

# Zeitgeist – beeinflusst Persönlichkeit und Selbstbild unser Leben?

5. Februar 2010

AUSGABE 15

## „BIG FIVE“ - der Mensch in 5 Dimensionen!

Sehr geehrte Damen und Herren

Innerhalb unserer Eignungsabklärung nimmt die Erfassung der Persönlichkeit eine wichtige Position ein. Der Assessmenttag startet mit dem „BIG FIVE“ Persönlichkeitsinventar (DIN 33430).

Im 2009 orientierten wir Sie in unserer Serie über „Human Capital“. In diesem Jahr geben wir Ihnen einen vertieften Einblick in die Anwendung von Typologien/Dimensionen des „BIG FIVE“.

### Verpassen Sie nicht den Persönlichkeitstest zu jeder der 5 Dimensionen!

In der Ausgabe März 2010 starten wir mit der emotionalen Stabilität der ersten Dimension im „BIG FIVE“ Persönlichkeitsinventar.



Ihr Team von p4p consulting

## Wie können wir den Kern des eigenen Wesens besser erkennen?



Die Investitionen in ein eintägiges Profiling lohnen sich. Teilnehmende erfahren somit wo ihre Stärken und Schwächen liegen. „Das hat mir nicht nur beruflich sondern auch persönlich sehr geholfen!“ zitieren wir einen etwas über 30-Jährigen aus dem Dienstleistungssektor. Ihm stand eine Beförderung an einem internationalen Standort in Aussicht.

Was ihn ins Grübeln brachte: „...jetzt weiss ich, dass ich äusserst sicherheitsdenkend und sehr stark von meinem sozialen Umfeld abhängig bin! Ich will nicht jeden Preis für meine Karriere bezahlen, wie z.B. eine Wochenend-Ehe!“ Einige Monate danach übernahm er eine mittlere Führungsaufgabe innerhalb einer Niederlassung aus seiner Region.

Dieser Bewerber konnte sich nach dem Profiling noch besser einschätzen. Hätte er auf die Ratschläge ehemaliger Vorgesetzter gehört, wäre er unberechenbare berufliche Risiken eingegangen.

Zwei Kernaussagen bekannter Professoren unterstreichen das Risiko auf Fehleinschätzungen seitens Bewerber sowie Arbeitgeber:

1. „Ein Hinweis auf unrealistische Vorstellungen ist es, wenn Selbstwahrnehmung und Fremdbild voneinander abweichen!“
2. „Jemanden eine Arbeit ausüben zu lassen, die nicht seiner Natur entspricht, bedeutet sehr viel Stress für diese Person!“

Das Entdecken des „wahren Ichs“ bringt sowohl für den Stellensuchenden als auch für den zukünftigen Arbeitgeber einen wertvollen Nutzen. Mehr darüber zu erfahren, welches die ursprünglichen Motive und Prägungen eines Kandidaten sind, ist sehr oft höher zu werten als einen zufriedenen Mitarbeitenden in eine für ihn unbefriedigende Position zu befördern.

### Mögen Sie Ihr Fremdbild?



Persönlichkeitsbeurteilungen lösen bei vielen Personen Unbehagen aus. Oftmals aus Angst vor dem Ergebnis.

Ein hervorragendes Verfahren mit Methoden, welches auch die Laien einsichtig macht, wurde lange auf seine Verlässlichkeit geprüft. Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit ist das am weitesten verbreitete. Seine Kurzformel stammt aus dem Entstehungsland USA und wird oft als „BIG FIVE“ bezeichnet.

Persönlichkeitsforscher hatten zunächst Tausende von Adjektiven gesammelt, welche die menschlichen Eigenschaften beschreiben und Gruppen gebildet, um auf übergeordnete Oberbegriffe zu stossen. Die US-Psychologen Costa und McCrae konnten schliesslich Erfolg melden. Sie fanden heraus, dass sich nahezu alle Eigenschaften auf fünf Gegensatzpaare reduzieren lassen, welche voneinander unabhängig sind.

Drei dieser Gegensatzpaare sind sofort einleuchtend, da sie auch in der Alltagspsychologie oft verwendet werden:

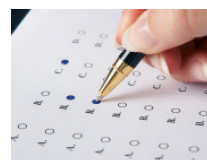
- |                               |        |  |
|-------------------------------|--------|--|
| 1. hohe Gewissenhaftigkeit    | versus | geringe Gewissenhaftigkeit             |
| 2. Verträglichkeit (Toleranz) | versus | hohem Durchsetzungswillen (Intoleranz) |
| 3. Extraversion               | versus | Introversion                           |

Hinzu kommen die Faktoren:

- |                          |        |   |
|--------------------------|--------|---|
| 4. emotionale Stabilität | versus | emotionale Instabilität                   |
| 5. Offenheit für Neues   | versus | Nüchternheit, Bodenständigkeit, Tradition |

Durch die Einordnung in diese fünf Gegensatzpaare – „BIG FIVE“ (die meisten Menschen liegen in der breiten Mitte zwischen diesen Extremen) lässt sich die Persönlichkeit eines Menschen umfassend beschreiben.

