

Stimmigkeit(Authentizität)

Selbstkenntnis / Menschenkenntnis / Charisma

Ein Freund von mir ist ein sehr angesehener Professor an einer deutschen Universität. Als er sein erstes Seminar bei mir in der Schweiz besuchte, kam er am Abend zu mir und bat mich um ein persönliches Gespräch. Alles, was er sich in seinem Leben wünschte, war erreicht: Er hatte eine gesunde Familie, eine glückliche Beziehung und stand auf dem Höhepunkt seiner Karriere als Leiter einer namhaften Universität. Trotzdem war er unzufrieden mit seinem Leben. Vielleicht denken Sie jetzt, es gibt immer Menschen, die nie zufrieden sind. Doch es ergab sich etwas anderes. Bei einem persönlichen Coaching habe ich ziemlich schnell herausgefunden, dass er sein Wertesystem nicht leben kann, da er die vorgegebenen Werte der Gesellschaft lebte. In seiner persönlichen Wertehierarchie standen an erster Stelle Freiheit und Unabhängigkeit. Rang zwei belegte der Aspekt Herausforderungen/Erleben. In seinem Beruf aber war alles geregelt, er musste sehr viele starre Strukturen des Systems berücksichtigen und wirkliche Herausforderungen gab es nur selten. Anschließend analysierten wir das Wertesystem seiner Frau und stellten fest, dass es für sie vor allem wichtig war, die Zukunft der Familie abzusichern und dass alles seinen geordneten Lauf nahm. Können Sie jetzt verstehen, woher die Unzufriedenheit des Professors rührte?

Übrigens macht er jetzt eine Ausbildung zum Erfolgstrainer und bekommt somit die Möglichkeit, sich in Zukunft selbstständig zu machen. Dadurch kann er sein Bedürfnis nach Freiheit ausleben und täglich neue Herausforderungen angehen. Mit seiner Frau hat er eine Vereinbarung getroffen, dass er sich erst dann von der alten Sicherheit löst, wenn er sich in seinem neuen Beruf die nötige Grundlage geschaffen hat.

Viele seiner Kollegen können allerdings immer noch nicht verstehen, warum er eine Position mit viel Anerkennung und Sicherheit aufgeben will. Für sie ist sein Wunsch nicht nachvollziehbar, weil sie eben fachliche Experten sind, aber wenig von Menschen verstehen.

Authentizität – Seien Sie ganz Sie selbst!

Was ist mit Authentizität genau gemeint? Gehen Sie für einen Moment in Gedanken Ihren Bekanntenkreis durch. Gibt es da Menschen, die anpacken können, was sie wollen – und es funktioniert? Wirken diese Menschen überzeugend? Sind sie ganz sie selbst? Besitzen sie vielleicht eine gewinnende Ausstrahlung? Trifft all dies zu, so kennen Sie Menschen, die ihr Charisma und ihre Glaubwürdigkeit daraus beziehen, dass ihr Verhalten ganz ihrem Wesen und ihrer Persönlichkeitsstruktur entspricht. Sie sind in sich stimmig und geben nicht vor, jemand anderes zu sein. Darum gibt es keine Widersprüche in ihren Verhaltensweisen oder zwischen ihrem Verhalten und ihren Äußerungen. Sie wirken einfach „echt“ und genau das meint Authentizität. Diese Eigenschaft ist nicht zu unterschätzen, denn sie wirkt immer positiv auf andere: vertrauenswürdig, überzeugend, sympathisch und glaubwürdig.

Bei einigen Menschen werden Sie dagegen feststellen, dass irgendetwas bei ihnen nicht stimmt, ohne dass Sie genau wissen, warum das so ist. Ihre unbewusste Wahrnehmung bekommt bei diesen Menschen widersprüchliche Signale. Wirken diese Menschen überzeugend? Wahrscheinlich nicht. Sind diese Menschen erfolgreich? Eher nicht oder nur mittelmäßig.

Haben Sie jemals in einem Film oder einem Theaterstück Schauspieler erlebt, bei denen Sie das Gefühl bekamen, sie passen nicht in diese Rolle? Auch ein Schauspieler kann nur dann eine Rolle erfolgreich spielen, wenn sie zu seiner Persönlichkeitsstruktur passt. Im Volksmund sagen wir dann, die Rolle sei ihm „auf den Leib geschrieben“.

Warum wirken viele Menschen nicht glaubwürdig?

Menschen sind sehr verschieden, das ist längst bekannt, aber worin bestehen diese Unterschiede genau und woher kommen sie?

Gehen Sie für einen Moment in Gedanken zurück in Ihre Kindheit. Überlegen Sie nun, welches die ersten Verhaltensweisen waren, die Sie gelernt haben. Dann werden Sie feststellen, dass Sie sehr früh gelernt haben, sich so zu benehmen, dass ihr Verhalten anderen gefällt. Dafür wurden Sie belohnt. Sie haben sich auf diese Weise sehr früh und auch sehr schnell viele Verhaltensweisen angeeignet. Niemand hat sich aber die Frage gestellt, ob diese Verhaltensweisen auch zu Ihrer genetischen Persönlichkeitsstruktur passen.

Gehen Sie nun in Gedanken in Ihre Schulzeit. Es heißt zwar immer, dass die Menschen unterschiedlich seien, jedoch werden alle gleich behandelt und es wird von allen das Gleiche erwartet. Was steht zum Beispiel bei einem Kind im Zeugnis, das von Natur aus sehr impulsiv ist? Sein Verhalten wird negativ bewertet, etwa mit Bemerkungen wie: „stört den Unterricht“, „redet dazwischen“, „ist vorlaut“ oder „hat eine große Klappe“. Wie werden Kinder beurteilt, die ein starkes natürliches Bedürfnis verspüren, sich mit anderen auszutauschen? Hier heißt es in der Regel: „spricht ständig“, „Schwatztante“ oder „stört den Unterricht durch Gespräche mit dem Banknachbarn“. Nur das Kind, das ruhig und konzentriert ist und auch die Anweisungen des Lehrers befolgt, wird im Verhalten positiv bewertet, denn es macht keine Probleme und ist für den Lehrer leicht zu handhaben.

Sie sehen also, wie unser Schulsystem dazu beiträgt, dass wir bestimmten Verhaltensweisen einen positiven oder negativen Wert beimessen. Ähnlich geht es später in der Berufsschule oder an der Uni zu – und das hat Folgen.

Idealbilder/Vorbilder

Die meisten Menschen haben Vorbilder oder Idole. Die Versuchung ist groß, so wie ein anderer sein zu wollen und seine Verhaltensweisen zu kopieren, weil man ihn bewundert. In meinem Bekanntenkreis gibt es einen Jungen, der sich Sylvester Stallone zum Vorbild gewählt hat. Er träumte davon, einen so muskulösen Körper zu haben wie dieser. Also ging er ins Fitnessstudio und begann zu trainieren, jeden Tag bis zu drei Stunden. Nach über sechs Monaten hatte sich an seiner Muskulatur nicht viel verändert. Darum griff er zur Chemie, denn er wusste nicht, dass ihm die biologischen Anlagen für einen ausgeprägten Muskelaufbau fehlten. Mit Hilfe dieser Fremdstoffe gelang es ihm schließlich zwar mehr Muskulatur aufzubauen. Einige Zeit später stellte er jedoch fest, dass er sich in seinem „neuen“ Körper nicht wohl fühlte. Mit einem Kollaps wurde ihm endgültig aufgezeigt, dass seine Grenzen überschritten waren.

