

Hardy Wagner

Beitrag auf dem

Baukybernetik-Forum 2017 - Konzept mit Verantwortung

Für mich als Betriebswirt und-Pädagoge, der seit Jahren in Beratung und Training aktiv ist, läßt sich B-Kybernetik verbinden mit Bau-Kybernetik, aber auch mit Bildungs-Kybernetik, dem Steuern und Regeln eines besonders komplexen Systems, der Entwicklung von Menschen, vor allem junger Menschen, hin zu dem ihnen möglichen Erfolg

ERFOLG ist die innere ZUFRIEDENHEIT aufgrund von ART und GRAD gelungener Ziel-Erreichung.

Erfolg ist lehr- und lernbar, das zeigen die vielen Bauprojekte. Kürzlich habe ich mich mit Otto Greiner ausgetauscht über die erfolgreichen Krankenhaus-Projekte in Graz und Klagenfurt, über die ich in dem Grundlagen-Band „Erfolgs-Methodologie“ der Schriftenreihe der Bildungs- und Chancen-Stiftung *STUFEN zum Erfolg* berichten werde.

Es gibt bewährte Grundlagen und Methoden zur Erfolgs-Verursachung.

Eine essenzielle Stellung nimmt in diesem Zusammenhang die individuelle Differenz-Eignung ein - ein Schlüssel-Begriff der EKS, der bewährten Erfolgs-Lehre für Menschen und Organisationen.

Als Experten für den Sektor Bauwirtschaft wird Sie sicher interessieren, dass die gleichen Erfolgs-Grundsätze auch im Bildungs-Bereich funktionieren, wofür das P-E-L-Z-Konzept der Bildungs- und Chancen-Stiftung *STUFEN zum Erfolg* ein besonderes Beispiel bietet:

Es geht um die Vermittlung von grundlegenden Schlüssel-Kompetenzen, sei es in Seminaren, sei es per E-Learning, etwa auf Grundlage des derzeit optimalen Blended Learning-Formats.

Grundlegende Kompetenzen, die jeder Mensch – beruflich und privat – ein Leben lang benötigt, sind

- Umgang - im Sinne von wertschätzender Kommunikation – mit sich selbst und anderen: Mitarbeitern / Kunden / Lieferanten / Familie
- Erreichung von Erfolg / Kenntnis der Ursachen und Methoden
- Lebenslang lernen, und zwar individuell-optimal
- EffEff (effektiver und effizienter) Umgang mit dem – nach der Gesundheit – wertvollsten Gut des Menschen, der endlichen Zeit

Menschen unterscheiden sich in der Intensität ihrer gemeinsamen essenziellen „Eigenschafts-Bündel“ (Charakter / Temperament). Die zentrale Grundlage für die Steuerung menschlichen und gesellschaftlichen Erfolgs ist die Akzeptanz von menschlicher Unterschiedlichkeit. Für deren Analyse und Interpretation gibt es grundlegende Erkenntnisse und bewährte Methoden, die allgemein zugänglich sind bzw. gemacht werden können.

In kurzer Zeit – von max. 2 Tagen bis zu wenigen Stunden – können offenen, engagierten Menschen die Essentials wertschätzender Kommunikation und damit des persönlichen Erfolgs nahe gebracht werden.

Erfahrungsgemäß sind Menschen mit den nachstehenden – einfach verständlichen und persönlich leicht nachvollziehbaren – Erkenntnissen nahezu zu faszinieren:

- **Stärken** sind individuelle Charakter-Ausprägungen und basieren auf genetisch fundierten Eigenschafts-Bündeln (sog. Temperamente)
- **Alle** Menschen verfügen über **alle** möglichen Eigenschaften, und zwar als **Stärken** oder als **Nicht-Stärken**
- Individuelle **Stärken und Nicht-Stärken** lassen sich plausibel erklären durch bipolare Koordinaten: Extraversion vs. Introversion sowie Beziehungs- vs. Sach-Orientierung
- In den **Stärken** ruht das spezifische optimale Erfolgs-Potenzial – die individuelle Differenz-Eignung (Individualität)
- **Stärken und Nicht-Stärken** lassen sich ermitteln; hierfür werden kostenpflichtig international professionelle Instrumente angeboten
Sie lassen sich auch einfach (in ca. 15 Minuten) ermitteln, und zwar durch eine bewährte Selbst-Analyse, die „STUFEN-Kurz-Analyse der Persönlichkeits-Struktur“ (SKA)
- Damit wird die *relative* Reihenfolge der Intensität der **Stärken**-Ausprägung festgestellt, nicht das *absolute* Potenzial, wie etwa der IQ
- **Stärken** bestimmen auch unsere essenziellen Bedürfnisse, deren Befriedigung Motivations-Auslöser sein können (etwa bei Kunden, Mitarbeitern, Kommunikations- und auch Ehe-Partnern etc.)

