

DER PROFILER

Ausgabe Juli 2024

EXZELLENZ IN MENSCHENKENNTNIS



In dieser Ausgabe

Juli 2024

BEITRÄGE

Mag. ^a Patricia Staniek, BBA:	Die Körpersprache von Präsident Joe Biden und Donald Trump
Peter M. Werner:	Der Feind in meinem Büro
Alexander Datzer:	Ermittlungen und Informanten
Renate Sandler:	Weshalb wir im Profiling auf Etikette nicht verzichten können
Mag. ^a Martina Hofer Moreno:	People, Passion und Performance (Folge 2)
Simon Degenkolb:	Bewerberchecks
Mag. ^a Patricia Staniek, BBA:	Jahresausbildung zur/m CERTIFIED PROFILER

TERMINE

Jahresausbildung zur/m CERTIFIED PROFILER
Mimik/Persönlichkeitsanalyse
How to become impressive
HR-Recruiting – Fragen wie ein Profiler im Bewerbungsgespräch

Die Körpersprache von Präsident Joe Biden und Donald Trump

Eine Zusammenfassung

Mag.^a Patricia Staniek, BBA

Was erzählt uns die Körpersprache von Präsident Joe Biden und Donald Trump bei der CNN PRESIDENTIAL DEBATE? Menschen interpretieren, was sie sehen mehr, als dass was sie hören. Wobei die Körpersprache lediglich eine Vermutung über die Kompetenzen und Fähigkeiten zulässt und im Endeffekt sagt sie nichts über die tatsächlichen mentalen und kognitiven Fähigkeiten der beiden Kandidaten aus. Sie hinterlässt einen Eindruck, oft einen Bleibenden.

Ich habe mir das Duell angesehen und für Medienanfragen analysiert. Dazu ein paar Aspekte, die für den Laien durchaus erkennbar sind. Ich beziehe mich dabei auf einige Videosequenzen. Ein Video ist ein Ausschnitt aus einer Wirklichkeit, aus einer Sequenz eines Lebens. Gewisse Anzeichen können kurzfristig auftreten, manches läuft in Phasen und manches erscheint permanent an der Verhaltensoberfläche.

Donald Trump betritt mit sehr grimmig wirkendem Blick die Bühne, seine Augenbrauen senkt er ab, auf der Stirn zeigen sich Absenkungsfalten, diese Brauenbewegung kommt aus dem Bereich des Ärgers. Es könnte in diesem Kontext ein Gedanke dahinterstehen, wie: DON'T MESS WITH ME. Er wirkt beim Hereinkommen einerseits bedrohlich, andererseits wirkt er auch, als würde er sagen: „Na dann komm ich halt“, so als hätte man ihn inständig bitten müssen, das Studio zu betreten. Verzeihen Sie den Vergleich: Es wirkt auf mich, als würde sich ein Hulk über die Bühne schieben.

Seine Arme pendeln weit, seine Schultern bewegen sich mit. Wobei sein linker Arm mehr schwingt. Er geht langsam, sehr bedächtig, mit größeren Schritten zum Rednerpult. Seinen Blick wendet er keine Sekunde dem Publikum vor den TV-Geräten zu. Erst als er vor dem Podest steht, schaut er in die Kameras, grimmig. Sein Sakko ist offen. Donald Trump ist ein Regelbrecher, so erlaubt er sich auch das Sakko offen zu lassen, um vermutlich lässiger zu wirken. Seine Gestik ist in der oberen Körperhälfte und wirkt daher dynamischer als die von Präsident Joe Biden. Donald Trump bespielt eine breite Palette an emotionalen

Mimiken und eindeutiger Körpersprache. Er zeigt sich arrogant bzw. überheblich, er zeigt sich ärgerlich, er wertet ab und belächelt.

Präsident Joe Biden hingegen hatte eine andere optische Wirkung. Er hält sich ans Protokoll bzw. an den Knigge. Ein geschlossenes Sakko lässt mehr den Eindruck entstehen, dass ein Mensch sich „korrekt, den formalen Regeln und Werten entsprechend“ zeigt. Bezeichnend für eine Alterskörpersprache war sein Gang. Alte Menschen machen meist kleine Schritte und schieben dabei die Beine mehr, als sie sie heben. Die Bewegungen sind dabei nicht fließend, sondern wirken fahrig und steif. Die Gestik war kaum vorhanden, einmal hob er beim Hereinkommen die Hand zum Gruß und schaut ins Publikum, ein Pluspunkt für ihn. Kurz hob er noch seinen rechten Arm ein Stück, als Zeigegeste. Dieser blieb aber in einem nicht dynamisch wirkenden Bereich. Es wirkte kraftlos. Ebenso seine Stimme. An manchen Punkte rauschte „Kraft“ durch ihn durch. So zeigte er einen deutlichen Dirty Smile, bestehend aus einem Lächeln und einem abwertenden unilateralen Hochziehen (Verachtung) des Mundwinkels, begleitet von einem leichten Kopfschütteln.

