

SKILLS

HARD- SOFT- ODD- EXTRA-

EIN EXPOSÉ VON

REINHART BUETTNER

Liest man die Stellenausschreibungen in den über-regionalen Zeitungen und berufsspezifischen Zeitschriften genau, wird einem neben den vielen codierten Ausdrücken, dem typischen Jargon und den verbreiteten Unaufrichtigkeiten auffallen, dass, vor allem unter den Anforderungen, immer wieder die gleichen Vokabeln auftauchen : soziale Kompetenz, interkulturelle Kompetenz, Führungsqualitäten, Kundenorientierung, etc. Sie stammen aus den einschlägigen Sammlungen sogenannter Job-Skills, Hard-Skills und Soft-Skills, die alle Personalabteilungsmitarbeiter derart heftig verinnerlicht zu haben scheinen, dass sie mittlerweile gar nicht mehr wissen, was die jeweiligen Ausdrücke im Einzelnen bedeuten.

Unter „Interkultureller Kompetenz“, die der Nennung der global agierenden Firma auf dem Fuße folgt und als Worthülse einer allgemeinen Weltoffenheit Genüge tun soll, kann aber derart Vieles und Verschiedenes verstanden werden, dass man sich hüten sollte, diese Vokabel, ohne nähere Spezifizierung noch in den Mund zu nehmen, oder sie gar in eine Stellenausschreibung zu setzen.

Die gesteigerten, hochtrabenden und meist anglophonen Bezeichnungen (Account Manager, Controller, Content-Manager, etc.) die nichts weiter beschreiben als Verwaltungstätigkeiten, die seit jeher in der Kameralistik üblich sind, scheinen es mit sich zu bringen, dass auch die Voraussetzungen entsprechend hochtrabend ausfallen müssen, obwohl es kaum mehr als um Geld, Ordnung und störungsfreies Funktionieren geht.

Eine Ausnahme machen da allerdings die sogenannten Soft-Skills, die sich weniger auf vermittelte und erlernte Kenntnisse und Fähigkeiten beziehen, als auf persönliche, stilistische und charakterliche Merkmale der erwünschten Art.

Das Welt-und Menschenbild, das diesen Skills zugrunde liegt, wird meist wenig reflektiert, wahrscheinlich deswegen, weil es in dieser speziellen Berufswelt schon ausreicht, dass etwas „funktioniert“ und sich alleine schon mit dieser Feststellung alles weitergehende Fragen erübrigt.

Der gefragte Typus scheint auf den ersten Blick dem souveränen „Olympier“ goethescher Provenienz nicht unähnlich, bedenkt man alle die edlen Charaktereigenschaften, die er in sich vereinigen soll. Dazu ist er noch weltmännisch gelassen, wie eine Feudalherr, ordentlich und fleißig wie ein calvinistischer Kleinbürger, belastbar, selbstlos und konfliktfähig wie ein indischer Heiliger, aber gleichzeitig auch noch marktschlüpfig und profitorientiert wie ein echter kapitalistischer Unternehmer, obschon er immer nur ein mittlerer Angestellter ist und sein wird. Dieses

widersprüchliche Konglomerat edler und serviler Eigenschaften, begünstigt selbstredend Unaufrichtigkeiten, Verbiegungen, ein willkommenes So-tun-als-ob, Heucheleien aller Arten, und eine maskenhafte Existenzform, die nicht nur nicht gesund, sondern auch nicht besonders befriedigend oder auch nur bekömmlich ist.

Man wird unwillkürlich an Heinrich Manns Untertanen erinnert, etwas anders geschminkt und kostümiert zwar, in Geist und Mentalität aber unverändert, der heute weniger von Vaterland und Ehre, stattdessen von Vielfalt und Nachhaltigkeit schwadroniert.

