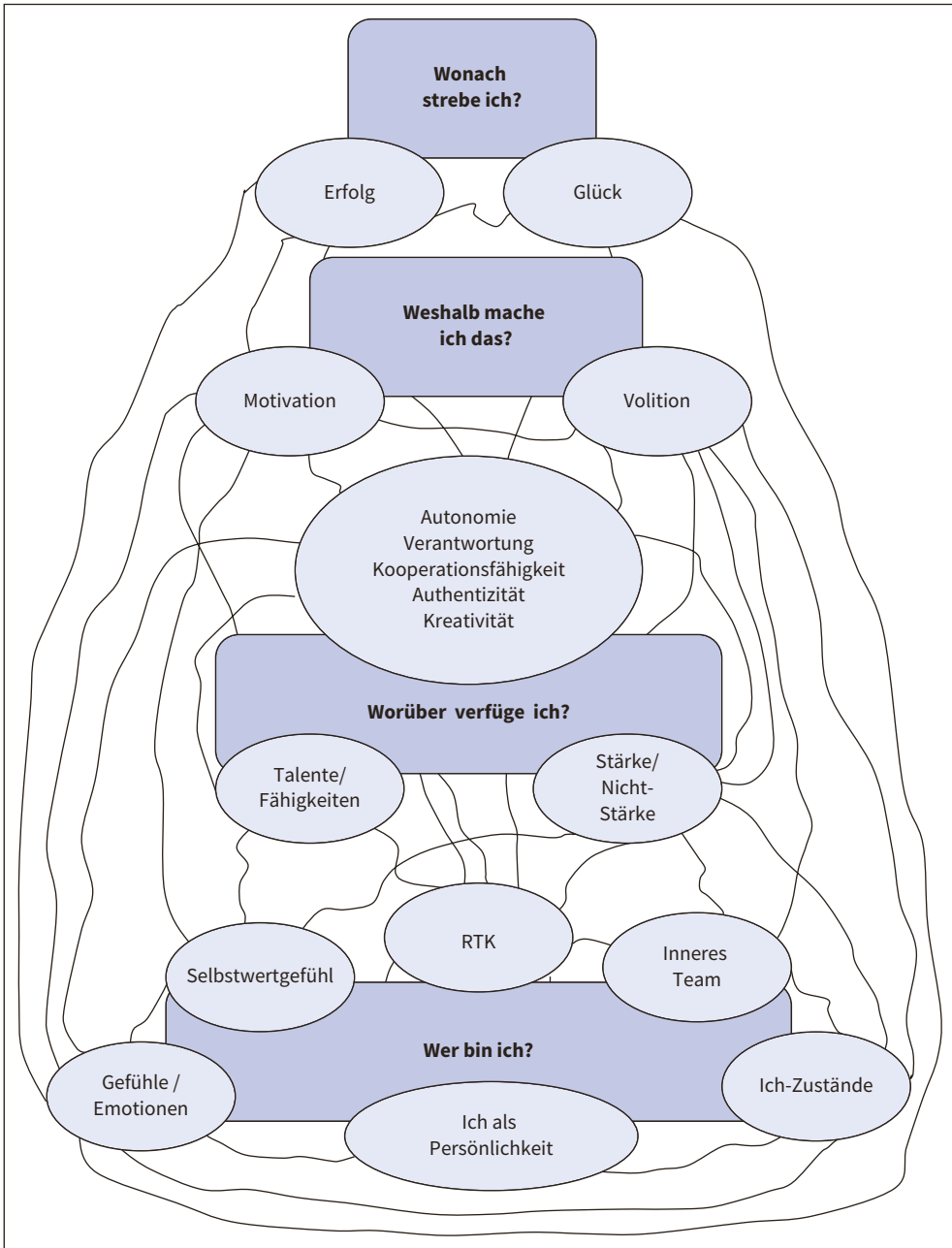


Abb. 3: Selbstkompetenzkonzept zum beruflichen Erfolg

4 WER: Wer bin ich?

4.1 Persönlichkeit

»Erkenne dich selbst!«
Altgriechische Weisheit

4.1.1 »Mensch« und »Ich«

Mit der Frage: »Wer bin ich?« beschäftigen sich nicht nur »normale« Menschen wie du und ich, sondern dies taten auch die bekanntesten Gelehrten. Apropos Menschen: Die zwei Begriffe »Mensch« und »Ich« lassen sich nicht trennen, somit lautet die einfachste Antwort auf die Frage: »Wer bin ich?« – »Ein Mensch«. So einfach ist es aber leider nicht, die Frage ist nicht eindeutig und bezieht sich auf unterschiedliche Sphären unseres Daseins als Menschen. Der berühmte französische Philosoph René Descartes meinte, dass wir Menschen geistige Geschöpfe seien und unseren Körper als physische Bekleidung unseres Geists nutzen. Als Merkmal unseres Daseins betrachtet Descartes unser Denkvermögen und formulierte seinen wohl bekanntesten Spruch: »Cogito ergo sum« – »Ich denke, also bin ich« (Descartes 2016). Also ist das »Ich« das Subjekt unserer Gedanken.

