

Persönlichkeits-Management Ego-Knigge ²¹⁰⁰

**Soft Skills, Selbst-Reflexion
und Selbst-Bewusstsein**

Horst Hanisch

© Dritte Auflage: 2019 by Horst Hanisch, Bonn

© Zweite Auflage: 2015 by Horst Hanisch, Bonn

© Erste Auflage: 2012 by Horst Hanisch, Bonn

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über dnb.dnb.de abrufbar.

Der Text dieses Buches entspricht der neuen deutschen Rechtschreibung.

Die Verwertung der Texte und Bilder, auch auszugsweise, ist ohne Zustimmung des Autors urheberrechtswidrig und strafbar. Dies gilt auch für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmung und für die Verarbeitung mit elektronischen Systemen.

Die Ratschläge in diesem Buch sind sorgfältig erwogen, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf das geschlechtsneutrale Differenzieren, zum Beispiel Mitarbeiter/Mitarbeiterin weitestgehend verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Idee und Entwurf: Horst Hanisch, Bonn

Lektorat: Alfred Hanisch, Bad Honnef; Annelie Möskes, Bornheim (ab 2. Auflage)

Buchsatz: Guido Lokietek, Aachen; Horst Hanisch, Bonn

Umschlag: Christian Spatz, engine-productions, Köln; Horst Hanisch, Bonn

Fotos/Zeichnungen: Sofern nicht anders angegeben: Horst Hanisch, Bonn

Herstellung und Verlag: BOD – Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISBN: 978-3-7481-9673-0

Persönlichkeits-Management

Ego-Knigge ²¹⁰⁰

**Soft Skills, Selbst-Reflexion
und Selbst-Bewusstsein**

Persönlichkeits-Ausbildung aus
Ego-Knigge-Management
von Horst Hanisch

Auszug aus
Persönlichkeits-Management
Ego-Knigge 2100
von Horst Hanisch

Es gehen Menschen vor mir hin
Und gehen mir vorbei, und keiner
Davon ist so, wie ich es bin.
Es blickt ein jedes so nach seiner
Gegebenen Art in seine Welt.

Joachim Ringelnatz (eigentlich Hans Gustav Böttcher), dt. Schriftsteller,
auch unter dem Pseudonym Kuttel Daddeldu
(1883 – 1934)

Auszug aus
Persönlichkeits-Management
Ego-Knigge 2100
von Horst Hanisch

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	7	<i>Traumatische Erfahrungen.....</i>	39
PROLOG – GEDANKEN ZUR EIGENEN		<i>Phobie – eine extreme Angst.....</i>	39
PERSÖNLICHKEITSENTFALTUNG	9	<i>„DAS GLAS IST NOCH HALB VOLL.“</i>	41
TEIL 1 – SELBST-REFLEXION	11	<i>Cogito, ergo sum – „Ich denke, also</i>	
„ERKENNE DICH SELBST!“	12	<i>bin ich.“</i>	41
<i>ZU DEN GEWINNERN DES LEBENS GEHÖREN .</i>	<i>12</i>	<i>Paradigmenwechsel</i>	42
<i>„And the Winner is ...“</i>	<i>12</i>	<i>Herausforderungen statt Probleme.</i>	44
<i>Die eigene Persönlichkeit</i>	<i>13</i>	TEIL 3 – SELBST-EINSCHÄTZUNG	47
<i>Sich seiner selbst bewusst sein.....</i>	<i>16</i>	DAS FREMBILD OPTIMIEREN	48
<i>Selbst-leben oder fremd-leben. Wie</i>		<i>AM EIGENEN AUFTRETEN ARBEITEN.....</i>	48
<i>geht das?.....</i>	<i>17</i>	<i>Selbstzweifel zerschlagen</i>	48
<i>Leben Sie Ihr Leben?.....</i>	<i>18</i>	<i>Feedback geben und Feedback</i>	
<i>Soft und Skills</i>	<i>18</i>	<i>nehmen.....</i>	49
WER BIN ICH UND WAS KANN ICH?	22	<i>Der blinde Fleck – „Was ich nicht</i>	
<i>Was ist Selbst-Bewusst-Sein?.....</i>	<i>22</i>	<i>weiß, macht mich nicht heiß.“</i>	53
<i>Die erste und entscheidende Frage</i>		MEINE CHARAKTER-EIGENSCHAFTEN.....	58
<i>zum Selbst-Bewusst-Sein: Wer bin</i>		<i>Die Selbst-Einschätzung.....</i>	58
<i>ich?.....</i>	<i>23</i>	<i>Fremdbild – „So sehen mich die</i>	
<i>Die Lebenskurve</i>	<i>26</i>	<i>anderen.“</i>	62
<i>„I Am What I Am.“ – „Ich bin, was ich</i>		<i>Meine Stärken</i>	66
<i>bin.“</i>	<i>29</i>	<i>Meine Schwächen.....</i>	67
TEIL 2 – SELBST-BEWUSSTSEIN	31	<i>Schwächen in Stärken umwandeln..</i>	68
POSITIVES DENKEN	32	TEIL 4 – SELBST-MARKETING.....	71
<i>SCHÜCHTERNHEIT.....</i>	<i>32</i>	WERBUNG IN EIGENER SACHE	72
<i>Schwach, hilflos oder unsicher?</i>	<i>32</i>	<i>„SCHAUT MAL HER!“</i>	72
<i>Verlegenheit.....</i>	<i>35</i>	<i>Image-Arbeit.....</i>	72
<i>Scham.....</i>	<i>35</i>	<i>Tödliche Routine</i>	73
ÄNGSTE ÜBERWINDEN.....	36	<i>Aus der Masse ragen – Profil zeigen</i>	74
<i>Angst fördert die Fantasie?.....</i>	<i>36</i>	<i>„NO RISK – NO FUN!“</i>	81
<i>Frei flottierende Angst</i>	<i>37</i>	<i>Risiko eingehen.....</i>	81
<i>Hyperventilation.....</i>	<i>38</i>	<i>Sozial integrieren und berufliche à</i>	
<i>Angst vor der Angst.....</i>	<i>39</i>	<i>jour bleiben.....</i>	84

