

PROFI MIT PERSÖNLICHKEIT

Test: Dirty Tricks im Berufsleben

Test-Einweisung

Der folgende Test konzentriert sich insbesondere auf einige „dunkle“ Aktionsweisen im Berufsleben. Dadurch bietet er dem Leser die Möglichkeit, seine Denk- und Handlungsweisen im Berufsalltag in Konfrontation speziell mit den im Text aufgeführten Dirty-Tricks zu ergründen und zu hinterfragen. Es findet somit ein persönlicher beruflicher Einstellungs- und Verhaltenscheck statt.

Bewerten Sie anhand der folgenden Statements, inwieweit Sie den aufgeführten Vorgehensweisen:

- a) zustimmen **und**
- b) diese bereits aktiv angewendet haben.

Beantworten Sie die Fragestellungen mit **nicht zutreffend**, wenn die Statements (z.B. Führungshandlungen)

Ihrer beruflichen Position (z.B. Mitarbeiter-Rolle) nicht entsprechen.

Aus dem Grad Ihrer Zustimmung **(a)**, ergeben sich erste Hinweise auf **Ihre Einstellungen zu den Statements**.

Aus dem Grad der Intensität in der Anwendung der Statements **(b)** kann darauf geschlossen werden, **welche Verhaltensweisen** Sie gemäß Ihren Einstellungen (Zustimmungsgrade) **tatsächlich realisieren**.

Beide Bewertungen weisen somit darauf hin, inwieweit Sie sich gemäß Ihren Einstellungen – bezogen auf die Statements – verhalten oder nicht verhalten, also ein Gleichklang oder Missklang gegeben ist.

Wichtig: Beantworten Sie **zunächst bei allen Fragestellungen**, inwieweit Sie den **Vorgehensweisen zustimmen (a)**.



Prof. Dr. Richard K. Streich

Executive-Coach und Geschäftsführer von COMMENT! – coaching + communication

Ein Autorenporträt und Kontaktdaten finden Sie unter gmgk-online.de/gm-autoren

Bewerten Sie erst **danach bei allen Fragestellungen**, inwieweit Sie die Sachverhalte **aktiv bereits angewendet haben (b)**.

Test-Aufnahme

Statements	Einstellungen (a)						Verhaltensweisen (b)					
	Volle Zustimmung	Überwiegende Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Seltene Zustimmung	Keine Zustimmung	Nicht zutreffend	Oft angewendet	Überwiegend angewendet	Teilweise angewendet	Selten angewendet	Nie angewendet	Nicht zutreffend
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Ich schaffe Mehrheiten in meinem Sinne durch Vorababsprachen.												
Ich beziehe unangekündigt andere Hierarchieebenen zur Durchsetzung meiner Interessen ein.												
Ich überschreite bewusst meine Kompetenz, wenn ich es für nötig erachte.												
Zwecks Durchsetzung meiner Meinung verkompliziere ich Sachverhalte.												
Ich manipulierte meinen Mail-Verteiler und -Verkehr, wenn ich es für nötig erachte.												

Quellen: STREICH: Test-Zusammenstellung nach Informationen aus: Streich: Fit for Leadership, 2016; STREICH: Testbuch Leadership, 2018; JAMES: The 7 Dirty Tricks That Bosses Play (and How to Cope), CDS News, 25.08.11; ABDEL-LATIF: Quick and Dirty – Die geheimen Strategien und Taktiken des Verhandlungsprofis, 2015; BETTERMANN/BAUER-JELINEK: Regeln der Macht, Focus 7/08; REINHARDT: Machiavelli: oder die Kunst der Macht, 2012.

