

Jonas Penschow

„Validierungsstrategien im Rahmen der Persönlichkeitsdiagnostik“

Der berufliche Alltag der im Verkauf tätiger Menschen spielt sich selten im „stillen Kämmerlein“ ab. Er ist stattdessen geprägt von unzähligen Begegnungen mit anderen. Im Vertriebsbereich Arbeitende sind nahezu ständig in Kontakt mit Kunden, Lieferanten, Vorgesetzten, Untergebenen und noch vielen anderen.

Betrachtet man ihre erreichten Leistungen, so ist unübersehbar, dass einige ihre Aufgaben deutlich besser erfüllen als andere, selbstverständlich unter der Voraussetzung, dass es sich um vergleichbare Tätigkeiten handelt (vgl. Schuler, 2000). Die Besten von Ihnen scheinen dabei ihre Aufgaben mit spielerischer Leichtigkeit zu erfüllen. Was ruft diese Unterschiede hervor und wie sind sie zu erklären? Ist es das Wissen oder die fachliche Kompetenz, was einem Menschen zum Erfolg verhilft? Nein! In der heutigen Zeit auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen, erfordert deutlich mehr als nur eine angemessene Qualifikation und eine gute Arbeitshaltung. Wenn ein Arbeitnehmer dauerhaft beruflichen Erfolg haben möchte, müssen deutlich mehr Anforderungen erfüllt sein. Für den langfristigen Erfolg sind fachliche Qualifikationen eine wichtige Voraussetzung. Aber gerade für Führungsaufgaben sowie grundsätzlich jedwede anspruchsvollere Tätigkeit mit einem gewissen Deutungs- und Gestaltungsspielraum sind darüber hinaus soziale Kompetenzen von gleichermaßen hoher Bedeutung. Im Bereich des Personalmanagements rückten in den letzten Jahren überfachliche Qualifikationen verstärkt in den Mittelpunkt des Interesses – persönliche und soziale Kompetenzen haben sich zu einer unabdingbaren Voraussetzung im Rahmen berufsbezogener Platzierungsentscheidungen entwickelt. Dieser Umstand kommt nicht zuletzt auch in Stellenanzeigen zum Ausdruck. Nur selten sind Inserate zu finden, in denen nicht kontaktstarke, flexible, leistungsmotivierte und teamorientierte neue Mitarbeiter gesucht werden.

Darüber hinaus gibt es aber noch einen weiteren Einflussfaktor auf den beruflichen Erfolg: die Motivation. Die Antwort auf die oben gestellte Frage, wie es möglich ist, dass zwei Personen mit der gleichen Qualifikation, dem gleichen Arbeitsplatz und dem gleichen Vorgesetzten, also unter den gleichen gegebenen Bedingungen völlig unterschiedlich motiviert sein können, ist so simpel wie auch komplex: sie sind unterschiedliche Menschen. Sie stellen im umgangssprachlichen Sinne unterschiedliche Persönlichkeiten dar. Sie haben möglicherweise eine gänzlich unterschiedliche Sichtweise auf die gleichen Dinge. Diese Differenzierung ließe sich beinahe endlos fortführen. Warum können einige Menschen besser mit beruflichen Nebenwirkungen wie Stress umgehen als andere? Wie kommt es, dass einige im Verkauf arbeitende Menschen kein Gespür für ihr Gegenüber haben und nicht fähig sind ein gewisses Maß an Empathie zu zeigen? Warum arbeiten genau diese Menschen aber dennoch weiterhin im Verkauf, sind sich ihrer Schwäche nicht bewusst und leiden unter der Situation? Warum gibt es Menschen, die die gleiche Ausbildung absolviert haben, nun aber unterschiedlich viel Geld verdienen? Und wie kann es sein, dass jemand, der weniger verdient, unter Umständen glücklicher ist als ein anderer mit einem höheren Gehalt? Bei diesen Fragen kann der Blick auf die Persönlichkeit eines jeden Menschen Antworten liefern.