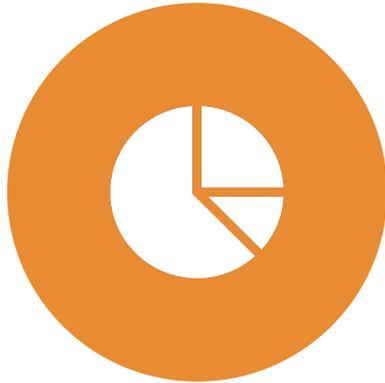


Spitzenkarrieren – mit „Liebe“ gemacht?

EVA SCHMITT-RODERMUND

Führungskräfte – Selbstständige – Spitzenleute: Gemeinsamkeiten?



PERSÖNLICHKEIT UND
ENTWICKLUNGSKONTEXT.



ZIELE UND
MOTIVATION



TIMING UND
KARRIEREPLANUNG

Parallelen

Aktiv etwas aus sich machen. Eine bewusste Karriereentscheidung treffen

Den richtigen Moment des Absprungs hinein finden

Die Liebe zum Wettbewerb und (etwas) Risikofreude

Fleiß, Disziplin, sich durchbeißen können, 24/7 am Ball sein

Ein Produkt vermarkten, ein Angebot machen, Kreativität und Innovation

Volatile Bedingungen für das Angebot, wer nimmt es und wie lange

Den richtigen Moment des Absprungs hinaus finden

Zutaten: Die Persönlichkeit

BIG 5

Die Persönlichkeit

”

Entwickelt wurde das Big-Five-Modell bereits in den **1930er Jahren**. Damals entwickelten die Psychologen Raymond Bernard Cattell, Gordon Allport und Henry Sebastian Odbert eine Liste mit **18.000 Adjektiven**, um die Persönlichkeit eines Menschen zu beschreiben. Im Laufe der Jahre wurde die Liste immer weiter zusammengedampft, bis – dank der US-Psychologen **Paul Costa und Robert McCrae** – nur noch fünf Persönlichkeitsfaktoren und Begriffe übrig waren – **die Big Five**.

Bis heute gelten die Big Five in Wissenschaft und Psychologie als vielfach verifiziertes und **anerkanntes Modell zur Bestimmung der Persönlichkeit**. Jeder Mensch besitzt diese Persönlichkeitsfaktoren. Und das weltweit – in jedem Kulturraum. Je nachdem wie unterschiedlich stark ausgeprägt die fünf Charaktermerkmale oder Dimensionen sind, definiert sich der „Charaktertyp“ eines Menschen und sein **individuelles Profil**.

<https://karrierebibel.de/big-five/>

Die Persönlichkeit

O – Openness = Offenheit für Neues, Kreativität, Flexibilität, Neugier, Lernbereitschaft

C – Conscientiousness = Gewissenhaftigkeit, Fleiß, Disziplin, Ordnung, Zielstrebigkeit, Genauigkeit

E – Extraversion = Kommunikativität, Soziale Ansprechbarkeit, Risikofreude und sensation seeking

A – Agreeableness = Verträglichkeit, Teamplay, Freundlichkeit, Altruismus, Wärme, Kooperativität

N – Neurotizismus = Ängstlichkeit, Labilität, Emotionalität, Unsicherheit, Vulnerabilität

Die Big 5

Jeder Mensch hat eine Reihe **persönlicher Eigenschaften**, die ihn von anderen unterscheiden. Sicher haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, welche dieser Eigenschaften **Sie selbst** haben. Im Folgenden sollen Sie beurteilen, welche der genannten Eigenschaften für Sie persönlich zutreffen. Die folgenden Eigenschaften sind als **Gegensatzpaare** aufgeführt. Markieren Sie bitte für jedes Eigenschaftspaar die Eigenschaftsausprägung, die am ehesten für Sie persönlich zutrifft.

