

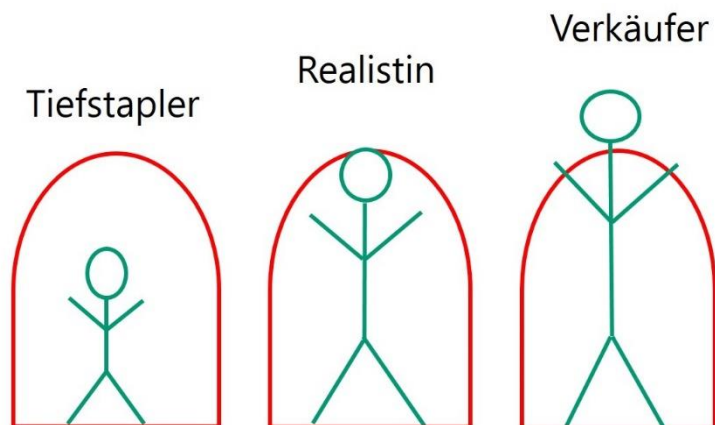
## Persönlichkeitsentwicklung zwischen Wunsch und Realität

Im Rahmen unseres 17. Frühlingsanlasses haben wir uns dem Thema Persönlichkeitsentwicklung gewidmet. Wie schärfen Sie Ihre Kompetenz zur Einschätzung der Fähigkeiten und Schwächen bei sich selber und anderen? Zahlreichen Gästen haben wir Antworten auf diese Frage präsentiert, ihnen Einblicke in unsere Tätigkeit gewährt und Werkzeuge vorgestellt, welche wir in unserem Praxisalltag anwenden. Ein kurzer Rückblick:

### Vergleich zwischen Selbst- und Fremdbild

Menschen möglichst treffend erfassen und einschätzen zu können, gehört zu unserer täglichen Arbeit bei der DIACOVA. Wie gehen wir also beispielweise bei Assessments vor, um herauszufinden, ob das Bild, welches uns unserer Kandidatinnen und Kandidaten vermitteln, auch wirklich authentisch ist?

In jedem Assessment halten wir uns an das 4-Augen-Prinzip, welches bedeutet, dass eine Einschätzung, zur Sicherstellung der Objektivität, immer mindestens von zwei Personen vorgenommen werden muss. Um unseren Eindruck, welchen wir aus den Assessment-Übungen sowie dem geführten Interview gewonnen haben, um eine weitere Perspektive zu ergänzen, bitten wir unsere Kandidatinnen und Kandidaten jeweils, eine Selbsteinschätzung auszufüllen. Wir stellen diesbezüglich unterschiedliche Persönlichkeitstypen fest:



Es gibt die Tiefstapler, welche sich bescheiden und etwas unter ihrem eigentlichen Wert darstellen. Weiter existieren die Realisten, welche sich selber treffend und der Wirklichkeit entsprechend beurteilen und schlussendlich auch die Verkäufer, welche ihre Fähigkeiten in ein überaus positives Licht stellen und sich dabei tendenziell etwas überschätzen.

## Soziale Erwünschtheit

Auch kommt es vor, dass sich Leute «sozial erwünscht» verhalten, also ihre Antworten so formulieren, wie sie vermeintlich das Gefühl haben, wir würden es von ihnen erwarten. Somit kann es passieren, dass sie sich unnötig verstellen und sich bezüglich ihrer tatsächlichen Ansichten und Eigenschaften bedeckt halten. Immer dann, wenn wir solche Widersprüchlichkeiten feststellen, werden wir etwas hellhöriger und fragen im Interview vertieft nach. Ein Indiz für ein Verhalten gemäss sozialer Erwünschtheit kann beispielsweise die Aussage einer Person darstellen, sie zeichne sich besonders durch Durchsetzungsfähigkeit aus, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt schildert, Harmonie im Team sei ihr überaus wichtig. Oder sie sagt, sie sei sehr gewissenhaft, erklärt jedoch andererseits, sie sei ausgeprägt handlungsorientiert. Solche Aussagen bedeuten nicht automatisch, dass sich jemand verstellt. Dennoch nehmen wir solche auf den ersten Blick doch eher widersprüchlich scheinende Aussagen wahr und ergründen diese im Interview weiter. Gerne fragen wir in diesem Zusammenhang auch nach Beispielen, um den Echtheitsgrad von Aussagen zu überprüfen. Entspricht eine Aussage den Tatsachen, können Kandidaten meist mühelos Beispiele bezüglich entsprechender Handlungen oder erlebter Situationen aufzählen. Spannend für uns zu hören ist zudem, wie unsere Kandidatinnen und Kandidaten mit Erfolgen und Misserfolgen umgehen. Schreiben sie sich diese selber zu oder machen sie äusserliche Faktoren dafür verantwortlich? Hinsichtlich der Kommunikationsweise gibt es für uns ausserdem zahlreiche verbale, para-verbale sowie nonverbale Signale, welche uns Informationen über die Authentizität unseres Gegenübers liefern können. So sind perfekt erzählte Schilderungen und Geschichten meist etwas beschönigt, da ein natürliches Erinnern oft nicht perfekt chronologisch, sondern durchaus zeitlich sprunghaft abläuft. Müssen zudem bestimmte Dinge auffallend stark betont werden wie «Sie werden mir nicht glauben, aber...» oder «Sind wir mal ganz ehrlich...», kann dies ein Hinweis darauf sein, dass eine Erzählung nicht vollumfänglich wahrheitsgetreu dargestellt wird. Dies ebenfalls, wenn sich plötzlich der Sprechfluss oder die Stimmlage einer Person ändert. Nonverbale Erkennungszeichen für Inkongruenz können zudem sein, wenn jemand zwar «ja» sagt, jedoch gleichzeitig den Kopf schüttelt, wenn sich jemand ständig an die Nase fasst, seinen Mund berührt oder seine Beine und Füsse nicht ruhig halten kann. Diese Gegebenheiten dienen niemals alleine und isoliert als Einschätzungsgrundlage, sie stellen jedoch oftmals ergänzende Faktoren dar, weitere Puzzleteile, welche zu einem schlüssigen Gesamtbild einer Person beitragen.

Wie diese Ausführungen zeigen, ist unser Alltag bei der DIACOVA sehr vielfältig und bunt.

Wir sind begeistert davon, Menschen zu begegnen und sie in ihrer Vielfältigkeit wahrzunehmen. Nun wünschen wir auch Ihnen einen wunderschönen Frühling voller inspirierender Begegnungen!

Stephanie Zimmermann  
Organisationsberaterin