

TASCHEN GUIDE

Einfach! Praktisch!



Boris von der Linde / Svea Steinweg

Psychologie für den Beruf

Jetzt mit
kostenlosen
Downloads!

www.taschenguide.de

Haufe...

Inhalt

Ich	5
■ Was die Persönlichkeit ausmacht	6
■ Bedürfnisse und Motive	17
■ Wahrnehmung und Einstellungen	23
■ Selbstwertgefühl, Selbst- und Fremdbild	28
Ich und die anderen	37
■ Soziale Kompetenz und Intelligenz entwickeln	38
■ Andere wahrnehmen und einschätzen	46
■ Die Gruppe: Arbeiten im Team	55
Führen und geführt werden	65
■ Hierarchien und Rollen	66
■ Motiviert arbeiten	70
■ Mit Störungen im Führungsverhältnis umgehen	77

Schwierige Situationen meistern	85
■ Konflikte lösen	86
■ Manipulationen erkennen und abwehren	90
■ Machtspiele und andere faire oder unfaire Taktiken	94
■ Mobbing – Gründe und Abhilfe	102
Stress im Job bewältigen	109
■ Mit Angst und Druck umgehen	110
■ Stress in den Griff bekommen	118
■ Work-Life-Balance als Ideal	120
■ Stichwortverzeichnis	125

Ich

Klarheit über unsere eigene Person zu gewinnen, ist ein wesentlicher Schritt für eine erfolgreiche Lebensgestaltung – in beruflichem wie in privatem Kontext. Was prägt unsere Persönlichkeit? Welche Motive lenken unser Handeln? Inwiefern beeinflussen uns Einstellungen, Selbstwertgefühl und Wahrnehmung?

In diesem Kapitel lesen Sie,

- welche Persönlichkeitsmodelle im Berufskontext praktikabel sind und wie Sie sie einsetzen können (ab S. 6),
- welche Bedürfnisse grundlegend sind und wie Sie Ihr Motivationsprofil erstellen (ab S. 17),
- wie unsere Einstellung unseren Umgang mit Erfolg und Misserfolg prägt (ab S. 23),
- was der Abgleich von Selbst- und Fremdbild bringt und wozu uns der Schutz unseres Selbstwerts verleitet (ab S. 28).

Was die Persönlichkeit ausmacht

Die Persönlichkeit spielt in vielen beruflichen Zusammenhängen eine bedeutende Rolle: in der Zusammenarbeit mit Kollegen, Mitarbeitern und Chefs oder auch bei der Frage, ob jemand für einen Beruf oder ein Aufgabengebiet geeignet ist. Sicher, Persönlichkeit ist für die Berufseignung nur einer von vielen Bausteinen. In Auswahlverfahren, wie Assessment Center oder Auswahlinterviews, werden auch viele andere Aspekte beobachtet: soziale Kompetenzen, kognitive Fähigkeiten (z. B. analytisches Denken) und natürlich die fachlichen Qualifikationen. Dennoch erscheint uns zunächst das „Wesen“ einer Person wichtig.

Beispiel



Wenn wir gebeten werden, einen Kollegen oder eine Kollegin zu beschreiben, beginnen wir meist mit Aspekten der Persönlichkeit: „... ruhiger Typ, total nett und warmherzig, manchmal etwas zurückhaltend, wenn es darum geht, sich mit anderen auseinanderzusetzen ...“

Wozu dienen Persönlichkeitsmodelle?

Wir werden Ihnen im Folgenden Persönlichkeitsmodelle vorstellen, die Ihnen helfen können, sich selbst, Ihre Mitmenschen, Kollegen und Chefs einzuordnen und zu charakterisieren. Doch wozu Modelle? Welche Vorteile bringen Sie gegenüber einer Einschätzung, wie wir sie im Alltag vornehmen?

Der Nutzen der Klassifikation bzw. der Verwendung von Persönlichkeitsmodellen liegt in folgenden Aspekten:

- Die Beschreibung anderer Personen (und auch unserer eigenen Person) fällt leichter, wenn wir einen Rahmen vorgeben haben, in dem wir unsere Beobachtungen einordnen können.
- Die Begriffe, die in den Modellen verwendet werden, fassen sehr viele Verhaltensaspekte in plastischer Weise zusammen. Wenn man von einem Menschen sagt, er sei „extravertiert“, ist dies informativer, als wenn man viele Einzelsituationen schildert, in denen sich die fragliche Person mal so oder so verhalten hat.
- Viele Zusammenhänge im eigenen wie im Verhalten anderer werden uns überhaupt erst bewusst. Warum können Herr Schön und Frau Mai partout nicht miteinander arbeiten? Auch wenn dies viele Gründe haben kann, ein Grund mag auch die unterschiedliche Persönlichkeit sein. Vielleicht liebt Frau Mai die ruhige, strukturierte Arbeit und Herr Schön ist sprunghaft, lebendig und kreativ? Persönlichkeitsmodelle geben dem, was wir an unterschiedlichem Verhalten sehen, einen Namen. Unsere Beobachtungen gewinnen so an Klarheit.
- Persönlichkeitsmodelle dienen der Selbstreflexion und eigenen Weiterentwicklung. Wenn Sie sich über die eigenen, grundlegenden Verhaltenstendenzen klar sind, sehen Sie auch Ihr berufliches Auftreten in einem anderen Licht. So manche Entscheidung über Ihre berufliche Zukunft wird Ihnen leichter fallen, wenn Sie sich der Grundzüge Ihrer Persönlichkeit bewusst sind.