Die heute geforderten Skills klingen zwar bei weitem nicht mehr so pathetisch und geschwollen wie die wilhelminischen Tugenden, aber man täusche sich nicht über die im Subtext nur schlecht verborgenen Stromlinien, die Leitlinien und Elektrozaun in einem sind. Warum, so lässt sich billigerweise fragen, muss ein zukünftiger Mitarbeiter unbedingt „Teamfähig“ sein, reicht es nicht, wenn er vor allem erst einmal gut ist? Seit wann ist das sich hinter Mehrheiten Verstecken eine Tugend? Sind Gruppendruck, arithmetisches Mittel, oder Nivellierung Naturgesetze, denen man immer und überall folgen sollte? Wie viel Angst vor dem Einzelnen, vor Einzelleistungen, vor unkontrollierbaren Beschäftigungen und Einfällen verbirgt sich hinter dem Euphemismus der Teamfähigkeit? Ist es denn tatsächlich so, dass im postindustriellen Zeitalter, Neuerungen, Optimierungen, Erfindungen und Patente nur noch als Teamleistungen zustande gebracht werden? Wird hier in der Folge der letzten Nobelpreisverleihungen nicht Team, arbeitsteilige Forschungsgruppe und engster Mitarbeiterstab miteinander verwechselt, oder gar tendenziell vertauscht? So wie die Großraumbüros sind auch die Gruppenmythologien langsam verschwunden und wenn man sich die Titel der „Wirtschaftswoche“ oder des Manager-Mode-Magazins „brand eins“ anschaut, hat man den Eindruck, dass eher Köpfe gesucht werden, „Besserwisser“, Originale, Mutige und Einzelgänger als Mitläufer, Gruppenmenschen und Mitmacher. Sollte das bedeuten, dass die Ausschreibungsrhetorik mit ihrer Skill-Phraseologie hoffnungslos hinterher, veraltet, unbrauchbar ist und am gegenwärtigen Bedarf gänzlich vorbeigeht? Ich fürchte: Ja und rechne mit der üblichen Generationen-Verspätung.

Die Rede von den Skills weist noch eine andere Ungereimtheit auf, die ebenfalls modisch und darum kurzlebig und wenig durchdacht ist.

In der Unterscheidung von den Hard-Skills, die hauptsächlich Erlerntes und Vermitteltes zum Inhalt hatte, sollten die Soft-Skills Persönliches,

Stilistisches und Charakterliches betreffen, das aber, wie die vielen einschlägigen Managerfortbildungen beweisen, ebenfalls erlernbar ist oder dich zumindest sein sollte.

Man ahnt zwar, worin sich hier Hard und Soft unterscheiden sollten, aber dieser Unterschied ist nicht der zwischen Hardware und Software.

Typisch für die von schlecht verstandener Informatik durchsetzte Managersprache ist auch hier die modische, schlecht fundierte und zusammengeborgte Terminologie, die man besser versteht, wenn man sie als symbolistische Mode-Fotografie liest, denn als klare, eindeutige Handlungsanweisung.

Die Soft-Skills als "ganz-schön-wichtige" Dreingabe, zu den entscheidenden Hard-Skills, die meist in der Kenntnis von Buchführung, Englisch und den üblichen Büro-Programme bestehen. Da hat 'mal einer etwas von der „sozialen Intelligenz“ gehört und flugs wurde daraus „soziale Kompetenz“ und nach diesem Muster kam der gesamte Katalog der gängigen Soft-Skills zustande, in dem man u.a auch so schwierige Dinge wie Charisma, Kreativität, Urteilsvermögen, Souveränität und Disziplin findet.

Wenn bereits die Anforderungen aus einer solchen verantwortungslosen, begrifflichen FastFood zusammengebastelt sind, was ist dann bitte von der Leistung und Kommunikation eines so gesuchten Personals zu erwarten ? Es ist jenes großspurige, inhaltsarme und präpotente Gerede, welches auf den mittleren Etagen von Personen gesprochen wird, die gerne Persönlichkeiten wären und lieber „über Potential verfügen“ als Fähigkeiten zu haben.

In der überfälligen Kritik der Managersprache, des wichtigtuersischen Insidertalks und der verlogenen Angebots-und Nachfrage-Rede müsste ein Glossar gefunden werden, das wie bei Jonathan Swift gängige Redewendungen aufschlüsselt, im Sinne von „ein Amt >< eine Falle“, oder „ein Lob >< ein Warnsignal“. Nicht die Anglizismen sind das Unerträgliche, sondern die grenzenlose Aufschneiderei, die ordinären, frechen und schamlosen Lügen, die kalkuliert in die Welt gesetzt werden. Wenn ein großer und wichtiger Teil unserer Gesellschaft sich derart sprachlich aufführt und ohne Rüge oder Abmahnung bleibt, muss er annehmen, dass er sich, solange er sein ökonomisches Soll erfüllt, benehmen kann wie er will und dafür auch noch Beifall erhält.

