

Management-Tools, Teil 1/5

# Warum Persönlichkeitsanalysen für Unternehmen so wichtig sind

Persönlichkeitsanalysen liefern wichtige Erkenntnisse, die die Firmen und ihre Mitarbeiter unterstützen, damit sich beide gewinnbringend und persönlichkeitsorientiert weiterentwickeln können. In vielen Unternehmen ist dieses Wissen aber noch ausbaufähig, trotz den Vorurteilen. Was der Einsatz von Persönlichkeitsanalysen bringt, zeigt dieser Beitrag.

› Sonja Wittig, Frauke Ion, Markus Brand

Schon beim Wort «Test» zucken die meisten von uns innerlich zusammen, obwohl es sich bei einer Persönlichkeitsanalyse gar nicht um einen Test handelt, den man bestehen kann oder nicht. Hier gibt es kein Richtig oder Falsch, kein Gut oder Schlecht. Diagnostische Instrumente liefern vielmehr eine wissenschaftlich fundierte Basis für die Personal- beziehungsweise die Organisationsentwicklung eines Unternehmens. Aber warum sollten die Unternehmer, Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalentwickler oder auch Privatpersonen in solche Persönlichkeitsanalysen investieren? Ist das nicht alles nur teurer «Psychokram», der nur das aufzeigt, was man eigentlich sowieso schon weiss?

## Persönlichkeiten verstehen

Stimmt. Oft spiegeln die Ergebnisse aus den Analysen das wider, was wir instinktiv schon wussten. Was die Tools aber trotzdem so wertvoll macht: Sie fassen das, was Menschen bis dahin nicht benennen konnten, in allgemeinverständliche Worte. Sie beantworten die Fragen: «Wer bin ich? Wer bist du? Wer sind wir?» und liefern damit wertvolle Er-

kenntnisse, um Firmen und ihre Mitarbeiter gewinnbringend und persönlichkeitsorientiert weiterzuentwickeln.

Ein Unternehmen wird durch die vielen unterschiedlichen Persönlichkeiten seiner Mitarbeiter geprägt. Jeder von ihnen

verfügt über ganz individuelle Stärken, Schwächen und Potenziale und schleppt in seinem «Lebensrucksack» jeweils unterschiedliche Bedürfnisse, Sicht- und Verhaltensweisen mit sich herum. Mit diesem Gepäck auf dem Rücken treffen wir Menschen in unserem Alltag nun auf andere und setzen häufig voraus, dass unsere Bedürfnisse, Sicht- und Verhaltensweisen die einzig richtigen sind. Doch wenn Unternehmen wirklich erfolgreich sein wollen, dann müssen sie die Persönlichkeiten ihrer Mitarbeiter in ihrer Unterschiedlichkeit akzeptieren, verstehen und zu nutzen wissen.

Persönlichkeitsanalysen können dabei helfen. Wie? Die Metapher des Puzzles soll das etwas deutlicher machen: Die menschliche Persönlichkeit ist mit einem Puzzle aus mehreren Hundert Teilen vergleichbar. Durch eine erste Persönlichkeitsanalyse lassen sich schätzungsweise 50 zusammenhängende Puzzleteile definieren, die Aufschluss über die Verhaltenspräferenz eines Menschen geben. Wenn man nun noch etwas über die Motive, die Werte oder die Wirkungs- und Wahrnehmungskompetenz einer Person erfahren möchte, dann führt man

### kurz & bündig

- › Diagnostische Instrumente bringen auch komplexe Persönlichkeitseigenschaften und -facetten in eine verständliche Sprache.
- › Bei einer Persönlichkeitsanalyse handelt es sich nicht um einen gewöhnlichen Test, den man bestehen kann oder nicht. Es gibt kein Richtig oder Falsch und kein Gut oder Schlecht.
- › Ob eine passgenaue Personalauswahl oder die Führungskräfteentwicklung, ein kulturgerechtes Changemanagement oder ein zielgruppenspezifisches Personalmarketing – Persönlichkeitsanalysen lassen sich vielseitig und gewinnbringend einsetzen.

drei weitere Analysen durch, und 150 neue zusammenhängende Puzzleteile kommen hinzu. Mit jeder Analyse nimmt das Bild der Persönlichkeit klarere Formen an und bietet gezielte Ansätze zur Weiterentwicklung.

## Die Vorteile

Der Einsatz von Persönlichkeitsanalysen hat also mehrere grosse Vorteile:

### Persönliche Relevanz

Der Mensch beschäftigt sich mit seinem persönlichen Profil. Er fühlt sich individuell wahrgenommen, da eine Analyse ganz allein auf seiner Einschätzung beruht. In diesem Profil bekommt er Antworten auf Fragen wie: «Was macht mich aus? Wie ticke ich?». Diese Erkenntnisse ermöglichen die Chance, sich besser zu verstehen und sich gezielt weiterzuentwickeln. Ebenso bekommen Führungskräfte ein konkretes Bild ihrer Mitarbeiter, um diese individuell führen sowie fördern zu können.

### Hohe Objektivität

Die Ergebnisse basieren nicht auf dem «Bauchgefühl» der Führungskraft oder des Mitarbeiters, sondern auf den Daten



jenes Menschen, um den es tatsächlich geht. So werden Konflikte und Missverständnisse verhindert, die oftmals entstehen, wenn Menschen einander ein Feedback geben oder sich gegenseitig einschätzen sollen. An die Stelle einer subjektiven Einschätzung tritt hier eine objektive Analyse.

