



Erich R. Unkrig

PERSÖNLICHKEITSBILDUNG

Inspirations by ILOS - November 2021

Es gibt eine ganze Reihe von Definitionen von Persönlichkeit, aber allen gemeinsam sind unsere Einzigartigkeit und das damit einhergehende charakteristische (konsistente) Verhalten. Grundsätzlich ist sie (1) das Ergebnis von Charakter, Verhalten und aus der Bewertung von beidem, (2) sowohl vererbt als auch durch Umfeld- und Umwelteinflüsse, die uns beeinflussen, bestimmt, (3) ein individuelles Unterscheidungsmerkmal und charakteristisch für jede/n Einzelne/n.

Persönlichkeit zeigt sich in der Gesamtheit unserer Handlungen, Denkprozesse, emotionalen Reaktionen, motivationalen Bedürfnisse, durch die wir mit unserer Umwelt interagieren, wobei wir diese gleichzeitig beeinflussen als auch von ihr beeinflusst werden. Studien belegen, dass die Persönlichkeit sowohl über die Zeit hinweg als auch in den von uns erlebten Situationen stabil bleibt.

WAS SIND ZENTRALE ASPEKTE DER PERSÖNLICHKEITSBILDUNG?

Persönlichkeitsbildung beginnt bereits im Elternhaus und setzt sich in der schulischen Ausbildung fort. Eine treffende Beschreibung und konstruktiv-kritische Standortbestimmung nehmen Jürgen Budde und Nora Weuster in ihrem Beitrag aus dem Jahr 2016 „Persönlichkeitsbildung in der Schule. Potential oder Problemfall?“ vor. Dabei sind auch Handlungsfelder angesprochen, die uns in unseren Organisationen und Institutionen zunehmend betreffen und Berücksichtigung finden sollten. Zumal ein wichtiger Teil der Persönlichkeitsbildung im Kontext der Arbeit und ihrer konkreten Ausgestaltung stattfindet. Defizite und eine Trennung der mit Persönlichkeitsbildung einhergehenden Themen (siehe die nachfolgend genannten Themen) von rein wirtschaftlich relevanten Qualifikationen werden zunehmend zu einem Problem - sowohl für die Unternehmenskultur, das Unternehmensimage als auch für unsere Gesellschaft als Ganzes. Im Rahmen einer sich teilweise revolutionär verändernden Welt scheint es für mich langfristig auch unter ökonomischen Überlegungen sinnvoll,

wenn wir in (Weiter-)Bildungsmaßnahmen (auch) die in unserer Demokratie relevanten Kompetenzen ansprechen und einbinden.

HISTORISCHE BILDUNG ist die Fähigkeit, aus einer (selbst-)kritisch reflektierenden Haltung gegenüber Vergangenheit und Gegenwart diese Gegenwart bzw. die Zukunft gestalten zu können bzw. gestalten zu wollen. Jüngere Generationen wissen zunehmend wenig über die Zeitgeschichte unseres Landes, mit der Konsequenz, dass historische und aktuelle Ereignisse falsch interpretiert werden. Vor dem Hintergrund zunehmender populistischer und extremistischer Rhetorik wird dies auch für Organisationen gefährlich.

POLITISCHE BILDUNG setzt sich mit politischen Fragestellungen der Gegenwart, ihren historischen Zusammenhängen und den Möglichkeiten der Einflussnahme auf Entscheidungen auseinander. Sie ist eine Voraussetzung sowohl für die Entwicklung individueller Kompetenzen als auch für die Sicherung und Weiterentwicklung unserer Gesellschaft. Denn: Die zunehmende Komplexität in unserem Umfeld wie beispielsweise

- Phänomene der „Mediendemokratie“ (Der Begriff wird im Allgemeinen dazu verwendet, um schlagwortartig die gestiegene Bedeutung der Massenmedien für die Politik/das politische System zu unterstreichen.),
- zunehmend nicht-nationalstaatliche oder gar mehrfache Identitäten von Bürgerinnen und Bürgern,
- veränderte Prioritäten in der Persönlichkeitsbildung von jungen Menschen,
- ungleiche Macht-/ Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern sowie zwischen den Generationen (siehe beispielsweise die Fridays-for-Future-Bewegung) erfordern von jedem und jeder Einzelnen einen aktiven Beitrag zur Gestaltung, Verwirklichung und Weiterentwicklung der Demokratie wie auch von Menschenrechten. Die Realität in einer global aktiven Wirtschaft zeigt, dass unternehmerisches Handeln bewusst oder unbewusst zur Verletzung von Menschenrechten führen kann.