Was bedeutet „Persönlichkeit“?

Aber was verstehen wir eigentlich unter Persönlichkeit? Persönlichkeit meint die Vielzahl von Facetten, die einen Menschen ausmachen, sein Tun kennzeichnen und zu den für ihn charakteristischen Wesensmerkmalen führen. Wenn wir im Alltag die Persönlichkeit eines anderen oder unsere eigene beschreiben, benutzen wir (meistens ohne es zu wissen) Begriffe, die die psychologische Forschung systematisch und präzise definiert hat. Machen Sie sich mit den folgenden Persönlichkeitsmodellen vertraut, die Ihnen Kategorien und Begriffe an die Hand geben, mit denen Sie Ihre eigene Persönlichkeit oder die anderer leichter einschätzen können.

Einfach und schnell: Vier-Typen-Modell

Das populäre und insbesondere in Trainings zu Kommunikation und Vertrieb häufig genutzte Vier-Typen-Modell ist pragmatisch und einfach zu verstehen. Zur Selbstreflexion oder zur Erklärung, warum bestimmte Kunden, Kollegen oder Mitarbeiter etwa in Konfliktsituationen auf eine bestimmte Art und Weise reagieren, ist dieses Modell gut geeignet.

Die Aussagekraft des Vier-Typen-Modells ist beschränkt. Für die Personalauswahl beispielsweise reicht die Differenzierungsfähigkeit des Modells nicht aus.

Das in Teilen auf Carl Gustav Jung – einen Schüler Sigmund Freuds – zurückgehende Modell, zieht zwei Persönlichkeitsdimensionen zur Beschreibung heran:

- die Dimension Extraversion versus Introversion,
- die Dimension Sachorientierung versus Personenorientierung. Wenn Ihnen der etwas unübliche Begriff „Personenorientierung“ nicht gefällt, können Sie auch von Beziehungsorientierung sprechen.

Extraversion – Introversion

Die erste Dimension beschreibt so etwas wie Lebendigkeit im Auftreten. Extravertierte Menschen gehen stärker aus sich heraus, zeigen offener Gefühle, erscheinen weniger reserviert, sie sind kommunikativer und typischerweise etwas lauter und präsenter als die sogenannten introvertierten Menschen. Letztere wirken im Allgemeinen zurückgezogener, ruhiger, weniger kontaktorientiert.

Beachten Sie dabei stets, dass die Ausprägung einer Persönlichkeitsdimension nicht an sich gut oder schlecht ist, d. h. es ist weder positiv noch negativ, wenn jemand extravertiert oder introvertiert erscheint. Ob man mit ruhigen oder lebendigen Menschen besser klarkommt, ist schließlich eine persönliche Sache.

Sachorientierung – Personenorientierung

Die zweite Dimension charakterisiert ein grundlegendes Herangehen an Situationen oder andere Personen. Wenn einer Person eine starke Personenorientierung zugesprochen wird, bedeutet das, dass sie ihren Fokus auf die Beziehung zu anderen Personen richten wird. Wer sich stärker der Sachorientierung zuordnen lässt, wird seine Handlungen vor allem auf die Sache ausrichten, Beziehungen sind sekundär.

Stichwortverzeichnis

- Antreiber 110
- Attributionsfehler 52
- Balance 120
- Bedürfnisse 17
- Bossing 80
- Dissonanztheorie 50
- Druck 110
- Durchsetzungsfähigkeit 40
- Einfühlungsvermögen 42
- Erfolg 25
- Erlauber 114
- Extraversion 9, 14
- Feedback 29, 34
- Fünf-Faktoren-Modell 13
- Gating-Theorie 50
- Gestalter 23
- Gewissenhaftigkeit 15
- Gruppendenken 58
- Gruppendynamik 55
- Hierarchie 66
- Hygienefaktoren 18, 72
- Introversion 9
- Johari-Fenster 32
- Kommunikationskraft 43
- Konfliktfähigkeit 40
- Konfliktlösung 86
- Macht 95
- Majoritätseffekt 56
- Manipulationen 91
- Menschenkenntnis 47
- Personenorientierung 9
- Minoritätseffekt 57
- Misserfolg 25
- Mobbing 102
- Motivation 70
- Motivationsprofil 20
- Motivatoren 18, 72
- Motive 19, 73
- Neurotizismus 14
- Offenheit 14
- Opfer 23
- Optimismus 26
- Persönlichkeitsmodelle 6
- Persönlichkeitstypen 10
- Pessimismus 26
- Reaktanz 77
- Rolle 66
- Sachorientierung 9
- Selbst- und Fremdbild 32
- Selbstreflexion 7, 44
- Selbstwertgefühl 28
- Selbstwertschutz 30
- Soft Skills 38
- Stressabbau 118
- Teambildung 59
- Teamfähigkeit 45
- Teamleiter 60
- Teamtypologien 63
- Veränderungsbereitschaft 44
- Verträglichkeit 14
- Vier-Typen-Modell 8
- Vorurteile 50
- Wahrnehmung 49, 54
- Wahrnehmungsverzerrungen 52