Statements	Einstellungen (a)						Verhaltensweisen (b)					
	Volle Zustimmung	Überwiegende Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Seltene Zustimmung	Keine Zustimmung	Nicht zutreffend	Oft angewendet	Überwiegend angewendet	Teilweise angewendet	Selten angewendet	Nie angewendet	Nicht zutreffend
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Ich werte abwesende Dritte ab, sofern es mir Vorteile bringt.												
Ich zögere Entscheidungen bewusst hinaus, um meine Ziele zu erreichen.												
Ich setze gezielt externe Berater zur Meinungsdurchsetzung ein.												
Ich handle nach dem Motto: Der Zweck heiligt die Mittel.												
Ich schütze meinen Ruf im Unternehmen mit allen Mitteln.												
Ich betreibe bewusst internes Marketing meiner Person.												
Ich versuche, mir nicht die Finger schmutzig zu machen.												
Ich scheue Bindungen, wo immer es geht.												
Ich meide Unglückliche und Erfolgreiche.												
Ich handle schnell, denn Taten zählen.												
Ich gehe meine eigenen Wege.												
Ich nutze Zeitdruck bei Team-Meetings und setze deshalb die für mich wichtigen Punkte ans Ende der Agenda.												
Ich nutze die Macht des ersten Wortes in Diskussionen und steuere die Team-Kommunikation, um meine Interessen durchzusetzen.												
Ich verleite in der Teamarbeit das Team zu einem Risiko-Schub, wenn es meinen Zielen dienlich ist.												
Ich zitiere hierarchiehöhere Personen im Rahmen von Besprechungen zwecks Durchsetzung meiner Vorstellungen.												
Ich nutze meine Mitarbeiter zur Durchsetzung meiner Interessen.												
Ich verweise bei Druck von Mitarbeiterseite auf benötigte zusätzliche Informationen, Daten etc., um dem Druck auszuweichen.												
Ich binde wertvolle Mitarbeiter durch Visionen für eine gemeinsame Zukunft, auch wenn diese nicht stimmig sind.												
Ich verweise bei der Abwehr von Gehaltsforderungen meiner Mitarbeiter auf Richtlinien „von oben“.												
Ich fordere bei meinen Mitarbeitern effektivere und effizientere Prozesse ein, damit ich jederzeit Downsizing-Aktivitäten realisieren kann.												
Ich forcieren Mitarbeiter-Selbstkündigungen durch Aufgabendelegation an sie, die zuverlässig zum Scheitern führen.												

Statements	Einstellungen (a)						Verhaltensweisen (b)					
	Volle Zustimmung	Überwiegende Zustimmung	Teilweise Zustimmung	Seltene Zustimmung	Keine Zustimmung	Nicht zutreffend	Oft angewendet	Überwiegend angewendet	Teilweise angewendet	Selten angewendet	Nie angewendet	Nicht zutreffend
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Ich sondiere in Gesprächen die Situation ohne frühe Festlegungen.												
Ich verwende bei Verhandlungen Redewendungen, ohne auf die Forderungen des Gegenübers einzugehen.												
Ich stelle bei Diskussionen die Vorteile für mein Gegenüber heraus, um meine Ziele zu erreichen.												
Ich halte meine Absichten in Gesprächen bewusst zurück.												

Test-Auswertung

Zur Test-Auswertung lassen sich die Test-Ergebnisse sowohl unter einer Gesamt-, als auch unter einer Detailperspektive analysieren.

Gesamtsicht:

Schritt 1:

Verbinden Sie Ihre Bewertungen zu a) und zu b) jeweils separat mit einem geraden Strich nach unten. Sie erhalten hierdurch Ihr jeweiliges Profil, inwieweit Sie den aufgeführten Vorgehensweisen zustimmen (a) und in welchem Umfang Sie es aktiv in Ihrer Berufswelt anwenden (b).

Schritt 2:

Markieren Sie Ihre Bewertungen mit voller und überwiegender Zustimmung (a) und vergleichen Sie diese mit den „sehr oft“- und „oft“-Bewertungen Ihrer Anwendungsintensität (b). Hierdurch ermitteln Sie den Gleichklang von Ihren Einstellungen und den daraus folgenden Verhaltensweisen.

