



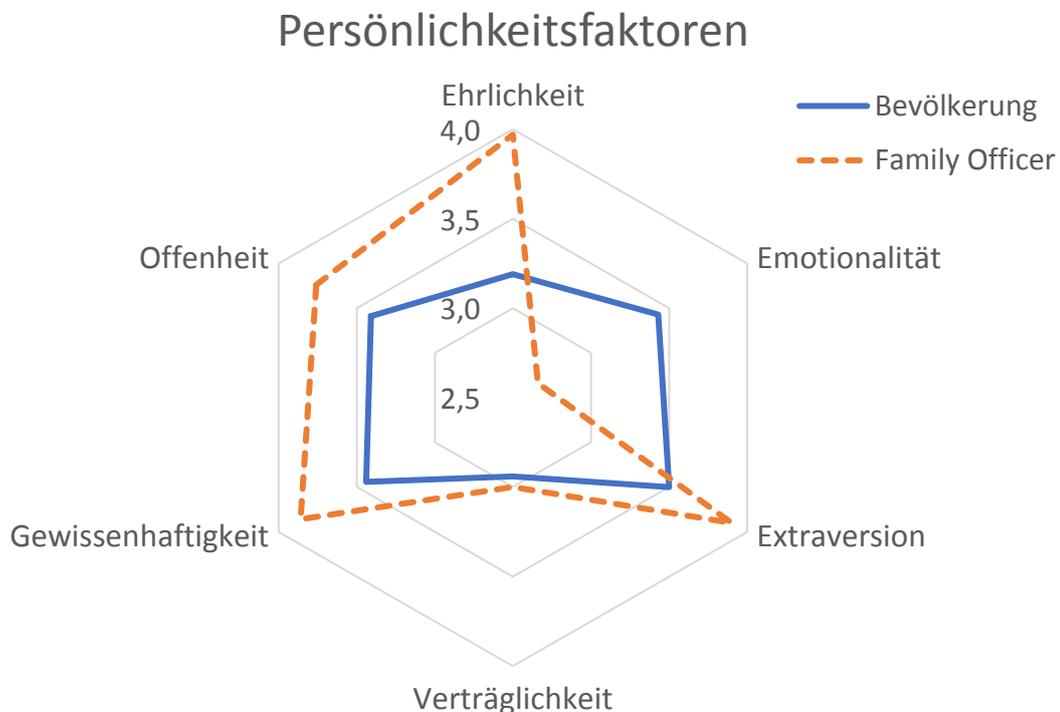
DIE DNA DER FAMILY OFFICER ENTSCHLÜSSELT

Dr. Marc Viebahn

Welche Persönlichkeit hat der ideale Family Officer? Zu dieser Frage hat man ein eigenes subjektives Idealbild vor Augen. Eine objektivierte Antwort zu dieser Frage lag bisher nicht vor. Eine breite Untersuchung des Berufsbildes zeichnet nun erstmalig ein objektives, statistisch validiertes Bild der Persönlichkeit von erfolgreichen Family Officern unter Nutzung eines Persönlichkeitsmodells.

Family Officer sind Persönlichkeiten, die sich durch einen hohen Grad an Ehrlichkeit, Gewissenhaftigkeit bei einer geringen Emotionalität auszeichnen. Zudem zeigen Family Officer ein hohes Maß an Fairness, Giervermeidung, sozialem Mut, Besonnenheit und Neugierde bei geringer Ängstlichkeit.

