Mit dem Kompass im Charakterland

Autor(en): **Bachmann, Christian**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Actio humana : das Abenteuer, Mensch zu sein**

Band (Jahr): **100 (1991)**

Heft 1

PDF erstellt am: **28.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-553841

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

MIT DEM KOMPASS IM CHARAKTERLAND

Sie sehen einen Menschen. Er steht vor Ihnen, und Sie schauen ihm ins Gesicht. Blitzschnell, ohne dass Sie es wollen, urteilt Ihr «inneres Auge». Dabei kommen uralte Verhaltensmuster zum Zug, die sich mit selbst Erfahrenem und Gehörtem zu Vorurteilen verquicken. Auch Ihr Urteil über bekannte Menschen läuft in vorbestimmten Bahnen ab. In unserem Trau-schau-wem-Test können Sie diese kennenlernen.

Wie sehe ich andere Menschen. Ist die Haut hell oder dunkel, sind die Gesichtszüge ebenmässig oder schief, weich oder markant? Ist er gut oder nachlässig gekleidet? Vorurteile verbinden solche äusseren Eigenschaften mit inneren, unsichtbaren wie Temperament, Charakter und Fähigkeiten. Das Grundmuster lautet: Schöne Menschen sind gut, wenn auch nicht unbedingt vertrauenswürdig; unauffällige Menschen sind mittelmässig und eher langweilig; hässliche Menschen sind schlecht. Lebenserfahrung korrigiert solche urtümlich-naiven Ansichten – aber oft mit neuen Klischees wie «schön und dumm», «klug, aber unattraktiv», «südländisch und leichtsinnig».

FOTOS: EXPLORER

Wie sieht das Bild aus, das Menschen sich von ihren Mitmenschen machen? Mit dieser Frage beschäftigt sich die Sozialpsychologie. Vor allem die angewandten Gebiete dieser Wissenschaft haben in den letzten Jahren interessante neue Ansätze entwickelt. Immer mehr Unternehmen beginnen ihre Philosophie darauf auszurichten. Denn moderne Manager haben erkannt: Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Kommunikation zwischen Menschen.

Von dieser Erkenntnis können auch Sie profitieren – im Familien-Alltag ebenso wie im Kontakt mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten am Arbeitsplatz. Ein besonders nützliches Denkmodell hat der Düsseldorfer Kommunikationswissenschafter Hans-Christian Röglin aufgestellt, der bereits das «Profil-Spiel» in ACTIO HUMANA IV/90 entwickelte. Röglin hat aus den Ergebnissen zahlreicher Meinungsumfragen zwei Faktoren herauskristallisiert, die den Rahmen für das Bild abstecken, das Sie sich von Ihren Mitmenschen machen. Es geht um zwei Ur-Fragen des Zusammenlebens: Ist ein Mensch erstens fähig, mir bei einem bestimmten Problem zu helfen, und kann ich ihm zweitens auch vertrauen?