Schritt 3:

Ermitteln Sie die Diskrepanzen in Ihren Bewertungen zwischen Ihren klassifizierten Zustim-

mungsgraden und Ihren Einschätzungen zur Anwendung. Sie ermitteln somit die Missklänge im Wechselspiel von

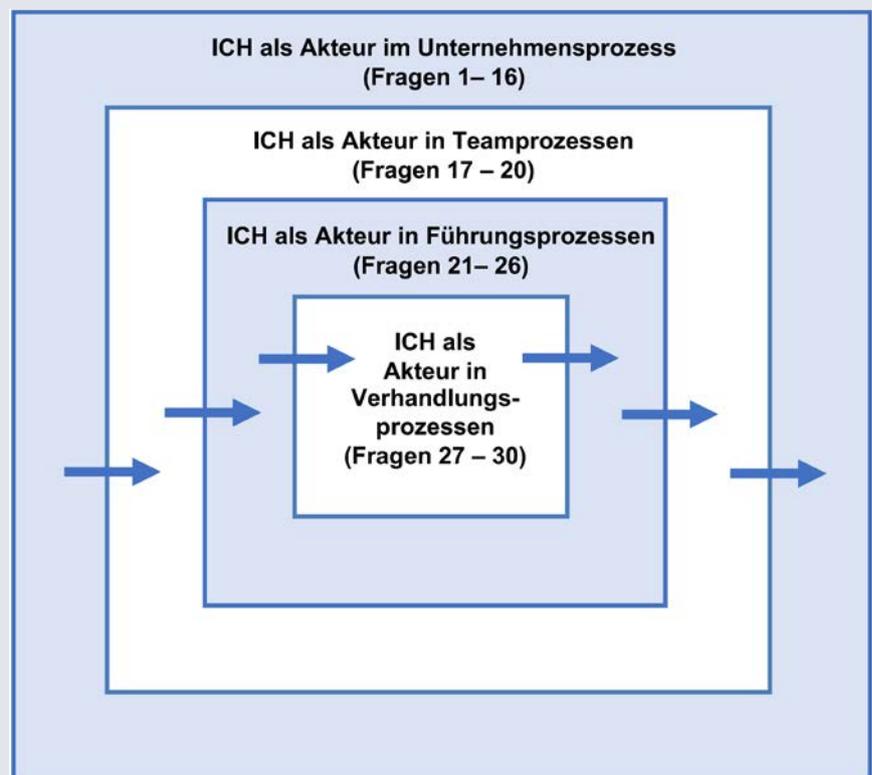


Abbildung 1: Betrachtungsebenen des Dirty-Tricks-Test

Quellen: STREICH: Test-Zusammenstellung nach Informationen aus: Streich: Fit for Leadership, 2016; STREICH: Testbuch Leadership, 2018; JAMES: The 7 Dirty Tricks That Bosses Play (and How to Cope), CDS News, 25.08.11; ABDEL-LATIF: Quick and Dirty – Die geheimen Strategien und Taktiken des Verhandlungsprofis, 2015; BETTERMANN/BAUER-JELINEK: Regeln der Macht, Focus 7/08; REINHARDT: Machiavelli: oder die Kunst der Macht, 2012.

Ihren Einstellungen zu Ihren Verhaltensweisen – also gewissermaßen die Diskrepanz zwischen dem, was Sie wollen und was Sie tun.

Schritt 4:

Dokumentieren Sie, welche Ergebnisse aus Schritt 2 Sie beibehalten wollen und welche Ergebnisse aus Schritt 3 Sie verändern wollen.

Detailsicht:

Sie können Ihre Auswertungsergebnisse weiter spezifizieren, indem Sie Ihre Ergebnisse der Fragestellungen den jeweiligen Betrachtungsebenen zuordnen (siehe Abbildung 1). Hierdurch fokussieren Sie Ihre Einstellungen und Verhaltensweisen auf einzelne Wirkungsfelder im Gesamtunternehmen. Dies kann Ihnen helfen, besonders dort zuerst aktiv zu werden,

wo große Diskrepanzen zwischen Ihren Einstellungen und Verhaltensweisen vorliegen.

Erarbeiten Sie abschließend, unter Einbeziehung Ihrer Auswertungen der Gesamt- und Detailsicht, die für Sie wichtigsten **Top 4-Verhaltensweisen**, die Sie in Zukunft in Ihrem Berufsalltag intensiver anwenden wollen.

Aktions-Nr.:	Fragestellungen:						
	Was?	Warum?	Bis wann?	Mit wem?	Wie?	Welche Erfolgskriterien?	Wie Erledigungsstand?
1							
2							
3							
4							

Aktionsplan mit zentralen Fragestellungen