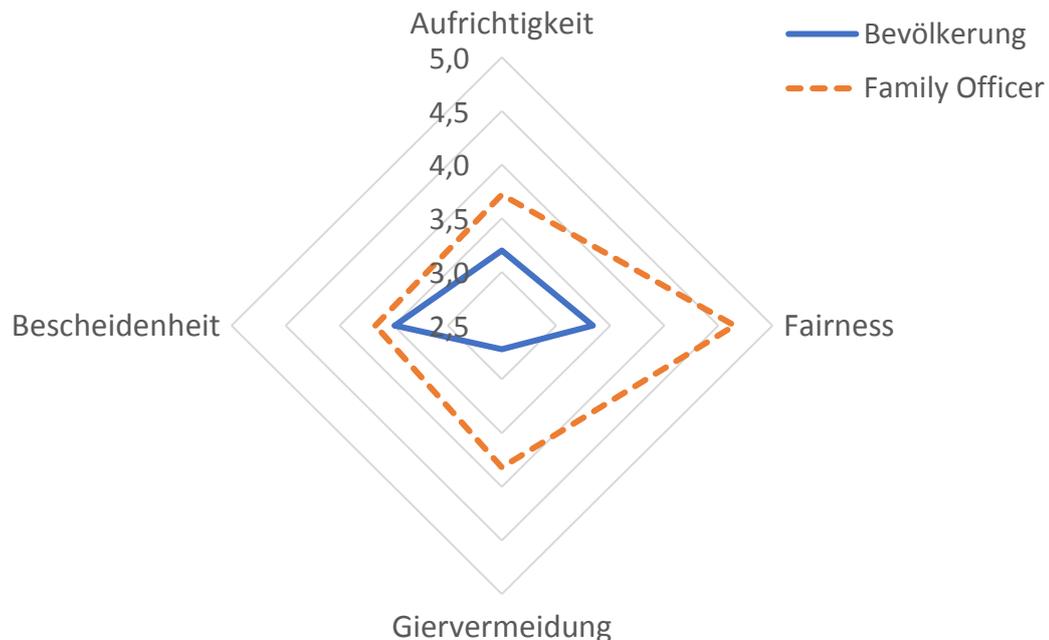
Die genannten Eigenschaften sind Persönlichkeitsmerkmale und Persönlichkeitsfacetten eines Modells, welches an das HEXACO-Modell angelehnt ist und eine Erweiterung des bekannten Big-Five-Modells darstellt.ⁱ Annähernd 50 Family Officer erklärten sich bereit, einen Fragebogen auszufüllen, aus dem die Persönlichkeitsmerkmale im Vergleich zur Gesamtbevölkerung hervorgehen.ⁱⁱ Ich möchte mich hiermit herzlich bei allen teilnehmenden Family Officern für ihre Offenheit bedanken ohne die diese Analyse nicht möglich gewesen wäre.



Family Officer unterscheiden sich in drei Persönlichkeitsfaktoren signifikant von dem Bevölkerungsdurchschnitt. Sie sind ehrlicher, gewissenhafter und weniger emotional als der Vergleichsmaßstab. Family Officer sind zwar auch extrovertierter und offener als die Bevölkerung, diese Abweichungen sind aber genauso wie das Merkmal der Verträglichkeit nicht statistisch signifikant.

Bei einer tiefergehenden Betrachtung der obigen Persönlichkeitsfaktoren werden die dahinterliegenden Persönlichkeitsfacetten sichtbar. Family Officer unterscheiden sich in 15 von 24 Persönlichkeitsfacetten signifikant von der Bevölkerung. Nachfolgend werden sieben Persönlichkeitsfacetten mit den größten Abweichungen näher erläutert.