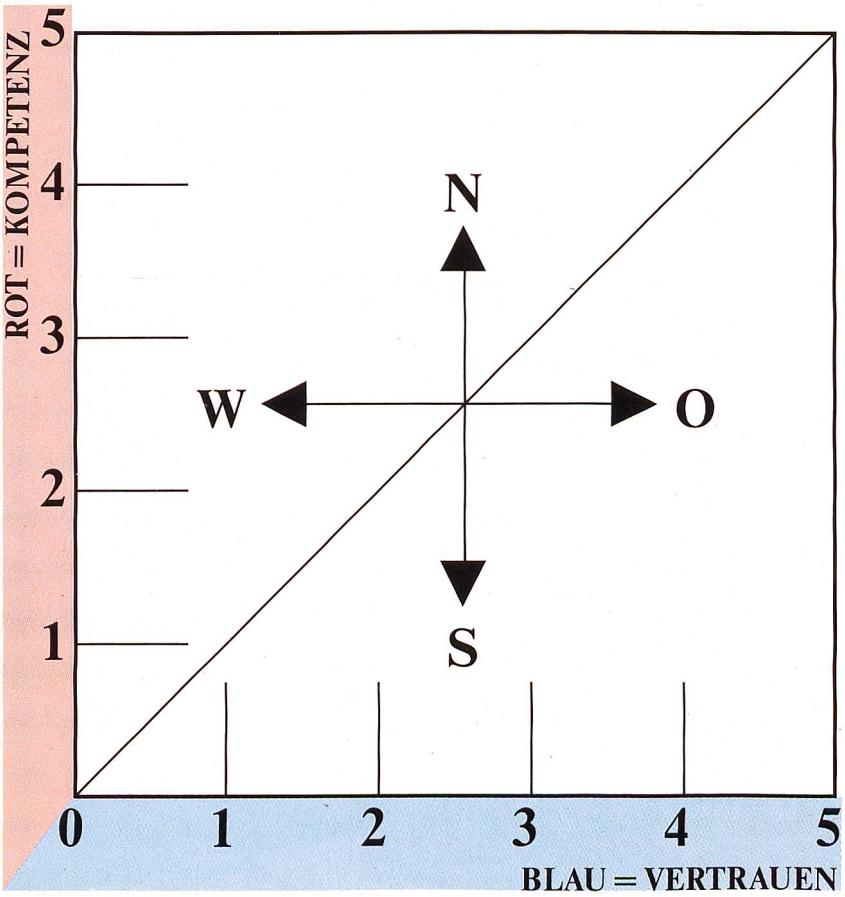
Am besten stellen Sie sich diese Faktoren als Haupt-Himmelsrichtungen in einer geistigen Landschaft vor, in der Sie Ihre Mitmenschen ansiedeln: Die Kompetenzachse verläuft von Süden (wenig kompetent) nach Norden (höchst kompetent), die Vertrauensachse von Westen (wenig vertrauenswürdig) nach Osten (höchst vertrauenswürdig). Ein genialer Doktor Frankenstein wäre demnach im äussersten Nordwesten angesiedelt, ein debiler, seinem Herrn devot ergebener Diener im äussersten Südosten – allerdings nur aus Sicht des Herrn. Nordöstlich würden Sie vielleicht Mutter Theresa finden, südwestlich den debilen Diener aus Ihrer Sicht. Kleiner Zwischentest in Sachen Vorurteile: Finden Sie, der Nord-Süd-Vergleich stimme besser als der Ost-West-Vergleich? Dann geht

es Ihnen wie dem Autor dieses Artikels. Vorurteile wie «tüchtiger Norden, inkompetenter Süden» und «den Orientalen ist nicht zu trauen» sind eben fast nicht auszurotten. Wichtig ist nur, sie zu kennen, um sie bewusst korrigieren zu können.
Der vorliegende Trau-schau-wem-Test beruht auf Röglins Modell. Sie ordnen dabei eine Gruppe von Menschen, die Sie kennen, hinsichtlich Leistung und Vertrauen ein. Da es fast unmöglich ist, eine absolute Skala der Kompetenz und des Vertrauens zu definieren (dies würde mehrstündige Tiefen-Interviews erfordern), ermittelt dieser Test, wie Sie eine bestimmte Person im Vergleich zu anderen Personen sehen. Im Alltag kommt es ja gerade auf solche Unterschiede an – was übrigens in Form der berühmten Hack- und Rangordnungen auch im Tierreich verbreitet ist.
Bevor Sie beginnen, legen Sie am besten einen Rot- und einen Blaustift, Bleistift und Lineal sowie einen Taschenrechner bereit. Diese Hilfsmittel sind nicht unumgänglich, doch erleichtern sie Ihnen die Arbeit und die Übersicht.

TESTANLEITUNG

Stellen Sie in Gedanken eine Gruppe Ihnen bekannter Menschen zusammen. Die Gruppe sollte mindestens zwei Personen umfassen, ideal sind etwa fünf bis acht. Besonders reizvoll ist der Test, wenn Sie sich selbst mit einbeziehen.
Schreiben Sie die Namen der betreffenden Personen auf ein Blatt Papier. Gehen Sie dann der Reihe nach die je fünf Testfragen über Kompetenz und über Vertrauenswürdigkeit durch.
Beginnen Sie mit der ersten Kompetenzfrage. Ordnen Sie die Personen nach Ihrer persönlichen Einschätzung wie folgt ein: Die Person, die in der beschriebenen Situation am fähigsten ist, erhält Rang eins und so viele Punkte, wie Teilnehmer in der Gruppe sind. Die Person im zweiten Rang erhält einen Punkt weniger, und so weiter bis zur Person im letzten Rang mit einem Punkt. Notieren Sie die Punktezahlen mit einem Rotstift neben die entsprechenden Namen. Verfahren Sie ebenso mit den weiteren Kompetenzfragen.
Nun nehmen Sie den Taschenrechner zur Hand und besinnen sich auf das, was Sie in der Schule über den Durchschnittswert gelernt haben. Neben jedem Namen stehen jetzt fünf Zahlen. Zählen Sie die Zahlen für jede Person zusammen, und teilen Sie diese Summe durch die Anzahl Personen in der Gruppe. So erhalten Sie die Kompetenzpunkte für jede Person.
Bei den fünf Vertrauensfragen gehen Sie genau gleich vor, verwenden dabei aber den Blaustift. Am Schluss ist jede Person durch eine rote und eine blaue Punktezahl charakterisiert. Diese beiden Zahlen legen die Position der Person in der Charakterlandschaft fest.
Angenommen, die Person habe 4,2 Kompetenzpunkte (rot) und 2,9 Vertrauenspunkte (blau). Sie ziehen in der roten Skala auf der Höhe von 4,2 Punkten mit Bleistift und Lineal eine waagrechte Linie nach rechts. In der blauen Skala ziehen Sie bei 2,9 Punkten eine Linie senkrecht nach oben. Wo sich die beiden Linien schneiden, befindet sich die gesuchte Position. Markieren Sie diese mit einem schwarzen Punkt, und bezeichnen Sie diesen mit dem Namen der Person.