### Wissenschaftliche Fundierung

Seriöse Persönlichkeitsanalysen gewährleisten eine hohe Validität und Reliabilität und bieten darüber hinaus ein solides wissenschaftliches Fundament, um Massnahmen zur weiteren Entwicklung massgeschneidert in der Firma durchführen zu können.

Anzeige

MANAGED CLOUD  
& OUTSOURCING SERVICES

Geprüfte  
Qualität:  
ISAE 3402  
Typ II

## SERVICES CONSULTING ENGINEERING DATACENTERS

Eine zuverlässige IT ist heute ein Muss und bestimmt zentral über den Geschäftsnutzen jedes Unternehmens. Da die IT jedoch meistens nicht zu deren Kernkompetenzen gehört, sollten die anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben sinnvollerweise an einen kompetenten IT Partner übertragen werden.

Zahlreiche Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen verlassen sich darum täglich auf die langjährige Erfahrung und die ausgewiesenen Spezialisten von iSource sowie auf die sichere, lokale Datenhaltung in unseren drei Schweizer Hochverfügbarkeits-Rechenzentren.

iSource AG  
Sägereistr. 24  
8152 Glattbrugg  
Tel. 044 809 97 00  
[www.isource.ch](http://www.isource.ch)

  
SOURCE  
YOUR IT HEARTBEAT

## Hohe Verständlichkeit

Diagnostische Instrumente bringen komplexe Persönlichkeitseigenschaften und -facetten eines Menschen in eine allgemeinverständliche Sprache. Sie bieten den Rahmen, um über Fragen wie: «Wer bist du? Was zeichnet dich aus? Wie können wir das für das Erreichen der gemeinsamen Ziele nutzen?» und so weiter nachzudenken und verständliche Antworten zu formulieren.

## Wegweiser für KMU

Ob eine passgenaue Personalauswahl oder die Führungskräfteentwicklung, ob ein kulturgerechtes Changemanagement oder ein zielgruppenspezifisches Personalmarketing – Persönlichkeitsanalysen lassen sich in kleinen und mittelgrossen Unternehmen vielseitig und gewinnbringend einsetzen. Sie unterstützen zum Beispiel die Mitarbeiter bei der Teamentwicklung, ihre Kollegen oder auch ihre Führungskräfte besser zu verstehen. Die Führungskräfte erkennen, dass die Menschen unterschiedlich ticken und dass aus genau dieser Diversität viele Chancen und Synergien für die Teamarbeit entstehen können. Auf dieser Basis können dann alle Teammitglieder gemeinsam erarbeiten, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede die Teamkultur prägen, und sie lernen, diese konstruktiv zu nutzen.

Unternehmen brauchen für die Personalarbeit heutzutage einen gut ausgestatteten Werkzeugkoffer, aus dem sie sich individuell bedienen. Denn wenn es nur einen Hammer gibt, sieht auch alles aus wie ein Nagel. Je nach Kontext kann mal das eine, mal das andere Werkzeug und mal eine Kombination verschiedener Instrumente zum Erfolg führen. Einen Marktüberblick über die aktuellen Tools bietet das «Handbuch der Persönlichkeitsanalysen» (siehe Box). In den nächsten Ausgaben des «KMU-Magazin» werden daraus einige nützliche Instrumente vorgestellt, darunter zum Beispiel das «Reiss Profile» und die «S.C.I.L. Performance Strategie». <<



## Literatur



### Handbuch der Persönlichkeitsanalysen Die führenden Tools im Überblick

Markus Brand, Frauke Ion, Sonja Wittig (Hrsg.)  
Gabal Verlag, Offenbach  
560 Seiten, CHF 73.10 / € (D) 59,90  
ISBN: 978-3-86936-634-0



## Porträt



### Sonja Wittig

Trainerin, Coach

Sonja Wittig ist als Trainerin, systemischer Coach und Teamentwicklerin für den Einsatz mehrerer diagnostischer Instrumente auf Motiv-, Werte-, Verhaltensstil- und Wirkungsebene zertifiziert. Mit ihrem persönlichkeitsorientierten Ansatz unterstützt sie als Mitinhaberin des «Instituts für Persönlichkeit» in Köln Einzelpersonen, Teams und Organisationen dabei, eine gesteigerte Zufriedenheit und Leistung zu erreichen.



### Frauke Ion

Trainerin, Coach

Frauke Ion ist Expertin für Perspektivenwechsel, Trainerin, Business Coach, Speaker und Autorin. Seit 2005 leitet sie ihr eigenes Unternehmen «ion international» und ist Mitinhaberin des «Instituts für Persönlichkeit». Sie selbst ist ausgebildet für den Einsatz mehrerer Diagnostikinstrumente auf Motiv-, Werte-, Verhaltensstil- und Wirkungsebene und bildet interessierte Trainer und Coaches für die S.C.I.L. Performance Strategie aus.



### Markus Brand

Trainer, Coach

Markus Brand ist als Diplom-Psychologe ein renommierter Managementtrainer, Coach und Autor mit Schwerpunkt auf der Persönlichkeits- und Führungskräfteentwicklung. Seit 2006 leitet er das «Institut für Persönlichkeit», das als Trainings- und Coachinginstitut diagnostikbasierte Persönlichkeitsentwicklung anbietet. Er zertifiziert interessierte Trainer und Coaches für das Reiss Profile sowie 9 Levels of Value Systems.



## Kontakt

info@institut-fuer-persoenlichkeit.de, www.institut-fuer-persoenlichkeit.de