Persönlichkeitsfaktor Ehrlichkeit

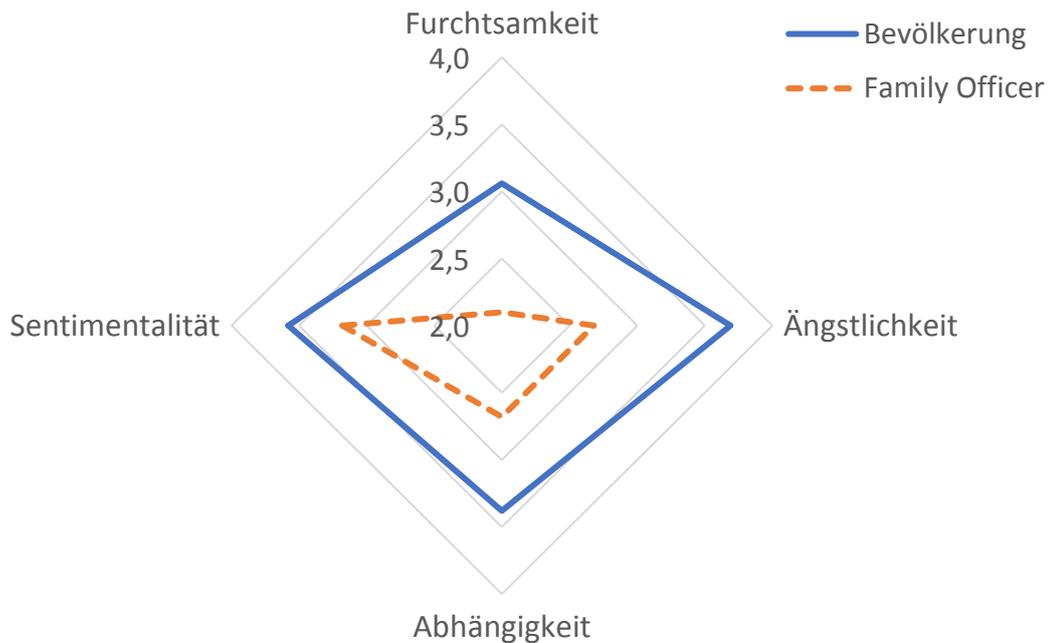


Fairness

Family Officer sind signifikant fairer als der Durchschnitt der Bevölkerung. Fairness misst dabei die Tendenz einer Person, sich selber auf Kosten anderer zu bereichern. Niedrige Werte in diesem Bereich weisen eher auf eine Bereitschaft hin, sich selber durch Betrug oder Diebstahl zu bereichern. Personen mit höheren Werten haben eine geringere Tendenz dazu, andere Personen oder die Bevölkerung auszunutzen.

Family Officer haben nicht nur eine signifikant höhere Fairness als die Vergleichsgruppe. Der Abstand der Family Officer zur Vergleichsgruppe ist in dieser Facette der größte von allen 24 Persönlichkeitsfacetten, dicht gefolgt von der Facette Giervermeidung, die ebenfalls zum Persönlichkeitsfaktor Ehrlichkeit gehört.

Persönlichkeitsfaktor Emotionalität

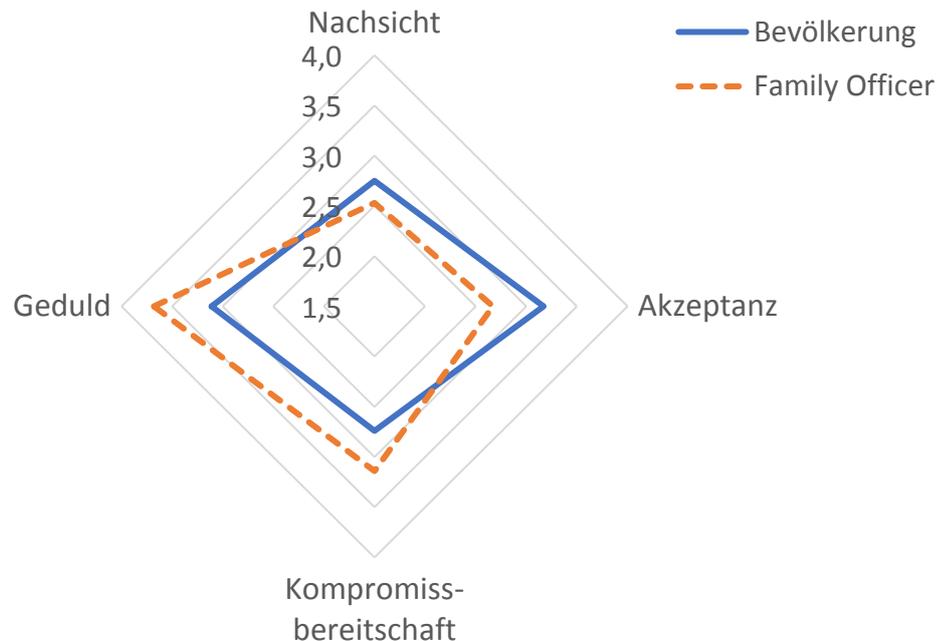


Ängstlichkeit

Family Officer sind signifikant weniger ängstlich als andere Personen. Ängstlichkeit misst hierbei die Tendenz einer Person, sich über unterschiedliche Dinge Sorgen zu machen. Personen mit niedrigen Werten der Ängstlichkeit reagieren mit weniger Angst auf Probleme und sind daher stressresistenter. Personen mit höheren Ausprägungen von Ängstlichkeit reagieren andererseits bereits auf kleinere Herausforderungen eher negativ.

