



Sender und Empfänger: Die Wellenlänge muss stimmen

Foto: iStockphoto

Kommunikation ist alles

Persönlichkeitstests: Ergebnisse sind Gesprächsgrundlage für Vorgesetzte und Mitarbeiter

Persönlichkeitstests, wie sie zum Beispiel bei Eignungsprüfungen zum Einsatz kommen, sollen ein möglichst objektives und aussagekräftiges Bild über eine Person und/oder deren Verhalten entwerfen. Nach einer allgemeinen Einführung zum Thema (AHGZ vom 11. September) wird in dieser Ausgabe ein praktisches Beispiel anhand des DiSG-Persönlichkeitsprofils beschrieben.

Angenommen ein Abteilungsleiter möchte mit einem Mitarbeiter, der gerne Führungskraft werden würde, über dessen berufliche Zukunft sprechen. Aufgrund seiner Beobachtungen ist der Abteilungsleiter aber noch unsicher, ob sich die Nachwuchskraft auch tatsächlich als Führungskraft eignet.

Er weiß jedoch: Wenn ich versuche, mit bestimmten Verhaltensweisen, die ich beobachtet habe, zu begründen, warum ich unsicher bin, dann kann das Gespräch unter Umständen im Chaos enden.

Denn dann wird die Nachwuchskraft sofort erwidern: „Ja, aber ...“. Das heißt, sie wird sich über ihr Verhalten

rechtfertigen. Und eine Folge des Gesprächs wird vermutlich sein: Die Nachwuchskraft reagiert beleidigt, weil sie sich schlecht beurteilt fühlt.

In solchen Situationen ist es oft hilfreich, zunächst ein Persönlichkeitsprofil zu erstellen, das die Verhaltenspräferenzen der Nachwuchskraft beschreibt und grafisch darstellt. Denn wenn ein solches Profil vorliegt, kann die Ein-

führungskraft, organisatorische Probleme zu lösen, sehr ausgeprägt ist. Auf der anderen Seite fällt es mir eher schwer, andere Menschen zu motivieren.“ Daraufhin kann der Bereichsleiter wiederum erwidern: „Ihre Einschätzung deckt sich mit Beobachtungen, die ich gemacht habe. Mir fiel zum Beispiel auf, dass...“

Das heißt, ein solches Profil erleichtert es, Verhaltensmuster und -weisen zu besprechen - zum Beispiel in Personalentwicklungsgesprächen. Entsprechendes gilt, wenn es darum geht, zu ermitteln, warum ein Team nicht harmonisiert. Auch dann ist das Erstellen von Persönlichkeitsprofilen oft hilfreich - speziell dann, wenn die Beteiligten einen eher technischen oder kaufmännischen Background haben. Denn dann fehlt ihnen häufig auch die passende Terminologie, um über persönliche Stärken und Schwächen sich so zu äußern, dass keine emotionalen Verletzungen entstehen. *Julia Voss*

Persönlichkeitstests sind unnötig. Das direkte Gespräch bringt mehr.

Was ist Ihre Meinung
zu diesem Thema?

Schicken Sie eine E-Mail an:

ahgz@matthaes.de

stiegsfrage des Bereichsleiters ins Gespräch zum Beispiel lauten: „Erkennen Sie sich in dem Profil wieder?“

Der Gesprächseinstieg erfolgt also nicht über Beobachtungen des Bereichsleiters, sondern über ein neutrales Medium. Deshalb fällt es der Nachwuchskraft auch leichter, beispielsweise zu antworten: „Ja, auch ich denke,

Die Autorin ist Geschäftsführerin des Trainings- und Beratungsunternehmens Voss+Partner, Hamburg