<i>Ehrgeiz – Ehre und Geiz</i>	<i>Beschäftigung mit sich und anderen</i>
<i>Selbstbewusste Persönlichkeit</i>	<i>..... Fehler! Textmarke nicht definiert.</i>
<i>Das Management an und mit der</i>	
<i>eigenen Persönlichkeit</i>	STICHWORTVERZEICHNIS
	95
EPILOG – KNIGGE UND EGO ALS	12 RATGEBER IN DER KLEINEN KNIGGE-
SYNONYM.....	REIHE
	FEHLER! TEXTMARKE NICHT
	DEFINIERT.
UMGANG MIT SICH UND ANDEREN MENSCHEN	
.....	92

Auszug aus
 Persönlichkeits-Management
 Ego-Knigge 2100
 von Horst Hanisch

Meine Charakter-Eigenschaften

Die Umgebung, in der der Mensch sich den größten Teil des Tages aufhält,
bestimmt seinen Charakter.

Thomas von Aquin, ital. Philosoph
(um 1225 - 1274)

Die Selbst-Einschätzung

Wenden wir uns nun den Charakter-Eigenschaften eines Menschen zu, also den Verhaltensmustern, die einen Menschen ausmachen. So zum Beispiel, ob ein Mensch gehemmt oder eher aufgeschlossen ist.

Die Frage in unserem Zusammenhang dabei ist, wie Sie sich einschätzen.

Manche Zeitgenossen tun sich bei einer Selbst-Einschätzung relativ schwer. „Fragen Sie lieber andere, was die über mich denken“, kommt dann als nett gemeinter Vorschlag.

Tatsächlich – wenn jemand an seiner Persönlichkeit arbeitet – sollte er sich selbst Gedanken über seine Charakter-Eigenschaften machen und diese einschätzen können.

Dabei geht es erst einmal nicht um eine Beurteilung, sondern um eine Einschätzung der eigenen Person. Was Sie denken, wie Sie sind. Lassen Sie sich dabei in Ihrer Entscheidung nicht von anderen beeinflussen. Es gilt nur Ihre eigene Einschätzung – völlig gleich und unabhängig davon, wie andere Sie sehen mögen.

Wichtig bei solch einer Einschätzung ist, dass Sie sich so ehrlich wie möglich einschätzen. Weder das eine noch das andere ist gut oder schlecht.