Bei Präsident Joe Biden sind Stress-Symptomatiken, wie erhöhter Blinzelschlag sichtbar. Es wurde seither permanent diskutiert, ob er dement ist oder nicht. Ob er dement ist oder nicht, liegt in ärztlicher, neurologischer Kompetenz zu beantworten, nicht in meiner. Alt sein ist ein Privileg und bringt Begleiterscheinungen mit. Und die Körpersprache des Alters sagt eben noch nichts über die mentale und kognitive Fähigkeit der Person aus. Meine Großmutter wurde 104 Jahre alt, sie war körperlich verfallen, doch ihr Geist war bis zu ihrem Tod wach. Sie war mental und kognitiv noch bestens drauf.

Über Präsident Joe Bidens Mimik möchte ich eine Anmerkung machen. Als Hypothese ausgesprochen: Es könnte sein, dass an seinem Gesicht über die Zeit ein paar Manipulationen durchgeführt wurden, um so ein jugendlicheres Aussehen zu vermitteln.

Die Körpersprache von Präsident Joe Biden und Donald Trump

Eine Zusammenfassung

Mag.^a Patricia Staniek, BBA

Diese Hypothese ist von Präsident Biden nicht offiziell bestätigt. Sollte dies so sein, ist ein Teil der emotions-reduzierten Mimik, damit erklärbar. Normalerweise würde man einem Kontrahenten den Kopf zuwenden, Bidens Kopf blieb – bei den Videoausschnitten – meist nach vorne in die Kameras gerichtet, gelegentlich schaute er zu ihm. Manchmal bewegten sich seine Augen in Richtung Trump, wobei der Kopf in Richtung Kamera blieb. Seine Augen wirken oft, als würden sie aus einer starren Maske herausblicken.

Wenn Menschen altern, wird oft das Drehen des Halses schwierig, die Kopfbewegungen sind reduzierter. Er schließt manchmal die Augen fest und hält sie kurz geschlossen. Das machen wir, wenn wir auf etwas nicht hinsehen wollen, wenn wir unter Stress geraten oder, wie ich es bei Präsident Joe Biden bemerkte, schließt er sie dann, wenn er ein Wort nicht findet oder versucht einen Satz zu bauen. Er schaute immer wieder in Richtung Moderation, sein Blick wirkte dabei so, als würde er ins Leere gehen, sein Mund war etwas geöffnet. Wir öffnen den Mund, wenn wir überrascht sind oder wie im Falle Präsident Joe Biden, in Verbindung mit diesem Blick in einer Überforderung sind. Natürlich verlangsamt sich dann auch die Sprache und es gibt manchmal Hinweise darauf, dass er Schwierigkeiten hat, den Inhalten zu folgen und Wörter zu finden. Bidens Stimme wirkt monoton.

Wenn Menschen Alterserscheinungen oder Verbraucherscheinungen haben, sehen wir das an der gebeugten Haltung. Oft haben sie aufgrund von Muskelschwächen, Schwierigkeiten aufrecht zu stehen. Die Schritte sind klein, oft steif und schlurfend. Die Beine heben sich nicht mehr so an. Bei vielen geht durch gebeugte Haltung auch die ursprüngliche Körpergröße verloren. Ein weiteres Zeichen können Schwierigkeiten beim Aufstehen oder beim Koordinieren von Körperbewegungen sein.

Ob Präsident Joe Biden ins Amt gehört oder nicht, obliegt mir nicht zu diskutieren. Ich habe Respekt vor dem Alter und auch vor Leistung.

Wenn Präsident Biden gehen muss oder wird, sei ihm hoffentlich eine würdevoller Abgang sicher.

Abschließend ist nochmal angemerkt: Körpersprache hat eine enorme Wirkung, sagt aber oft nichts über die mentale und kognitive Kapazität aus.

Mag.^a Patricia Staniek, BBA, ist Wirtschaftskriminal-Analytikerin, Profiler und Akad. Expertin für int.

Sicherheitsmanagement. Sie ist Ausbilderin für CERTIFIED PROFILER für Wirtschaft und Sicherheit und beschäftigt sich mit Betrug am Menschen, z.B. als Expertin in ATV in der Sendung „Reingelegt“!