Es lohnt sich nicht, jemand anderes sein zu wollen – weder physisch noch psychisch.
--

Selbstsicherheit/Selbstvertrauen

Je authentischer Sie sind, desto wohler fühlen Sie sich in Ihrer Haut. Wenn Sie sich wohl fühlen, wirkt sich das auf Ihre Selbstsicherheit aus. Selbstvertrauen ist ein ganz entscheidender Erfolgsfaktor. Umgekehrt wirken sie nicht überzeugend auf Ihr Umfeld, wenn Sie nur wenig Selbstvertrauen besitzen. Dann haben Sie es viel schwerer als Menschen mit viel Selbstvertrauen. Ich kenne Menschen mit einem Minimum an Schulbildung, die sich auch fachlich nie besonders weitergebildet haben, aber nach einigen Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung ein starkes Selbstvertrauen entwickelten und dadurch sehr erfolgreich wurden.

Nicht unbedingt das Wissen oder das Können führen zum Erfolg, sondern vielmehr das Selbstvertrauen und das Tun.

Selbstkenntnis/Menschenkenntnis

Wie gut weiß ich Bescheid über mich selbst und meine Fähigkeiten? Welches ist meine Erfolgsstrategie? Wie bin ich mit meinen Fähigkeiten und unbewussten Programmen in der Lage, schnell und zielsicher zu Spitzenleistungen zu gelangen? Wie reagiere ich in Extremsituationen und wie kann ich diese Verhaltensweisen so programmieren, dass sie mich meinem Ziel näher bringen? Viele Menschen neigen dazu, zu glauben, sie kennen sich selbst gut und sind dann umso überraschter, was sie in sehr kurzer Zeit noch zusätzlich über sich selbst erfahren können.

Dieses Wissen ist zwar unbewusst vorhanden, aber eben nur un-bewusst. Daher müssen wir unsere Ressourcen in Gang bringen. Das Prinzip lässt sich mit einem Computer vergleichen: Auf der Festplatte ist alles Wissen zwar gespeichert, wird aber nicht unbedingt genutzt. Dazu müssen wir es erst in den Arbeitsspeicher laden. Dasselbe gilt für unsere Ressourcen, wenn es um die Fragen geht: Wie gut verstehe ich andere Menschen wirklich? Warum verhalten sich Menschen in bestimmten Situationen ganz anders als ich es erwarte? Wie kann ich besser mit Menschen umgehen? Wie kann ich es vermeiden, andere zu über- oder unterfordern?

Wenn wir unsere westliche Welt betrachten, dann stellen wir fest: Es gibt zwar sehr viele Sachverständige, aber nur sehr wenige Menschenverständige. Die meisten von uns haben Jahre damit verbracht, sich einen Sachverstand anzueignen, den sie sich mit Zeugnissen und Diplomen bestätigen lassen. Ein guter Menschenverstand wird dagegen einfach vorausgesetzt.

80 % der unternehmerischen Probleme sind Personalprobleme und 80 % der Personalprobleme sind darauf zurück zu führen, dass die Mitarbeiter nicht optimal eingesetzt sind.

Erfolgsstrategien

Jeder Mensch besitzt seine eigene Erfolgsstrategie. Vielleicht haben Sie die Erfahrung gemacht, dass Sie etwas bei einem Menschen sahen und dachten, das könnten Sie genau so machen. Bei Ihnen funktionierte es aber nicht. Woran liegt das? Nun, jeder Mensch hat eben seine eigene Persönlichkeitsstruktur.

Wenn Sie versuchen, eine Strategie anzuwenden, die nicht zu Ihnen passt, dann kann sie nicht funktionieren. Sie müssen Ihre eigene, individuelle Erfolgsstrategie herausfinden. Wenn Sie in eine Buchhandlung gehen und sich nach Büchern zum Thema „Erfolg“ umsehen, dann werden Sie wahrscheinlich staunen, was es da so alles gibt. Vielleicht haben Sie bereits eines dieser Bücher gelesen und sich danach vorgenommen: Jetzt mache ich es genauso. Hat es funktioniert? Höchstwahrscheinlich nicht. Wenn doch, dann haben Sie und der Autor des entsprechenden Buches eine ähnliche Erfolgsstrategie. In den meisten Fällen werden sie allerdings die Erfahrung machen, dass die Empfehlungen eines solchen Buches zwar interessant sind, aber eben am besten zum Autor passen. Deshalb ist es sehr wichtig, dass wir die individuelle Persönlichkeitsstruktur berücksichtigen.

Typologie

Seit Jahrtausenden bemüht sich die Menschheit, die einzelnen Individuen zu charakterisieren und nach gewissen Eigenschaften und Körpermerkmalen oder anderen Gemeinsamkeiten einzustufen: Schon im alten Griechenland versuchte Hippokrates mit seiner Temperamentenlehre Menschen in Sanguiniker, Choleriker, Phlegmatiker und Melancholiker zu klassifizieren. Pestalozzi, der Begründer der Pädagogik, unterschied Ende des 18. Jahrhunderts Herz-, Hand- oder Kopf-geprägte Typen. Sigmund Freud brachte mit seinem durch den Sexualtrieb gesteuerten psychoanalytischen Ansatz zu Beginn des 20. Jahrhunderts neue Abgrenzungs- und Impulsmerkmale. Die in den 1960er Jahren entstandene Transaktionsanalyse unterscheidet nach Kind-, Eltern- und Erwachsenen-Ich.

Entscheidend war aber vor allem, dass sich allmählich erste Vermutungen nachweisen ließen, dass die Erbmasse einen großen Einfluss auf die physischen und psychischen Eigenschaften des Menschen und damit auf seine Persönlichkeit ausübt. Erst die moderne Genforschung brachte Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre die wissenschaftliche Bestätigung dessen, was der bekannte Hirnforscher Dr. Paul MacLean bereits in den 1970er Jahren aufdeckte: Das Verhalten des Menschen und seine körperliche Form hängen im Wesentlichen von seiner Genstruktur ab. Und diese biologische Erbstruktur steht in direktem Zusammenhang mit der Struktur des menschlichen Gehirns.

Die Hirnstruktur

Die moderne Hirnforschung führte zu folgender Erkenntnis: Jeder Mensch verfügt über drei voneinander unabhängige Gehirnbereiche, die völlig verschiedene Funktionen haben, aber dennoch dreieinig zusammenwirken. Jedem dieser drei Bereiche sind besondere Merkmale zuerkannt, welche den Menschen sowohl physisch als auch psychisch prägen. Jeder Mensch wird von jedem dieser drei quasi eigenständigen Gehirne beeinflusst, verfügt also über die Merkmale und Eigenschaften, die zum jeweiligen Hirn gehören. Über die Ausprägung entscheidet die persönliche Genstruktur. Denn diese bestimmt die Kooperation und den jeweiligen Einfluss der drei Gehirne, der wiederum Verhalten und Körperbau eines Menschen prägt.