DIE CHARAKTERLANDSCHAFT



TESTFRAGEN ÜBER KOMPETENZ

1. Die Bedienung im Restaurant ist schlecht. Wer soll sich beim Chef beschweren?

2. Eine Reise oder ein Fest ist zu organisieren, Flug oder Hotel sind zu buchen. Wer soll sich darum kümmern?

3. Zwei Bekannte haben Streit miteinander. Wer soll vermitteln?

4. Kleider sind zu kaufen, eine Wohnung ist einzurichten. Auf wessen Geschmack ist am meisten Verlass?

5. Eine Tischrede ist zu halten, die Gruppe möchte an einer öffentlichen Versammlung ein Anliegen vorbringen. Wer soll das Wort ergreifen?

TESTFRAGEN ÜBER VERTRAUENSWÜRDIGKEIT

1. Sie müssen Ihren Geldbeutel mit einer grösseren Summe schnell jemandem anvertrauen und haben keine Zeit, das Geld zu zählen. Wem würden Sie es geben?

2. Sie haben Kummer und möchten sich bei einem verständnisvollen Menschen ausweinen. Zu wem gehen Sie?

3. Sie möchten ein Geheimnis mit einem anderen Menschen teilen, aber der darf es unter keinen Umständen weitersagen. Wem vertrauen Sie es an?

4. Etwas Wichtiges ist zu erledigen, oder eine Nachricht ist unbedingt auszurichten. Auf wen können Sie sich am meisten verlassen?

5. Ihr Ehe- oder Liebespartner oder die Partnerin bzw. der Partner einer Ihnen sehr nahestehenden Person soll mit jemandem die Ferien auf einer einsamen Insel verbringen. Wen würden Sie mit ihm oder ihr ziehen lassen?

FOTO: ZEFA/OSTER

INTERPRETATION DER TESTRESULTATE

Die Personen Ihrer Gruppe sind nun als Punkte über die Charakterlandschaft verteilt. Beachten Sie, dass dies Ihre ganz persönliche Einschätzung ist. Andere Personen würden wahrscheinlich zu anderen Ergebnissen kommen. Machen Sie die Probe aufs Exempel!

Mit grösster Wahrscheinlichkeit sind Ihre Punkte nicht gleichmässig verteilt, sondern der «Schwarm» wird etwas in die Länge gezogen sein. In welche Richtung? Untersuchungen von Hans-Christian Röglin bei Hunderten von Befragten haben ergeben, dass die Ausdehnung zwischen Nordwest und Südost am grössten ist. Das heisst: Gegenüber Personen, die als sehr kompetent gelten, sind Menschen eher misstrauisch. Andererseits erwarten sie von den Personen, denen sie unbedingt vertrauen können, keine überragende Kompetenz. Natürlich gibt es auch Ausnahmen, doch diese bestätigen die Regel.

Daraus können Sie einen wichtigen Schluss ziehen: Möchten Sie bei Ihren Mitmenschen Vertrauen gewinnen, dann sollten Sie es nicht ausgerechnet darauf anlegen, Ihre überlegene Kompetenz zu beweisen. Geben Sie ruhig auch einmal Fehler und Schwächen zu. Das macht Sie sympathisch und glaubwürdig. Und wenn Sie dies können, ohne Ihre gute Laune zu verlieren, ist dies ein Zeichen gesunden Selbstbewusstseins.

CHRISTIAN BACHMANN