Der Feind in meinem Büro

„Warum haben wir das alle so lange nicht gesehen?“

Peter M. Werner

Mein Kunde, der Geschäftsführer eines mittelständischen Produktionsbetriebs, eines größeren Familienbetriebs, dem ich von einem befreundeten Unternehmer empfohlen worden war, hatte mich am Telefon vorgewarnt. „Ich sag's Ihnen gleich, die Stimmung bei uns ist wirklich Endzeit.“ Und er hatte Recht.

Nach dem Erstgespräch in seinem Büro sprach ich einzeln mit den drei Mitgliedern des kleinen Teams von Buchhalterinnen. Sie saßen mir gegenüber, zitternd, verunsichert, die Fehler für das Geschehene bei sich selbst suchend. Was war passiert.

Claudia (Name geändert) war seit mehr als zwanzig Jahren Buchhalterin in dem Unternehmen. „Sie ist mit dem Unternehmen mitgewachsen“, meinte der Geschäftsführer. Jeder im Betrieb mochte und respektierte Claudia, sie kannte die Prozesse in- und auswendig, war eigentlich nicht mehr wegzudenken, ein Teil der Familie.

„Vor zehn Jahren hatte sie daheim Probleme, das haben wir schon gemerkt. Sie war unkonzentriert und fahrig, ich glaube, da haben ihr Mann und sie sich getrennt. Dann ging es wieder. Eigentlich so wie davor.“

Bis zu jenem für das Unternehmen denkwürdigen Tag im vergangenen Jahr. Die Firma hatte einen neuen Wirtschaftsprüfer bekommen. Dem fiel in der Kreditorenbuchhaltung auf, dass einige der Zahlungen an Lieferanten erfolgten, die laut Stammdaten 200 Kilometer und noch weiter entfernt logierten. Da das Unternehmen aber auf Regionalität setzte, wurde der Prüfer neugierig. Er stellte fest, dass viele der Zahlungen an fingierte Firmen getätigt worden waren, deren Stammdaten Claudia in betrügerischer Absicht angelegt hatte.

Dann kam ich ins Spiel. Nach den Gesprächen mit den anderen Beteiligten führten der Geschäftsführer und ich gemeinsam Gespräche mit Claudia. Dabei stellte sich heraus, dass die persönliche Krise vor rund zehn Jahren zu einer Spielsucht geführt hatte. Anfangs nur Ablenkung, die geringen Gewinne taten gut. Dopamin. Belohnung. Dann wurde es mehr und die Verluste begannen. Kognitive Dissonanz. Verdrängung. Lügen. Und Manipulation.

Claudia nutze ihre Sympathiewerte und ihre Stellung im Unternehmen geschickt aus. Sie war zwar keine Leiterin, die Führungsaufgaben lagen beim Geschäftsführer, aber aufgrund ihrer Erfahrung war Claudia „prima inter pares“. Damit konnte sie alleine Rechnungen erstellen, genehmigen und die Zahlungen ausführen. Die Höhe der Einzelrechnungen blieb stets unter gewissen Grenzen, nur die Anzahl der Scheinlieferanten wurden immer größer. Dem alten Wirtschaftsprüfer waren die Manipulationen ebenfalls nicht aufgefallen, weil er die Kreditoren niemals hinterfragt hatte.

Aus Claudias malversivem Verhalten ergab sich letztendlich ein Schaden im höheren sechsstelligen Bereich, ein schwerer aber zum Glück nicht existenzieller Schlag für das Unternehmen. Am Impact für die Unternehmenskultur – Image, Arbeitsklima, Vertrauensverlust – wird man voraussichtlich noch länger zu arbeiten haben.

Als Reaktion haben wir ein smartes, mehrstufiges Kontrollsystem (Gewaltentrennung, Pouvoirs, Kontrollen/Audits, aber auch Information und Sensibilisierung) implementiert, das ähnliche Schäden, nicht nur in der Buchhaltung, sondern im gesamten Unternehmen in Zukunft bestmöglich verhindern wird.

Mein Kunde hat mir übrigens erlaubt, die Story anonymisiert weiter zu erzählen. Er meinte, „Okay, so wird niemand erkannt und... wenn es hilft, dass andere nicht so reinfallen wie wir, macht's echt Sinn.“

Peter M. Werner lebt in Oberösterreich und ist selbständiger Fraud-Experte. Er verfügt über jahrelange Management-Erfahrung sowie fundierte Fraud-Expertise durch 15 Jahre forensische Arbeit in Unternehmen mit hunderten forensischen Audits und Interviews.

www.pmwerner.at



Ermittlungen und Informanten

Der schmale Grat der Informationsgewinnung

Alexander Datzer

Manus manum lavat. Dass eine Hand die andere wäscht, brachte schon der römische Philosoph, **Lucius Annaeus Seneca**, mit seinem berühmten Zitat zu Wort. Viel jünger hingegen sind Rechtsnormen und Gesetzesmaterien, die Informationen und die Weitergabe von durchwegs sensiblen Inhalten immer mehr unter Schutz stellen. Eine moralische und juristische Handbremse in der Informationsgewinnung? Daher spielt die Fähigkeit, vertrauenswürdige Informationen verwertbar und legal zu beschaffen, im heutigen Informationszeitalter eine maßgebliche Rolle für Ermittler. In vielen verschiedenen Phasen der Ermittlung entscheidet der Zugriff auf korrekte und verlässliche Informationen von Informanten über Erfolg oder Misserfolg. Der Grat zwischen legaler Informationsgewinnung zur Wahrheitsermittlung und den rechtlichen Grauzonen bleibt dennoch schmal.