Die geringere Ängstlichkeit geht mit einer ebenfalls geringen Furchtsamkeit, die die Sorge der Menschen um körperliche Versehrtheit misst, sowie einer geringeren Abhängigkeit von Anderen einher.

Persönlichkeitsfaktor Verträglichkeit

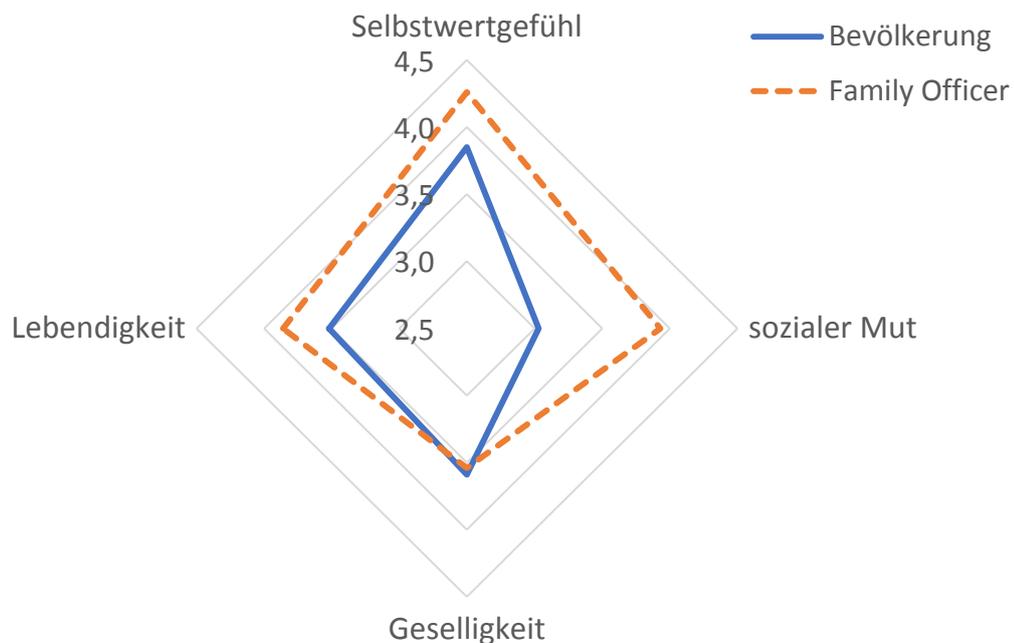


Akzeptanz / Geduld

Ein interessantes Bild zeigt sich im Persönlichkeitsmerkmal der Verträglichkeit. Family Officer haben zwar eine signifikant geringere Akzeptanz, verfügen aber gleichzeitig über eine signifikant größere Geduld. Akzeptanz misst den Grad, in dem Personen anderen Personen oder Themen gegenüber nachsichtig sind. Personen mit niedrigen Werten sind eher kritisch bei der Bewertung anderer. Höhere Werte signalisieren eher eine Zurückhaltung bei scharfen Beurteilungen bzw. Bewertungen. Family Officer sind hier signifikant kritischer in ihrer Beurteilung.

Die höhere Kritikbereitschaft geht mit einer signifikant höheren Geduld einher. Geduld misst die Tendenz, eher ruhig zu bleiben und nicht die Fassung zu verlieren. Niedrige Werte signalisieren das Risiko, eher die Fassung zu verlieren, wohingegen höhere Werte eine höhere Schwelle zum Verlust der Fassung ausdrücken. Family Officer sind also kritischer als die Bevölkerung. Gleichzeitig sind sie jedoch auch geduldiger.

