



„Selbsterkenntnis ist der erste Schritt zu Besserung.“ Dieser Satz stammt noch aus Großmutterns Zeiten und er hat seine Bedeutung nicht verloren. Um eine Entwicklung der Persönlichkeit zu erreichen, ist es notwendig zu wissen, wo man steht. Aber auch das Wissen um ein mögliches Ziel ist nicht verkehrt.

Gerade im Berufsalltag sind Kolleginnen und Kollegen, ebenso wie Vorgesetzte, gute Mitspieler, um die Frage der Selbsterkenntnis zu beantworten. Wer es wissen will, muss nur genau hinhören bzw. hinschauen.

- Wie gehen andere mit mir um?
- Was sagen sie zu mir?
- Wie reden sie über mich?

Gerade im Kollegenkreis lässt sich einfach die Frage formulieren: „Warum hast du das gerade so gesagt?“ Wer dies ohne einen beleidigten oder aggressiven Unterton schafft, bekommt in den meisten Fällen auch eine Antwort. Diese Antworten können Anlass zur Selbstreflexion sein.

- Warum antwortet niemand auf meinen Vorschlag?
- Warum hat diese Person mir widersprochen?
- Warum machen sie hinter meinem Rücken Witze?

Die Auseinandersetzung mit diesen und ähnlichen Fragen ist schwierig und nicht immer allein zu bewältigen. Manchmal reicht jedoch auch die Überlegung in die andere Richtung. Wer nicht zur Witzfigur werden möchte, muss sich Respekt verschaffen. Als Führungskraft ist Respekt wichtig, denn damit geht Ernsthaftigkeit einher. Eine gute Führungskraft muss Verbindlichkeit leisten und in kritischen Situationen auch dafür einstehen. Wer heimliches Gerede beenden möchte, sollte dieses offen ansprechen und thematisieren. Um nicht durch Ignoranz kaltgestellt zu werden, hilft nur Offenheit und Kommunikation. Hier müssen Widersacher, Schweiger und Kontrahenten zu Wort kommen. Nur wenn alle miteinander im Gespräch sind, funktionieren Teamarbeit und Führung.

*TIPP: In der Antike unterschied man 4 Typen der Persönlichkeit: den cholischen Typ, den melancholischen, den phlegmatischen und den sanguinischen Typ. Der Choleriker ist noch gut bekannt, ebenso der Melancholiker, der nachdenkt, grübelt und traurig ist. Das Phlegma wird heutzutage als Trägheit, Langsamkeit verstanden und der Sanguiniker ist ein Mensch, der heiter, lebhaft, leichtfüßig durchs Leben geht. Wo würden Sie sich einsortieren? Überschneidungen sind erlaubt.*

Von dem Ausgangspunkt der Selbsterkenntnis ausgehend ist die Frage nach dem Ziel wichtig. Wer möchte ich sein? Wie möchte ich von anderen gesehen werden? Wie sollen sie mit mir umgehen? Wer konkrete



Antworten möchte, kann sich einen Coach suchen oder sich der gesamten Ratgeberliteratur widmen. Aber auch die Selbsteinsicht funktioniert, denn es ist nur das möglich zu entwickeln, was auch vorhanden ist.

- Wer bin ich?
- Was kann ich?
- Was kann ich nicht?
- Was will ich und was nicht?

Um souverän mit Störungen umgehen zu können, darf die Angst keinesfalls die Oberhand gewinnen. Um gewissenhaft Prozesse lenken zu können, muss eine umfassende Einsicht vorhanden sein. Wer nicht alle Informationen hat, kann nicht gewissenhaft sein. Um ein guter Vorgesetzter für die Angestellten sein zu können, muss es Zeit und Raum für Gespräche auch jenseits der beruflichen Themen geben. Berührungspunkte vor den Problemen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darf es nicht geben.

Sich der eigenen Möglichkeiten und Grenzen bewusst zu werden, ist ein Anfang. Dem folgt die Liste der Kompetenzen, die zu lernen sind, um als gute Führungskraft zu bestehen. Dabei handelt es sich in der Regel nicht um Fachwissen, sondern um persönliche Stolpersteine, die im Wege stehen. Die eigenen Ängste und Sorgen müssen be- und verarbeitet werden, um für Ängste und Sorgen anderer da sein zu können. Da sich im Leben stets vieles verändert und fortschreitet, ist die Persönlichkeitsentwicklung ein lebenslanger Prozess. Auch diese Erkenntnis gehört zur Entwicklung hinzu, denn sie eröffnet interessante Optionen, was man noch tun könnte.

Bei Interesse an näheren Informationen zu dem Seminar " Persönlichkeitsentwicklung und Selbsterfahrung für Führungskräfte" folgen Sie dem Link:

<https://www.kitzmann.biz/seminare/seminaruebersicht/persoenlichkeitsentwicklung/persoenlichkeitsentwicklung-und-selbsterfahrung/>

---

Das Management-Institut Dr. A. Kitzmann ist ein Weiterbildungsanbieter, der sich vornehmlich an Führungskräfte aus Wirtschaft und Verwaltung wendet. Das Institut ist 1975 gegründet worden und hat sich auf die Weiterbildung von Führungskräften spezialisiert.

Das Institut bietet Weiterbildung in Form von offenen und Inhouse Seminaren sowie Einzelcoachings, Workshops und Vorträgen an. Offene Seminare werden zu mehr als 75 verschiedenen Themen an den Standorten Münster, Hamburg, Berlin, Frankfurt, Stuttgart, München, Wien und Zürich angeboten. Firmeninterne Weiterbildungsmaßnahmen werden in der gesamten DACH-Region durchgeführt.

Ziel des Instituts ist eine praxisgerechte Vermittlung der wichtigsten Schlüsselqualifikationen für



Führungskräfte. Die zugrundeliegende Philosophie geht davon aus, dass auch in einer Leistungs- und Konkurrenzsituation wichtige menschliche Fähigkeiten im Vordergrund stehen. Der ermittelte Trainingsbedarf wird in maßgeschneiderten Trainingslösungen umgesetzt.

Derzeit arbeiten für das Institut an den sieben Standorten 50 Seminartrainer/innen, die über eine abgeschlossene Hochschulausbildung verfügen, mehrere Jahre Führungspraxis aufweisen und eine Trainerausbildung des Management-Instituts Dr. A. Kitzmann absolviert haben. Die Trainer/innen fühlen sich der humanistischen Psychologie verpflichtet.