Ob polizeiliche Ermittler oder von Gesetzes wegen befugte Berufsgruppen wie Berufsdetektive; jeder legitimierte Ermittler benötigt einerseits den höchstmöglichen Informationsgehalt zur Falllösung, andererseits sind rechtliche Grenzen zu bedenken, nicht zuletzt wegen der Verwertbarkeit der Informationen. Dazu gehören eben Befugnis, Wissen und Struktur. Der Beginn einer Untersuchung erfordert für Ermittler ein solides Verständnis für ihre Informationsbedürfnisse. Eine genaue Analyse des Falls und eine klare Definition der benötigten Informationen ist daher unerlässlich. Durch die Festlegung konkreter Ziele können Ermittler gezielt vorgehen und so sicherstellen, dass sie nur die fallrelevanten Informationen sammeln, um ihre Untersuchungen effizient voranzutreiben.

Erfolgt eine Information durch einen Informanten oder durch Vertrauenspersonen, ist der Vertrauensgewinn in der Informationsbeschaffung essenziell und die Pflege von Beziehungen zu diesen Informationsquellen wesentlich. Ermittler müssen in der Lage sein, Vertrauen aufzubauen und eine gute Beziehung zu potenziellen Informanten zu entwickeln. Dies erfordert Empathie, Kommunikationsgeschick und die Fähigkeit, Diskretion zu wahren. Durch den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses können Informanten dazu ermutigt werden, entscheidende Informationen preiszugeben, die für die Ermittlung von wesentlicher Bedeutung sind.

Ein wichtiger Aspekt in der Informationsbeschaffung ist die Überprüfung der Glaubwürdigkeit von Informationsquellen. Ermittler müssen die Zuverlässigkeit und Integrität der genutzten Informationen überprüfen. Dies kann durch Scharfsinn, Faktenchecks und den Abgleich von Informationen mit anderen Quellen sowie bereits aufliegenden Ermittlungsergebnissen erfolgen. Durch eine sorgfältige Überprüfung müssen Ermittler sicherstellen, dass sie nur auf verlässliche Informationen zurückgreifen, um Fehlinformationen vermeiden.

Darüber hinaus müssen Ermittler sensibel vorgehen, um die Vertraulichkeit ihrer Informationsquellen zu wahren. Der Schutz der Identität von Informanten und die Gewährleistung ihrer Sicherheit sind unerlässlich, um das Vertrauen in die Zusammenarbeit aufrechtzuerhalten. Ermittler sollten sich bewusst sein, dass der Schutz der Informationsquellen nicht nur ethisch geboten ist, sondern auch dazu beiträgt, zukünftige Kooperationen zu sichern.

Der Vertrauensgewinn in der Informationsbeschaffung ist ein komplexer Prozess, der Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeiten und eine sorgfältige Überprüfung erfordert. Ermittler müssen in der Lage sein, Beziehungen aufzubauen, die Glaubwürdigkeit von Informationsquellen zu überprüfen und die Vertraulichkeit zu wahren, um effektiv an die richtigen Informationen zu gelangen. Nur durch einen verantwortungsvollen Umgang mit Informationsquellen können Ermittler sicherstellen, dass ihre Untersuchungen auf einer soliden und vertrauenswürdigen Informationsbasis beruhen. Aus der Ermittlerperspektive bleibt es ein schmaler Grat, aber er bietet eine solide Basis zur effizienten Falllösung.

Alexander Datzer ist staatlich geprüfter, gewerblich lizenzierter Berufsdetektiv, Certified Profiler, zertifizierter Datenschutzexperte, Keynotespeaker sowie Vortragender zu Kriminalprävention. Seine Wiener Kanzlei ist auf die Beweissicherung in Wirtschaftsdelikten und Betrugsfällen spezialisiert. www.era.wien



Weshalb wir im Profiling auf Etikette nicht verzichten können

Was hat Knigge mit Profiling zu tun?