Persönlichkeitsfaktor Extraversion

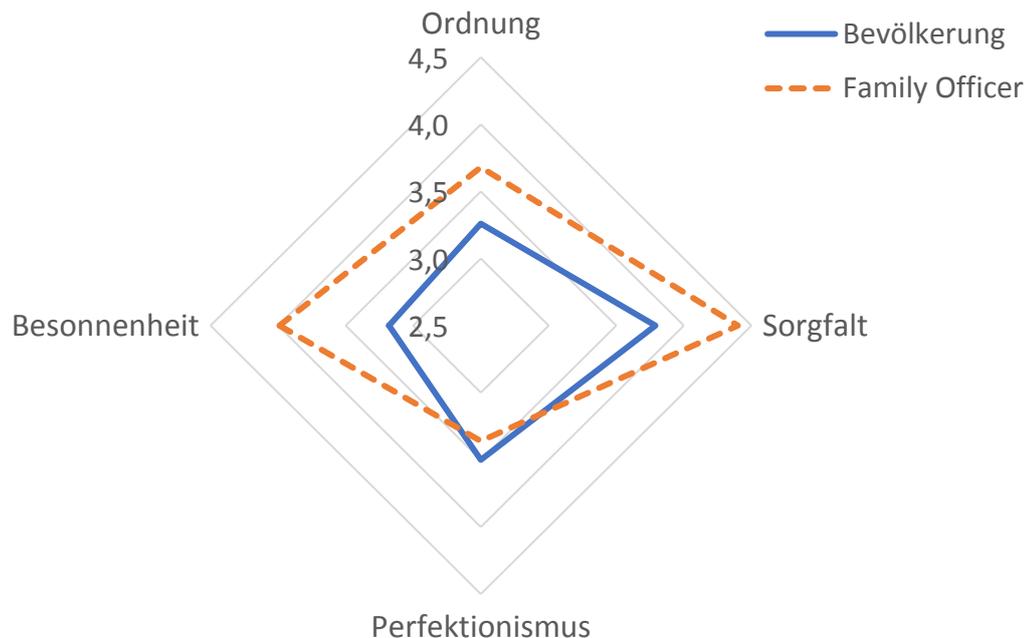


Sozialer Mut

Family Officer verfügen über signifikant mehr sozialen Mut als die durchschnittliche Bevölkerung. Sozialer Mut misst den Grad, in dem sich Personen in einer Vielzahl sozialer Situationen selbstsicher und wohl fühlen. Personen mit niedriger Ausprägung sind schüchtern und fühlen sich unsicher in Führungssituationen oder wenn sie vor einer Gruppe sprechen sollen. Menschen mit höherer Ausprägung des sozialen Mutes hingegen gehen offen auf fremde Personen zu und fühlen sich auch in Vorträgen oder Diskussionen mit mehreren Beteiligten wohl.

Sozialer Mut ist die am stärksten ausgeprägte Facette von Family Officern im Persönlichkeitsfaktor Extraversion. Zwar verfügen Family Officer auch über ein signifikant höheres Selbstwertgefühl, der Abstand zum Bevölkerungsschnitt ist hier aber viel weniger ausgeprägt.