ETHISCHE BILDUNG hat eine besondere Bedeutung für uns selbst wie auch unsere Organisation. Wir brauchen neben interkultureller, fremdsprachlicher, sozialer und kommunikativer Kompetenz eben diese Bildung, um Missverständnissen vorzubeugen, Vertrauen und Verständigung aufzubauen – und um uns am Ende des Tages vor „moralischen Verletzungen“ zu schützen. Zwei Begriffe in diesem Kontext sind Ethik und Moral.

- Ethik ist das Nachdenken über das menschliche Urteilen und Handeln unter den Perspektiven „richtig & falsch“ oder „gut & böse“.
- Moral bezeichnet Werte und Verhaltensnormen, nach denen sich menschliches Handeln allgemein orientiert, sowie Pflichten, nach denen Handlungen geboten oder zu unterlassen sind. Nach diesem Verständnis hat Moral einen sehr praktischen Bezug, während Ethik über Moral nachdenkt und diese kritisch reflektiert.

INTERKULTURELLE BILDUNG befähigt zu einem Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft. Dabei geht es insbesondere darum, einen Umgang mit Andersartigkeit/Fremdheit zu finden. Deutschland ist Exportnation und Einwanderungsgesellschaft – deshalb ist interkulturelle Bildung für uns alle relevant. In einer globalisierten Welt und einer grenz- und kulturübergreifenden Zusammenarbeit in nahezu allen Berufen ist interkulturelle Kompetenz zunehmend eine Schlüsselqualifikation für jede und jeden von uns.

WIE WIRKT SICH PERSÖNLICHKEITSBILDUNG AUS?

Die oben genannten Aspekte der Persönlichkeitsbildung wirken sich in einer Vielzahl von Kontexten und Handlungsfeldern (positiv) aus. Im Folgenden finden Sie, liebe Leser:innen, einige Beispiele, die in aktuellen Workshops und Webinaren zum Thema angesprochen und diskutiert wurden:

REDUZIERUNG VON UNSICHERHEIT: Unsicherheit wird reduziert durch (1) die Vermittlung von Orientierung (bspw. Klarheit über den Prozess, Grenzen und Regeln) und (2) die Förderung psychologischer Sicherheit (Jede/r sollte das Gefühl haben, akzeptiert, wertgeschätzt und Teil einer Gemeinschaft zu sein. Und zwar so, wie er oder sie ist - mit allen Stärken und Schwächen, allen Ideen, Fragen und Fehlern.)

BEWÄLTIGUNG VON HERAUSFORDERUNGEN: Was fast alle Herausforderungen gemeinsam haben ist, dass es sich um eine ungewohnte Situation handelt, in der wir gefordert sind bzw. gefordert werden. Stellen wir uns einer Herausforderung, bringt es uns aus unserer Komfortzone, ggfs. an unsere Grenzen und manchmal darüber hinaus.

KONFLIKTLÖSUNG: Die Lösung von Konflikten bezieht sich auf alle prozessorientierten Aktivitäten, deren Ziel es ist, den Konflikt als ein gemeinsames Problem neu zu definieren und idealerweise für beide Seiten annehmbare Lösungen zu finden. Hierzu ist es notwendig, auch die zwischenmenschlichen Ursachen von Konflikten und von Gewalt aufzudecken.

TEAMBILDUNG: Die Bildung eines Teams ist sowohl für die Auswahl und das Zusammenbringen unterschiedlicher Personen als auch die Entwicklung von Fähigkeiten innerhalb der Gruppe relevant, die notwendig sind, um vereinbarte Ziele gemeinsam zu erreichen.

SELBSTVERTRAUEN: Vertrauen zu sich selbst ist sowohl die emotionale Bewertung als auch der Eindruck, den wir von uns selbst haben. Wir brauchen Zutrauen in unsere Kompetenzen und Fähigkeiten im Hinblick auf die Lösung einer anstehenden Herausforderung, einer Aufgabe, eines Konfliktes oder der Lösung eines Problems.

GEGENSEITIGES VERTRAUEN: Vertrauen in andere ist die Basis für eine intakte Beziehung im beruflichen wie auch privaten Kontext. Ist das Vertrauen einmal gebrochen, steckt jede Beziehung in einer schweren Krise.

EIGENVERANTWORTUNG: Verantwortung zu übernehmen meint unsere Bereitschaft und die Pflicht, sowohl für das eigene Handeln oder auch Nichthandeln persönlich „Haftung“ zu übernehmen. Das bedeutet, für das eigene Tun und Unterlassen einzustehen und die Konsequenzen im Positiven wie auch Negativen -etwa in Form von Sanktionen- zu übernehmen und zu tragen.

SELBSTVERPFLICHTUNG: Selbstverpflichtung (oder Commitment) meint, sich mit einer Organisation/ Institution, Gruppe oder anderen Person (freiwillig) zu identifizieren, sich zu ihr zu bekennen und sich ihr verpflichtet zu fühlen. Dazu gehört auch, sich für sie aus persönlich (tiefer) Überzeugung zu engagieren.