

Erfolg durch Differenz-Eignung und Kurz-Analyse der individuellen Persönlichkeits-Struktur

Chancen durch Akzeptanz von menschlicher Unterschiedlichkeit / Diversität



Prof. Dr. Hardy Wagner

Erste Voraussetzung für den individuellen Erfolg ist das Erkennen der Differenz-Eignung. Darauf aufbauend, lässt sich dann das damit verbundene Erfolgspotenzial heben. Wie aber erkennt man die Differenz-Eignung? Der Schlüssel dazu liegt in der Unterschiedlichkeit, im individuellen Profil, das einen Menschen einzigartig macht. Im folgenden Beitrag beleuchtet Hardy Wagner dazu Hintergründe und Lösungsansätze.

1. Warum sind manche Menschen erfolgreicher als andere?

Diese weitreichende Frage kann empirisch abgesichert beantwortet werden: Erfolgreiche Menschen nutzen die

- ihnen individuell gegebenen Potenziale / Talente / Stärken,
- vorliegenden erfolgs-methodologischen Erkenntnisse sowie die
- bewährten Methoden zum individuellen Umgang mit dem (nach der Gesundheit) wertvollsten Gut „Zeit“ sowie dem individuell-optimalen, dem lebenslangen Lernen.

Für die Umsetzung der von Wolfgang Mewes entwickelten Erfolgslehre ist – abgesehen von der besonderen Engpass-Hierarchie – die Differenz-Eignung die entscheidende Grundlage für die Antwort auf die Fragen: *Wer bin ich, was kann ich, was kann ich besser als andere?* Dann erst machen die weiteren – engpassbasierten – Erfolgs-Schritte Sinn: *Was kann ich Besonderes leisten und für wen? Wie und wem kann ich damit unverzichtbaren Nutzen bieten?*

Unbeantwortet in der Mewes-Strategie ist die für die Erfolgs-Verursachung essenzielle Frage: *Wie erkenne ich diese meine Differenz-Eignung?*

In der Unterschiedlichkeit der Menschen - spricht: Differenz-Eignung - liegt ihr Erfolgspotenzial.

Grundlage für individuellen sowie auch unternehmerischen Erfolg ist das menschliche Potenzial, basierend auf der Unterschiedlichkeit von Menschen sowie die gegenseitige Akzeptanz. Hierzu hat die Stiftung STUFEN zum **ERFOLG** ein einfaches, bewährtes Instrument entwickelt, die STUFEN-Kurz-Analyse (SKA) der individuellen Persönlichkeits-Struktur.

Die SKA basiert auf vier polaren, in allen Menschen angelegten Beziehungen

- Extra-Version (E) und Intro-Version (I)
- Aufgaben-/Sach-Orientierung (A) und Beziehungs- / Mensch-Orientierung (B)

2. Was ist das Besondere an der SKA?

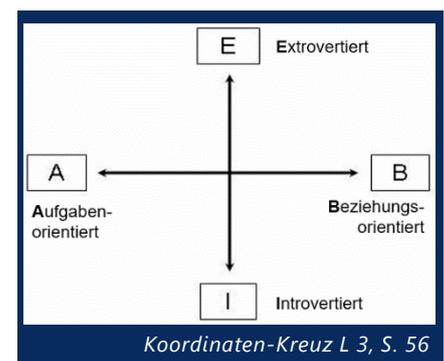
Mit nur 10 Fragen, deren Antworten – Gewichtung von 1 bis 4 – sich auf jeweils vier Spalten bzw. Quadranten =

Eigenschaft-Bündel verteilen, liegt das Ergebnis in 8 bis 12 Minuten vor als die Prozent-Verteilung der typischen Eigenschafts-Bündel, und zwar als Stärken (bei mehr als 25%, vor allem ab 30%) und als Nicht-Stärken, (unter 25%, vor allem unter 20%).

Der STUFEN-Begriff „Nicht-Stärken“ ist ein USP des STUFEN-Konzepts und essenziell wichtig, denn das Wissen um die eigenen Stärken ist erfolgs-relevant.