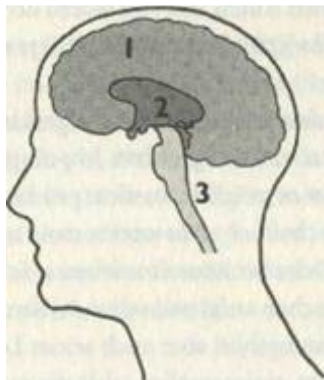
Daraus erklärt sich, dass Menschen auf die gleiche Situation völlig unterschiedlich reagieren und auf den gleichen Impuls ganz verschiedene Reaktionen zeigen können. Wenn es möglich ist, diese genetischen Unterschiede und Ursachen wissenschaftlich zu beweisen, dann muss es auch möglich sein, daraus verlässliche Schlüsse abzuleiten – Schlussfolgerungen, die es zulassen, den Menschen auf Grund seiner äußeren Merkmale, seines physischen Erscheinungsbildes, aber auch seiner Lebenseinstellung, ja seines ganzen Verhaltens einigermaßen zuverlässig zu charakterisieren.

Das Drei-Hirne-Modell

Der amerikanische Hirnforscher Paul MacLean hat einen großen Teil seines Lebens damit verbracht, das menschliche Gehirn zu erforschen. Daraus ist das „Modell der drei Hirne“ entstanden: Das „Triune-Brain-Konzept“ liefert einen neuen wissenschaftlichen Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens und menschlicher Individualität. Es wäre für die Menschheit mit Sicherheit ein großer Gewinn, dieses Konzept über die Fachwelt hinaus zu verbreiten und so vielen Menschen wie nur möglich zugänglich zu machen.

MacLean schrieb in seinem Hauptwerk *The Triune Brain in Evolution: Es ist meine feste Überzeugung aus meinen Studien über das Gehirn, dass eine weite Verbreitung des Wissens über die grundsätzlichen Zusammenhänge zwischen Hirn-Funktionen und Verhalten viel dazu beitragen würde, den Menschen zu helfen, mit sich selbst und damit zugleich mit der Gesellschaft zufriedener zu leben.*

Laut MacLean besitzen wir nicht nur ein Gehirn, sondern mindesten drei: das Stammhirn (in der folgenden Zeichnung die Nummer 3), das Zwischenhirn (Nr. 2) und das Großhirn (Nr.1).



MacLean stellte fest, dass bei jedem Menschen einer dieser drei Hirnbereiche dominiert. Wenn wir also wüssten, welches der bestimmende Hirnbereich eines Menschen ist, bekämen wir damit sofort sehr viele Informationen über die Bedürfnisse dieses Menschen. Wir könnten ihn folglich wesentlich besser verstehen und auch akzeptieren. Dieses Drei-Hirne-Modell wurde mit Tausenden von Menschen getestet und lieferte sehr viele wertvolle Erkenntnisse über das menschliche Verhalten. Wir können dieses Modell sinnvoll nutzen nach dem Motto „Um Licht zu machen, muss ich nicht Elektriker sein, sondern nur wissen, wie der Lichtschalter funktioniert“. Wer hervorragend mit Menschen umgehen möchte, muss nicht zwingend zehn Jahre seines Lebens auf der Universität verbringen. Er braucht ein Modell, das er sofort in der Praxis anwenden kann.

Das Stammhirn

Dieser älteste Teil unseres Hirns stammt evolutionär betrachtet aus der Periode der ersten Reptilien, der Dinosaurier. Es steuert die Ur-Instinkte des Lebens, regelt die physischen Grundbedürfnisse, dient der Selbsterhaltung durch Nahrung sowie Unterkunft und sorgt für die Arterhaltung (Geschlechtstrieb). Die durch das Stammhirn bedingten genetischen Merkmale werden in der Biostruktur (s. u.) durch die Farbe Grün charakterisiert – ohne Assoziationen zu Politik, Farbentests oder anderen Gegebenheiten wecken zu wollen.

Das Zwischenhirn

Das Zwischenhirn (Limbisches System) stellt einen zweiten Teil des Gehirns dar, der sich in der Evolution erst viel später nach dem Stammhirn entwickelte, und zwar als Folge einer Differenzierung der Tierwelt in Pflanzen- und Fleischfresser. Das Zwischenhirn übernahm die Steuerung von Angriff (bei Raubtieren) und Verteidigung (bei Pflanzenfressern). Es regelt die Selbstbehauptung, das Durchsetzungsvermögen, das Überleben (Angriff/Flucht/Anpassung) und ist verantwortlich für die sozialen Bedürfnisse wie Anerkennung und Wertschätzung. Das Zwischenhirn repräsentiert gewissermaßen den Sitz unserer Emotionen. Jede Situation wird vom Zwischenhirn danach beurteilt, ob sie angenehm oder unangenehm für den Organismus ist. Die durch das Zwischenhirn gesteuerten Merkmale werden rot gekennzeichnet.

Das Großhirn

Als letzte Stufe des Gehirns entstand in der Weiterentwicklung der Tiere zum Affen das Großhirn mit seinen beiden Hemisphären (= rechte und linke Hirnhälfte). Symptomatisch für dieses Gehirn ist der hauptsächlichliche Aufenthalt der Affen in den Bäumen, der nicht nur Schutz vor den meisten Jägern, sondern auch eine bessere Übersicht über das Geschehen in der Umwelt erlaubte. Das Großhirn verhilft dem Menschen zum Selbstbewusstsein und steuert im Wesentlichen die Ratio, das verstandesgemäße Handeln. Es regelt Bedürfnisse wie Zukunftsbewältigung und Selbstverwirklichung. Die Merkmale des Großhirns, das ausgeprägt nur beim Menschen vorhanden ist, werden mit der Farbe Blau gekennzeichnet.

Wie können wir nun herausfinden, welcher dieser drei Hirnbereiche bei einem Menschen dominiert?

1. Messbarkeit

Es gibt Menschen, denen ist es sehr wichtig, dass sich alles messen lässt. Tatsächlich ist es auch möglich, die Dominanz unter den Hirnbereichen zu messen, jedoch ist das sehr aufwendig und kostspielig. Außerdem können Sie nicht sehr gut zu Ihrem Verhandlungspartner oder Kunden sagen: „Bevor wir weitersprechen, möchte ich Ihre Gehirnaktivitäten messen.“ Darum ist es schön zu wissen, dass es messbar wäre, jedoch stellt dies keine Hilfestellung für unseren Alltag dar.

2. Analyse

Eine Analyse mit entsprechenden Fragestellungen aus Checklisten kann bereits sehr interessante Hinweise geben. Meine Erfahrung hat jedoch gezeigt, dass bei diesem Verfahren (wie bei allen Befragungsmodellen) in erster Linie unser Selbstbild zum Vorschein kommt. Daneben stellt sich auch hier die Frage der Praxistauglichkeit. Innerhalb eines Seminars, welches unter der Anleitung eines erfahrenen Trainers stattfindet, kann es durchaus sinnvoll sein, zunächst beim Selbstbild zu beginnen, um dann die Prozesse in die richtige Richtung zu lenken. Für den Alltag ist diese Art der Analyse jedoch ein untaugliches Instrument, denn wir können nicht mit jedem Gesprächspartner zuerst eine Analyse machen, die eben in den meisten Fällen ohnehin nur das Selbstbild anstatt der echten Persönlichkeitsstruktur offenbart.