Soll das nun eine Moralpredigt sein, einen Ermahnung zu besserem Benehmen und größerer sprachlicher Sorgfalt und Genauigkeit, eine Knigge für die Wirtschaftswelt, oder etwa ein Zwischenruf eines Gut-Menschen-Vereins ?

Ein wenig von allem, mitsamt einigen Vorschlägen eines Sprach-Empfindlichen, der nicht nur beim Managertalk mit Übelkeit zu kämpfen hat.

Sprachcodes hat es schon immer gegeben, bedenkliche und lächerliche, gefährlich ausgrenzende und gutmütig hingenommene. Die Barbaren waren im antiken Griechenland bereits all jene, die nur schlecht die Sprache der Hellenen sprachen und darum flugs zur Ihr-Gruppe gezählt wurden. Das Kirchenlatein war für einige Jahrhunderte einerseits die lingua franca des Abendlandes und andererseits als Ausweis der Gelehrsamkeit auch ein Instrument der Selektion. Es ist noch nicht allzu lange her, dass derjenige, der des Lateinischen nicht mächtig war, als ungebildet galt und darum keinen Zugang zu höheren Ämtern hatte. Sprachmächtigkeit und die Beherrschung eines bestimmten Sprach-Codes war also immer aufs Engste mit sozialer Ein- und Zuteilung verbunden, was man heute noch an den diversen Fachjargons erkennen kann.

Wie Sie sicherlich bemerkt haben werden, bediene auch ich mich eines gewissen Sprach-Codes, der aus der sogenannten „Bildungsbürgerlichen Schicht“ des 18., 19. und 20. Jahrhunderts stammt, die sich nach der Meinung vieler Sozialhistoriker seit der Reformation in den protestantischen Pfarrhäusern entwickelte, in den protestantischen Universitäten fortsetzte und so schließlich zur „Brutstätte der Dichter und Denker“ wurde. (Heinz Schlaffer)

So wie heute das Nicht-Beherrschen von Computerrouitinen von weiten Bereichen der Arbeitswelt, von Bildung, Kultur und Freizeitangeboten ausschließt und eine Menge von „Gelbvesten“ produziert, waren in der Geschichte stets die raffiniertesten Barrieren errichtet, mit denen die Menschen in Teilnehmer und Abgehängte einteilt wurden, in Schlaue und Dumme, in solche denen der Zugang gewährt wurde und solche, die eben das Nachsehen hatten.

Das, was man heute reichlich ungenau die „Softskills“ nennt, gehört in diese Kategorie von Wissen und Verhalten, Fähigkeiten und Strategien, Herkunft und Performance.

Damit ist das große Gelände der Fähigkeiten und Fertigkeiten, der Begabung und des Talents angesprochen, des Lernens und Könnens, der Kompetenz und des Know How, über das alle reden, aber keiner kaum Genaueres weiß.

Unter dem englischen Skill versteht man soviel wie Geschicklichkeit, Fertigkeit und Fähigkeit und berührt damit einen Komplex, der in hohem Maße von der Herkunft eines Individuums abhängig ist. Unverkrampfte, selbstverständliche und lässige Großzügigkeit zB. ist erst nach mindesten 3 Generationen der Wohlhabenheit anzutreffen; eine angenehme, Bildung verratende, geistreich scherzende Unterhaltung ist ebenfalls erst nach 3 Generationen der Übung und Gewöhnung möglich. Alles Angelernte, Imitierende und Bemühte fällt unangenehm auf, wird anstrengend und hinderlich.

In Verhandlungen und im Smalltalk zeigen sich „Sprezzatura“ und „Contenance“, wie die gesellschaftlichen Erfolg versprechenden Softskills früher einmal hießen, aus denen alles Belehrende, Missionierende, Predigende und Rechthaberische ausgeschlossen war.