	-3	-2	-1	+1	+2	+3		
sparsam	<input type="checkbox"/>	verschwenderisch	C-					
ordentlich	<input type="checkbox"/>	unachtsam	C-					
entspannt	<input type="checkbox"/>	überempfindlich	N+					
unkünstlerisch	<input type="checkbox"/>	künstlerisch	O+					
gesprächig	<input type="checkbox"/>	schweigsam	E-					
gefühlsstabil	<input type="checkbox"/>	labil	N+					
einfach	<input type="checkbox"/>	komplex	O+					
phantasievoll	<input type="checkbox"/>	phantasielos	O-					
... ..	<input type="checkbox"/>	A					

Was weiß man über Leistungssportler*innen?

Welche sind die Big 5?

Bankdrücken

Kreuzheben

Kniebeugen

Schulterdrücken

Klimmzug

Was weiß man über Leistungssportler*innen?

Welche sind die Big 5?

Gewissenhaftigkeit und Fleiß - C+

Risikofreude und Lust am Wettbewerb - E+

Wenig Wettkampfangst, hohe Belastbarkeit - N-

Und bei Mannschaftssportarten: Teamgeist und soziale Anpassungsfähigkeit - A+

Sonst vielleicht eher Einzelkämpfer mit wenig Anpassungswillen A -

Was weiß man über Spitzenmusiker*innen?

Welche sind die Big 5?

Als Big Five werden seit den 1950er Jahren die fünf bedeutendsten Sinfonieorchester der USA bezeichnet (New York Philharmonic, Boston Symphony Orchestra, Chicago Symphony Orchestra, Philadelphia Orchestra und Cleveland Orchestra).

Was weiß man über Spitzenmusiker*innen?

Welche sind die Big 5?

Künstlerisches Interesse und Offenheit für neue Erfahrungen - O+

Gewissenhaftigkeit und Fleiß - C+

Emotionale Ansprechbarkeit, Lust am Wettbewerb - E+

Wenig Wettkampfangst, hohe Belastbarkeit - N-

Manche Studien zeigen außerdem wenig Anpassungswillen A-

Was weiß man über Unternehmer*innen?

Welche sind die Big 5?