3. Verhalten

Mit seinem Verhalten gibt uns jeder Mensch wertvolle Hinweise auf seine biologische Struktur. Darum können und sollten wir es immer einbeziehen, wenn wir versuchen, die Hirndominanz unseres Gegenübers zu erkennen. Allerdings muss uns dabei stets bewusst bleiben: Das Verhalten der meisten Menschen ist sehr stark konditioniert, also antrainiert – bei fast allen Menschen bereits seit ihrer Kindheit.

4. Äußere Merkmale

Der amerikanische Mediziner und Psychologe William Sheldon untersuchte den Körperbau tausender Menschen und erkannte dabei drei Typen, die Sie im Folgenden beschrieben finden:

Der endomorphe Typ

Endomorphe Typen verfügen über einen schwachen Knochenbau. Körperbau und Gesicht sind rundlich und weich. Der Körperschwerpunkt liegt im Bauchbereich. Die Finger sind eher kurz, klein, weich und die Handgelenke eher schwach. Die Muskulatur zeigt eine schwache Ausprägung, wobei endomorphe Typen meistens übergewichtig sind. Die Haut ist weich und glatt. Typische Vertreter: Danny DeVito, Dirk Bach, Norbert Blüm, Otto Stich, Ruth Dreifuss, Helmut Hohl, Nella Martinetti und Angela Merkel.

Der mesomorphe Typ

Die wichtigsten Merkmale des mesomorphen Typs sind eine stark ausgeprägte Muskulatur und ein breiter, kräftiger Körperbau mit Schwerpunkt im Brust- und Schulterbereich. Das Gesicht ist markant und muskulös mit einer deutlich ausgebildeten Kinnpartie. Die Hände und Füße sind groß. Die Handgelenke fallen ebenfalls kräftig aus. Das Gewebe ist hart und straff. Sehr typische Vertreter: Arnold Schwarzenegger, Sylvester Stallone, Burt Reynolds, Götz George, Jürgen Schrempp, Hermann Maier, Gerhard Schröder oder auch Whoopie Goldberg und Tina Turner.

Der ektomorphe Typ

Der Körperbau des ektomorphen Typs fällt sehr schmal, zart und feingliedrig aus. Die Arme und Handgelenke sind ebenfalls schmal, die Finger eher lang. Auch das Gesicht sieht schmal aus und die Stirn erscheint hoch. Das Kinn ist schmal und spitz, das Gewebe dünn und zart. Besonders ausgeprägt zeigt sich das Nervensystem. Typische Vertreter: Top-Modelle wie Naomi Campbell, Claudia Schiffer, Jerry Hall und Kate Moss, der Magier David Copperfield, der Komiker Otto Waalkes, der ehemalige Daimler-Chef Edzard Reuter und der Schauspieler/Politiker Ronald Reagan.

Doch diese Typen treten eher selten in Reinform auf. Die meisten Menschen stellen eine Mischung dar, bei der man allerdings häufig eine Rangfolge der Anteile feststellen kann. Zum Beispiel lässt sich Horst Tappert als eine Mischung zwischen ektomorphem und endomorphem Typ kennzeichnen. Das mesomorphe Element ist bei ihm am wenigsten ausgeprägt. Sheldons Untersuchungen haben gezeigt, dass es gewisse Systematiken im Körperbau eines Menschen gibt, von denen wir ganz klare Hinweise auf seine biologische Struktur erhalten. So haben zum Beispiel Menschen, die sehr schmal gebaut sind, meist auch lange Finger und ein stark ausgeprägtes Nervensystem. Dagegen sieht man bei Menschen, deren Muskulatur besonders ausgebildet ist, häufig gleichzeitig markante Gesichtszüge und einen Körperschwerpunkt, der hoch im Schulterbereich liegt.

Die Vergleiche des Drei-Hirne-Modells von MacLean mit der Typologie von Sheldon ergeben eine verblüffende Übereinstimmung. Vereinen wir beide Modelle, erhalten wir interessante Aufschlüsse hinsichtlich des Umgangs mit uns selbst und mit anderen.

In der Regel zeigt der endomorphe Typ eine Stammhirn-Dominanz (Gemüts-Typ), der mesomorphe Typ eine Zwischenhirn-Dominanz (Macher-Typ) und der ektomorphe Typ eine Großhirn-Dominanz (Verstandes-Typ).

Die Struktur der Persönlichkeit

Es sind nicht nur genetische Faktoren, sondern in ganz erheblichem Maße auch äußere Umstände, die Menschen beeinflussen. Umwelteinflüsse hinterlassen Eindrücke und Erfahrungen, welche im Menschen gespeichert werden, teils im abrufbaren Bewusstsein, teils im nicht offen verfügbaren Unterbewusstsein. Sie führen aber auch zu sichtbaren Ergebnissen am Körper, beispielsweise bei übermäßiger Nahrung oder eifrigem Muskeltraining. Allerdings lassen die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse heute die Überzeugung zu, dass nicht – wie lange angenommen – die Umwelteinflüsse, sondern die genetischen Faktoren zum größeren Teil ursächlich sind für die Charakter- und Körpermerkmale des einzelnen Menschen.

Die genetische Erbmasse bildet den Ausgangspunkt, das heißt, sie stellt, bildlich gesprochen, die grob modellierte Grundfigur dar, welche im Laufe der Jahre durch die im Leben gemachten Erfahrungen und Einwirkungen ihre Form erhält. Dieser Feinschliff kann die

erbliche Grundfigur in ihren Grundzügen erheblich verstärken oder abschwächen. Eine komplette Veränderung der strukturbedingten äußerlich sichtbaren Eigenschaften ist jedoch nicht anzunehmen, außer infolge schwerer Krankheiten, Drogen oder Ähnlichem.

Natürlich können auch große Kulturunterschiede ein deutlich verändertes Verhalten zur biologischen Grundstruktur ergeben. Man spricht beispielsweise von den „kühlen Blondem“ im Norden oder den „temperamentvollen Südländern“. Solche regionalen oder nationalen Eigenschaften sind allerdings nicht Ausdruck einer generellen, entsprechend veränderten biologischen Grundstruktur, sondern äußerlich angeeignete, anezogene Merkmale. Die genetischen Strukturen von Spaniern sind beispielsweise gleich unterschiedlich wie die von Lappländern. Aus den Kulturen lassen sich also keine grundsätzlich voneinander abweichenden, genetischen Strukturen feststellen.

Werden die genetisch bedingten Merkmale im Verhalten durch Umwelteinflüsse (Schule, Erziehung etc.) verändert, spricht man von so genannter Konditionierung. Solche Abweichungen sind häufig anzutreffen. Dennoch sollte im Normalfall die nicht veränderbare genetische Erbmasse eines jeden Menschen dafür sorgen, dass seine für ihn typischen, genetisch bedingten Merkmale immer noch erkennbar bleiben.

