

Arbeit und Persönlichkeit?

In Zeiten von hohen Arbeitslosenzahlen in unserem Land und den damit verbundenen menschlichen und sozialen Problemlagen von Menschen, stellt sich neben der allgemeinen Auseinandersetzung auch die Frage nach der individuellen Einstellung jedes Einzelnen zur Arbeit im Allgemeinen. In der psychologischen Schule der Individualpsychologie nimmt dieser Bereich eine große Rolle ein.

Der Faktor Arbeit wird in Hinblick auf die Psyche eines Menschen, als einer von drei großen Lebensbereichen bzw. Lebensaufgaben gesehen.

Menschen, kommen mit ihrem persönlichen Lebensstil, also ihrer eigenen Entwicklung an ihrem Arbeitsplatz an oder versuchen mit „ihren Qualitäten“ eine Arbeit auszuführen oder zu finden. Ein Problem, welches sich an dieser Stelle oftmals zeigt, liegt in der eigenen mangelhaften Einschätzung ihrer Fähigkeiten.

Während die Qualifikationen (gemeint ist hier das Wissen über die eigene inhaltliche Leistungsfähigkeit), das Wissen um die eigenen fachlichen Fähigkeiten ihrer angestrebten Tätigkeit noch relativ gut ausgeprägt ist, so wird es im Bereich der menschlichen Qualitäten und der Einschätzung ihrer Persönlichkeitsfaktoren, eher schwammig.

Aussagen von Betroffenen zu Begriffen wie Teamfähigkeit, kollegialem Verhalten, Ordnung und Teamfähigkeit werden zwar in entsprechenden Maßnahmen und von den Bewerbern am Arbeitsmarkt getroffen und erforscht. Doch ist die tatsächliche Einschätzungsfähigkeit generell nur selten gut ausgeprägt. In der Realität werden die Fragen hinsichtlich der so oft geforderten sozialen Kompetenz nur sehr oberflächlich gestellt und entsprechend undifferenziert beantwortet. Jeder, sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitssuchende, hat eine ganz eigene Vorstellung dazu. Diese Vorstellungen und die tatsächlichen Fähigkeiten oder Mängel wirken sich aus, ohne dass sie expliziert betrachtet oder gar besprochen werden. Die Begrifflichkeit zu sozialer Kompetenz werden von allen ganz selbstverständlich genutzt, als wäre damit für jeden Beteiligten klar, was damit gemeint ist. Letztlich aber, sind die damit verbundenen Inhalte individuell sehr unterschiedlich. So wäre es wünschenswert, diese Inhalte etwas konkreter zu untersuchen.

In der Individualpsychologie kommt diesen inhaltlich konkreten Faktoren eine entscheidende Rolle zu. So gibt es aus dieser Schule heraus zahlreiche Möglichkeiten differenzierter an die Erforschung dieser Qualitäten heran zu gehen. Auf dem Hintergrund von im wesentlichen vier „Verhaltens- Prioritäten“ werden mit dem Einzelnen seine groben Grundmuster zur Verfolgung seiner Arbeitsziele oder -Aufgaben herausgearbeitet. Diese wertneutrale Einschätzung hilft dem Menschen sich in Bezug zu der eigenen Beurteilung hinsichtlich der großen Frage der sozialen Kompetenz am Arbeitsplatz, einzuordnen. Es verschafft ihm Sicherheit und führt in der Folge zu einem besseren Auftreten in Bewerbungsgesprächen und in der Erledigung seiner Arbeit, wenn er im Arbeitsprozess steht.

Nach den Maßgaben der Individualpsychologie wird neben anderen, die Frage gestellt, in welcher sozialen Weise die Aufgaben vorwiegend erledigt werden. Es wird mit dem Einzelnen herausgearbeitet ob er oder sie vorwiegend mit Elementen der Überlegenheit, der Kontrolle, des Gefallen-Wollens oder der Bequemlichkeit arbeiten. Auch wenn die Begrifflichkeit zu nächst eine Wertigkeit und Katalogisierung suggerieren, wer will schon einen „bequemen“ Mitarbeiter, so hat jede der vier genannten Prioritäten hinsichtlich von Arbeit immer sowohl positive, wie negative Auswirkungen am Arbeitsplatz. Sie beschreiben hier eine grobe Tendenz des Verhaltens.