Da es sich bei Nicht-Stärken um schwach – unterdurchschnittlich – ausgeprägte Stärken handelt, werden diese Eigenschafts-Bündel von Menschen subjektiv als Schwächen empfunden – vielfach mit der Intention, diese Eigenschaft zu „verstärken“. Dieser verhängnisvolle Trend wird durch unser Schul-System, durchschnittlich „gut“ zu sein, begünstigt. Diese Entwicklung karrieren die Autoren der Gallup Publikation (L1, S. 12) sehr deutlich:

„Führungskräfte weltweit ... wissen, dass sich Menschen in ihrem Kern weniger verändern lassen als wir glauben und verschwenden keine Zeit mit dem Versuch, etwas herauszuholen, was die Natur in ihnen nicht vorgesehen hat.“
– „Es ist an der Zeit, endlich aufzuhören



mit dem irrigen und Leiden schaffenden Versuch, vor allem die Schwächen (gemeint sind Nicht-Stärken! Der Autor) ausmerzen zu wollen, um auf diese Weise möglichst vielseitig verwendbare Durchschnitts-Menschen zu generieren.“

Nicht-Stärken sind das Gegenteil von Schwächen (Übertreibungen von Stärken) und veränderbar

Diese objektive Fehl-Einschätzung wird deutlich, sofern Schwächen als Eigenschaften definiert werden, die Menschen schwach und angreifbar machen. Dies ist jedoch bei Nicht-Stärken nicht der Fall.

„Echte“ Schwächen sind vielmehr solche Verhaltensweisen, bei denen Eigenschaften / vorhandene Stärken derart übertrieben werden, dass sie von der Umwelt als störend und unangenehm empfunden werden, während man sich selbst vielleicht sogar besonders gut fühlt. Schwächen sind Übertreibungen der Stärken – also veränderbar

3. Akzeptanz von Unterschiedlichkeit

Die Akzeptanz unterschiedlichen Verhaltens – und zwar nicht nur unterschiedlicher Meinungen – ist ein generelles Problem, wie ein typisches Beispiel aus dem „tägliche Leben“ aufzeigen soll: Häufige Einstellung: *Ich bin ein Mensch – ich fühle, denke, handele, und ich verhalte mich doch ganz normal!* „Logische“ Konsequenz: *Wenn Du Dich anders verhältst, kannst Du aber nicht normal sein!*

Dabei ist seit Jahrtausenden bekannt, dass Menschen unterschiedlich sind. So kannte das antike Griechenland die Tem-

peramente (Hippokrates, Galenus), eine Einteilung der menschlichen Unterschiede nach Körpersäften.

Die entwickelten Begriffe, etwa Melancholiker oder Phlegmatiker, sind heute jedoch etwas „belastet“, etwa als Heul-Suse oder Lahm-Arsch. Dies ist sachlich nicht richtig, aber verständlich, da sie „Schwächen“ kennzeichnen.

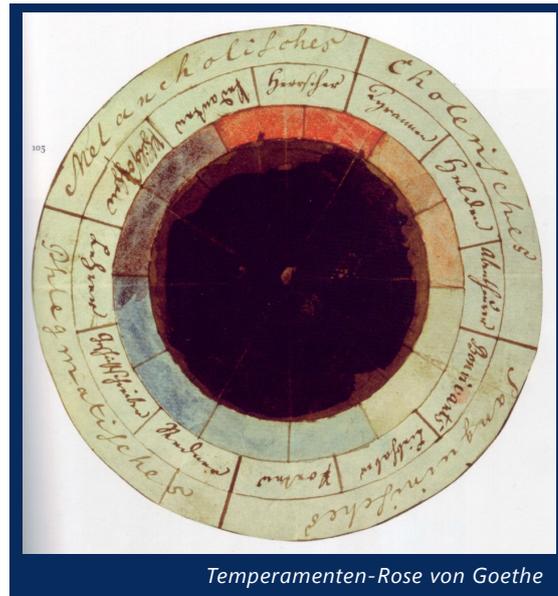
Der Unterschied zwischen Schwächen (zu stark) und Nicht-Stärken (wenig stark) ist also essenziell, weil das eine geändert werden kann, das andere kaum, wie es im international bekannten Gelsenheits-Gebet formuliert wird.

