

**Kornelia Rappe-Giesecke**

**Auszug aus dem Artikel: Triadische Karriereberatung**

**OSC Zeitschrift Organisationsberatung Supervision Coaching Heft 4 2017, S. 388-389**

## 7. Triebkräfte der Persönlichkeit

In Karriereberatungen zeigte sich immer wieder die herausragende Bedeutung von Talenten für Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der jetzigen Aufgabe und Position und für die Entwicklung des eigenen Profils, ein Hinweis auf die Bedeutung biogenetischer Faktoren für Karrieren, die die bisherigen Modelle nicht erfassen. Auch die Karriereanker wirken - wie die ‚Triebe‘ im Sinne Freuds und die ‚Motive‘ im Sinne der Motivationspsychologie als ein Typus von *Triebkräften*. Die Relevanz von Vermächtnissen, Delegationen, ungelösten Aufgaben und von guten oder weniger guten Modellen von Berufstätigkeit der Herkunftsfamilie, die sich in Form von zumeist nicht bewussten aber stark steuernden Faktoren äußert, zeigte sich in Beratungen und im Datenmaterial zur Untersuchung der Bedeutung der Mehrgenerationenperspektive für Karrierereentscheidungen. Dass Werte Karrieren steuern, man Berufungen folgt oder nicht folgen kann, weil äußere Umstände einen daran hindern, dass Menschen oft schon in frühem Alter eine Mission spüren, alle diese Faktoren sind Triebkräfte von Karrieren, die aus der Persönlichkeit des Klienten kommen.

Die Berücksichtigung der gesellschaftlichen, kulturellen und historischen Umstände, die Einfluss auf das Individuum nehmen, ist zentral für das Verstehen von Karrieren. Welcher Zeit gehört er an, was bietet, fördert oder verunmöglicht sie dem Menschen, und woraus werden Triebkräfte?

Die drei Faktoren, aus deren Zusammenspiel und Gegeneinanderwirken die Triebkräfte der Persönlichkeit emergieren, sind die biogenetischen, die subjektiven und die soziokulturellen Triebkräfte. Das Zusammentreffen von subjektiven Triebkräften wie Willen, biogenetischen wie Talent und günstigen soziokulturellen Bedingungen ermöglicht gelungene Karrieren, die Nichtpassung verhindert sie rasch. Talent reicht nicht, wenn der Wille fehlt, es in einem mühsamen Prozess weiter auszubilden; umgekehrt reicht Wille und Anstrengung nicht, wenn es an Talent oder Intelligenz mangelt oder die Rahmenbedingungen es verunmöglichen.

Die Merkmale der Cluster dieser Basistriade sind Zusammenstellungen von Merkmalen, die zahlreiche Klienten in den Beratungen geliefert haben, die von uns beforscht wurden. Sie können nur als Veranschaulichung dienen, in jedem konkreten Fall werden ausgehend von den Formulierungen der Klienten die Cluster neu zusammengestellt. Cluster sind prinzipiell unbegrenzt, was die Anzahl der Merkmale anbetrifft. Man nutzt die Basistriade in der Beratung, um die individuellen Triebkräfte zu erheben und zu strukturieren, es entsteht eine einmalige individuelle Triade.

*Biogenetische Ressourcen* sind z.B. körperliche Kraft, Geschicklichkeit, Beweglichkeit oder die Fähigkeit sich zu entspannen. Eine besondere Ausbildung der Sinne wie das absolute Gehör, Hochsensibilität in der Wahrnehmung oder Intelligenz, Talente wie Malen zu können oder zwischen verschiedenen Abstraktionsebenen ohne Mühe wechseln zu können. Auch

Krankheiten und körperliche Deformationen können sich als Triebkräfte erweisen, die z.B. zur Ausbildung besonderer Fähigkeiten führen oder aus denen eine Mission entsteht.

*Subjektive Ressourcen* sind z.B. der Wille, etwas zu bewirken, Klarheit über die eigenen Interessen, eigene Werte und auch die durch Bildung und Ausbildung erworbenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissensbestände, die genutzt werden wollen.