Die Geschmeidigkeit des Weltmanns, oder des „cortegiano“ wie er bei Baldassare Castiglione (1528) hieß, ist das, was Lessing in seiner Fassung der Ringparabel vom Ring sagte „der die geheime Kraft besaß, vor Gott und Menschen angenehm zu machen“

Dieses hohe Gut, dieser geheime Schlüssel zum Erfolg, dieses mühelos Gewinnende und durch Anmut für sich Einnehmende ist es, wonach wir alle streben, was mir alle gerne an uns hätten, ohne Künstelei, ohne Verstellung, ohne kosmetische Bemühungen und schlechte Schauspielerei. Kleist nannte es Grazie (im Marionettentheater), in der Szenesprache des vergangenen Jahrhunderts hieß es „Klasse“, die Jugendsprache sagt „Cool“ und meint damit die Haltung des sich nicht involvieren lassenden, ruhig bleibenden Logenplatzbewohners.

Das, was in der frühen Erbe-Umwelt-Debatte der Lernpsychologie als schwer zu fassende Zwischenposition mit „Sozialer Vererbung“ bezeichnet wurde, spielt gerade bei den Softskills eine entscheidende Rolle, weil in ihnen auch Werte, Moral, Aufrichtigkeit, Empathie, Habitus u.ä. thematisiert werden, wie auch das, aus der Bildungsbürgerlichen Schicht stammende, vom Soziologen und Philosophen Pierre Bourdieu sogenannte „Kulturelle Kapital“.

Ob man Softskills erlernen kann, wie manche behaupten, bleibt nach wie vor umstritten, was gerade jetzt, in Zeiten des „Neuen Kapitalismus“ in den

Vordergrund drängt, der durch flache Hierarchien, Kooperativität, lifelong learning und work-live-balance charakterisiert ist.

Gezielt erlernen kann man Softskills schon alleine darum nicht, weil es dem systematischen Erlernen des Beiläufigen gleichkäme, als eine paradoxe Intention wäre, nach dem Muster „Seien Sie bitte spontan, ungezwungen, natürlich etc.“, das zwangsläufig eine double-bind-Situation zur Folge hat. Was man sozialen Aufsteigern und Karrierelüsternen bestenfalls empfehlen kann, ist das Vermeiden von Fehlern, die man problemlos und zahlreich der reichlich vorhandenen Ratgeberliteratur entnehmen kann.

Wie kaum anders zu erwarten, hat sich in den letzten Jahrzehnten im Rahmen des sich ausbreitenden Therapien-Hyps ein Verständnis von Skills entwickelt, das sich auf wirksame Methoden im Umgang mit sich selbst bezieht.

Selbsthilfe hatte sich nach den inflationär vielen Therapieformen als neues Mittel der Wahl empfohlen und sollte seine Wirkung entfalten gegen Burn out, Depressionen, Suizidale Gedanken und Erschöpfungszustände aller Arten.

Eine Mischung aus Übungen, paradoxen Intentionen, Meditation und dem Spiel mit Gegenständen wird als Skills der neuen Selbstbehandlung ohne Nebenwirkungen angeboten. Das reicht von QiGong-Kugeln, indischen Klangschaalen und Rosenkränzen bis zum ausagierenden Jogging, Strickliesel, Singen und Katathymen Bilderleben (nach Hanscarl Leuner). Dieses alles wird als Skills bezeichnet, die der Beruhigung dienen sollen und stellt im Grunde nichts anderes dar, als das, was die alten Kinderfräuleins und Gouvernanten zur Beruhigung ihrer Zöglinge schon immer taten.

Skills also einerseits als Methoden des Umgangs mit Sachen und Sachproblemen, mit Personen und personalen Schwierigkeiten und andererseits als Umgang mit sich selbst und den eigenen Problemen.

Von einem gesunden Erwachsenen sollte man erwarten dürfen, dass er sich im Lauf der Jahre ein gewisses Repertoire solcher Skills erworben hat, die hier als Therapeuticum angepriesen werden, was kaum von etwas anderem spricht, als unserem Mangel an menschenfreundlicher, zuträglicher und hilfreicher Erziehung, bei aller Korrektheit und wissenschaftlichen Expertise der gängigen Pädagogik.

Die Vermittlung sogenannter Softskills ist allerdings schwierig und nur in Ausnahmefällen standardisierbar. Nehmen wir als Beispiel die Rhetorik: Obwohl die Rhetorik über Normen und Regeln verfügt, wie kaum eine

andere Disziplin ist die resultieren Rhetorik eines Individuums immer das Ergebnis einer Mischung aus Herkunft in Sinne der „soziale Vererbung“, der Erziehung durch Lehrmeister, Vorbildern und Selbsterziehung.

