

Suchbegriff eingeben

strategie Strategie
marketing Marketing
veranstaltungen

Veranstaltungen

stefaninmotion

stefan.in.motion

mitarbeiterfuehrung

Mitarbeiterführung

honorargestaltung

Honorargestaltung

blog Blog

stefanonair stefan.on.air

Suche

STEFAN LAMI

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)

[Themen](#) » [Mitarbeiterführung](#)

Was nützen Ihnen Persönlichkeitsprofile?

Gemeinsam wirksam sein und damit langfristig erfolgreich bleiben!

Besseres Verständnis für mich, plus besseres Verständnis für dich

Die richtigen Mitarbeiter zu finden und sie gemäß ihrem Potenzial sowie den Anforderungen der Arbeit weiterzuentwickeln, ist eine der wichtigsten Aufgaben der Führung. Die Herausforderung hierbei ist, dass jeder Mensch mit seinem Steckbrief aus Werten, Verhalten, Kompetenzen und Emotionaler Intelligenz ein Unikat ist. Zudem sind wir uns unserer eigenen Persönlichkeit, zumindest auf der Beziehungsebene und in unseren Motiven, oft nicht vollständig bewusst.

Die Persönlichkeitsstruktur eines Menschen bis ins Detail auszuleuchten und mit einem Know-how-orientierten Stellenprofil abzugleichen ist deshalb eine aufwändige und zudem fehleranfällige Methode. Eher sind hier Systeme gefragt, die die Komplexität menschlichen Handelns auf die Faktoren reduzieren, die für den langfristigen, erfolgreichen Einsatz der richtigen Mitarbeiter entscheidend sind, und zwar möglichst unabhängig von Bauchgefühl und Näschen der Personalverantwortlichen. Persönlichkeitstests können hier Abhilfe schaffen.

Das miteinander Arbeiten und damit erfolgreich sein, ist schon in Zeiten ohne Homeoffice und virtuellen Meetings eine herausfordernde Angelegenheit. Nicht immer verstehen sich Menschen, die an gemeinsamen Projekten arbeiten müssen, so gut, dass das gemeinsame Arbeiten freudvoll ist und auch die erwarteten Erfolge erzielt werden. Anfängliche Unstimmigkeiten weiten sich zu scheinbar unauflösbaren Konflikten aus. Auf der Strecke bleiben Effektivität und Zielerreichung.

Inhaber und Führungskräfte beginnen dann an ihrer eigenen Führungskompetenz oder öfters auch ganz grundsätzlich an der Kompetenz ihrer Mitarbeiter zu zweifeln. Dass aber weder das Eine, noch das Andere die Ursache dafür sein muss, lässt sich durch verschiedene Methoden herausfinden.

Sich selbst gut kennen

Seit langem schon zeigt uns die Verhaltensforschung, dass die erfolgreichsten Menschen diejenigen sind, die sich selbst und ihre Kompetenzen sehr gut kennen. Dies versetzt sie in die Lage den Anforderungen ihres Lebens beruflich, wie auch privat, besser gerecht zu werden.

Die philosophische Forderung, sich selbst zu erkennen, zielte ursprünglich auf Einsicht in die Begrenztheit und Hinfälligkeit des Menschen (im Gegensatz zu den Göttern). Man dachte dabei aber nicht nur an die prinzipiellen Grenzen des für den Menschen Erreichbaren, sondern der Spruch diente auch oft als Warnung vor der Überschätzung individueller Möglichkeiten. Nicht jeder kann alles können und das hat bis heute Gültigkeit. Wer aber weiß, was er kann oder was er gut kann und umgekehrt auch weiß, wo er Hilfe und Unterstützung braucht und auch noch zusätzlich weiß, von wem er diese bekommen kann, wird automatisch erfolgreicher sein. Selbsterkenntnis hilft, wirksam wird sie aber nur, wenn zugleich die Bereitschaft besteht, zu seinen Schwächen genauso zu stehen wie auch zu seinen Stärken. Eine derartige Offenheit und Transparenz in einer Kanzlei zu leben, würde bedeuten, die Zusammenarbeit mit großem Vertrauen ineinander zu gestalten. Niemand müsste oder könnte mehr so tun „als ob“, sondern jeder könnte auf Basis gegenseitigen Vertrauens und Respekts das tun, was er am besten kann. Das würde langfristig auch das Engagement, die Produktivität, Teamarbeit, Kundenbindung und das Führungsverhalten verbessern.

Die anderen gut kennen

Menschenkenntnis – so nennt man die Fähigkeit, andere schnell einschätzen zu können, sich in andere einzufühlen und zu erkennen, wie es dem Gegenüber geht oder was er vorhat. Jeder der mit Menschen zusammenarbeitet oder für Menschen arbeitet, profitiert von dieser Fähigkeit. Besonders wichtig ist Menschenkenntnis natürlich für alle, die andere führen müssen. Wem die Einschätzung leicht fällt, welche Probleme, Sorgen, Wünsche, aber auch Charaktereigenschaften das Gegenüber hat, kommt mit vielen Situationen leichter klar. Weil er sich auf den Stuhl des anderen setzen, Verständnis aufbringen und entsprechend reagieren kann. Auch kann ein Menschenkenner rascher erkennen, ob der Auftritt seines Gegenübers „echt“ ist, oder ob er nur so tut „als ob“.