Die Biostruktur-Analyse

Die Genstruktur des Menschen lässt sich durch die von dem Anthropologen Rolf W. Schirm entwickelte und bildlich dargestellte Biostruktur-Analyse ermitteln. Sie basiert auf den naturwissenschaftlichen Erkenntnissen des amerikanischen Hirnforschers Paul McLean.

Die Biostruktur des Menschen wird in einem dreifarbigem (grün/rot/blau), kreisförmigen Struktogramm dargestellt. Mittels zehn ausgeklügelter Analysefragen ist es im Rahmen einer Selbstanalyse möglich, seine eigene biologische Grundstruktur zu bestimmen. Um verlässliche Werte in der Analyse zu erhalten, sollte sich eine Person bei der Beantwortung nicht in heftiger, emotional bewegter Verfassung befinden (Stress, Kummer, Angst, Trauer, akute Verliebtheit etc.), sondern möglichst ruhig, gelassen und ohne heftige Gemütsregungen an die Selbstanalyse herangehen.

Das Struktogramm zeigt in den häufigsten Fällen ein Bild mit unterschiedlichen Farbanteilen. Bei absolut gleichen Genanteilen (je 1/3 Stamm-, Zwischen- und Großhirn) wären die drei Farben Grün, Rot und Blau ganz gleichmäßig verteilt. In diesem Fall würden auch die jedem der drei Gehirne zugeordneten Körper- und Verhaltensmerkmale gleichmäßig verteilt auftreten. Eine solche absolute Ausgeglichenheit trifft jedoch sehr selten zu. Sie wäre Ausdruck von ausgewogenen Eigenschaften, denen aber mangels besonderer Stärken und Schwächen ein Profil fehlen würde. Üblicherweise dominiert eines der Gehirne oder es gibt eine Doppeldominanz von zwei Gehirnen, mit einem mehr oder weniger großen Defizit im dritten Bereich.

Je mehr Genanteile von einem der drei Gehirne im Menschen vorhanden sind, desto stärker ist die Dominanz der diesem Gehirn zugeordneten Merkmale. Je weniger Genanteile vorhanden sind, desto größer fällt das entsprechende Defizit aus. Interessant ist also nicht nur festzustellen, welches die dominierenden Merkmale sind, sondern auch welche Defizite bestehen.

Ein mit der Materie vertrauter Kenner und sorgfältiger Beobachter kann die gleichen Erkenntnisse auch ohne Analyse gewinnen – allein auf Grund der körperlichen Erscheinung und vor allem aus dem Verhalten des beurteilten Menschen. Dabei handelt es sich allerdings – wie bei der Selbstanalyse auch – nie um eine hundertprozentig abgesicherte Erkenntnis, sondern nur um eine starke Tendenz mit rund 70 Prozent Wahrheitsgehalt.

Zur einigermaßen richtigen Einschätzung sind immer verschiedene, mindestens drei, besser fünf übereinstimmende Merkmale erforderlich. Dringend zu warnen ist vor voreiligen Schlüssen, die nur auf ein oder zwei Merkmalen beruhen.

Jedes Strukturbild ist völlig wertfrei zu sehen. Es gibt weder gute noch schlechte Strukturen. Jedes Bild sagt einfach aus, welche Eigenschaften bei der betreffenden Person mehr oder weniger ausgeprägt sind. Gerade für eine bestimmte Funktion, einen Beruf oder auch eine Partnerschaft kann es wichtig sein zu erkennen, über welche besonderen Merkmale und Eigenschaften ein Mensch mehr oder weniger verfügt. Vorprogrammierte Probleme und ein wahrscheinliches Versagen können beim rechtzeitigen Erkennen einer ungeeigneten Biostruktur deutlich reduziert werden.

Die Hauptvorteile der Biostruktur-Analyse:

- Sich selber (er)kennen lernen, die eigenen biologischen Strukturen feststellen. Dadurch die eigenen Möglichkeiten bzw. Fähigkeiten, Grenzen und Verhaltensformen erkennen, verstehen und weiterentwickeln.
- Erkenntnis der genetischen Strukturen unserer Mitmenschen und deren biologisch begründeter Gegebenheiten. Daraus erfolgt ein Verständnis, warum diese Menschen auf ihre Weise reagieren und worauf ihre Körperkonstitutionen zurückzuführen sind.
- Mittel und Wege, um anderen Menschen optimal, das heißt entsprechend ihrer Biostruktur begegnen zu können. Durch den qualitativ besseren und/oder reibungsloseren Umgang mit anderen Menschen ist auch mehr Erfolg im Erreichen der persönlichen Ziele möglich.

Verhaltensmerkmale

Um es noch einmal deutlich zu sagen: Ein bestimmtes Verhalten gibt noch keinen verlässlichen Aufschluss über die Genstruktur. Es kann auf verschiedene Gene zurückzuführen sein. Auskunft über die genetische Steuerung erhalten wir erst durch das Motiv einer Handlung.

Beispiel: Kauf eines Wagens der Marke „Volvo“. Vordergründig ist diesem Wagen das allgemeine Attribut „Sicherheit“ zugeordnet. Sicherheitsdenken gilt als eine „blaue“, vom Großhirn gesteuerte Eigenschaft. Es können aber auch andere, weniger offensichtliche Motive maßgebend für den Kauf gewesen sein.

Ein „rotes“ Merkmal wäre zum Beispiel mit dem Attribut „Prestige“ (dem Nachbarn imponieren, sich etwas über die eigenen Verhältnisse leisten) verbunden.

Ein „grünes“ Merkmal wäre beispielsweise eine Kollegenempfehlung (immer problemlos gefahren = gute Erfahrungen).

Um keine falschen Interpretationen zu erhalten, ist daher zuerst das Motiv zu ergründen, bevor ein genetisch bedingter Verhaltensschluss gezogen wird.

Genetische Merkmale

Je ausgeprägter die Dominanz eines der drei Gehirne, also je einseitiger die genetische Struktur ausfällt, desto stärker treten die diesem Gehirn zugeordneten Eigenschaften und Merkmale in den Vordergrund. Sie sind damit leichter erkennbar. Aber auch eine extreme Dominanz eines der Gehirne kann erfahrungsgemäss niemals mehr als 70-75 Prozent der gesamten entsprechenden Genstruktur ausmachen.

Umgekehrt gilt: Je weniger eines der Gehirne in der genetischen Struktur vertreten ist, desto schwächer sind auch die von diesem Gehirn gesteuerten Merkmale und Eigenschaften ausgeprägt. Man spricht von einem Defizit. Doch selbst bei einem extremen Defizit gibt es noch einen gewissen „Grundstock“ (ca. 10-15 Prozent der Gesamtstruktur). Jeder Mensch wird schließlich von allen drei Gehirnen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, beeinflusst.

Die nachstehend als grün, rot oder blau eingeordneten Merkmalen zeigen sich umso deutlicher, je größer die Dominanz des entsprechenden Gehirnes ausfällt. Nochmals sei allerdings gewarnt vor Schnellschüssen in der Einschätzung eines Menschen!