4. Temperamenten-Rose von Goethe

Auf dieser Grundlage haben Goethe und Schiller (Brief-Austausch 1797 / 98) gemeinsam die Temperamenten-Rose entwickelt (Quelle Wikipedia):

Die Temperamente werden hier mit Beispielen und vor allem mit vier Farben beschrieben:

- Cholerisches Temperament (rot/gelbrot/gelb): Tyrannen, Helden, Abenteurer
- Sanguinisches Temperament (gelb/grün/blaugrün): Bonvivants Liebhaber, Poeten
- Phlegmatisches Temperament (blaugrün/blau/blaurot): Redner, Geschichtsschreiber, Lehrer
- Melancholisches Temperament (blaurot/purpur/rot): Philosophen, Pedanten, Herrscher



Temperamenten-Rose von Goethe

Im Übrigen wird berichtet, dass Goethe sinngemäß auch festgestellt hat: *Es gibt die Temperamente. Wir haben alle vier in uns, aber in unterschiedlichen Zusammensetzungen.* Damit hat er eine essenzielle Erkenntnis zum Ausdruck gebracht, die auch für die Differenz-Eignung grundlegende Bedeutung hat:

Jeder Mensch verfügt über alle menschlichen Potenziale (Stärken / Talente), und zwar jeweils in unterschiedlicher Kombination, wobei für die einzelnen Charakter-Typen bestimmte Kombinationen kennzeichnend sind (vgl. die Beispiele von Goethe).

5. Persönlichkeits-Profile sind internationaler Standard

Diese Erkenntnis ist zugleich die Grundlage der zahlreichen auf dem Weltmarkt angebotenen Persönlichkeits-Profile. Besonders bekannt ►

sind DISC bzw. DISG (basierend auf *Marston: Emotions of Normal People*), der MBTI, der vor allem auf C. G. Jung basierende Myers/Briggs Typen-Indikator, sowie inzwischen auch das wissenschaftlich besonders fundierte Konzept *Big Five*, das den vier allgemein genutzten Dimensionen eine weitere hinzufügt: Neurotizismus.

Jeder Mensch verfügt über alle Eigenschafts-Bündel, und zwar in unterschiedlichen Anteilen.

Interessant ist, dass international heute generell die von *Schiller und Goethe* und später auch von *Marston* verwendeten Farben benutzt werden, inzwischen u. a. auch von *Schulz von Thun*, und zwar sinnvollerweise für sein Kommunikations-Modell.

Die Erkenntnis, dass jeder Mensch über alle Eigenschafts-Bündel verfügt, und zwar in unterschiedlichen Anteilen, bedeutet, dass es starke und schwache Anteile geben muss, was in der Tat in der Regel der Fall ist. Dabei gibt es alle Varianten – bis hin zu einer *relativ sehr seltenen* Gleichverteilung.

Dies ist Hintergrund der erwähnten Persönlichkeits-Profile, die im Ergebnis die individuell unterschiedliche Ausprägung der vier Eigenschafts-Bündel ausweisen, allerdings mit unterschiedlichen Begriffen

- D-ominant, I-nitiativ, S-tetig, G-ewissenhaft (bei DISG / perspolog)
- Organisator, Entdecker, Berater, Controller (im TMS-Konzept)
- Direktor, Inspirator, Unterstützer, Beobachter (bei Scheelen-Insights)

Um diese für den Erfolg wichtige Erkenntnis möglichst vielen Menschen

zu vermitteln, wurde im Rahmen der Stiftung *STUFEN zum ERFOLG* ein einfaches, aber sehr effektives Instrument entwickelt: Die STUFEN-Kurz-Analyse (SKA) der individuellen Persönlichkeits-Struktur, die wie auch DISG, auf den Erkenntnissen von *Marston* basiert.