Die Eigenschaften sagen lediglich aus, wie Sie sich sehen, wie Sie glauben zu sein. Auf folgender Liste sind mehrere Charakter-Eigenschaften zusammengestellt. Und zwar immer paarweise. Zwischen jedem Paar sind 6 Felder zum Ankreuzen frei. Zum Beispiel so:

			X				
				X			
					X		
			X				
					X		

Nehmen Sie an geeigneter Stelle Platz. Gehen Sie in aller Ruhe Zeile für Zeile durch. Lesen Sie immer die beiden Eigenschaften: Die Paare müssen nicht unbedingt immer Gegensätze sein, wie zum Beispiel bei ehrlich/unehrlich.

Teil 3 – Selbst-Einschätzung

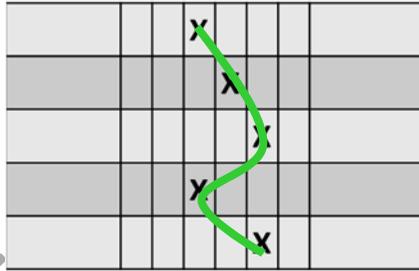
selbständig						unselbstän- dig
selbstbe- wusst						schüchtern
selbstkri- tisch						kritiklos
selbstsicher						unsicher
sensibel						unsensibel
sorgfältig						nachlässig
spontan						nachdenk- lich
sportlich						unsportlich
sympathisch						unsympa- thisch
teamfähig						einzelgän- gerisch
tolerant						intolerant
tonange- bend						folgend
treu						untreu
tüchtig						faul
überzeu- gungsstark						nachgebend
unerschüt- terlich						gefühlsmo- dell
unkompli- ziert						umständlich
unparteiisch						parteiisch

verantwor- tungsvoll						verantwor- tungslos
verlässlich						unzuverläs- sig
vernünftig						unvernünf- tig
verständnis- voll						verständnis- los
vertrauens- voll						nicht ver- trauensvoll
vertrauens- würdig						vertrauens- unwürdig
vital						ruhig
wagemutig						vorsichtig
wählerisch						direkt, spontan
weltoffen – modern						konservativ
willensstark						schwach
zielstrebig						ziellos
zufrieden						unzufrieden
zugänglich						zurückgezo- gen
zuhörbereit						gelangweilt
zutraulich						misstrauisch
zuverlässig						unzuverläs- sig

Bitte fahren Sie erst fort, wenn Sie die Liste durchgearbeitet haben.

Haben Sie in jeder Zeile ein Kreuz eingetragen? Dann verbinden Sie alle Kreuze mit einer durchgehenden Linie von oben nach unten mit einem grünen Filzstift. Die entstandene Kurve zeigt Ihr Eigenprofil.

Eigenprofil



Gefällt Ihnen Ihr Eigenprofil? Ihr Ergebnis ist das Abbild Ihrer eigenen Einschätzung.

Nicht traurig oder böse sein, sähen Sie ein Kreuz lieber in einem anderen Feld der Zeile. Ihr Abbild zeigt die Wahrheit, denn es stellt ja Ihre Charaktereigenschaften dar.

Und da es kein richtig oder falsch gibt, kann auch nichts schlecht sein. Das Ergebnis zeigt, wie Sie sich sehen; deshalb Eigenprofil.

Verständlicherweise können andere Sie ganz anders einschätzen. Vielleicht stimmen sie in einigen Punkten überein, möglicherweise haben sie in anderen Punkten eine völlig andere Einschätzung.

Insofern nutzt das Eigenprofil erst dann etwas, wenn Sie auch die Fremd-Einschätzung sehen und beide Profile miteinander vergleichen können.

Fremdbild – „So sehen mich die anderen.“

Das Fremdbild erhalten Sie, wenn Sie sich von anderen Menschen einschätzen lassen.

Für viele Menschen ist es schwierig, andere einzuschätzen. Aber für Sie sind diese Einschätzungen dennoch außerordentlich wichtig. Deshalb sollte es das Ziel sein, von möglichst vielen anderen Menschen eine Einschätzung zu bekommen.

Kopieren Sie die Liste oben so oft wie notwendig und verteilen sie an Bekannte, Verwandte, Freunde, Kollegen, Nachbarn usw. Bitten Sie sie, die Liste (ehrlich) anonym auszufüllen und Ihnen zurückzugeben.