Offenheit, Kreativität, Ideenreichtum - O+

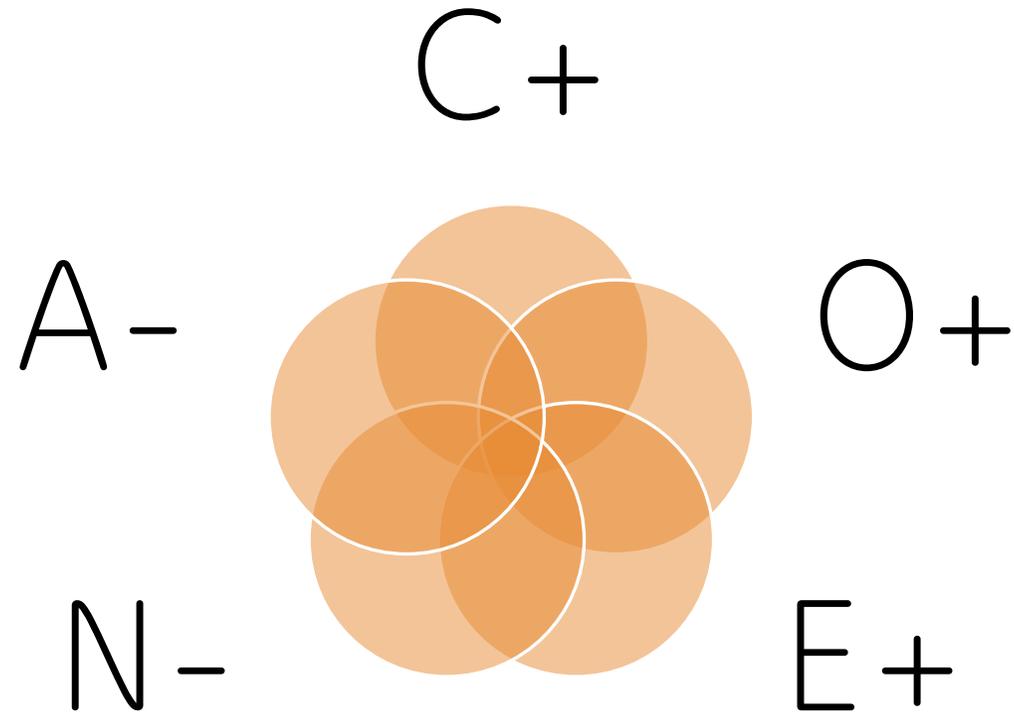
Gewissenhaftigkeit und Fleiß - C+

Risikofreude und Lust am Wettbewerb - E+

Wenig Labilität, hohe Belastbarkeit - N-

Wenig Anpassungswillen A-

Gemeinsamkeiten!



Zutaten: Die Umwelt

GELEGENHEIT, DIE BEGABUNG ZU ENTDECKEN

Gelegenheiten!

Home

- Ein ermöglichendes, aber auch begleitendes Klima in der Familie: Autoritative Erziehung

Home

- Unternehmerisch/Sportlich/Musikalisch tätige/interessierte Eltern: Das Rollenmodell

School

- Musik/Sport/Entrepreneurship Education

Gelegenheiten!

Home

- Ein ermöglichendes, aber auch begleitendes Klima in der Familie: Autoritative Erziehung

Home

- Unternehmerisch/Sportlich/Musikalisch tätige/interessierte Eltern: Das Rollenmodell

School

- Musik/Sport/Entrepreneurship Education

Die Terman-Männer

Schmitt-Rodermund E. (2007). The long way to entrepreneurship. Personality, parenting, early interests and competencies for entrepreneurial activity among the "Termites". R. K. Silbereisen & R. M. Lerner (Eds.), Approaches to positive youth development, 205-224. Thousand Oaks: Sage.