Die Frage »Wer bin ich?« oben war eher im philosophischen Sinne gemeint. Aus der biologischen Betrachtung können wir diese Frage viel leichter beantworten. Als biologisches Wesen sind wir Menschen ein biochemisches Konstrukt, das aus Molekülen besteht, die auf gewisse Art und Weise miteinander interagieren. Wenn wir jetzt die beiden Betrachtungsweisen – philosophische und biologische – bündeln, bekommen wir eine Definition des Menschen *als biologisches Wesen, das geistige Fähigkeiten besitzt*.

Es fehlt mir hier aber etwas... Ich brauche noch eine wichtige Eigenschaft des Menschen – die Vorstellung von sich selbst, also die Fähigkeit der Selbsterfahrung. Weswegen der deutsche Philosoph Albert Newen den Menschen als »biologische[s] Wesen mit geistigen Fähigkeiten, die auf natürlichen Eigenschaften beruhen: Ich-Gefühl und Selbstbild erwachsen aus der Abgrenzung der eigenen Person von der Außenwelt und ihrer Spiegelung im anderen« (Newen 2011) definiert. Und das Letzte – Ich-Gefühl und Selbstbild – kommt aus der psychologischen Betrachtungsweise der Frage »Wer bin ich?«.

Wenn wir dem Begriff »Mensch« folgen, ist es einerseits nicht zu bestreiten, dass Menschen einige Gemeinsamkeiten aufweisen, andererseits ist jeder Mensch ein Persönlich-

keitsunikat, das ihn von den anderen Personen unterscheidet und ihn zum Individuum macht. Im Allgemeinen kristallisieren sich deine Persönlichkeitsmerkmale daraus, wie du als Person **wahrnimmst**, wie du **fühlst**, wie du **denkst** und wie du dich **verhältst**. Diese allgemeinen Eigenarten jedes Menschen subsummiert der Begriff **Persönlichkeit**. Psychologen unterscheiden den Begriff »Persönlichkeit« vom sogenannten »Selbstkonzept«. Selbstkonzept beschreibt eine Vorstellung eines Menschen von sich selbst. Diese Vorstellung muss nicht unbedingt der wahren Persönlichkeit entsprechen.

4.1.2 Ich als Persönlichkeit

Über Persönlichkeit zu sprechen oder zu schreiben ist manchmal gefährlich. Da der Übergang von einer ausgeprägten Persönlichkeitsstruktur zu einer Persönlichkeitsstörung fließend ist. Vor allem können wir über uns selbst sehr schlecht Urteile fällen, insbesondere darüber, wie wir uns verhalten. Nur durch die Urteile anderer Menschen kann uns klar werden, dass es in der Tat nicht mehr um die Überspitzung unserer Persönlichkeit, sondern in die Richtung einer Störung geht. Ich will dieses Thema überhaupt nicht anfassen, das lassen wir lieber bei den Psychologen! Daher, wenn ich über die Persönlichkeit oder deren Überspitzung schreibe, geht es bei mir ausschließlich um den Normbereich. Und noch etwas ist zu betonen: Ich will auf keinen Fall Menschen in Schubladen des einen oder anderen Persönlichkeitstyps stecken, oder ihnen einen Aufkleber auf die Stirn heften! Ich will dir nur eine gedankliche Anregung geben, dich selbst zu verstehen. Was du weiter damit machst, wie du das weiter anwendest – das ist deine Angelegenheit.

Über die Persönlichkeit zu schreiben ist nicht nur gefährlich, sondern auch schwer, weil ich dabei versuchen will, dem, was ich schreibe, keine Bewertung zu geben! Wir Menschen neigen ganz oft dazu, unsere Mitmenschen oder deren Persönlichkeit oder deren Handlungen zu bewerten – gut, schlecht, dumm, intelligent usw. Aber die Adjektive »gut, schlecht, dumm, intelligent« sind auch eine persönliche Sache! Was bei dem einen gut ist, damit liegt man vielleicht bei dem anderen verkehrt. Daher will ich hier nichts bewerten. Wenn sich mir doch eine Bewertung einschleicht, die ich irgendwie übersehen habe, und du findest diese nicht passend, schreibe mir bitte eine E-Mail, damit ich es später korrigieren kann.

Es gibt zurzeit eine Menge an Veranstaltungen, die sich mit der Persönlichkeitsentwicklung beschäftigen. Sie sind einerseits zu empfehlen, da wir dabei interessante und nützliche Dinge über uns erfahren können. Andererseits: Finger weg von jedweden Veranstaltungen, wo die Ergebnisse der durchgeführten Persönlichkeitstests offen im Plenum besprochen werden, oder gar die »Schwächen« von Teilnehmenden breit diskutiert werden. Manchmal verbergen sich hinter solchen Veranstaltern Werber-Organisationen oder gar Sekten.

4.1.2.1 Charakter und Temperament

In unserem Alltag schreibt man dem Begriff »Persönlichkeit« eher die Termini »**Charakter**« oder auch »**Temperament**« zu. Wobei der Charakter sowie das Temperament die Teilelemente der Persönlichkeit darstellen. Während der Charakter, der im Großen und Ganzen die obengenannten Eigenschaften wie Wahrnehmung und Fühlen inkludiert, sich im Laufe