Die befragten Personen werden dann mitmachen, wenn sie sicher sein können, dass Sie nicht wissen wollen wer Sie einschätzt, sondern wie Sie eingeschätzt werden. Deshalb sollten Sie nicht versuchen herauszubekommen, wer was schreibt.

So könnten Sie zum Beispiel jedem Befragten einen neutralen Umschlag geben. Auf dem Umschlag geben Sie Ihren Namen als Empfänger an.

Die ausgefüllten Listen werden (anonym) in den Umschlägen in Ihren Briefkasten geworfen. Oder noch besser, Sie kleben auf jeden Umschlag eine Briefmarke, sodass der Absender – wo immer er auch wohnt – den Brief zur Post bringen kann.

Je mehr Personen sich an diesem Spiel beteiligen, desto besser für Sie.

Teil 3 – Selbst-Einschätzung

Sie erhalten dann einen vertretbaren Durchschnittswert der Meinungen anderer Menschen. Je mehr Einschätzungen Sie erhalten, desto ehrlicher beziehungsweise objektiver ist das Fremdbild.

Liebe Leserin, lieber Leser, lassen Sie sich von möglichst vielen anderen Menschen eine Fremd-Einschätzung geben.

Bitte arbeiten Sie zu diesem Punkt idealerweise erst weiter, wenn Sie alle ausgefüllten Listen ‚Fremd-Einschätzung‘ zurückerhalten haben. Sobald Sie alle Listen erhalten haben, bilden Sie einen (mathematischen) Mittelwert der Einschätzungen.

Als Beispiel: Schauen Sie sich die 1. Zeile an. Nehmen wir an, zehn Personen hätten Sie eingeschätzt. Sechs Kästchen stehen pro Zeile zur Verfügung. Sie schauen sich also bei allen Einschätzungen jetzt nur die 1. Zeile an. Die könnte so – wie unten dargestellt – aussehen.

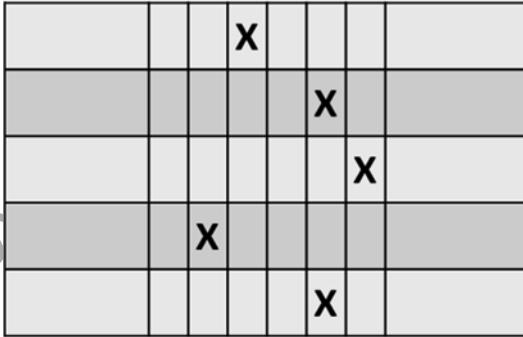
1. Person		X					
2. Person			X				
3. Person			X				
4. Person				X			
5. Person		X					
6. Person		X					
7. Person			X				
8. Person		X					
9. Person					X		
10. Person				X			

Das Ergebnis zeigt 4-mal das 2. Feld; 3-mal das 3. Feld; 2-mal das 4. Feld, 1-mal das 5. Feld.

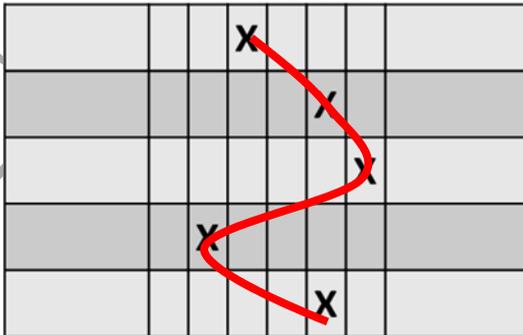
Nehmen Sie alle Felder zusammen und teilen durch 10 ($4 \cdot 2 = 8$, $3 \cdot 3 = 9$, $2 \cdot 4 = 8$, $1 \cdot 5 = 5$. $8 + 9 + 8 + 5 = 30$. Geteilt durch 10 gleich 3).

Also liegt die Fremd-Einschätzung in dieser Zeile im 3. Feld von links. Dieses Ergebnis wird zum Beispiel mit einem roten Stift auf die ursprüngliche (also auf Ihre Liste mit der Selbst-Einschätzung) übertragen.