Graphisch lassen sich die beiden menschlichen Polaritäten „Extraversion / Introversion“ sowie „Sach-Orientierung und Mensch- bzw. Beziehungs-Orientierung“ als Koordinaten-Kreuz (vgl. Abb. 1) darstellen.

Dies führt zu vier Quadranten, die Eigenschafts-Bündeln entsprechen, die jeweils Bezug haben zu beiden Polaritäten. Diesem Umstand tragen verschiedene Profile Rechnung, indem zusätzlich zu den vier Temperamenten noch je ein Misch-Typ ausgewiesen wird, etwa bei Scheelen zwischen dem Beobachter und Direktor der „Reformer“ und zwischen Direktor und Inspirator der „Motivator“.

Interessant und wichtig ist diese empirisch feststellbare Mehrfach-Ausprägung: Die meisten Menschen verfügen über zwei Stärken, die jeweils „benachbart“ sind, wie es auch die Erläuterung zur Temperamenten-Rose von Schiller und Goethe, etwa durch rotgelb oder blaugrün, ausweist. Denn mit der erwähnten Doppel-Polarität ergibt sich

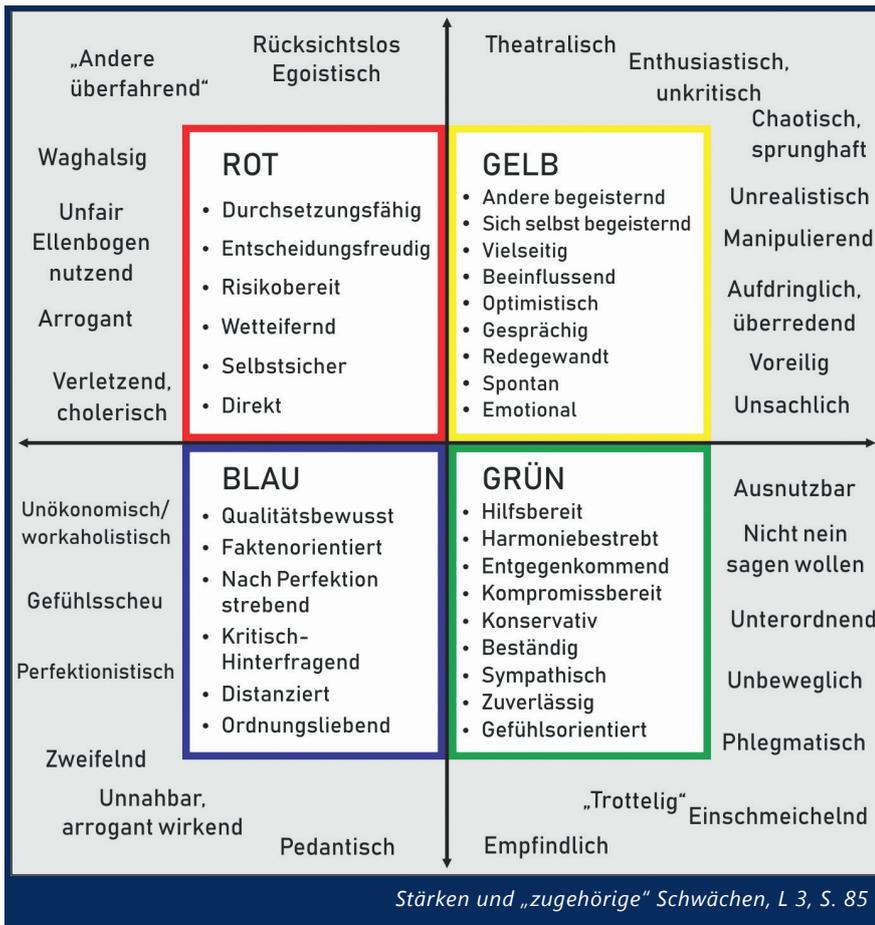
aus Abszisse und Ordinate ein Quadranten-Kreuz (Abb. 1), bei dem jeder Einzel-Quadrant (mit jeweils speziellen Stärken) über zwei „Nachbarn“ verfügt.