Es ist nicht verkehrt, Vorbilder und Formen vorzustellen und anzubieten, sofern es unter der Überschrift geschieht: so *kann* man...,wenn man diese und jene Form kennt, und nicht so *muss* man...wenn man Dies oder Jenes will. Wenn die Rede bei aller Zielorientierung eine persönliche und damit glaubwürdige sein soll, kann es keine in rhetorischen Formeln und Floskeln erstarrte sein. Persönliches aber kann man nicht lehren, man kann es bestenfalls aufmerksam beobachten, zugestehen, erlauben und fördern.

Da alle Softskills in starkem Maße von der Person und ihrem Selbstverständnis abhängen, spielt die Wahl und Ausgestaltung der einzelnen Skills die Hauptrolle. Nicht jede und jeder kann und mag immer und überall verständnisvoll und tolerant sein. Grenzen und Präferenzen sind immer ernst zu nehmen, sofern sie vom Selbstverständnis und nicht vom Nachplappern einer Mode vorgegeben werden. Letztes ist leicht am Fremdvokabular im Eigenvokabular eines Sprechers zu erkennen.

So wie Berufe untergehen, nicht mehr gebraucht werden und aussterben, so ist es auch mit den Skills. Sei es, weil Techniken entwickelt wurden, die sie überflüssig machten, sei es weil sich die Nachfrage so drastisch verändert hat, dass man mit dieser Fähigkeit und Fertigkeit kein Geld mehr verdienen kann und niemand mehr in diesem Metier ausgebildet wird.

Zahlreiche handwerkliche Berufe wurden entweder von Maschinen übernommen, oder verkamen zur Luxus-Maßanfertigung für Wenige. Der Dorfschreiner, der sämtliche Türen, Schränke und Kommoden in den Häusern hergestellt und repariert hatte, Zimmerleute und Dachdecker, denen eine Gemeinde die Dächer ihres Gemeinwesens zu verdanken hatte, sind verschwunden und mit ihnen das lokale und regionale Handwerk samt der phänotypischen Unverwechselbarkeit des Ortes. Wenn man das uralte Sprichwort „Tempora mutantur et nos mutamur in illis“ ernst nimmt, wird man sich weder wundern, noch beklagen dürfen und sich über jeden Zählerableser freuen, der den Zählerstand mit seinem Handy wie selbstverständlich fotografiert, statt ihn wie früher mühevoll zu notieren. Für einen Intellektuellen des 19. Jahrhunderts war das Zeichnen Können nahezu selbstverständlich, wie man noch bei Goethe sehen kann, im 20. Jahrhundert ist ein Geschichtsprofessor, der zeichnen kann, schon eine beachtenswerte Rarität. Obwohl man weiß, dass kollaterale Fähigkeiten ein System stabilisieren, ähnlich wie zusätzliche Skills eine Person stabilisieren, wird derzeit noch wenig für deren natürliches Wachstum getan. In der Angiologie und Neurologie gilt allgemeine Bewegung, die den Blutfluss und die Nervenleitung beschleunigen als Anregung für das Wachstum der Nebenleitungen, aber leider ist die Vorstellung sozio-kultureller Kollaterale oder vergleichbare Modelle nicht so weit entwickelt, das man von etwas sprechen könnte, dass das Wachstum entsprechender Hilfs-, Neben- und Zusatzleitungen befördern könnte. Möglicherweise wäre eine seriöse Diskussion der Skills als „Auxiliary Skills“ oder „Assisting Skills“ o.ä. dazu hilfreich. So wie ein stark verzweigtes Wurzelgeflecht einen Baum gut ernährt, gesund und stabil erhält, könnte eine Vielzahl von Skills für eine Person zuträglich sein. Ohne jetzt in biologistischen Bildern weiter zu reden, muss an dieser Stelle die Bildung ins Spiel gebracht werden, zumal die übliche Rede von den Skills immer wieder auf Bildung, Gewandtheit, Kommunikations- Ausdrucksvermögen u.ä. anspielt. Die Rede von den Skills in den Stellenausschreibungen beschwören, wahrscheinlich ohne es wissen oder zu ahnen, das „Humboldtsche Bildungsideal“ das den allseitigen und ganzheitlich gebildeten Weltbürger

zum Ziel hatte, jenes urteilsfähige, aufgeklärte und autonome Individuum des Humanismus, jenseits aller ökonomischen Frage und Belange.