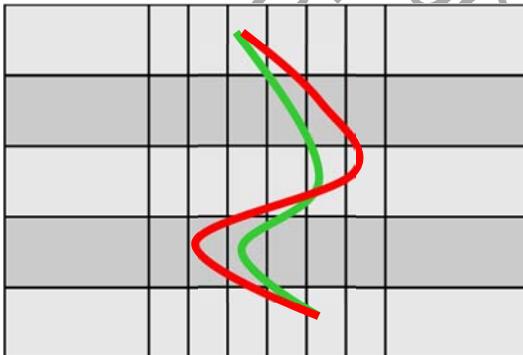
Dann haben Sie neben Ihrem grünen Selbst-Profil in jeder Zeile ein rotes Kreuz der Fremd-Einschätzung. Die roten Kreuze verbinden Sie auch wieder zu einer Linie. Diese rote Kurve stellt die Fremd-Einschätzung Ihrer Person dar.



Fremdprofil



Selbst- und Fremdprofil liegen übereinander



Es ist äußerst unwahrscheinlich, dass die grüne und die rote Kurve absolut deckungsgleich übereinander liegen.

In einigen Punkten werden die beiden Kurven deckungsgleich sein. Das bedeutet, dass Ihre Selbst-Einschätzung mit der Fremd-Einschätzung übereinstimmt. Das ist gut.

In den anderen Fällen liegt das Kreuz der Fremd-Einschätzung rechts oder links neben Ihrem eigenen.

Bei dieser Darstellung ergeben sich zwei Möglichkeiten. Erstens, Sie werden ‚besser‘ eingeschätzt, als Sie sich dich selbst sehen. Das bringt Ihnen keinen Nachteil. Also lassen Sie es so. Sie haben sicherlich nichts dagegen, wenn andere Sie zum Beispiel sportlicher einschätzen als Sie sich selbst.

Da wo's schlechter scheint, heißt das nur, dass andere Sie anders einschätzen. Wenn Sie nicht wollen, dass Sie anders eingeschätzt werden, können Sie etwas an Ihrem Erscheinungsbild tun.

Die angegebenen Eigenschaften auf der oben abgebildeten Liste sind selbstverständlich beliebig ergänzbar oder sie können gekürzt werden.

Wenn Sie wollen, passen Sie die Liste Ihrer eigenen Vorstellung an. Schließlich geht es um Ihre Person.

Personenkenntnis-Auszug aus
Von Horst Hanisch
2100
Ergo-Knigge-Management

Schwächen in Stärken umwandeln

In den Ohren mancher hört sich ‚Schwächen‘ wirklich nicht gut an. Wer mag sich schon eingestehen, dass er mit Schwächen behaftet ist?

Lassen Sie uns auf folgenden Gedanken eingehen. Stellen Sie sich eine Skala vor.

Wenn an einem Ende ‚schwarz‘ steht – was steht dann am anderen Ende?

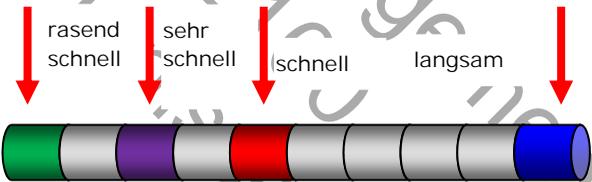
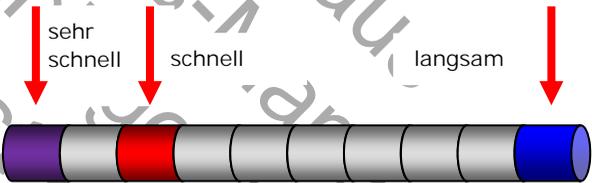
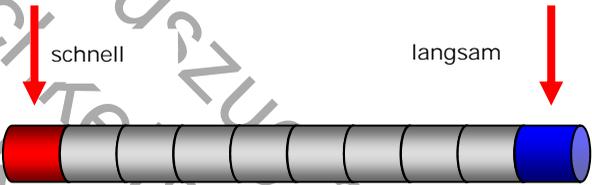
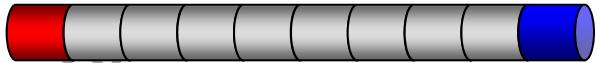
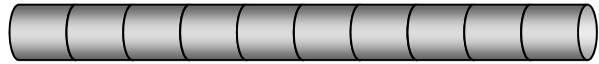
Richtig: ‚weiß‘.

Steht an einem Ende ‚langsam‘, was gehört dann ans andere Ende? ‚Schnell‘.

Bleiben wir nun beim letzten Beispiel. Auf der einen Seite bleibt langsam stehen.