- Für den situativen Einsatz einer **Stärke** entscheidet die individuelle genetische „**Präferenz**“, und zwar im Hinblick auf die Rolle, das Ziel.
- **Nicht-Stärken** sind nur gering, im Sinne von „unterdurchschnittlich“, ausgeprägte Stärken bzw. Eigenschafts-Bündel, die insoweit subjektiv vielfach eher als Schwächen empfunden werden
- **Nicht-Stärken** können sich situativ als Begrenzung erweisen
- Deshalb sollte Energie nur dann zur Nicht-Stärken-Entwicklung eingesetzt werden, falls eine Nicht-Stärke den Erfolg begrenzt
- „Natürlich“ gibt es auch menschliche **Schwächen**; hier handelt sich um für die Umwelt eher unangenehme Übertreibungen von Stärken
- **Schwächen** und **Nicht-Stärken** bilden ein Gegensatz-Paar – gering / wenig bzw. (zu) viel!
- Dieser Zusammenhang und die daraus folgende Konsequenz wird sehr pragmatisch verdeutlicht im sog. **Gelassenheits-Gebet** (Reinhold Niebuhr)
- **Stärken** und **Nicht-Stärken** erklären die natürliche individuelle Erfolgs-Unterschiedlichkeit von Menschen, aber auch das gemeinsame Erfolgs-Potenzial
- Soweit etwa Team-Mitglieder **insgesamt über alle Stärken** verfügen, dürfte dieses Team optimal erfolgreich sein, vorausgesetzt, die-Mitglieder respektieren einander bzw. schätzen ihre Unterschiedlichkeit
- Individuelle **Stärken** sowie **Nicht-Stärken** sowohl als Erfolgs-Potenzial als auch als spezifische und wichtigste „Diversity“ zu erkennen, zu akzeptieren und möglichst auch wertzuschätzen, sind in der Personal-Entwicklung, im privaten Bereich sowie in der Gesellschaft essenziell und erfolgs-entscheidend, nicht zuletzt im Hinblick auf die Fähigkeit zu wertschätzender Kommunikation

Bis zur breiten Umsetzung dieser Erkenntnisse ist es ein weiter Weg!

Selbst in der **Charta der Vielfalt**, in der zur Berücksichtigung von Diversity in Unternehmen aufgerufen wird, sind **Stärken** sowie **Nicht-Stärken** derzeit noch ein „**Missing Link**“:

Man begnügt sich im Kriterien-Katalog dieser *Diversity-Charta* lediglich mit *Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, etwaigen Gebrechen, ethnischer Herkunft sowie Religions-Zugehörigkeit / Konfession*.

Das Wichtigste – die charakterliche Unterschiedlichkeit – fehlt bisher!

Als Ziel von Bildungs-Kybernetik kann etwa die Spitze der zwar nicht wissenschaftlich bewiesenen und dennoch pragmatisch genutzten Bedürfnis-Pyramide von Abraham Maslow, dem wichtigsten „Grundleger“ der Positiven Psychologie, gesehen werden, und zwar *Selbstverwirklichung* oder – gem. der letzten Fassung von Maslow – *Transzendenz*.

Dies deckt sich voll mit den grundlegenden Gedanken etwa von Hermann Hesse in *Narziss und Goldmund*, zugleich Motto der STUFEN-Stiftung:

Sich mit den von Natur – wir können auch sagen von den Eltern, von Gott – geschenkten Talenten – sich selbst zu verwirklichen, ist das Schönste und einzig Sinnvolle, was man kann.

Hierin kommt der Weg des Menschen, von seiner Geburt mit seinen in Genen grundgelegten Talenten über Umwelt-Einflüsse und Selbst-Entwicklung bis zur Entwicklung des Charakters einer reifen Persönlichkeit zum Ausdruck.

Den Weg dorthin kann Bildungs-Kybernetik wesentlich erleichtern, zugleich als Grundlage für die Nutzung erfolgreicher Bau-Kybernetik!