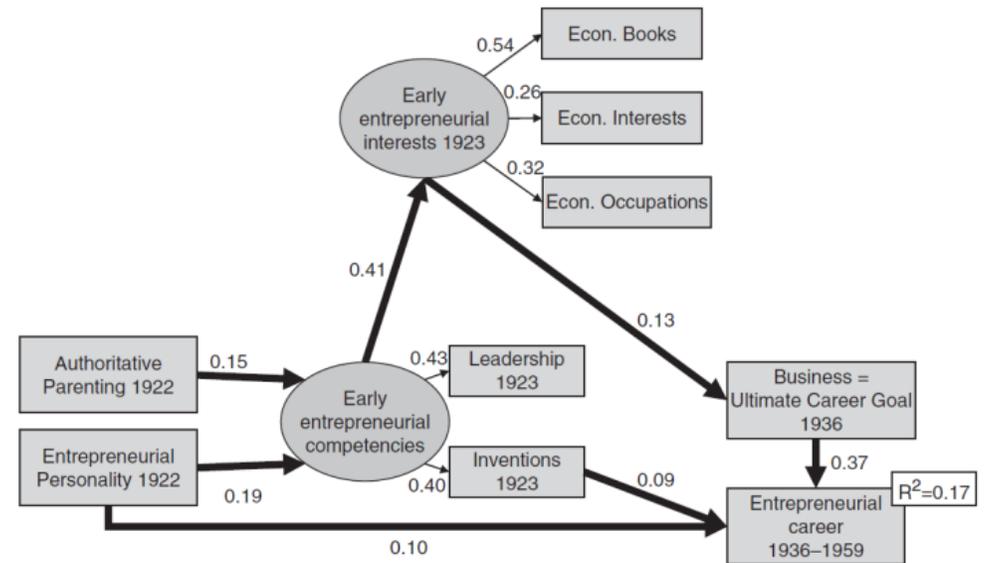
N = 718

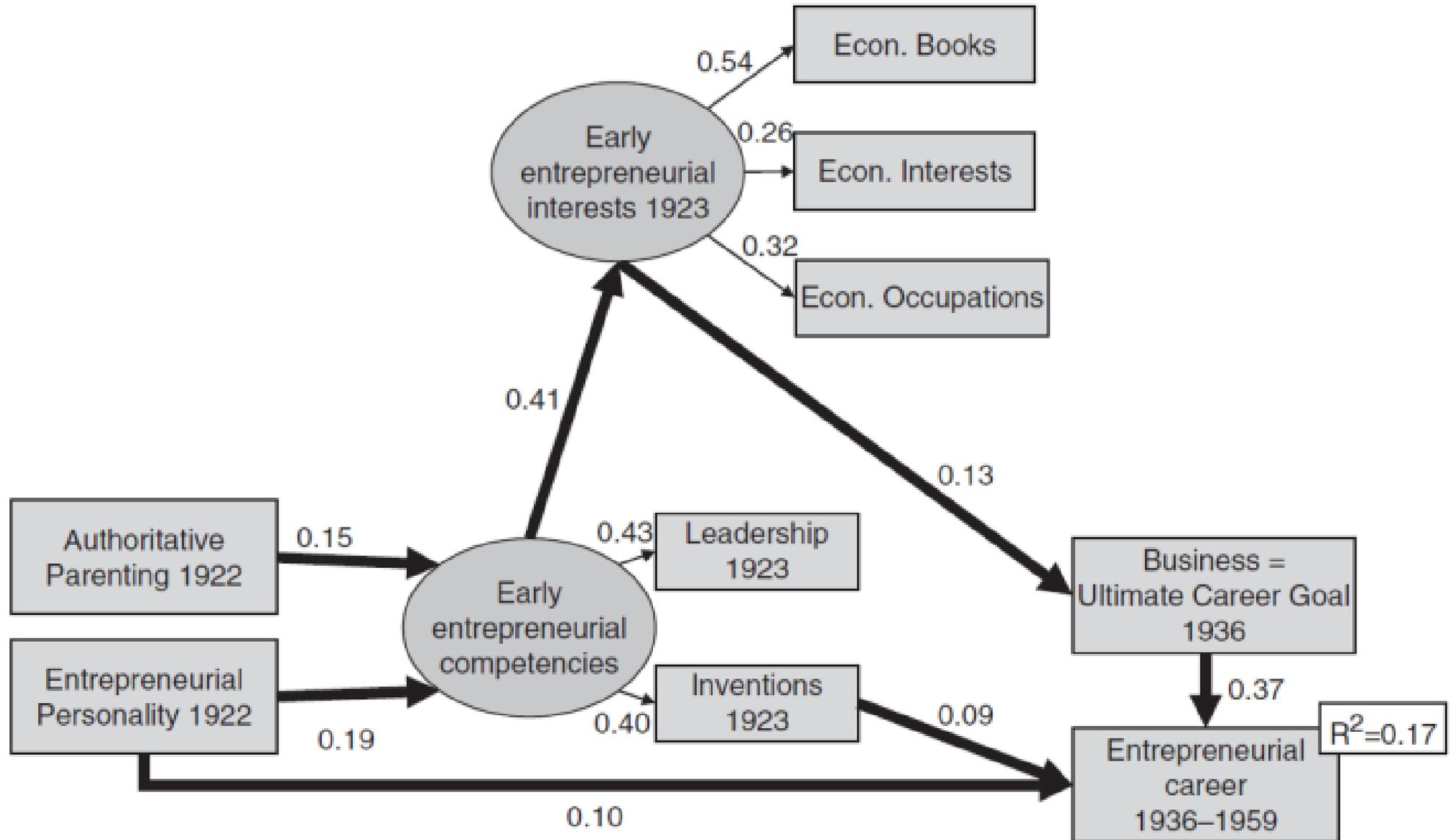
Geboren zwischen 1903 und 1913 in Kalifornien, USA

Untersucht als Hochbegabte IQ > 130

Datenerhebungen von 1922 bis 1986

Angaben zur Form der ausgeübten Berufe, berufliche Selbstständigkeit





Die Terman-Frauen

Schmitt-Rodermund, E., Schröder, E. & Obschonka, M. (2019). Studying Entrepreneurial Occupations in the Terman Women. International Journal of Psychology, 54, 164-173, <https://doi.org/10.1002/ijop.12450>