Aber auf der anderen Seite soll nun ‚sehr schnell‘ stehen. Der Begriff ‚schnell‘ wird folglich auf der Skala etwas verschoben.

Und nun wird ‚rasend schnell‘ ergänzt.



Sie werden schon gemerkt haben, was hier dargestellt sein soll.

Die Bewertung, wo wir den Begriff ‚schnell‘ einordnen, hängt von der Betrachtungsweise ab.

Auf der Skala ist erkennbar, dass sich die Begriffe ‚schnell‘ und ‚langsam‘ sichtbar nähern. Damit scheinen die Schwächen gar nicht mehr soooo schlimm zu sein. Es lässt sich sagen: Schwächen sind lediglich nicht ausgebaute Stärken.

Schwächen sind nicht ausgebaute Stärken

Tatsächlich erkennen Menschen oft scheinbare Mängel an sich viel deutlicher, als Positives. Vielleicht ist eine Schwäche ja gar keine – sondern Sie bezeichnen Sie nur als solche.

Sollten Sie beim Wort Schwächen bleiben, können Sie diese in Stärken umwandeln.

Sie können sie aber erst dann umwandeln, wenn Sie sie kennen.

Nehmen wir ein Beispiel, wie Sie vorgehen können. Nehmen wir an, Sie meinen, eine Ihrer Schwächen sei Unpünktlichkeit. Wandeln Sie diese Aussage (Schwäche) um in „Ich bin flexibel in der Zeiteinteilung!“ Mag vielleicht etwas banal klingen.

Trotzdem: Stellen Sie sich vor, Sie sind in einem Bewerbungsgespräch und antworten auf die Frage nach Ihrer Schwäche mit Unpünktlichkeit. Die Chance, dass Sie den angestrebten Posten erhalten sinkt deutlich ab. Oder? Trotzdem: Lügen bringt nichts.

Lassen Sie die Unpünktlichkeit zu einer Stärke werden, indem Sie sagen, dass Sie gerne später mit der Arbeit beginnen. Natürlich dafür auch etwas länger arbeiten – versteht sich von selbst. Damit zeigen Sie deutlich eine zeitliche Flexibilität.

Sind Sie nicht der Meinung, dass wir im 21sten Jahrhundert eher Flexibilität als Stabilität bevorzugen? Stabilität im Sinne von Unbeweglichkeit wohl gemerkt!

Unsere Gesellschaft schreitet nach längeren Öffnungszeiten, nach 24-Stunden-Service, nach Rund-um-die-Uhr-Dienstleistung. Das Internet zeigt, wie es geht. Erscheint die zeitliche Flexibilität (Mobilität) plötzlich nicht in einem anderen Licht?

Betrachten wir ein zweites Beispiel: „Ich kann nicht im Team arbeiten.“

In fast jeder zweiten Stellenanzeige wird heute Teamfähigkeit erwartet. Schlechte Karten für den Bewerber.

Wie lässt sich diese Schwäche in eine Stärke umwandeln? Zum Beispiel so: „Natürlich kann ich in einer Gruppe arbeiten (Achtung: Gruppe ist nicht gleich Team!). Aber gerade, wenn ich total auf mich alleine gestellt bin, entwickle ich meine größte Energie, um auch die schwierigste Aufgabe zu bewältigen.“

Dann klingt die Aussage ‚nicht-teamfähig‘ gar nicht mehr so tragisch. Eher dynamisch und energiegeladen. Wobei bei dieser Aussage keinesfalls verneint wird, überhaupt einmal in einem Team zu arbeiten.

Vorletztes Beispiel. Sie hören: „Ich verzettle mich gerne.“ Besser: „Bevor ich mich entscheide, betrachte und analysiere ich die gestellte Aufgabe genauestens von allen Seiten!“

Ein letztes Beispiel. Jemand sagt: „Ich bin Perfektionist“ und kommt dadurch kaum zu einem lieferbaren Ergebnis. Was nun? Er könnte sagen: „Ich kann mich so in eine Sache vertiefen, dass ich Gott und die Welt um mich vergesse. Ich arbeite so lange, bis ich die Lösung gefunden habe!“

Wird hierbei nicht das Bild erzeugt, dass diese Person nicht so schnell aufgibt und sich wirklich bis zur Lösung durchschlägt?