



KENNE DEINE STÄRKEN

Wie berufliche Herausforderungen unsere Persönlichkeitsentwicklung ankurbeln

VON EVA ASSELMANN

Kinder oder Karriere – was hat dich auf deinem bisherigen Lebensweg am stärksten geprägt? Zumindest in meinem Freundeskreis antworten fast alle (Eltern) auf diese Frage, dass sie das Elternwerden am meisten hat wachsen lassen. Überraschenderweise zeichnen wissenschaftliche Studien aber ein ganz anderes Bild: Ihnen zufolge lässt uns der Beruf weitaus stärker reifen als die Geburt eines Kindes.

In zwei aktuellen Arbeiten habe ich gemeinsam mit meiner Kollegin Jule Specht untersucht, wie sich die Big-Five-Persönlichkeitsmerkmale in den Jahren vor und nach der Geburt des ersten Kindes, dem Berufseinstieg und dem Renteneintritt verändern. Dafür haben wir Daten aus dem Sozio-

oökonomischen Panel verwendet, einer großen Studie, bei der seit 1984 jährlich zwischen 20.000 und 30.000 Personen aus der deutschen Allgemeinbevölkerung befragt werden.

Es stellte sich heraus, dass junge Erwachsene in den ersten Jahren „im Job“ merklich gewissenhafter, extravertierter und verträglicher wurden. Diese Veränderungen fanden sich hingegen nicht nach der Geburt des ersten Kindes. Bei älteren Personen nahm die Gewissenhaftigkeit in den Jahren nach dem Renteneintritt ab.

Diese Befunde verdeutlichen, dass wir im Schnitt „reifen“, wenn wir ins Berufsleben eintreten, und entspannter werden, wenn wir ebendieses wieder verlassen. Letzteres wird auch als „Dolce-Vita-Effekt“ bezeichnet. Eine mögliche Erklärung: Im Job sind wir mit klaren Anforderungen konfron-

tiert: pünktlich sein, Termine einhalten, Aufgaben sorgfältig erledigen, professionell auftreten und auch in nervtötenden Situationen die Fassung bewahren. Als Berufstätige versuchen wir, diesen Erwartungen gerecht zu werden, und passen unser Verhalten an. Das wiederum könnte erklären, warum unsere Persönlichkeit „reift“. Erfreulicherweise bleibt die Persönlichkeitsentwicklung im Job nicht auf den Berufseinstieg beschränkt. Auch das konnten wir zeigen, und zwar bei zukünftigen Führungskräften. Schon in den fünf Jahren vor dem Sprung in die Chefetage wurden diese immer extravertierter, offener, risikobereiter und überzeugter davon, ihr Leben selbst im Griff zu haben, und schenkten anderen mehr Vertrauen. Somit zeichneten sich zukünftige Führungskräfte bereits vor ihrer

Take-Home-Message

Je besser deine Aufgaben zu dir passen, desto zufriedener und erfolgreicher wirst du sein! Daher überlege dir: Welche Eigenschaften sind typisch für dich und welche Stärken hast du? Für welche Inhalte brennst du und worin gehst du so richtig auf? Was kannst du tun, um deine Kompetenzen und Interessen beruflich noch stärker entfalten zu können?

Strategische Karriereplanung zahlt sich langfristig aus! Wage daher frühzeitig den Blick in die Zukunft: Wo siehst du dich in fünf oder zehn Jahren? Welche (zusätzlichen) Kompetenzen und Erfahrungen brauchst du noch, um dort hinzugelangen? Je strategischer und langfristiger du denkst, desto besser!

Aus der Forschung wissen wir: Konkrete Ziele sind bei Veränderungsprozessen das A und O. Sie erhöhen die Chance, dass wir unsere Träume tatsächlich verwirklichen. Halte daher genau fest, wann du wo beruflich sein willst. Breche deine Vision danach in Teilziele herunter: Welchen Schritt kannst du als nächstes gehen, um deinem großen Ziel ein kleines Stückchen näher zu kommen? Viel Erfolg dabei!



Beförderung durch Merkmale aus, die für Führungserfolg charakteristisch sind. Nachdem sie eine Führungsrolle übernommen hatten, nahm auch ihr Selbstwertgefühl langfristig zu – vermutlich, weil sie die Erfahrung machten, der neuen Herausforderung gewachsen zu sein.

Unsere Ergebnisse belegen also: Führungspersönlichkeiten wachsen Stück für Stück in ihre neue Rolle hinein, und zwar schon lange, bevor sie diese überhaupt antreten. Derartige Persönlichkeitsveränderungen frühzeitig anzustoßen, könnte demzufolge hilfreich sein, um die Chance auf eine spätere Beförderung zu erhöhen.

Wie wichtig es ist, dass Persönlichkeit und Job zueinander passen, hat auch mein Kollege Jaap Denissen, Professor für Entwicklungspsychologie an der Universität Utrecht, gezeigt. Er

fand heraus, dass Menschen, deren Persönlichkeit zu ihrem Job passte, nicht nur zufriedener, sondern auch erfolgreicher waren: Sie verdienten deutlich besser, und zwar bis zu mehr als einem zusätzlichen Monatsgehalt pro Jahr! ■

© Jens Gyarmaty



Eva Asselmann
 Prof. Dr. rer. nat. habil.,
 Jahrgang 1989, ist
 Professorin für
 Differentielle und
 Persönlichkeitspsychologie
 an der HMU Health and Medical University
 in Potsdam. Sie forscht zu den Themen
 Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheits-
 förderung und Prävention. Sie leitet
 diverse Forschungsprojekte und ist
 Autorin zahlreicher Studien.



QUELLEN:



Zum Weiterlesen:

Eva Asselmann
Woran wir wachsen.
 Ariston, München 2022

Unter der Lupe: Die Big Five

Unsere Persönlichkeit ist bekannterweise komplex. Ein großer Teil davon lässt sich jedoch mit fünf breiten, übergeordneten Merkmalen beschreiben, den sogenannten Big Five: **Offenheit** für neue Erfahrungen, **Extraversion**, **Gewissenhaftigkeit**, **Verträglichkeit** und **emotionale Stabilität**. Offene Menschen sind

neugierig, intellektuell aufgeschlossen und interessieren sich oft für Kunst, Kultur, Literatur und Philosophie. Extravertierte Personen sind gesellig, gesprächig, aktiv und meist fröhlich gestimmt. Gewissenhafte verkörpern die perfekten Mitarbeitenden des Monats: Sie sind pünktlich, zuverlässig, fleißig, aufgeräumt

und stets gut organisiert. Verträgliche Menschen legen Wert auf ein harmonisches Miteinander, weswegen sie sich anderen gegenüber freundlich und rücksichtsvoll verhalten. Wer emotional stabil ist, behält auch in stressigen Phasen die Nerven und ist weniger anfällig für negative Gefühle wie Angst oder Traurigkeit.