Persönlichkeitsfaktor Gewissenhaftigkeit

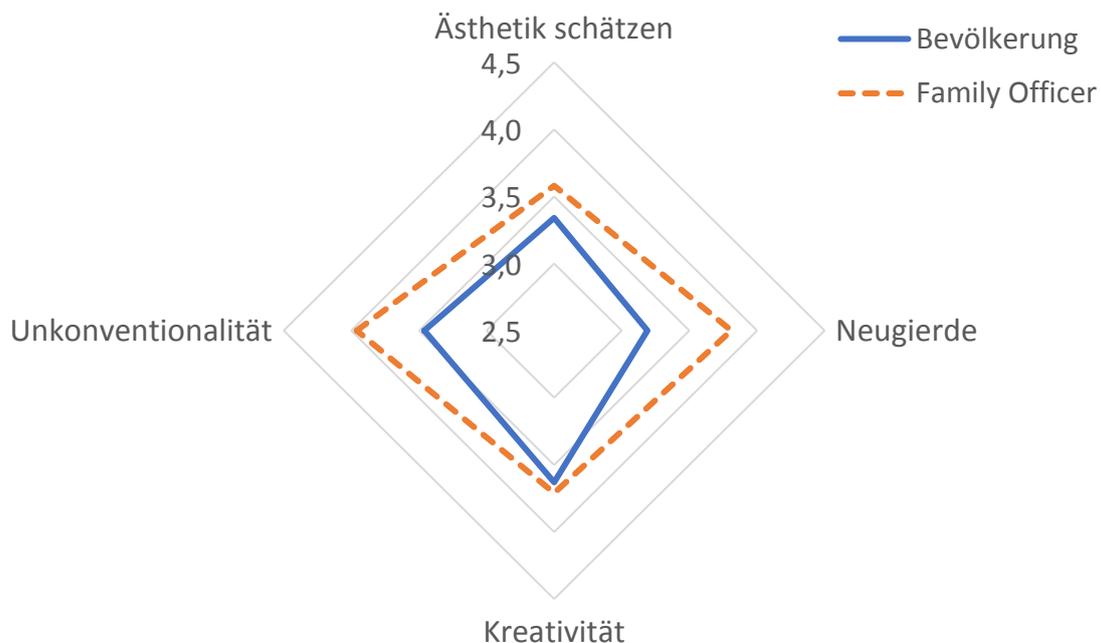


Besonnenheit

Family Officer sind signifikant besonnenere Personen als der Bevölkerungsdurchschnitt. Die Persönlichkeitsfacette Besonnenheit misst dabei die Tendenz, Themen gewissenhaft abzuwägen und wenig impulsiv zu entscheiden bzw. zu handeln. Personen mit niedriger Besonnenheit neigen eher zu impulsiven, wenig überlegten Entscheidungen. Personen mit hoher Besonnenheit wägen Vor- und Nachteile sowie Optionen vor ihren Entscheidungen sorgsam ab, haben sich unter Kontrolle und sind vorsichtig.

Neben der Besonnenheit sind Family Officer auch signifikant sorgfältiger und ordentlicher. Beides jedoch mit einem geringeren Abstand zur Durchschnittsbevölkerung.

Persönlichkeitsfaktor "Offenheit für Neues"

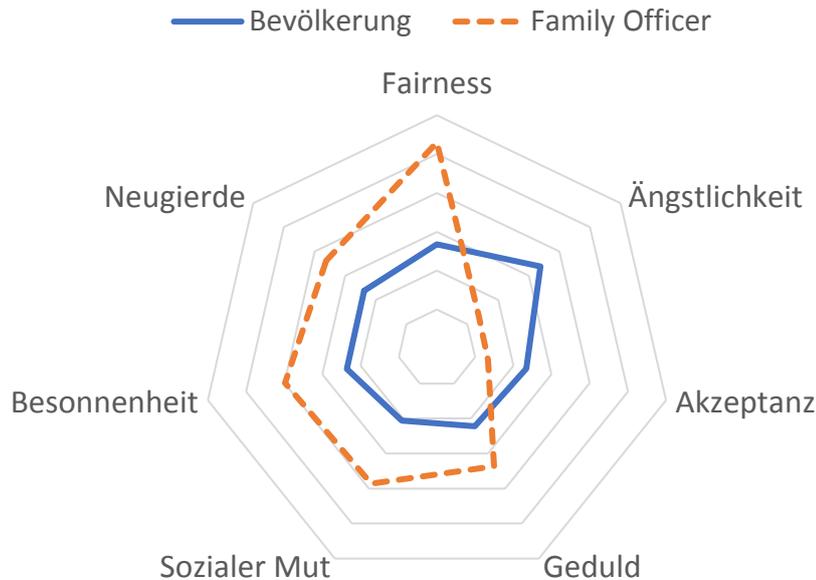


Neugierde

Family Officer sind signifikant neugieriger als der Durchschnitt. Die Persönlichkeitsfacette der Neugierde misst die Tendenz von Personen, aktiv auf der Suche nach Informationen zu verschiedensten Themen zu sein. Personen mit niedriger Neugierde verspüren weniger das Streben nach der Entdeckung von Neuigkeiten, Wissen und Erkenntnissen. Personen mit großer Neugierde sind höchst interessiert und wissbegierig. Diese Personen lesen viel und sind häufig auch an Reisen interessiert.