So ist der nach dem Muster der Überlegenheit arbeitende Mensch nicht automatisch der Despot am Arbeitsplatz. Vielmehr ist er ein Mitarbeiter, der immer wieder neue Ideen produziert und in seiner persönlichen Haltung eher kreativ und erfinderisch mit seinen Aufgaben umgeht. Er gewinnt gerade hierdurch seine Anerkennung am Arbeitsplatz. Bremst man diese Form seiner individuellen Herangehensweise, so wird er leicht unzufrieden und unmotiviert. Erkennt man diese Fähigkeiten (er selbst, sowie seine Vorgesetzten) und gibt ihm diesen Spielraum, so kann dieser Mensch dauerhaft zu einer tragenden Säule im Unternehmen werden.

Bei einem Menschen mit der Haltung eher kontrollierend mit seinen Aufgaben zu verfahren, wäre dieser Spielraum eine große Überforderung. Er gewinnt seine Zufriedenheit durch reibungslose und gut geplante Abläufe und Strukturen. Er kann gerade diese Arbeitsweise ausbauen und für einen reibungslosen, gut durchorganisierten Arbeitsbereich sorgen. Menschen mit der Priorität Kontrolle brauchen Pläne und genau Strukturen damit sie sich im Arbeitsprozess sicher

fühlen. Erfasst man nun wiederum diese Arbeitshaltung und bietet auch diesen Menschen diesen Spielraum, so können auch sie zu einem hochmotivierten und wichtigen Arbeitnehmer in einem Betrieb werden.

In ähnlicher Weise könnten sich an dieser Stelle zu den anderen beiden Prioritäten auch grobe Verhaltensmuster und Bedingungen aufzeigen lassen, die zu einer besseren Einschätzung der Menschen an ihrem Arbeitsplatz führen könnten. Da nun in der Realität diese Prioritäten in einer jeweils sehr individuellen Konstellation festzustellen sind, ist eine genauere Betrachtung notwendig. In einer auf diesen psychologischen Bereich zielenden Beratung, lassen sich schnell und effektiv Verbesserungen in der Einschätzungsfähigkeit erzielen, die wegen ihrer Vielschichtigkeit hier nur angerissen werden können.

Würde aber sowohl die arbeitgebende wie die arbeitnehmende Seite im Bereich der Berufswelt sich etwas ausführlicher mit diesen persönlich sozialen Komponenten befassen, so wäre eine grundsätzliche Verbesserung des Klimas am Arbeitsplatz, deren Qualität und Kontinuität zu erreichen.

Verlangt man beispielsweise von einem mit den Mitteln der Kontrolle agierenden Mensch herausragende, innovative Arbeitsergebnisse, so ist dieser Mensch damit in der Regel überfordert und mehr oder weniger schnell frustriert und demotiviert. Lässt man ihn aber die Arbeit in seiner Weise, so wird er durchaus auf dem Hintergrund seiner durch geplantes Handeln gewonnenen Sicherheit, zu herausragenden Arbeitsergebnissen in der Lage sein.

Nimmt man diese hier nur kurz umrissenen Möglichkeiten der Individualpsychologie und betrachtet sie auf der Ebene des Einzelnen, arbeitssuchenden Menschen, so kann sie ihm viel über seine eigenen Fähigkeiten und Handlungsstrategien vermitteln. Damit ist es dann relativ schnell möglich eine neue berufliche Perspektive herauszuarbeiten.

Gelingt es dem Einzelnen in dieser hier nur kurz angedeuteten Weise etwas mehr Klarheit über seine individuellen Eigenschaften zu verschaffen, ist ein erster wichtiger Schritt zur eigenen Einschätzung getan. Im Weiteren bietet gerade die Individualpsychologie über diesen Weg der Erkenntnis und des Verstehens der eigenen sozialen Fähigkeiten hinaus, Hilfen an, die jeweils positiven Eigenschaften zu optimieren.

So kann man in wenigen Beratungsstunden die individuellen Persönlichkeitsfaktoren hinsichtlich des Lebensbereichs Arbeit herausstellen, erklären und durch Ermutigung so stärken, dass sie dem Arbeitssuchenden eine sicherere Positionierung verschaffen. Einmal mit dieser sicheren Haltung zu sich selbst ausgestattet, verschafft es ihm eine effektivere und präzisere Vorstellung seines derzeitigen oder zukünftigen Arbeitsbereiches. In diesem Prozess gelingt es in der Regel eine optimale Einstellung zu seinen sozialen Fähigkeiten zu gewinnen, die ihm zu den vorgenannten Verbesserungen dann auch ein sichereres Auftreten im tatsächlichen Arbeitsprozess wie in anstehenden Bewerbungsverfahren verschaffen.