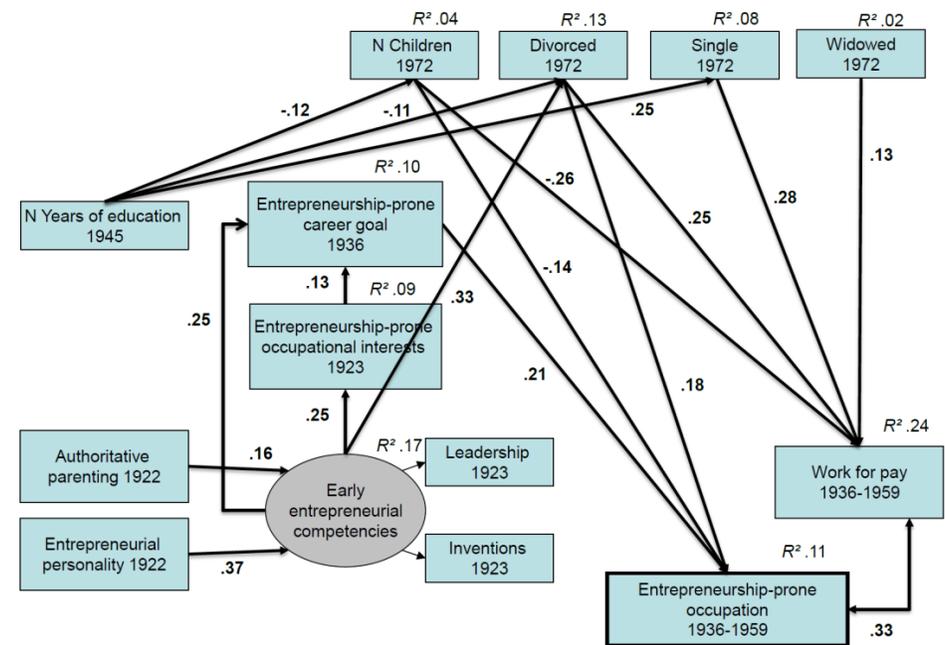
N = 672

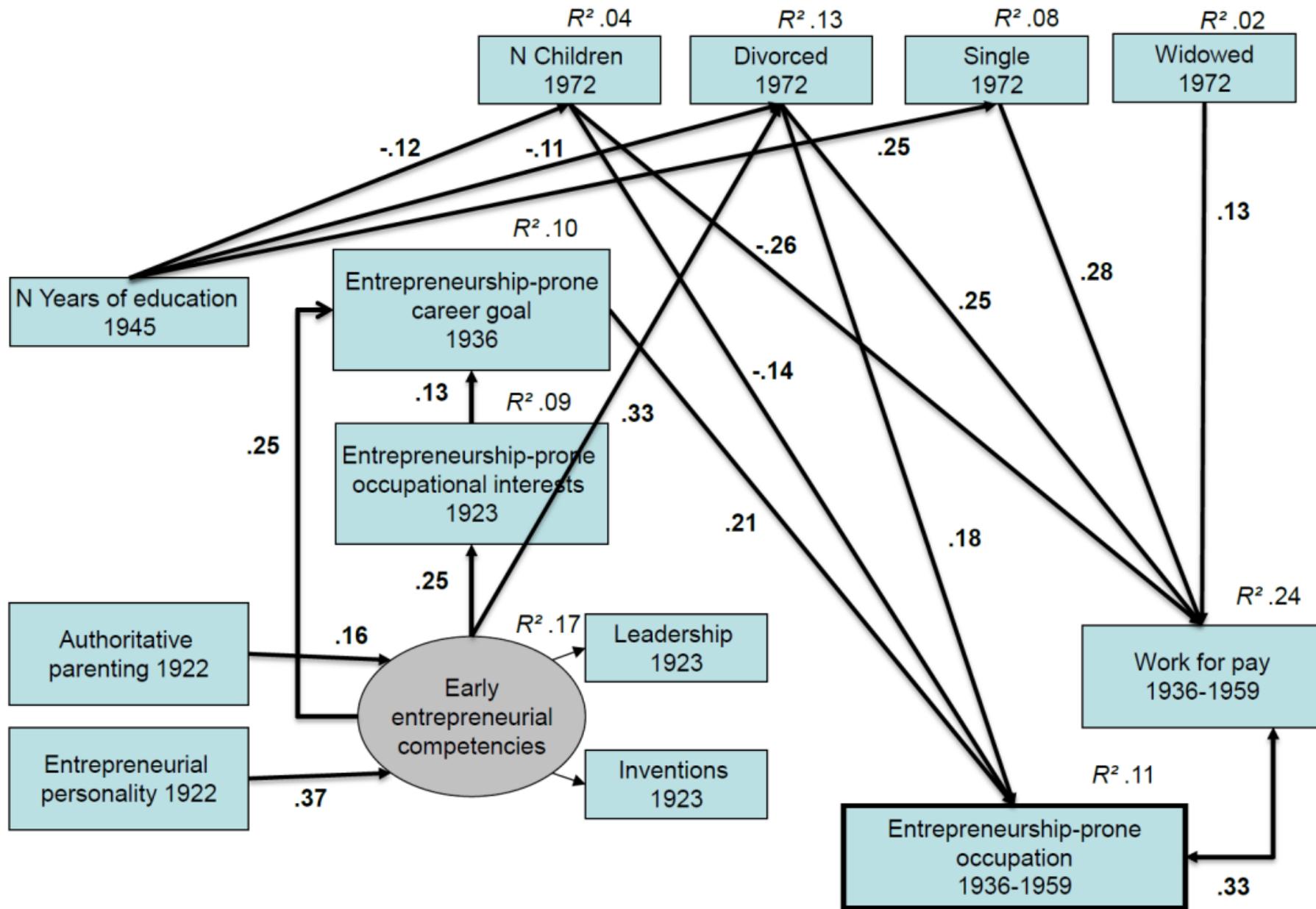
Geboren zwischen 1903 und 1916 in Kalifornien, USA

Untersucht als Hochbegabte IQ > 130

Datenerhebungen von 1922 bis 1986

Leider gab es keine richtigen Angaben zur Form der ausgeübten Berufe





Schlussfolgerungen für die eigene Karriereplanung

Selbstständigkeit oder eine Führungsaufgabe sind gute zu Ihnen passende Optionen!

Die angebotene „Ware“ kann sich ändern

Dafür ist es wichtig, die Augen aufzuhalten und nach Rollenmodellen zu schauen

Nahe dran aber nicht genau gleich: Kultur-/Sportmanagement, Coaching, Unterricht/Lehramt

Auch noch andere Interessen pflegen oder eine Ausbildung/ein Studium machen

Sich was trauen.

Weiterführende Literatur

Beqiraj, S., Schmid, S. & Schmitt-Rodermund, E. (2023). Auf dem Weg zur FH-Professur: Duale Modelle mit strategischen Partner*innen. Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung, 18, 111-114.

Köpke, U. & Schmitt-Rodermund, E. (2023). Aus welchen Gründen wagen Hochschulabsolventinnen seltener den Schritt in die Selbstständigkeit als Hochschulabsolventen? Eine Analyse auf Basis des DZHW Absolventenpanels. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 75, 289-319.
<https://doi.org/10.1007/s11577-023-00909-z>.

Obschonka, M. & Schmitt-Rodermund, E. (2019). Entrepreneurship: Unternehmerische Aktivität in der beruflichen Karriere. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Heidelberg: Springer Verlag, <https://doi.org/10.1007/978-3-662-45855-6> .

Vielen Dank!

PROF. DR. EVA SCHMITT-RODERMUND
PRÄSIDENTIN DER FACHHOCHSCHULE POTSDAM
EVA.SCHMITT-RODERMUND@FH-POTSDAM.DE