Bei Humboldt heißt es: *„Soviel Welt als möglich in die eigene Person zu verwandeln, ist im höheren Sinn des Wortes Leben“* wie ihn Jürgen Hofmann in einem Vortrag der Humboldtgesellschaft 2010 zitiert.

„Es gibt schlechterdings gewisse Kenntnisse, die allgemein sein müssen, und noch mehr eine gewisse Bildung der Gesinnungen und des Charakters, die keinem fehlen darf. Jeder ist offenbar nur dann ein guter Handwerker, Kaufmann, Soldat und Geschäftsmann, wenn er an sich und ohne Hinsicht auf seinen besonderen Beruf ein guter, anständiger, seinem Stande nach aufgeklärter Mensch und Bürger ist. Gibt ihm der Schulunterricht, was hierfür erforderlich ist, so erwirbt er die besondere Fähigkeit seines Berufs nachher so leicht und behält immer die Freiheit, wie im Leben so oft geschieht, von einem zum andern überzugehen.“ (W. von Humboldt im Brief an den preußischen König, 1852) Das, was Humboldt hier andeutet, vom Allgemeinen zum Besonderen und Einzelnen und in umgekehrten Richtung „überzugehen“, könnte man als eine grundlegende gedanklich-spekulative Fähigkeit verstehen, die der Rolle der Philosophie in der Gedankenwelt Humboldts entspräche, die er als Grunddisziplin ansieht und als solche etabliert sehen möchte.

Das heißt Bildung ist nicht gleich Ausbildung; letztere ist für den Beruf und Broterwerb wichtig, erstere für den gesamten Rest der Person, von der Genussfähigkeit bis zum Denken-Können, vom Kenntnisreichtum bis zum geschickten Gebrauch der unterschiedlichsten Werkzeuge, von den sozialen Fähigkeiten bis zur Liebe zu Musik, Literatur und Kunst.

Dieser Bildungsbürgerlichen Konstruktion mit aristokratischem Einschlag folgt bis heute die Ausschreibungsrhetorik mit ihren niemals direkt benannten primären und sekundären Fähigkeiten, maskiert als „Kompetenzen“ und „Skills“.

Der oben erwähnte „gesamte Rest der Person“ wurde lange Zeit, auf ähnliche Weise wie das Bindegewebe, die Faszien und die graue Substanz, in seiner Wichtigkeit verkannt.

Das Nebensächliche, was der Mensch sonst noch so kann und tut, spielte kaum eine Rolle, obwohl es für die organische Einbettung, Echtheit und Verankerung der beruflichen Fähigkeiten sorgte, oder aber diese als unechte, anerzogene, künstliche und aufgesetzte erscheinen ließ.

Nachdem die OECD (zu ihrem 50. Geburtstag am 24 Mai 2011) den interaktiven „Better Life Index“ begann zu veröffentlichen, dessen 12.

Thema die „worl-life-balance“ versucht statistisch zu erfassen, haben sich

die Proportionen von primären und sekundären Fähigkeiten, oder auch überhaupt die Beachtung von Haupt-und Nebensachen etwas verschoben. Da nicht nur der Beruf, sondern auch sein Drumherum komplexer geworden ist, hat sich auch die Aufmerksamkeit auf sein Umfeld verändert. Skills, vor allem die SoftSkills wurden zunehmend ernster genommen... und damit tritt wieder die Bildung in den Vordergrund. Woher soll man die kollateralen und kulturellen Skills beziehen, ihre Entstehung, Entwicklung und Blüte fördern, wenn nicht aus der Quelle der Bildung und Erziehung? Diese wiederum muss weder in der Schule oder Hochschule alleine vermittelt werden, dafür gibt es auch andere „Lernorte“, Spielfelder und Trainingsplätze, wie wir gleich sehen werden.

