

Persönlichkeitsanalysen – Wie sie genutzt werden und was sie bringen?

Welchen Nutzen bringt eine Persönlichkeitsanalyse und wie geht das Management damit um? Viele Menschen trampeln immer und immer wieder auf den Schwächen anderer herum, was nützt es? Ausser Konflikten und zwischenmenschlichen Reibungen bringt dies gar nichts. Im Gegenteil: der Mensch ist da um seine Stärken zu nutzen und seine Potenziale und Talente einbringen zu können um Erfolg zu haben. Man muss an seinen Stärken arbeiten und sich seiner Schwächen bewusst sein – das nenne ich Selbstmanagement. Von Claudia Säckinger – csm Mitunternehmer-Management – Basel.

Eine Persönlichkeitsanalyse kann dabei helfen das Umwandeln von eigener subjektiver Wahrnehmung in objektive Tatsachen aufzuzeigen. Persönlichkeitstest schützen nicht vor Fehlbesetzungen, aber sie erhöhen die Trefferquote beträchtlich. Sie liefern Hinweise auf Themen, die im Interview eingehend besprochen werden sollten und sie erhöhen den Grad der Systematik und der Vergleichbarkeit in der Personalbeurteilung und in der Personalförderung beziehungsweise Personalentwicklung.

Wenn Firmen keine Potenzialanalysen durchführen, können Mitarbeitende vermuten, dass es keine Entwicklungsmöglichkeiten für sie gibt. Insbesondere für die Nachfolgeplanung sind Persönlichkeitsanalysen unerlässlich, da sie Mitarbeitende mittelfristig stärker an die Unternehmung binden.

Persönlichkeitsanalysen zeigen auch Divergenzen zwischen Selbst- und Fremdbild auf und lassen oftmals im persönlichen Gespräch Konflikte und Animositäten lösen. Sie unterstützen dabei die eigenen Stärken und Talente zu benennen und offen auf den Tisch zu legen und dabei hilfreiche Handlungsempfehlungen ableiten zu können sowie jeder Führungskraft und jedem Mitarbeitenden helfen, sich auf seine Stärken zu fokussieren!

Analysen haben jedoch Grenzen. Jeder Mensch ist einzigartig – diese Einzigartigkeit kann nur mit möglichst zahlreichen persönlichen Gesprächen begleitet werden. Die meisten Führungskräfte im Arbeitsalltag managen irgend ein Produkt, eine Marke, ein Projekt, einen Prozess, einen Ablauf, ein neues System – was wir jedoch stark vermissen ist, dass sie (die Manager) nicht gelernt haben, sich selbst zu managen und ihre eigenen wahren Bedürfnisse nicht kennen.

Fragwürdig wird eine Anwendung von Analysen dann, wenn Manager blind auf die Meinung von Personalberatern bauen. Und bei all der Testerei wird oft ein ganz anderer Aspekt vergessen, nämlich die Frage nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden.

Unsere Erfahrung zeigt, wie wichtig es ist, dass ein Unternehmen in der Personalentwicklung fortgeschritten ist, denn es gibt Personen die vom Intellekt oder von der Persönlichkeit her in der Lage wären Hervorragendes zu leisten, das kognitive Potenzial ist vorhanden. Aber wenn eine solche Person nicht motiviert ist, oder gefördert wird, wird das Potenzial nicht umgesetzt und genutzt. Und früher oder später verlässt sie das Unternehmen wieder – deshalb ist es enorm wichtig, die Anforderungen an eine Position zuerst zu erarbeiten und die Verantwortung für den Rekrutierungsprozess selbst zu übernehmen. Und genau in diesem Punkt sehe ich die grosse Chance – wer diese Entwicklung fördert, wird auch im Markt erfolgreicher sein.

Schlussfolgerung:

Um wie viel effizienter Menschen sind, die ihre Bedürfnisse ausleben, wird wohl nie in Zahlen messbar sein. Dass sie mit der inneren Zufriedenheit positive Resonanzen und Stärke in Teams und in ganzen Unternehmen verbreiten können, lässt sich jedoch stark vermuten.