Als *soziokulturelle Ressourcen* können Ereignisse und Strukturen der Umwelt gelten, in die der Betreffende hineingeboren wird und in denen er in verschiedenen Phasen seines Lebens lebt. Die Zeit, die sozialen Verhältnisse, das Land, die Kultur und Religion, Zufälle, schicksalshafte Ereignisse, dies alles bietet Anreize oder Restriktionen, die zu Triebkräften werden können. Ob nun vererbt oder durch die Sozialisation vermittelt zählen dazu Delegationen, Vermächtnisse, Aufträge und Werte, die die Herkunftsfamilie der nächsten Generation weitergibt. Diese Phänomene spielen in der Karriereberatung eine große Rolle, da sie meist nicht bewusst sind, und mithilfe der Mehrgenerationenperspektive und der Genogrammarbeit ermittelt werden können.

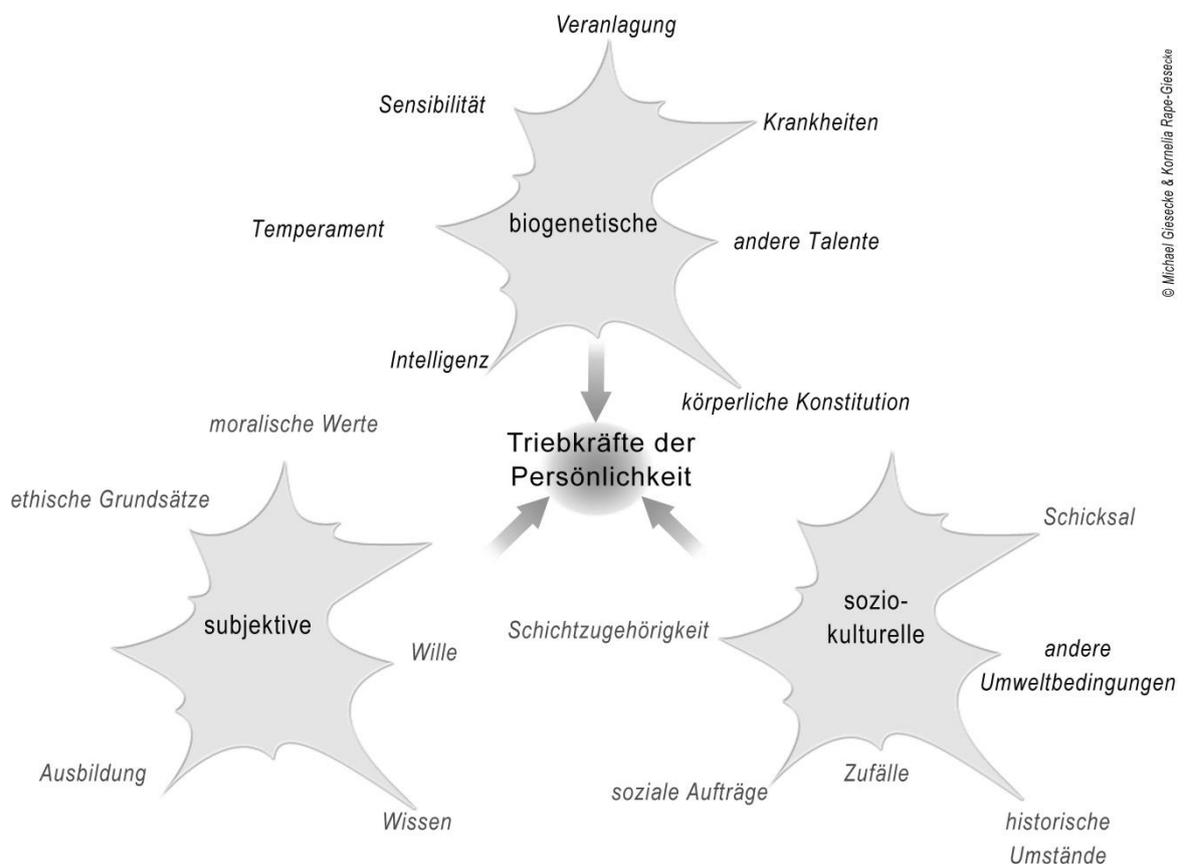


Abb.3 Triebkräfte der Persönlichkeit, Basistriade und Cluster. Giesecke und Rappe-Giesecke 2017