Der Gemüts-Typ

Grün-Dominanz (vom Stammhirn gesteuert)

Eigenschaften:	gesellig, kontaktfreudig, gemütlich, konzilient, bequem, genießerisch, wenig sportlich, vertraulich, vermittelnd, sucht Körperkontakt (Hand auf Arm, Schulterklopfen etc.), beständig, bodenständig, konservativ, abwartend, gesprächig, liebenswürdig, einfühlsam, Anteil nehmend, teamorientiert, sensibel, hat Zugang zum Unbewussten, guter „Riecher“, Fingerspitzengefühl, Instinkt-Mensch, lebt im Gestern und in Erinnerungen – vergangenheitsorientiert
Freude an:	Gesellschaft, engem Kontakt, Freundschaften, Festlichkeiten, Anlässen, gutem Essen, Kunst, Humor
Essen:	sehr zugetan, vielseitig, natürlich, offen für Fremdländisches, Genießer, kann aber auch Vieleser sein, isst gerne auswärts (Gesellschaft), aber geht am liebsten in bekannte Restaurants (gute Erfahrungen)
Liebe:	zeigt leicht und viel Gefühl, macht erste Annäherungsschritte, anhänglich, Tendenz, Partner einzunehmen, sucht Geborgenheit
Kinder:	sehr zugetan, leichter Zugang, bei Kindern sehr beliebt, guter Geschichtenerzähler, will (gerne auch viele) eigene Kinder haben
Familie:	hoher Stellenwert, Lebenszentrum, unternimmt viel mit eigener Familie

Hobbys:	mit Partner, Familie, Freunden etwas unternehmen (Familien- und Kartenspiele, Wandern, Tanzen, Kino etc.), Gesellschafts-/Vereinsleben, naturbezogene Tätigkeiten, Garten; Faulenzen, Literatur (Geschichte, Liebesromane, Biografien), Musik (Klassik, Evergreens), Reisen (Natur, Sehenswürdigkeiten), wenn Sport, dann eher Mannschaftssportarten
Handelt:	gefühlsmäßig-intuitiv, nach Instinkt/Gespür, aus dem Bauch heraus, nach Sympathie-Empfinden, auf Empfehlung, auf Grund von Beziehungen, gewohnheitsmäßig (wie man es üblicherweise macht), auf Grund vertrauter Muster und bewährter Eigenschaften
Legt Wert auf:	Geselligkeit, Gemütlichkeit, Phantasie, Erfahrungen, Zutraulichkeiten, gute Beziehungen, Freundschaften, Gemeinschaftsgefühl, Tradition, Solidarität, demokratische Verhältnisse, bestandene Werte, kulinarische Küche, heimelig-bequemes Wohnen, Komfort
Erstkontakt:	einladend, gesprächig, gesellig, unkompliziert, angenehm, entgegenkommend
Gespräche:	offen, unbefangen, redselig, persönlich, gefühlsorientiert, abschweifend, zeitvergessend, emotional-freundlich, nett, „man fühlt sich wohl“
Erfolg durch:	Sympathie, persönliche Ausstrahlung, leichten Zugang/Einstieg, Beziehungen, Kameradschaft, Tradition, eher konservative Wertvorstellungen
Berufseignung:	soziale Berufe (Fürsorge, Pfleger, Krankenschwester), Lehrer, Pädagoge, Pfarrer, Missionar, Trainer/Coach, Künstler; alle Berufe, die Einfühlungsvermögen und/oder Kommunikationsfähigkeit erfordern sowie Routinearbeiten, „Grün-dominierte“ Menschen halten ihrem Beruf und auch ihrer Stelle die Treue
Wenig geeignet:	als Pioniere, Entdecker, Innovatoren, Spitzensportler
Reagiert negativ:	<i>Bei Rot-Defizit:</i> auf zu viel Dynamik, Druck, Experimente, zu forsches Vorgehen <i>Bei Blau-Defizit:</i> auf zu viel Logik, Analytik, Systematik, Planung, Isolation, persönliche Distanz
Gefahren	Phantast (ungezügelter Phantasie), baut gerne Luftschlösser, verliert oft den Boden unter den Füßen, Überschwänglichkeit <i>Bei Rot-Defizit:</i> wenig Power, Elan, Temperament und Entschlusskraft, Mangel an Risikofreude und praktischem Handeln, wenig Sinn fürs Reale <i>Bei Blau-Defizit:</i> oft zu wenig Überlegung, Planung, System, Organisation, Hang zu Unpünktlichkeit, Unordnung, Unzuverlässigkeit

Der Macher-Typ

Rot-Dominanz (vom Zwischenhirn gesteuert)

- Eigenschaften: spontan, impulsiv, dynamisch, aktiv, initiativ, risikobereit, draufgängerisch, temperamentvoll, ehrgeizig, undiplomatisch, kämpferisch, kurz entschlossen, wettbewerbsorientiert, sportlich, moment- und aktualitätsbezogen, praktisch, improvisationsfreudig, wenig sensibel, eitel, natürliche Autorität, erfasst Wesentliches schnell, will zügig auf den Punkt/zur Sache kommen, gelangweilt bei zu langen Erklärungen, aufs Nützliche konzentriert, will Machbares sehen, global orientiert, lebt im Hier und Jetzt – gegenwartsorientiert
- Freude an: Herausforderung, Wettkampf, Action, Spannung, Sensation, Experimenten, Innovation, Neuem, ständigem „Betrieb“ (wenn „etwas läuft“), unkompliziertem Humor
- Essen: Gern- und Vieleser (Kohlenhydrate), Gourmet (Prestige), liebt Abwechslung, probiert alles Unbekannte, erkundet gerne neue Restaurants
- Liebe: verliebt sich schnell, macht erste Annäherungsversuche (Eroberung), stürmisch, heißblütig, sucht Abwechslung/Abenteuer (One-Night-Stand), definiert Treue eigenständig, anspruchsvoller Liebhaber
- Kinder: kinderliebend, zärtlich, will aber lieber erst in reiferem Alter eigene Kinder haben (Hindernis im eigenen Bewegungsdrang), Kinder sind oft das Resultat von spontanen, emotionalen Entscheidungen
- Familie: braucht oft länger, um sich dafür zu entscheiden, wenn, dann steht er voll dazu
- Hobbys: Bewegungssport, Einzel- bzw. Zweikampf-Sportarten, Wettkampfsituationen, Natur (Bergsteigen), Reisen (Neues kennen lernen), Fliegen (Pilot), Tanzen (Bewegung), Musik (heiße Rhythmen), Kino (Action)
- Handelt: impulsiv, kurz entschlossen, aus spontanem Gefühl heraus, aus schneller Überzeugung, auf Grund aktuell nützlicher Gegebenheiten, nutzt den Augenblick (das Glück beim Schopf packen – morgen kann alles schon wieder anders sein!)
- Legt Wert auf: Überlegenheit, Dominanz, Anerkennung, Lob, Komplimente, Publizität, Prestige, Statussymbole, Respekt der eigenen Person, schnell sichtbare Erfolge, dynamische Prozesse, Aktivität, rasches Handeln, konkrete Ergebnisse, praktische Vorgänge, rasche Umsetzung, schnelles Erkennen, zügiges Vorwärtkommen, Machtstreben und -ausübung,

