

WORK-STORY

Beziehungs-Test

Verfasser: Prof. Dr. Richard K. Streich

Eine erfolgreiche und dauerhafte zwischenmenschliche Beziehung ist gekennzeichnet durch gegenseitiges Vertrauen und eine offene Kommunikation miteinander.

Grundsätzlich ist zu fordern, dass bestehende zwischenmenschliche Konflikte anzugehen sind. Eine Verdrängung bedeutet nur eine zeitliche Verzögerung der konfliktbehafteten Zustände. Sie führt nicht selten zu einem „Konfliktsparbuch“, beispielsweise in der Beziehung zu Mitarbeitern bzw. Freunden und Familienmitgliedern.

Der folgende **Beziehungs-Test** (vgl. Streich, 2014, S. 228 ff.) gibt einen ersten Einblick in zukünftig wichtige individuelle Veränderungsfelder. Nach Beantwortung der Fragen sind insbesondere die **nachfolgenden Bearbeitungshinweise** bedeutsam. Der Test ist auch als **Fremdbild-Test** einsetzbar, indem Sie einer vertrauten Person die einzelnen Fragen bezogen auf den Feedback-Nehmer beantworten. Danach bietet sich ein **Selbstbild-Fremdbild-Vergleich** an. Die genannten Bearbeitungsschritte sind hier auch **im Nachgang** zur Datenaufnahme sinnvoll und zielführend.

work and travel - magazine

Sehr wenig – Bewertungen – sehr viel

Nr.	Fragestellungen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Investition Wie viel Zeit und Energie gebe ich anderen?										
2	Nähe Merke ich auch kleine Veränderung bei anderen?										
3	Vertrauen Wie oft erzähle ich anderen Dinge, die mich evtl. verletzbar machen?										
4	Einbeziehung Wie viel Zeit verbringe ich mit Aktivitäten wie Erholung, Arbeit, Entscheidungen, Dialog über laufende Ereignisse mit anderen?										
5	Miteinander Wie viel riskiere ich durch Offen- und Ehrlichsein bei Gefühlen, Meinungen usw.?										
6	Stimmigkeit Gebe ich mich so wie ich wirklich im innersten Kern bin?										
7	Sorgfalt/Sorgsamkeit Wie ehrlich und einführend drücke ich meine Themen oder Meinungen dem/der anderen gegenüber aus?										
8	Ablehnen/Zustimmen Wie oft sage ich „Ja“ wenn ich „Ja“ meine und „Nein“ wenn ich „Nein“ zur/zum anderen meine?										
9	Einbringen Wie oft gehe ich auf andere zu, wenn es mir wichtig ist?										
10	Gefühle Wie offen und stark zeige ich meine Empfindungen und Gefühle anderen?										

Quelle: in Anlehnung an: Vogelauer, W.: Methoden-ABC im Coaching, 4. Aufl., 2005, S. 114-115.

Bearbeitungshinweise zum Beziehungs-Test:

1. Verbinden Sie die einzelnen Werte mit Strichen von oben nach unten. Sie erhalten hierdurch ein **Beziehungsprofil**.
2. Reflektieren Sie **kritisch**, ob dies ein typisches Beziehungsprofil von Ihnen ist.
3. Benennen Sie Ihre **Top-3-Veränderungsfelder**.
4. **Konkretisieren Sie je Veränderungsfeld** eine Umsetzungsmaßnahme durch Beantwortung folgender Fragen:
 - a) **Was** will ich ändern?
 - b) **Warum** will ich dies ändern?
 - c) **Bis wann** will ich dies ändern?
 - d) **Wer** ist **betroffen** von dieser Veränderung?
 - e) **Wer** muss bei dieser Veränderung **beteiligt** werden?
 - f) **Wie** will ich bei dieser Veränderung vorgehen?
 - g) **Welches** Verhalten zeige ich während des Veränderungsprozesses?
 - h) **Welches** Verhalten möchte ich **nach erfolgter** Veränderung dauerhaft zeigen? (Zielverhalten)
 - i) Durch **welche Kennzahlen/Werte** etc. werde ich meine Veränderung erfolgreich kontrollieren und stabilisieren?

Weiterhin wichtig: Sprechen Sie Ihre Veränderungsvorhaben mit einer vertrauten Person durch und kommunizieren sie mit dieser Ihre Fortschritte!

Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Fremdeinschätzungen aus dem sozialen Umfeld (z.B. KollegInnen, Bekannte, FreundInnen) zur Persönlichkeitsentwicklung treffsicherer sind als die Selbsteinschätzung des Probanden. Außenstehende haben i.d.R. einen ungetrübteren Blick auf das angestrebte persönlichkeits- und leistungsspezifische Verhalten als die Person selbst (vgl. Wirtschaftspsychologie aktuell 2012).

Auch die gezielte Hilfe durch externe Experten bzw. Coaches im Sinne eines Persönlichkeitscoachings ist in vielen Fällen sinnvoll und hilfreich (vgl. u.a. Riedelbauch, K. 2012). Insbesondere Führungskräfte erhalten umso seltener ein konstruktives Feedback, je höher ihre Position im Unternehmen angesiedelt ist. Sie befinden sich in einer „Isolationsfalle“, und ihre Handlungsweisen verlieren an Realitätsbezug (vgl. Kaplan 2012).

Es empfiehlt sich, das individuelle (veränderte) Handeln der Umwelt weitestgehend transparent zu machen, so dass eine Annäherung von Selbstbild, Wunschbild und Fremdbild entstehen kann. Dies verlangt einen gewissen Grad an Offenheit und Selbstakzeptanz.

Literatur:

- Kaplan, R.S.: *Raus aus der Isolationsfalle*, in: *personalmagazin* 08/12
Riedelbauch, K./Laux, L.: *Persönlichkeitscoaching*, Weinheim, 2011
Riedelbauch, K.: *Persönlichkeitscoaching*, in: *www.coaching-globe.net*, 2012
Streich, R.K.: *Fit for Leadership*, GablerSpringer, 2014.
Vogelauer, W.: *Methoden-ABC im Coaching*, 4. Aufl., 2008.
Wirtschaftspsychologie aktuell, 2012.