Auch wenn die Facette der Neugierde über eine weniger ausgeprägte Abweichung von Family Officern verfügt, so ist der Unterschied trotzdem statistisch signifikant und geht mit einer ebenfalls signifikant höheren Unkonventionalität von Family Officern einher.

Persönlichkeitsfacetten



Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Persönlichkeitsfacetten, in denen sich Family Officer am stärksten von anderen Persönlichkeiten unterscheiden sind: Fairness, Ängstlichkeit, Akzeptanz, Geduld, sozialer Mut, Besonnenheit und Neugierde. Diese Persönlichkeitsfacetten bilden die Grundvoraussetzung für einen Family Officer und sollten bei der Auswahl von entsprechenden Kandidaten besondere Aufmerksamkeit erfahren.

Nutzung der Ergebnisse

Der Beruf eines Family Officers stellt hohe Anforderungen an Persönlichkeit, Fähigkeiten und Wissen der Personen, die eine solche Funktion übernehmen wollen/ sollen. Die Einschätzung des Wissens und der Fähigkeiten von Kandidaten für Family Office Positionen lässt sich durch Beobachtung, Interviews und Analyse des Lebenslaufes einschätzen. Wesentlich schwerer ist die Beurteilung der Persönlichkeit einer Person. Geschulte Interviewer können einen subjektiven Eindruck der Persönlichkeit durch ein Interview erhalten. Die Einholung von Referenzen erweitert und

vertieft diesen Eindruck. Personen, die über einen längeren Zeitraum mit den Kandidaten zusammengearbeitet haben, lernen die Persönlichkeit häufig über mehrere Jahre vertieft kennen. Somit kann die Beurteilung der Persönlichkeit um weitere subjektive Einschätzungen erweitert werden.

Für einen objektivierten Eindruck der Persönlichkeit sollten auch Persönlichkeitstests herangezogen werden. Diese erlauben, die Persönlichkeitseigenschaften eines Kandidaten mit den durchschnittlichen Werten der Persönlichkeit erfolgreicher Family Officer zu vergleichen. Der psychometrische Test bietet somit einen objektiven Blick auf die Persönlichkeit. Auch wenn die Verwendung psychometrischer Profile wissenschaftlich nicht ohne Kritik ist und nicht alleine zur Auswahl von Personen herangezogen werden sollte, bieten diese Profile gemeinsam mit Interviews und Referenzen eine zusätzliche Dimension in der Beurteilung von Kandidaten für Family Office Positionen.

Mit den vorliegenden Daten konnten erstmals die Persönlichkeitsmerkmale von Family Officer näher bestimmt werden. Neben dem inhaltlichen Mehrwert aus der Analyse der Ergebnisse liegt so auch eine Datenbasis vor, mit der zukünftige Kandidaten für Family Office Positionen verglichen werden können. Der psychometrische Test ist damit ein Hilfsmittel zur Beurteilung der Persönlichkeit von Kandidaten. Er kann jedoch die Gesamteinschätzung der Person durch einen erfahrenen Berater nicht ersetzen.

* * *

Über den Autor

Dr. Marc Viebahn ist Partner bei Interconsilium und auf die Personalberatung von Unternehmen spezialisiert. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit liegt in der Besetzung von Family Office Positionen. Sie können Dr. Viebahn unter m.viebahn@interconsilium.de oder 0211 8824400 erreichen.

ⁱ Das Persönlichkeitsmodell wurde anhand des International Personality Item Pool erstellt.

ⁱⁱ Die Signifikanz der Abweichungen wurde durch einen Welch-Test bei ein 90%igen Konfidenzintervall getestet.