Wer eine gute Menschenkenntnis hat, kann besser verhandeln, weil er die Motive seines Gegenübers kennt und sein Verhalten voraussehen kann. Er kann Konflikte vermeiden und Kompromisse finden, weil er die Befindlichkeiten anderer gut einschätzen kann. Er wird seltener betrogen oder enttäuscht, weil er den Charakter seiner Mitmenschen zielsicherer einschätzen kann als andere. Doch häufig überschätzen wir unsere eigene Menschenkenntnis. Wir glauben, andere schnell einschätzen zu können – und liegen doch daneben. Oft merken wir das gar nicht. Hier wäre ein Mehr an Sicherheit auch ein Mehr an Erfolg. Wir nehmen bevorzugt das wahr, was für uns angenehm ist, das mit unseren Überzeugungen und unserer Weltanschauung übereinstimmt. Was nicht ins Bild passt, blenden wir bewusst oder unbewusst aus. Die Folge daraus: Wir finden jemanden zum Beispiel auf den ersten Blick vertrauenswürdig und blenden in der Folge alles aus, was dieser Einschätzung widerspricht. Dadurch merken wir nicht, dass unsere Einschätzung nicht stimmt. Und wir bemerken auch nicht, dass unsere Menschenkenntnis nicht so gut ist, wie wir annehmen.

Persönlichkeitstests? Aber ja!

Ist es überhaupt möglich unsere Lieblingsmuster zu erkennen – die Antwort darauf ist leicht: Ja, es ist möglich und es gibt unterschiedlichste Methoden dazu. Von kostenlosen, aber dennoch aussagekräftigen und seriösen Methoden, über einen erprobten Stärkentest und dazu vertiefender Lektüre, bis hin zu einem vielfach erprobten Analyseverfahren mit persönlichem Auswertungsgespräch ist die Bandbreite möglich. Bedenken Sie auf jeden Fall, für welche Methode Sie sich auch immer entscheiden, die Teilnahme muss für alle freiwillig sein!

Situationen, wie die Neuaufnahme von Partnern oder die Einstellung bzw. Etablierung von Führungskräften sind geradezu prädestiniert als Anlass. Wirkung entfalten alle Methoden erst, wenn Sie selbst damit beginnen und damit Ihre Ernsthaftigkeit unterstreichen.

Verschiedene Methoden

Charakterstärken – Values in Action (VIA)

Beim Charakterstärken-Test bzw. Values in Action-Test (VIA-IS) werden 24 verschiedene Charakterstärken und die Stärke ihrer Ausprägung gemessen, z. B. Kreativität, Ehrlichkeit, Führungsqualitäten, Neugier oder Durchhaltevermögen. Aber auch für solche Tests eher ungewöhnliche Stärken wie die Fähigkeit, Liebe zu zeigen und zu empfangen, Spiritualität, Mut, Dankbarkeit oder Großzügigkeit werden getestet.

Diesen Persönlichkeitstest können Sie auf der Homepage der Universität Zürich kostenlos durchführen. Sie müssen lediglich ein Profil mit Namen und E-Mail-Adresse anlegen und verschiedene persönliche Daten wie z. B. Alter, Geschlecht, Ausbildung etc. für die Statistik angeben. Danach können Sie gleich mit der Beantwortung der Fragen beginnen: www.charakterstaerken.org. Auch eine Interpretationshilfe für das Ergebnis, kann man kostenfrei über einen Link abrufen: https://www.charakterstaerken.org/VIA_Interpretationshilfe.pdf

StrengthsFinder-Test

Diesen Test können Sie durchführen, wenn Sie für den Kauf eines Buches rund 15 EUR investieren. Jedes Buch enthält einen einmalig gültigen Zugangscode: [Entwickle deine Stärken: mit dem StrengthsFinder 2.0](#)

Dieser Selbsttest ermittelt die fünf größten persönlichen Stärken. In diesem Bestseller erhalten Führungskräfte und Mitarbeiter fundierte Informationen, wie diese "Top Five" im Arbeitsalltag am besten eingesetzt werden können. Das Buch bietet Ihnen Beschreibungen und Tipps zu den 34 Stärken, die allesamt sehr positiv dargestellt werden.

Der StrengthsFinder-Test ist auch [ohne Buch](#) möglich, allerdings empfehlen wir, den Test mit dem Buch durchzuführen.

Insights Discovery Präferenz-Profil®

Das Insights Discovery Präferenz-Profil ist ein weltweit eingesetztes Analyseverfahren zur Erkennung und Weiterentwicklung persönlicher Stärken und Schwächen. Es unterstützt den Einzelnen darin, sich selbst besser kennenzulernen und enthält zahlreiche Hinweise und Anhaltspunkte, um persönliche Entwicklungswege daraus abzuleiten.

Gleichzeitig erfahren die Teilnehmer, wie sie auf andere wirken und wie sie wahrgenommen werden. Teams können mit diesem Instrument nach den gleichen Gesichtspunkten analysiert werden. Jede Person wird in ihrer Einzigartigkeit respektiert. Unterschiedlichkeit, die gezielt genutzt wird, stärkt Teams und Organisationen.

Durchgeführt werden kann die Analyse mithilfe einer schnell beantwortbaren Online-Evaluation. Das Ergebnis wird in einem persönlichen Ergebnisbericht mit einem Umfang von rund 20 Seiten zusammengefasst und nur mit einem begleitenden Auswertungsgespräch - Dauer ca. 1,5 Stunden - zum Preis von 450 EUR angeboten.

Meine Lebenspartnerin Christine Lindenthaler ist lizenzierte **Insights Discovery Beraterin** und erstellt gerne ein derartiges Profil für Sie und/oder Ihre MitarbeiterInnen und führt Sie im Anschluss in einem Auswertungsgespräch durch das Ergebnis.

Der Weg zu Ihrem [Insights Discovery Präferenz-Profil®](#)

[mobile Version](#)

Stefan Lami Bachgasse 29/Top 8, A-6511 Zams M +43 664 221 23 24