Theater, Spaziergänge und Exkursionen... das gesamte bildungsbürgerliche, sogenannte „Kulturprogramm“ steht noch immer zur Verfügung, vielfältige private Initiativen, Vereine und Gesellschaften werben um Mitglieder und Mitmacher und jeder Bildungswillige findet ausreichend Gelegenheit, sich das zu verschaffen, wonach ihn dürstet.

Das Angebot alleine aber scheint nicht die Entscheidung für den Erwerb von Skills zu fördern, wie die Kursbelegungen der unermüdlichen Volkshochschulen zeigen.

Die Nützlichkeit scheint im Vordergrund zu stehen, selbst die indirekte Nützlichkeit, wie etwa beim Fremdsprachenerwerb.

A propos Fremdsprachen: aus ihrem Unterricht wissen wir, dass ständiges Üben und Praktizieren, die Voraussetzung dafür ist, in ihr heimisch zu werden, sich ungeniert in ihr zu bewegen und die Angst vor Fehlern und Ungeschicklichkeiten zu verlieren.

Das führt zu einem Aspekt der Skills, der Hard- und SoftSkills, der selten erwähnt und thematisiert wird, der aus der künstlerischen Disziplin und Selbsterziehung stammt und letztendlich seinen Ursprung in geistlichen und monastischen Übungen hat.

„Nulla dies sine linea“ heißt der zum fleißigen Üben anspornende Imperativ, von dem Plinius der Ältere in seiner Geschichte vom antiken Maler Apelles und seinem Rivalen dem Künstler Protogenes im 35. Buch seiner „Historia Naturalis“ erzählt.

Apelles habe bei einem Besuch das Atelier seines Kollegen leer gefunden und zum Zeichen dass er hier gewesen, eine feine Linie auf eine Leere Leinwand gemalt. Protogenes zurückgekehrt habe sofort erkannt, dass es nur Apelles gewesen sein könne, der so feine Linien zu zeichnen im Stande war. Darauf hin habe er mit dem Pinsel in einer anderen Farbe eine weitere Linie darüber gemalt, noch feiner und gerader als die seines Besuchers. Beim nächsten Treffen der beiden habe Apelles die Herausforderung angenommen und eine kaum noch sichtbare dritte Linie darüber gemalt und damit den Wettstreit um die feinste Linie ausgelöst, aus dem die Freunde und Kontrahenten schließlich das ritualisierte, ernste und folgenreiche Spiel „nulla dies sine linea“ machten.

Der Kaiser habe die Ergebnisse dieses Wettstreits sehr bewundert und in hohen Ehren gehalten, die aber allesamt beim Brand im Jahre 4 leider zugrunde gegangen seien, erzählt Plinius.

Seit der römischen Antike haben Maler diese Anekdote immer wieder weitergetragen, neben den anderen Geschichten von Apelles mit dem

Schwamm, dem Schuster und der Geliebten Alexanders des Großen, der sie zur Muse für seinen Hofmaler Apelles macht und sie ihm schließlich schenkt.

In der Fülle der Anekdoten, Mythen und Anspielungen hat das übende Spiel, die spielerische Übung „nulla dies...“ aber dank der Überlieferung des Gaius Plinius Secundus, genannt der Ältere, seine Gültigkeit und Wichtigkeit behalten und gehört zum festen Bestandteil der künstlerischen Lehre, Tradition und Bildung.

Vom ewig arbeitenden Leonardo bis zum geradezu besessenen Tagebuch-Zeichnenden Paul Klee, vom den großen Atelierbetrieb koordinierenden, gleichzeitig unterrichtenden und offiziellen diplomatischen Diensten verrichtenden Rubens bis zu den „zeichnerischen Arbeitstieren und Illustratoren“ Adolph von Menzel, Gustave Doré und dem unglückliche Grandville.

Die „Linea“ aus dem Pliniuszitat wurde zum allgemeinen kreativen Imperativ umgedeutet, als geschriebene Zeile, komponierte Melodie und gedachter Gedanke interpretiert und wurde nicht nur für Zola und Thomas Mann zur Richtschnur ihrer Arbeit, sondern auch für viele andere Künstler, Musiker, Tänzer, Sänger, Schriftsteller, Maler, Zeichner, Dichter, Designer, Gestalter. . . die niemals abgeschlossene Übung zur Ausübung ihrer Kunst. Das ewige Exercitium der Kunst kennen nicht nur Schauspieler und Instrumentalisten, auch bildende Künstler und Poeten müssen üben und in Übung bleiben, wie Sportler. . . auch das Ingenium kann bei großem Trainingsrückstand einrosten und unbeweglich werden. Das Konversation treiben, das geschickte Verhandeln, das angenehmen Umgang pflegen bedarf ebenso der Übung, wie das Klavierspielen, das Sich-Freuen, das Entdecken, das Spazieren-Gehen, das Sich-Erinnern, das Genießen und Lieben.