Renate Sandler

In einer Zeit, in der persönliche Interaktionen zunehmend digitalisiert werden, bleibt die Bedeutung von Respekt, Wertschätzung und Höflichkeit – die Grundpfeiler der Lehren von Freiherr Knigge – unverändert. Als Impulsgeberin für Stil und Etikette, und nicht nur da, sind mir die Werte Respekt, Wertschätzung und Höflichkeit sehr wichtig. Werte, die nicht nur im zwischenmenschlichen Umgang, sondern auch in vielen beruflichen Zusammenhängen unerlässlich sind. Doch was hat Knigge mit Profiling zu tun? Die Antwort auf diese Frage ist tiefgründiger, als man auf den ersten Blick vermuten würde.



©Adobe Stock

Adolf Freiherr Knigge, uns meist bekannt als Synonym für gute Manieren und korrektes Benehmen, lehrt uns, wie wichtig ein respektvoller und wertschätzender Umgang ist. Ihm war nicht wichtig, wie wir das Essbesteck richtig halten, sondern, wie wir bei Tisch miteinander agieren, um nur ein Beispiel zu nennen. Dazu gehört die Fähigkeit, empathisch zuzuhören, frei von Vorurteilen zu beobachten und Situationen und Personen differenziert zu beurteilen. Diese Fähigkeiten sind natürlich auch für das Profiling von großer Bedeutung.

Profiler analysieren das Verhalten von Menschen, um Muster zu erkennen und Vorhersagen treffen zu können. Dies ist nicht nur in der Kriminalistik, sondern auch zum Beispiel im Personalwesen oder in Vertragsverhandlungen wichtig. Denn überall ist ein respektvoller und wertschätzender Ansatz unerlässlich. Warum? Weil der Kern der Arbeit eines Profilers das Verständnis für die menschliche Psyche ist. Wer Menschen analysiert, muss ihnen mit Respekt

und Wertschätzung begegnen, um ihre Handlungen und Motivationen zu verstehen.

RESPEKT bedeutet in diesem Zusammenhang, jede Person als einzigartiges Einzelwesen anzuerkennen und nicht vorschnell zu urteilen. So kann man voreingenommene Schlussfolgerungen vermeiden und eine objektive Analyse erarbeiten. Die Wertschätzung sorgt dafür, dass man die Vielschichtigkeit menschlichen Verhaltens und die Komplexität jeder einzelnen Situation anerkennt.

Ein Profiler, der sich an den Prinzipien von Knigge orientiert, wird somit danach trachten, seine Analysen fair und unvoreingenommen zu erstellen. Er wird darauf aufpassen, die Würde und Rechte der Person, die er analysiert, zu wahren. Dies ist besonders wichtig, da Profiling oft in sensiblen Kontexten stattfindet, in denen die Konsequenzen von Fehlurteilen schwerwiegend sein können.



©Adobe Stock

HÖFLICHKEIT schließlich schafft eine Basis des Vertrauens. In Gesprächen und Interviews erwirkt eine höfliche und respektvolle Umgangsweise oftmals, dass sich die Personen eher öffnen und ehrlicher sind. Das Ergebnis sind bessere und genauere Informationen, was wiederum für eine fundierte Analyse unerlässlich ist.

Die Werte Respekt, Wertschätzung und Höflichkeit sind also nicht nur in zwischenmenschlichen Beziehungen, sondern auch im professionellen Kontext des Profiling von großer Bedeutung.

Weshalb wir im Profiling auf Etikette nicht verzichten können

Was hat Knigge mit Profiling zu tun?

Renate Sandler

Sie tragen dazu bei, dass Profiling nicht nur präziser und effektiver, sondern auch ethisch und verantwortungsvoll durchgeführt wird.

Indem Profiler diese Werte verinnerlichen, verbessern sie nicht nur ihre eigenen Arbeitsmethoden, sondern tragen auch dazu bei, das Vertrauen und die Zusammenarbeit mit den Menschen zu stärken, die sie analysieren. Dies schafft eine Arbeitsumgebung, die auf gegenseitigem Respekt basiert und in der sich alle Beteiligten sicher und respektiert fühlen.

Doch nicht nur das ständige Leben und Anwenden der beschriebenen Werte ist essentiell, sondern generell das Auftreten eines Profilers. Seine Arbeit erfordert ein hohes Maß an Professionalität, was sich auch in einer passenden Kleidung und im anlassgerechten Auftreten widerspiegelt. So ist es wichtig, die Umgangsformen zu kennen, um in verschiedensten Situationen kompetent auftreten zu können.



©Adobe Stock

Der Dresscode „Business Attire“ lenkt durch die empfohlene eher dunkle, formelle Kleidung nicht von den Inhalten ab und ist somit die beste Wahl im Profiling. Frei nach dem Motto „Der erste Eindruck zählt“ kann also ein tadelloses Erscheinungsbild und die angemessene Begrüßung bereits der gelungene Auftakt für erfolgreiche Verhandlungen sein.