Kraft, Stärke

- Erstkontakt: lebhaft, rassig, aktiv, dynamisch, impulsiv, ungezwungen, unkompliziert, wenn Gegenüber seinen Bedürfnissen entspricht
- Gespräche: engagiert, lebhaft, sprunghaft, rasch vorwärts-gehend, initiativ, ungeduldig, macht Druck, zielstrebig, emotional-beschwingt, „es soll etwas laufen“
- Erfolg durch: Enthusiasmus, Begeisterung, Mitreißen, Optimismus, natürliche Autorität
- Berufseignung: Unternehmer, Selbstständiger, Außendienst, Sportler, Schauspieler; alle Berufe, die eine spezielle Exponiertheit oder Pioniertätigkeit erfordern oder viel Abwechslung und/oder Herausforderungen bieten (Berg-, Reiseführer, Pilot etc.), wechselt schnell Stelle, Funktion und Beruf, wenn Vorteile erkennbar und Erfolge nicht allzu schwierig erreichbar
- Wenig geeignet: für Verwaltung, Routinearbeiten, analytische, logische Berufe (Wissenschaft, EDV etc.), soziale Berufe und Funktionen, die auf größerer, dauerhafter Anpassung an Bedürfnisse Dritter basieren
- Reagiert negativ: *Bei Grün-Defizit:* auf zu viel Persönliches, Vertrauliches, langsames Vorgehen
Bei Blau-Defizit: auf zu viel Fakten, System, Organisation, Planung, zu lange Erklärungen
- Gefahren: keine Geduld, läuft zu direkt auf Ziel los (fehlende Diplomatie), Temperament „geht durch“, unbedachtes Handeln, leere Hektik, „überfährt“ sein Gegenüber
Bei Grün-Defizit: zu wenig Einfühlungsvermögen, Fingerspitzengefühl, Sensibilität, Verständnis für Andersdenkende, Konzilianz und Kompromissbereitschaft
Bei Blau-Defizit: zu wenig Abgeklärtheit, ruhiges Überlegen und planerisches Denken, wenig Ordnungsliebe, Pünktlichkeit, Sorgfalt und Diskretion, Mangel an Sinn fürs Detail, für Ursache statt Wirkung, für Zukunftsgestaltung und für das Nicht-Greifbare

Der Verstandes-Typ

Blau-Dominanz (vom Großhirn gesteuert)

- Eigenschaften: überlegend-nachdenkend, prüfend-abwägend, analysierend, systematisch vorgehend, planend, gut organisiert, logisch und abstrakt denkend, pünktlich, genau, korrekt, zurückhaltend, empfindsam, sensibel, diskret, kontaktscheu, distanziert, kühl bis arrogant wirkend, wenig dynamisch, wissenschaftlich interessiert, geduldig, spezifische Neugier „den Dingen

auf den Grund zu gehen“, sprachlich präzise und begabt, zuverlässig, sicherheitsbedacht, vorsichtig, lebt und bedenkt das Morgen – zukunftsorientiert

- Freude an: Zahlen, Fakten, Statistiken, Logik, Organisation, System, wissenschaftlichen Ergebnissen, einseh- und übersehbaren Strukturen, geordneten, klaren Verhältnissen, Ruhe, stiller, ungestörter Lage, trockenem und oft auch sarkastischem Humor
- Essen: konservativ, wenig anspruchsvoll, eher dem Bekannten statt dem Fremden zugewandt, Nahrung dient in erster Linie der Lebenserhaltung als dem Lebensgenuss, isst lieber zu Hause als auswärts
- Liebe: dezente Annäherung, überlässt lieber anderen den ersten Schritt, intensive Gefühle, die aber weniger gezeigt werden, stiller Genießer, legt Wert auf Tiefgang, Treue nimmt hohen Stellenwert ein
- Kinder: eher schwieriger Zugang (hat Probleme, auf Kinderniveau zu operieren), stört sich an Lärm und zu viel Bewegung, um eigene Kinder sehr besorgt
- Familie: kein ausgesprochener Familienmensch, schätzt eigenes Nest und Gewissheit, wo man hingehört, braucht aber ausreichend Freiraum, um sich zurückziehen zu können, kann sich gut alleine beschäftigen
- Hobbys: Denksportaufgaben (z. B. Kreuzworträtsel), logisch-analytische Spiele (Schach/EDV-Spiele), Sach- und Fachliteratur, Musik (anspruchsvoll), Kino (eher anspruchsvolle Themen)
- Handelt: überlegt, strategisch, verstandesgemäß, logisch, faktentreu, systematisch, auf Grund überzeugender Argumente, sicherheitsbezogen, überlegt reiflich
- Legt Wert auf: Sicherheit, Absicherung, Vorsorge, Zukunftsbewältigung, Vorsicht, Überschaubarkeit, Zuverlässigkeit, Qualität, Perfektion, Diskretion, Realitätssinn, Pünktlichkeit, nachvollziehbare Ergebnisse, gute Argumente, sprachliche Präzision, systematisches Denken, überdachte Konsequenzen, Beweise, klare, geordnete Verhältnisse, gute Dokumentation, respektierte, persönliche Distanzen
- Erstkontakt: zurückhaltend, ernsthaft, still, nachdenkend, zögernd, prüfend, eher mühsam, erfordert längere Anlaufzeit (Aufwärmphase)
- Gespräche: sachlich, überlegt, geordnet, argumentativ, präzise, technikorientiert, faktenlastig, wenig schwungvoll, eher monoton sprechend, „ist doch logisch“
- Erfolg durch: Überzeugen (Fakten, Argumente), Kontinuität, Ausdauer, Verlässlichkeit
- Berufseignung: Juristen, Richter, Professoren, Wissenschaftler, Techniker, Mathematiker, Informatiker, Ingenieure, Ärzte, Treuhänder, Buchhalter, Manager (in Verbindung mit Rot), Verwaltungsangestellte, Beamte; alle

Berufe, die sachliches Überlegen, nüchternen, logischen, analytischen Verstand, aber auch eher wettbewerbsloses Arbeiten erfordern

Wenig geeignet: für dynamische, extrem wettbewerbsorientierte Berufe wie Unternehmer, Sportler, Außendienst, aber auch soziale Funktionen wie Fürsorge, Seelsorge, Pädagogik etc. (bei wenig Grün)

Reagiert negativ: *Bei Grün-Defizit:* auf zu viel Druck, forsches Vorgehen, Improvisation auf nicht respektierten Sicherheitsabstand, zu viel Geselligkeit und Vertraulichkeit

Bei Rot-Defizit: auf Laissez-faire, Machtstreben, Lärm und Trubel

Gefahren wirkt unterkühlt (schwierige Sympathie-Gewinnung), Rückzug ins „Schneckenhaus“, Übersensibilität (Konfliktpotenzial), Tendenz zu Arroganz, unnahbarem, abweisendem Verhalten, Überpünktlichkeit, Perfektionismus und Übervorsichtigkeit, Isolation durch zu große Distanziertheit, Wahrheitsfanatiker (glaubt sich oft im Besitz der Wahrheit)

Bei Grün-Defizit: wenig Intuition (innere Stimme) und Fingerspitzengefühl, Mangel an Offenheit/Gelöstheit, an Phantasie, Konzilianz und Kompromissbereitschaft

Bei Rot-Defizit: wenig Temperament, Schwung und Durchsetzungsvermögen, Mangel an Entschluss- und Improvisationsfähigkeit