Das klingt zwar wie eine Anleitung zur Lebenskunst, hat aber nichts mit modischer Wellness oder achtsamer Ratgeberliteratur zu schaffen, sondern dreht sich um die Rolle der Kunst und der SoftSkills in der praktischen Philosophie.

Die Alten nannten es Eudaimonia, das allgemeine Glücksstreben, das Glück als summum bonum, als das höchste Gut, das absolut sei und nicht mehr hinterfragbar und verstanden es als Antwort auf die Frage: wie sollen wir leben? Die moderne, sogenannte „Positive Psychologie“ hat die alte Tugendlehren der frühen Philosophen wieder aufgegriffen und in einen Verhaltenskodex gegossen, der zu Vermeidendes neben Erstrebenswertem auflistet, um zu einem gelingendem Leben zu finden.

Wie die Vertreter der Persönlichkeitstheorie vor ihnen entwarfen auch die positiven Psychologen recht zufällige und willkürliche Strukturmodelle und Menschenbilder und gaben im Verbund mit fernöstlicher Esoterik Anlass zur Entwicklung der Glücks-und Wellbeing-Industrie amerikanischen Zuschnitts.

Obwohl das Eudaimonie-Konzept ausnahmslos in allen philosophischen Schulen der Geschichte diskutiert und sogar mit praktischen Handlungsanweisungen versehen wurde, konnte man sich bislang nicht auf eine unwidersprochene Definition des Glück einigen. Ob es Hedoné, Lust, Schmerzfreiheit, Autarkie, Weisheit oder Tugendpraxis sei, ob Übereinstimmung mit sich selbst oder Gleichklang mit der Sphärenharmonie Voraussetzungen für die Eudaimonie seien, blieb glücklicherweise ungeklärt und damit sowohl die Diskussion lebendig als auch das Streben nach dem Zustand der „Glückseligkeit“ unentwegt. Die Suche nach Schönheit und Harmonie kommt in nahezu allen Eudaimonie-Konzepten vor, einmal als Kunst, ein anderes Mal als Kreativität, ein weiteres Mal als Genuß oder Genußfähigkeit.

Dass die SoftSkills, wie uns alle Management-Publikationen versichern, für eine gelingende Karriere unverzichtbar seien, ist, da man dieses einfacher auch mit „Erziehung“ beschreiben kann, selbstverständlich, wie man aber dergleichen erwirbt, bleibt wenig erörtert. Humboldtsches Bildungsideal hin oder her, das Anwenden von nicht-verstandenen Programmen gehört heute zweifellos zu den notwendigen Skills, was man dann noch, wenn es man kann, mit einigen SoftSkills bemänteln und kommunizieren kann.

Sind also die SoftSkills nichts anderes als Verkaufsfördernde Maßnahmen, die der Verschleierung der tatsächlichen Verhältnisse dienen. Auch das wäre nichts Neues, den derjenige, dem es gelingt, einen Verlust als Gewinn darzustellen, wurde von der Geschäftsleitung schon immer besonders geschätzt und belohnt.

SoftSkills sind also kaum etwas anderes als „Geschicklichkeiten“ in des Wortes ambivalenter Bedeutung, die sich lediglich in der anglophonen und international gebräuchlichen Verkleidung „Skill and Compence“ besser ausnehmen.

Einiges davon lässt sich in der Beschäftigung mit Kunst sehr wohl erlernen, wie zB Gedächtnis, Genauigkeit, Verbindlichkeit, unkonventionelle Ideen, Beobachtung, Mut zum Experiment, aber vor allem auch Unterscheidung, Kritik und Alternativen, was nicht immer den Stellenausschreibern gefallen wird . . .

aber um die geht es ja auch nicht wirklich ~

DANKE