Die SKA arbeitet statt mit Typ-Bezeichnungen, wie Direktor, nur mit den vier Farben sowie mit Symbol-Begriffen, und zwar Wille, Esprit, Herz, Verstand.

6. Zusammenfassung

Diese essentiellen Erkenntnisse bilden die Basis des STUFEN-Konzepts aus vier grundlegenden Schlüssel-Kompetenzen (Flyer unter www.strategie.net/wagner), das im deutschen





Bildungs-System – Schulen, Lehrer-Fortbildung – Eingang gefunden hat, an einer Hochschule auch im Blended Learning-Format.

In Unternehmen wird das STUFEN-Ausbilder-Konzept eingesetzt, indem die betrieblichen Ausbilder befähigt werden, den Auszubildenden nachhaltig Zugang zu ihren individuellen Potenzialen zu ermöglichen, die Grundlagen der Erfolgs-Verursachung – für Menschen und Unternehmen – aufzuzeigen und bewährte Methoden zu verankern, wie individuell-optimal lebenslanges Lernen und ein EffEff - ef-

fektiver und effizienter - Umgang mit der Zeit.

Besonders wichtig und nachhaltig erscheint eine Verankerung der Erkenntnisse und Methoden für ein gelingendes Leben an der Basis der Gesellschaft, der Familie. Deshalb wurde das Konzept „Eltern-Workshops“ entwickelt. In etwa drei Stunden kann Eltern bewusst gemacht werden, dass ihre Kinder „natürlich“ sehr anders veranlagt sein können als sie selbst. Dennoch versuchen viele Eltern ihre Kinder so zu er„ziehen“, wie sie – in bester Absicht – glauben, dass sie erzogen werden sollten.

Kinder sind Persönlichkeiten, sie haben – „typ-abhängig“ – ihre speziellen Bedürfnisse, Stärken und Nicht-Stärken, die zu akzeptieren sind, wobei sie über Feedback auch auf ggf. störende Schwächen liebevoll aufmerksam gemacht werden können.

Für ein gelingendes Leben ist es wichtig, Erkenntnisse und Methoden zu verankern und zu nutzen.

Ein bundesweites Angebot von Eltern-Workshops (Flyer unter www.strategie.net/wagner) ist in Vorbereitung. Engagierte Partner – Berater, Trainer, Coachs (optimal mit „Eltern-Qualifikation“) – sind erwünscht. Eine Honorierung auf VHS-Basis ist möglich (s.a. Anzeige unter www.strategie.net/wagner).

Der EKS-Begriff Differenz-Eignung wird im STUFEN-Konzept „mit Leben erfüllt“. Zugleich werden Möglichkeiten aufgezeigt für persönlichen und gesellschaftlichen Nutzen in Schulen, in Unternehmen sowie in der Familie. ■

Einschlägige Quellen

Buckingham / Clifton: *Entdecken Sie Ihre Stärken jetzt / Das Gallup-Prinzip für individuelle Entwicklung und erfolgreiche Führung*. 3. Auflage, 2007, Frankfurt / NY

Wagner / Bürkle: *Erfolgs-Methodologie – Grundlagen und Umsetzung / Arbeitsbuch für Erfolgs-Verursachung, STUFEN-Band 4*, 2019

Wagner / Kalina: *Persönlichkeit und Erfolg – Grundlagen für Akzeptanz und wertschätzende Kommunikation, STUFEN-Band 1, 3., erweiterte und aktualisierte Auflage*, 2019

Wagner / Kunz: *„Gemeinsam erfolgreich“* sowie

Wagner / Kunz: *„Stärken erkennen“ - Kids auf der Überholspur*, 3. Auflage 2016