



STUFEN zum ERFOLG Erfolgs-Grundlage Platin-Regel

Prof. Dr. Hardy Wagner

In den großen Welt-Religionen ist die sog. Goldene Regel zu finden: „Behandle andere so, wie Du selbst gern behandelt werden möchtest!“ Allerdings gibt es Situationen, in denen diese Regel zwar nicht außer Kraft gesetzt, aber durch die sogenannte PLATIN-Regel ergänzt werden sollte. Diese spielt im Erfolgs-Baustein P des STUFEN-Konzepts – Erfolg durch Persönlichkeit / Grundlagen wertschätzender Kommunikation – eine zentrale Rolle.

Die Goldene Regel¹ ist beispielsweise im Neuen Testament in der Bergpredigt grundgelegt und gilt als ehernes ethisches Gesetz. Sie ist zugleich die Empfehlung, nicht unrecht zu handeln, wenn die Regel wie folgt umformuliert wird:

„Was Du nicht willst, dass man Dir tu‘, das füg‘ auch keinem anderen zu!“

Respektvoller Umgang mit Fremdem und Andersartigem

Wer sich mit der Lösung wichtiger menschlicher Anliegen, etwa Problemen in der Kommunikation, beschäftigt, stößt dabei auf ein tiefer liegendes grundsätzliches Problem: Auf den Umgang von Menschen mit natürlicher Andersartigkeit, wie dies etwa im Rahmen der „Gewaltfreien Kommunikation“ nach Marshall B. Rosenberg zum Ausdruck kommt, oder wie es auch als gesellschaftspolitische Forderung, etwa im Umgang mit Diversity, eine Rolle spielt. Es hat aber auch hohe Relevanz für den täglichen Umgang miteinander, sei es privat oder beruflich.

Wenn etwa Peter Senge, Autor der „Fünften Disziplin“, rhetorisch fragt: „Wie ist es zu erklären, dass eine Gruppe aus Führungskräften, von denen jeder über einen IQ von über 120 verfügt, einen kollektiven IQ von 63 aufweist?“ Seine Antwort: „Weil die Mitglieder ihre Unterschiedlichkeit weder verstehen noch wertschätzen; wenn sie einander nicht mit Respekt begegnen, können sie das Potenzial, das in der Gruppe vorhanden ist, überhaupt nicht nutzen!“²

Die gleiche Erfahrung ergab sich in den früheren GRID-Management-Seminaren (von Sonntag-Abend bis Freitag-Mittag). Jeder Teilnehmer hatte zur Vorbereitung einen Fragen-Katalog aufgrund des Studiums der sog. GRID-Bibel – Blake / Mouton: Verhaltens-Psychologie im Betrieb – beantwortet. In der Einführung in das Wochen-Training sollten dann Zufalls-Gruppen eine gemeinsame Antwort erarbeiten. Die Ergebnisse der Gruppen wurden mit dem Durchschnitt ihrer vorherigen Einzel-Ergebnisse verglichen.

Es gab nun Gruppen, bei denen der Vergleich des Gruppen-Ergebnisses mit dem „richtigen“ Ergebnis erkennbar besser war, aber auch umgekehrt.

Die kritische Reflexion in den Gruppen zeigte in der Regel: Hatten die Mitglieder wertschätzend diskutiert, war das Ergebnis aufgrund der Berücksichtigung des Gruppen-Wissens besser. Soweit ein sog. 9.1-Manager (ROT, nach dem bipolaren

Vier-Quadraten-Konzepts der STUFEN-Kurz-Analyse) dominant die Leitung der Gruppe übernommen hatte, war das Ergebnis meist schlechter.

Eine der beiden Haupt-Antworten im Rahmen von Gruppen-Arbeiten im Erfolgs-Baustein P des STUFEN-Konzepts³ mit der Thematik „Wie kommen wir mit Menschen, die anders sind als wir, besser zurecht?“, lautet:

*„Akzeptiert uns bitte so wie wir sind.
IHR seid gut. WIR sind aber auch gut!“*

Anderen unsere Bedürfnisse erfüllen führt zwangsläufig zu Problemen

Mitte des vorigen Jahrhunderts hat ein angesehener US-amerikanischer Wissenschaftler (W. H. Sheldon), auf dessen Erkenntnissen wesentlich das sog. Struktogramm – heute Biostruktur-Analyse – basiert, festgestellt: „Wohl der größte Teil der Ungerechtigkeit im Miteinanderleben entsteht aus der falschen (uns aber immer wieder selbstverständlichen) Projektion des eigenen Wesens in die Menschen unserer Umwelt.“⁴ In diesem Zusammenhang ist durchaus auch an den „Kant’schen Imperativ“ zu denken.