Da diese Zuordnung aufgrund der Selbsteinschätzung eines Probanden beruht, fehlt die neutrale Beurteilung der Intelligenz; einem weiteren, sehr wesentlichen Persönlichkeitsmerkmal.



In diesem Punkt kann nur ein zusätzlicher IQ-Test (**die sechste Dimension**) unter Zeitdruck, Aufschluss über das „Gesamtpaket“ der Persönlichkeit eines Menschen geben.

Was nutzt nun solch eine Auswertung?

Man erfährt etwas über die wichtigsten Persönlichkeitszüge der Befragten und kann nun überprüfen, ob das Profil mit den Anforderungskurven bestimmter Berufe oder Positionen übereinstimmen.

Vorsicht vor dem Einsatz im privaten Leben! Wer ein Profil für sich und seine/n Lebenspartner/in erstellt, darf beruhigt sein, wenn es zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen kommen wird: Paare sind meist sehr ähnlich hinsichtlich körperlicher Aktivitäten, Bildung und Werten. Jedoch nicht zwingend was die Persönlichkeitsmerkmale angeht. Hier sind alle Varianten zu finden. Von der Deckungsgleichheit bis hin zu geradezu konträren Eigenschaften. Beim zweiten Punkt kommt es nur allzu oft zu Streitigkeiten. „In vielen Partnerschaften versucht der eine, den anderen zu verändern; das ist fast immer zum Scheitern verurteilt!“ warnen die bekanntesten Psychologen. Hier gilt es: „Akzeptieren Sie das Naturell Ihres Partners!“



Ohnehin sind die Grundzüge des Wesens eines Menschen - haben sie sich erst einmal manifestiert - kaum noch veränderbar.

Mit zunehmendem Lebensalter konstatiert man jedoch eine allgemeine, leichte Tendenz, etwas „gesitteter“ zu werden und hohe Extremwerte zu erzielen. Die Grundmuster der grossen Oberbegriffe werden sich gleich bleiben.

Ausnahmen bestehen bei: ernsthaften Erkrankungen oder Traumatisierungen, wie durch schwere Unfälle oder Gewaltverbrechen sowie den Verlust eines geliebten Menschen aus dem nahen privaten oder beruflichen Umfeld.

Solche reaktiven Verhaltensveränderungen können die Psyche zum Negativen hin beeinflussen.

Schwierig, ja unmöglich ist es aber, die Persönlichkeit gezielt in Richtung bestimmter Wesenszüge zu manipulieren:

1. Aus der schüchternen Person wird nie eine offene, kommunikative Person werden
2. Aus dem Nervenbündel wird nie ein übertrieben gelassener „Mr. Cool“ werden
3. Aus dem Schlamper kein Fan von schön sortierten Arbeitsmappchen
4. Aus der hilfsbereiten Krankenschwester keine aggressive, ambitionierte Telefonverkäuferin

In der Praxis warnt man sogar: „Wer zulange eine Arbeit ausübt, welche nicht seiner Natur entspricht, verspürt viel Stress und das kann zu langwierigen körperlichen Erkrankungen führen, angefangen von Asthma über Herzerkrankungen bis hin zum Krebs!“

## Ausblick

Lesen Sie in unserem nächsten Newsletter zum Thema „Neurotizismus - Emotionale Stabilität“, die erste Dimension der „BIG FIVE“ Persönlichkeitsbeurteilung.

Sie wollen nicht solange warten?

Rufen Sie uns an **+41 (0)44 808 78 78**

oder senden Sie uns ein Email: [info@p4p-consulting.ch](mailto:info@p4p-consulting.ch).

## In der Presse!

Am 26. Dezember 2009 erschien unser Bericht im Alpha (Stellenteil Tages-Anzeiger).

„Zukunftsorientiertes Denken antizipiert Handlungen von morgen“.



So gelangen Sie auf die Homepage von [www.alpha.ch](http://www.alpha.ch)

<http://www.alpha.ch/%28S%28j0pikartbsdevy45y2seex45%29%29/alpha/ArticleDetail.aspx?id=3924>

## Haben Sie uns wahrgenommen?



## Abmelden

Wünschen Sie in Zukunft keine weiteren Newsletter?

Klicken Sie den Link [newsletter@p4p-consulting.ch](mailto:newsletter@p4p-consulting.ch)

„Vermerk - bitte keine Newsletter mehr“ um den Dienst abzumelden.