



Heraus aus dem Tief: Probleme hängen oft mit der persönlichen Einstellung zum Beruf zusammen

Foto: Colourbox

Wie Beschäftigte ticken

Persönlichkeitsprofile liefern wichtige Hinweise auf individuelle Stärken und Schwächen

Warum kämpft ein Mitarbeiter immer wieder mit dem gleichen Problem? Warum kommt es zwischen den Kollegen immer wieder zu Reibereien? Über solche Dinge, die auch die Persönlichkeit tangieren, fällt den Beteiligten in Unternehmen - Führungskräften und Mitarbeitern - oft schwer. Analyseinstrumente wie beispielsweise Persönlichkeitsprofile können helfen, Schwächen aufzudecken.

Bei wissenschaftlich fundierten Tests, wie sie zum Beispiel bei Eignungsprüfungen lautet der Anspruch, ein möglichst objektives und aussagekräftiges Bild über eine Person und deren Verhalten zu entwerfen. So geht der DiSG-Persönlichkeitstest davon aus, dass jeder Mensch im Verlauf seines Lebens gewisse Verhaltenspräferenzen entwickelt. Dabei lassen sich vier Grundtypen unterscheiden. Diese werden so charakterisiert: dominant, initiativ, stetig und gewissenhaft.

Intention dabei ist, etwa zu ermitteln: Welche Einstellungen hat eine Person - also was motiviert sie, was nicht? Oder: Welche Verhaltenspräferenzen hat eine Person - also was fällt

ihr leicht, was weniger leicht? Gemäß ihrem Anspruch, ein möglichst objektives Bild einer Person beziehungsweise ihrer Verhaltensweisen zu entwerfen, sind diese Analyseinstrumente zu meist auch konzipiert. Sie sind standardisiert. Das heißt, ihre Durchführung und Auswertung erfolgt nach festen Regeln. Trotzdem sind diese Persönlichkeitsanalyseinstrumente nur

Personlichkeitstests haben wenig Aussagekraft.

Was ist Ihre Meinung
zu diesem Thema?

Schicken Sie eine E-Mail an:

ahgz@matthaes.de

scheinbar objektiv. Denn ihrer Konzeption und Auswertung liegen Annahmen zugrunde.

Und: Kein Test kann die Persönlichkeit eines Menschen zu 100 Prozent erfassen. Dafür ist diese zu komplex. Deshalb sollten Personen, die solche Analyseinstrumente nutzen, wissen, wo deren Grenzen liegen. Sonst be-

trachten sie deren Ergebnisse schnell als etwas, was diese nur bedingt sind: ein reales Abbild der Person.

Sich der Grenzen besagter Instrumente bewusst zu sein, ist gerade in der betrieblichen Praxis wichtig. Denn dort geht es anders als im therapeutischen Bereich nicht darum, Menschen zu „heilen“. Das Ziel lautet vielmehr: Die Einstellungen sowie Verhaltensmuster von Menschen sollen transparent gemacht werden. Und bei ihnen sollen beruflich erforderliche Einstellungs- sowie Verhaltensveränderungsprozesse angestoßen werden.

Bei Persönlichkeitsprofilen geht es letztlich nicht darum, herauszufinden, was für ein Typ eine Person ist. Ermittelt wird vielmehr: In welcher Ausprägung sind die vier Grundtypen vorhanden? Und aus diesen Informationen wird abgeleitet: Welche Stärken hat die Person? Welche Aufgaben liegen ihr? Und: Welchen Arbeits- und Kommunikationsstil bevorzugt sie?

Julia Voss

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