Die heute vorherrschenden Vier-Komponenten-Instrumente von Persönlichkeits-Struktur-Analysen, zu denen auch die STUFEN-Kurzanalyse zählt, stellen deutlich heraus, dass Menschen sehr unterschiedliche Bedürfnisse haben und beschreiben diese auch explizit. (vgl. Brand, Markus / Ion, Frauke / Wittig, Sonja (Hrsg.): Handbuch der Persönlichkeits-Analysen – Die führenden Tools im Überblick, erscheint im Frühjahr 2015 im GABAL-Verlag).

Besonders deutlich wird dies in den Diagonalen des bipolaren Vier-Quadraten-Konzepts der STUFEN-Stiftung: Bei Introversion plus Sachorientierung (BLAU) vs. Extraversion plus Beziehungs-Orientierung (GELB) oder auch bei Extraversion plus Sachorientierung (ROT) vs. Introversion plus Beziehungs-Orientierung (GRÜN), können die Bedürfnisse aufgrund völlig unterschiedlicher Präferenzen kaum gegensätzlicher sein.

Wenn wir jedoch dem Anderen „unsere eigenen Bedürfnisse“ – durchaus in bester Absicht – erfüllen, können wir bei bestimmten Menschen völlig „danebenliegen“, ja können sie ggf. frustrieren oder sogar verletzen, falls die jeweiligen Bedürfnisse diametral voneinander abweichen.

Dies gilt natürlich auch für das Verhältnis von Kindern zu ihren Eltern sowie Lehrern zu ihren

Schülern – und umgekehrt, was in dem TJ-Beitrag über die STUFEN-Bildungs-Initiative explizit thematisiert worden ist.

Sehr viele treffende – teils lustige, teils aber auch erschreckende – Beispiele liefern Intim-Partnerschaften, wie es etwa am Beispiel der „Brötchen-Frage“ am Silberhochzeits-Tag humorvoll karikiert wird.⁵

Die PLATIN-Regel – eine wichtige Ergänzung der Goldenen Regel für unsere Zeit

Aus dem Vorgesagten ist zu folgern, dass die Anwendung der Platin-Regel,

*Behandle Andere so,
wie sie / er es gern möchten,*

fundamentale Bedeutung und Berechtigung hat. Sie ist damit keinesfalls als Ersatz der Goldenen Regel zu verstehen, aber als durchaus situativ wesentliche und notwendige Ergänzung.

Kenntnis und Umsetzung dieser einfachen, aber grundlegenden Erkenntnisse vermögen – wie nicht nur Sheldon festgestellt hat – das Zusammenleben von Menschen erheblich zu erleichtern.

Dieser großartigen Aufgabe hat sich die Bildungs- und Chancen-Stiftung STUFEN zum Erfolg in ihrer Satzung verpflichtet. Im Rahmen ihres gemeinnützigen Engagements bietet die Stiftung engagierten Partnern – Trainern, Coaches, Beratern – eine honorarfreie Qualifizierung zu lizenzierten STUFEN-Trainern, -Pädagogen, -Ausbildern sowie Lehrbeauftragten an Hochschulen. Das bewährte Trainer-Material (Trainer-Leitfaden, Folien etc.) wird für ehrenamtliche Projekte unentgeltlich zur Verfügung gestellt, künftig voraussichtlich auch virtuelle Konzepte.

¹ Vgl. NT Mt. Kap 5/38-48 und 7/12. Harder, Bernd: Die Goldenen Regeln der Menschheit, München 2008: Pattloch

² Vgl. Bergström, Berit: Jedes Kind lernt anders, Düsseldorf 2008. Patmos, S. 138 f.

³ Vgl. TJ 9/12 – Nr. 78, S. 23

⁴ Helwig, Paul: Charakterologie, Stuttgart 1965: Klett
⁵ vgl. Wagner, Hardy: Partnerschaft erfolgreich meistern, in StrategieJournal, Nr. 04-2009, S. 16 bis 19.

Prof. Dr. Hardy Wagner

Gelernter Industrie-Kfm. (IHK), Wirtschafts-Pädagoge (Dipl.-Hdl.) und Betriebswirt (Dipl.-Kfm.), lehrte rd. 25 Jahre Führung sowie Controlling an der ehemaligen FH des Landes Rheinland-Pfalz, wo er u. a. das erste Forschungs-Institut an einer FH gründete. Wagner ist tätig als Autor, Verleger, Herausgeber sowie als Berater, Trainer und Gründer; er ist Mitgründer von GABAL e. V., DGSL e. V. sowie Verlag ManagerSeminare GmbH, Gründer der GABAL-Verlag GmbH; ferner ist er GABAL-Ehrenvorsitzender sowie Initiator, Mit-Stifter sowie Kuratoriums-Vorsitzender der Bildungs- und Chancen-Stiftung STUFEN zum Erfolg.

Prof. Dr. Hardy Wagner
Richthofenstr. 12 D-76831 Billigheim/Pfalz
Tel. 06349 - 99645-5 / Fax 06349 - 99645-6
h.wagner@stufenzumerfolg.de
www.stufenzumerfolg.de