Ein der Situation angepasstes Gesamt-Outfit, ein stets professionelles Verhalten, frei von persönlichen Emotionen und der respektvolle Umgang sind somit nicht nur Zeichen von guten Umgangsformen bzw.

Manieren, sondern auch ein wichtiger Schlüssel zum beruflichen als auch privaten Erfolg sowie zur effektiven Profiling-Arbeit, gleichgültig, in welchem Kontext diese verwendet werden.

In einer Zeit, in der die ethischen Standards in vielen Berufen immer wichtiger werden, zeigt sich, dass die Grundregeln aus dem Buch Adolph Freiherr Knigge aus dem Jahr 1788 ‚Vom Umgang mit dem Menschen‘ noch immer zeitlos und universell anwendbar sind. Bieten sie doch eine wichtige und wertvolle Orientierungshilfe, damit wir in der Lage sind, in nahezu jeder Situation anlass- und adressatengerecht und vor allem respektvoll handeln zu können. Und zwar ganz egal, ob im Alltag oder in komplexen beruflichen Kontexten wie dem Profiling.

Renate Sandler ist Trainerin für Business Etikette.

Als Vorstandsvorsitzende der Österreichischen Knigge Gesellschaft und Vorstandsmitglied der Deutschen Knigge Gesellschaft e.V. ist sie die Ansprechpartnerin für Unternehmen im Bereich zeitgemäße Umgangsformen.

www.knigge-institut.at



©Doris Kucera

People, Passion und Performance

Punkten in bewegten Zeiten (Folge 2)

Mag.^a Martina Hofer Moreno

„Die Champions des Winters werden im Sommer gemacht und umgekehrt! Wer mit unterschiedlichen Bedingungen am besten klarkommt, gewinnt in entscheidenden Momenten.“ Diese Ansicht meines ersten Sportcoaches gilt auch heute in der Sport- und Arbeitswelt, z. B., um Veränderungsprozesse oder (andere) herausfordernde Situationen zu meistern. Dazu zählt, laufend zu evaluieren und zu reflektieren, ob Veränderungs- oder Handlungsbedarf besteht. So wie auf einem Volleyballfeld ist auch beruflich agiles, intelligentes „Umschalten“ vorteilhaft, u.a. bei (Vertrags)verhandlungen.



© media photos

GEMEINSAM

Das treffende Beispiel des Verhandlungsprofis Gunhard Keil zeigt, wie Teams gewinnen können: „Stellen Sie sich vor, es geht um einen langfristigen und hochpreisigen Vertrag mit weitreichenden Auswirkungen – da werden Sie kaum alleine antreten wollen, weil es:

- unterschiedliche Kompetenzen braucht
- Bedeutung dokumentiert
- die Sicherheit erhöht.

Freilich gibt es auch Herausforderungen:

- Wer redet wann?
- Warten Expert:innen nur auf Ihren thematischen Einsatz? Reden etwa Jurist:innen nur, wenn es juristisch wird?
- Was passiert, wenn keine Einigung erzielt wird?

ERFOLGREICH

In solchen Situationen hilft die folgende **Umsetzung der Volleyballstrategie** – auffangen, ans Netz spielen, Smash – bei **Verhandlungen**:

- Den „Angriff“ mit Erstaunen auffangen und in der eigenen Gruppe den Experten (m/w/x) „anspielen“.

- Diese:r Expert:in unterlegt mit Fakten und gibt an Verhandlungsführer:in weiter.
- Verhandlungsführer:in bestätigt Expert:in und leitet mit einer Frage oder Zusammenfassung an die andere Seite weiter.



© Yayapai College Athletics

PUNKTEN

Für zukünftige Erfolge ist es essenziell, das relevante Potenzial der Mitarbeitenden laufend weiterzuentwickeln. Denn im Sport und Business braucht es den sinnvollen Einsatz aller Teammitglieder.

Diese **Reflexionsfragen** können für Führungskräfte und HR-Profis nützlich sein:

- Wie sieht die aktuelle Rollenverteilung in Ihrem Team aus?
- Welche Veränderungen sind aus Ihrer Sicht wünschenswert?
- Was kann dazu beitragen?

Weitere Erfolgsfaktoren sind Thema der 3. Folge dieser Serie.

Mag.^a Martina Hofer Moreno, MBA ist Pionierin für „LEAN HR“ der smarten Verbindung im Bereich HR und Digitalisierung. Sie ist auf Prozesse spezialisiert, die „für“ HR-Leader:innen, Führungskräfte und ihre generationsübergreifenden Teams arbeiten. Dafür kombiniert sie schlanke Prozesse, HR und Digitalisierung zu einem passenden Mix.

www.erfolgsspur.at



© Blende 14, Goro por Carlos

Bewerberchecks

Welche Risiken verbergen sich hinter Bewerbungsangaben?