Authentizität in der Praxis

Jedem Menschen sind auf Grund seiner biologischen Struktur vorgegebene Merkmale und Eigenschaften zu Eigen, die je nach der entsprechenden Aufteilung mehr oder weniger ausgeprägt zum Vorschein kommen. Handelt ein Mensch nach diesen erblich bedingten Eigenschaften, kann er im Einklang mit sich selbst leben und ganz er selbst sein. Nicht wenige Menschen versuchen jedoch nach dem Idealvorbild anderer Menschen oder nach einem vermeintlichen Rollenzwang eine Rolle zu spielen, die ihren eigenen Merkmalen nicht entspricht. Das führt zu einer „vergewaltigten Charakterrolle“: einem Auftreten, das für diese Menschen nicht mehr stimmt und damit für andere – unbewusst wahrgenommen – unglaubwürdig wirkt. Wichtig ist deshalb, sich selbst treu zu bleiben, authentisch zu sein und seine eigene Person natürlich auf andere wirken zu lassen. Wer hingegen unglaubwürdig auftritt, kann kaum mehr als kurzfristigen Erfolg erzielen.

Das soll nicht heißen, dass Erziehung, Vorbilder und ethische Wertvorstellungen nicht einen Katalysator spielen sollen, um Auswüchse der eigenen Charaktereigenschaften im Zaun zu halten. Wutausbrüche beispielsweise als natürlichen „roten“ Impuls einfach zu akzeptieren und ihnen freien Lauf zu lassen, wäre sicher unklug. Die umweltbedingten Steuerungsmechanismen sollten aber nur insoweit einwirken, als sie der entsprechenden Situation angepasst sind, ohne die eigenen Eigenschaften stark zu unterdrücken.

Entscheidend ist, seine eigenen biologischen Voraussetzungen nicht nur zu kennen, sondern auch zu akzeptieren und mit ihnen im Einklang zu leben. Jede Biostruktur enthält Dominanzen und Defizite. Es gilt nun, sich insbesondere der eigenen speziellen Stärken bewusst zu werden und sie im täglichen Leben voll zur Wirkung kommen zu lassen. Natürlich kann oder sollte man auch an seinen Defiziten arbeiten, vor allem, wenn sie im privaten oder beruflichen Umfeld offensichtlich hinderlich sind.

Einer der wichtigsten Gründe, sich mit der eigenen Biostruktur intensiv auseinander zu setzen, besteht sicherlich in dem Streben, seine persönliche Natur zu verstehen, die sich daraus ergebende Chancen zu erkennen und zu nutzen, aber auch ihre Grenzen zu kennen – kurz: sich bestmöglich darauf einzurichten.

Wem es gelingt, zu sich selbst zu finden, der hat gleichzeitig den Schlüssel zum Verständnis aller Menschen gefunden! Denn wer den anderen verstehen will, muss zuerst sich selbst verstehen!

Werte und Überzeugungen

Was ist Ihnen wirklich wichtig in Ihrem Leben?

Zwischen individuell bedeutsamen Werten und der Persönlichkeitsstruktur besteht ein Zusammenhang. Je nach Veranlagung Ihrer Biostruktur neigen Sie zu einer anderen Wertehierarchie, wobei zu berücksichtigen ist, dass sich Werte langfristig nicht generalisieren lassen, wie das in unserer Vergangenheit immer wieder versucht wurde. Zum Beispiel immer dann, wenn in Amerika ein neuer Präsident gewählt wird, ist gerne von traditionellen Werten die Rede – allerdings handelt es sich dabei weniger um Werte als vielmehr um Überzeugungen, sprich Glaubenssätze.

Es ist wichtig zu erkennen, ob etwas wirklich zu unserem Wertesystem gehört oder ob es nur eine Überzeugung ist. Tatsächlich besitzt jeder Mensch sein eigenes Wertesystem. Viele Werte werden jedoch unterdrückt, da andere Überzeugungen die größere Wirkung haben.

Die am häufigsten genannten Werte:

Achtung	Herkunft
Aktivität	Höflichkeit
Anerkennung	Humor
Akzeptanz	Individualismus
Ausgeglichenheit	Information
Bequemlichkeit	Jungfräulichkeit
Bildung	Kameradschaft
Beziehung	Klugheit
Distanz	Komfort
Disziplin	Kompetenz
Ehre	Korrektheit
Ehrlichkeit	Kreativität
Einfluss	Lässigkeit
Erfolg	Liebe
Familie	Luxus

Übung zu Werten

Nehmen Sie sich nun einige Minuten Zeit und stellen sich selbst die Frage: Welche Werte sind mir am wichtigsten in meinem Leben? Versuchen Sie für sich die zehn wichtigsten Werte zu finden. Vielleicht hilft es Ihnen, wenn Sie zunächst die Werte streichen, die für Sie weniger wichtig sind.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Wenn Sie jetzt zehn Werte gefunden haben, beglückwünsche ich Sie. Den meisten Menschen fällt es sehr schwer, das in ein paar Minuten herauszufinden. Wenn Sie fünf gefunden haben, können Sie mit der folgenden Übung fortfahren; wenn nicht, bitte ich Sie zuerst mindestens fünf zu finden.

Rangfolge der Werte

Nehmen Sie nun Ihre fünf bis zehn aufgeschriebenen Werte und bringen Sie diese in eine Rangfolge. Überlegen Sie ganz genau: Welcher Wert bedeutet mir am meisten? Was geschieht, wenn ich ihn erreicht habe? Ist er dann immer noch wichtig? Sollten Sie zum Beispiel die beiden Werte „Freiheit“ und „Sicherheit“ aufgeschrieben haben, werden Sie feststellen, dass diese im ersten Augenblick auch Gegensätze sein können. Dann stellen Sie sich die Frage: Bin ich bereit, Freiheit für Sicherheit aufzugeben? Falls ja, dann wird klar, dass Ihnen Sicherheit wichtiger ist als Freiheit. Umgekehrt wäre Freiheit wichtiger als Sicherheit.

Wie Sie bereits gelesen haben, gibt es sehr wenige Menschen, die Freude an ihrem Beruf haben. Ich glaube das liegt auch daran, dass bei der Berufswahl die persönlichen Werte nicht berücksichtigt werden.

Stellen Sie sich vor, Ihr wichtigster Wert ist Freiheit: Sie möchten selbst entscheiden können, was Sie wann tun. Ihr Vater jedoch, dem Sicherheit viel mehr bedeutet als Freiheit, rät Ihnen, eine Beamtenlaufbahn einzuschlagen, in der Sie hervorragend für die Zukunft abgesichert sind, aber in Ihren Entscheidungen wenig Freiheit haben. Ich glaube kaum, dass Sie viel Freude an Ihrem Beruf haben werden.

Im nächsten Kapitel über das Thema Orientierung (Fokus – Ziel – Vision) werden Sie sehen, dass eine Vision nicht zu erreichen ist, wenn wir gegen unser Wertesystem handeln. Viele Menschen kompensieren die Werte, die sie nicht ausleben können, auf eine andere Art. Es gibt dazu viele typische Beispiele, wie etwa Profilierungsneurosen, Hyperaktivität, Workaholism, Jähzorn, Alkohol oder Drogen.