Simon Degenkolb

In einer zunehmend kompetitiven Arbeitswelt sind qualifizierte und vertrauenswürdige Mitarbeiter essenziell für den Erfolg eines Unternehmens. Doch nicht selten kommt es vor, dass Bewerber ihren Lebenslauf verschönern oder sogar falsche Angaben machen, um ihre Chancen auf eine Anstellung zu erhöhen. Darüber hinaus kann es bei Fachbereichen oder Führungspositionen besonders wichtig sein zu prüfen, ob bestimmte Einstellungen oder Neigungen des Bewerbers zu Konflikten führen oder sogar geschäftsschädigend sein könnten. Dieser Artikel soll sensibilisieren und aufzeigen, wie durch systematische Bewerberchecks die Echtheit der Angaben überprüft werden können, um präventiv die Risiken in der Personalgewinnung zu minimieren.



©Pexels

„Pre-Employment-Screenings“ oder Hintergrundüberprüfungen dienen zur Überprüfung von Lebensläufen und Bewerbungsunterlagen. Mithilfe von öffentlich zugänglichen Quellen und Datenbanken im Internet, bietet sich eine Fülle an Informationen, um die Angaben eines Bewerbers zu verifizieren. z.B. können akademische Titel über Universitätswebsites und auch Ausbildungsstätten auf deren Qualität und Echtheit überprüft werden.

Folglich bietet sich eine Recherche, in sozialen Medien, (LinkedIn, Xing, o.ä.) an, um wertvolle Einblicke in den beruflichen Werdegang und das Netzwerk eines Bewerbers zu erhalten. Anhand dessen können gewisse Themen auf eine mögliche politische Gesinnung, eventuelle rassistische oder intolerante Meinung deuten und somit aufgedeckt oder beseitigt werden.

Die Kontaktaufnahme mit früheren Arbeitgebern und Ausbildungsstätten ist eine der zuverlässigsten

Methoden, um die Angaben eines Bewerbers zu bestätigen. Anders als Arbeitszeugnisse unterliegt das Einholen von Referenzen keinen gesetzlichen Vorgaben und muss daher nicht wohlwollend vermittelt werden. Mithilfe von gezielten Fragestellungen ist es ein einfaches, angegebene Positionen und Leistungen, sowie charakterliche Eigenschaften oder vergangene Friktionen zu eruieren.



©Pixabay

Weiters ist die finanzielle Vertrauenswürdigkeit eines Bewerbers insbesondere für Positionen mit höheren Freigaben oder Verantwortung von Bedeutung. Eine Bonitätsprüfung ermöglicht es, relevante Informationen zum monetären Umfeld zu liefern. Diese Überprüfung sollte aus rechtlichen Gründen jedoch nur nach Rücksprache und ausdrücklicher Zustimmung des Bewerbers stattfinden.

Die Überprüfung von Bewerbern wirft rechtliche Fragen auf. In Österreich ist es grundsätzlich erlaubt, öffentlich zugängliche Informationen einzuholen. Nichtsdestotrotz ist eine Zustimmung des Kandidaten im Bewerbungsprozess unumgänglich. Somit wird eine rechtliche Absicherung für den Arbeitgeber geschaffen. Um die Privatsphäre der Bewerber zu wahren, empfiehlt es sich, den Umgang mit sensiblen Daten an Experten auszulagern.

Simon Degenkolb, ein ehemaliges Behördenmitglied, ist Geschäftsführer der INTRA Investigations AG (intra.ag). Das Unternehmen mit Sitz in Liechtenstein ist auf Ermittlungen im zivilrechtlichen Bereich sowie das Inkassowesen spezialisiert und führt regelmäßig umfassende Bewerberchecks durch.



CERTIFIED PROFILER

international zertifiziert von WKO und WIFI

16. Jahresausbildung : 28. 11. 2024 – 15. 11. 2025

BERUFSRELEVANTE AUS-UND WEITERBILDUNG

Mehr Erfolg durch exzellente Menschenkenntnis.

Die 16. Jahresausbildung startet am 20.11.2024.

Die Märkte werden härter, manche Mitstreiter:innen aggressiver. Wirtschaftskriminalität wie z.B. White-Collar-Crime, Cybercrime, Wirtschaftsspionage ist im Steigen! Verhandlungspartner:innen sind mit allen Wassern gewaschen. Der Bewerber:innen-Markt hat sich gravierend verändert, weil sich die Anforderungen in den Unternehmen ändern. HR muss flexibler denn je agieren können und gleichzeitig die wirklich passenden MitarbeiterInnen rekrutieren. Was die Unternehmen, CEOs, Führungskräfte und HR in Zukunft noch mehr brauchen ist „**Exzellenz in Menschenkenntnis**“, also fundiertes Wissen über das Verhalten des Menschen.

Setzen Sie sich ein Jahr lang intensiv mit Verhalten von Menschen auseinander. Profitieren Sie für sich und Ihr Unternehmen. Setzen Sie dieses umfassende Know-How in Ihrer täglichen Führungsarbeit, im Recruiting, in spannungsgeladenen Situationen, bei tief gehenden Konflikten, bei Sicherheits- und Compliance-Thematiken oder zur Potenzialentwicklung und Leistungssteigerung bei MitarbeiterInnen und Teams ein.

Die Ausbildung richtet sich an Menschen im Bereich Wirtschaft, wie z.B. Manager:innen, Führungskräfte, Personalist:innenn/HR sowie Wirtschafts- und Persönlichkeits-Coaches, Trainer:innen, Berater:innen, Mediator:innen, Ärzt:innen, Rettung und im Bereich Sicherheit an Polizist:innen, Sondereinheiten, Detektiv:innen, Bodyguards. Unsere Teilnehmer:innen kommen aus Österreich, Deutschland, Schweiz und Liechtenstein.

WAS HABEN DIE ZIELGRUPPEN GEMEINSAM?

Sie benötigen Exzellenz in Menschenkenntnis in Form von Profiling-Know how!

Und genau das bietet diese Ausbildung!

Als Certified Profiler arbeiten Sie mit der von Patricia Staniek entwickelten Methode Profiling PScn- Verhaltensanalyse für Wirtschaft und Sicherheit. Patricia Staniek hat über 20 Jahre Erfahrung als Expertin im Bereich Analyse des wahrnehmbaren Verhaltens des Menschen für Sie in dieser Ausbildung so aufbereitet, dass Sie mit dem erfolgreichen Abschluss dieser Ausbildung über „Exzellenz in Menschenkenntnis“ verfügen. Oder noch präziser formuliert: Menschen-ERkenntnis durch Wahrnehmung von kleinsten Verhaltensveränderungen an einer Person oder Gruppe.

Jeder Mensch hat ein „public face“, ein öffentliches Gesicht, welches er zeigt und eine öffentliche Körpersprache, Stimme und Sprache. Das „public face“ ist nicht immer im Einklang mit dem Teil des Menschen welcher nicht sichtbar, hörbar oder erlebbar sein soll. Der Mensch hat seine Gründe, bestimmte Verhaltensanteile verbergen zu wollen. Dies kann mit fehlendem Vertrauen, Angst oder auch Täuschung und Enttäuschung zu tun haben.

Bei uns ausgebildete und Certified Profiler lernen diesen Blick in das scheinbar Verborgene. Es ist nur scheinbar verborgen, denn der Körper zeigt uns Indizien und Spuren von dem was tatsächlich hinter dem „public face“ und dem uns gezeigten „public behavior“ steckt. Auch das was verborgen werden soll, zeigt und hinterlässt seine Spuren und Indizien im Außen.

Profiling PScn umfasst ein enormes Paket an geballtem Know How und Expertisen. Vom Erkennen von scheinbar verborgenen Emotionen im menschlichen mimischen und körpersprachlichen Ausdruck, über Analysen des Modus Operandi, der Signatur von Täter:innen im wirtschaftlichen als auch im Bereich der öffentlichen und privaten Sicherheit, bis hin zur verbaler Kommunikationsanalyse, Kommunikationsstrategie und linguistischer Forensik – dem Sprachprofiling.

**LADEN SIE SICH DIE
INFORMATIONSMAPPE HERUNTER!**

TERMINE

Ausbildung und Seminare

Jahresausbildung zur/m CERTIFIED PROFILER

Ausbildung 16: Start: 28. November 2024, Wien

Mimik/Persönlichkeitsanalyse

3. & 4.10.2024, 9.00 Uhr – 16.30 Uhr, Wien

How to become impressive

7. & 8.10. 2024, 9.00 Uhr – 19.00 Uhr, Palmenhaus im Wienerwald

HR-Recruiting – Fragen wie ein Profiler im Bewerbungsgespräch

4.11.2024, 9.00 Uhr – 17.00 Uhr, Wien

NÄCHSTE AUSGABE

Oktober 2024

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Mag.^a Patricia Staniek, BBA

Int. Consulting, Profiling & Criminology

Rathausstraße 3/33

1010 Wien

Grafik & Layout

Christina Pritz, Pritz Design, www.pritz-design.at