



CAREERS LOUNGE - The place for you! > Marke ICH entwickeln > Exklusiv-Interview mit Profilerin

CAREERS LOUNGE präsentiert Personalities: Profilerin Patricia Staniek (Teil 1)

Patricia Staniek ist Expertin für das Verhalten des Menschen als Individuum und im Gruppenkontext. Sie besitzt die besondere Gabe des „Menschenlesens“, ist Profilerin und ausgebildete FACS- Codiererin. Sie arbeitet als Einzel- und Teamcoach. Patricia Staniek hat Erfahrung als Führungskraft, Unternehmerin und besitzt eine 20-jährige Praxis als Coach, Leadershiptrainerin, Strategin und Unternehmensberaterin. Mit der WOLF-Experience und dem Profiling für die Wirtschaft setzt sie neue Maßstäbe.



Patricia Staniek - Profilerin

CAREERS LOUNGE: Was bedeutet Profiling? Wie funktioniert es?

Patricia Staniek: Es gibt zwei Arten von Profiling: Zum einen das Kriminalprofiling, das dazu dient, eine Tatortanalyse durchzuführen. Bei der zweiten Art von Profiling, die ich mache, geht es darum, die Emotionen von Menschen in ihren Gesichtern zu lesen und ihre Verhaltensweisen zu erkennen und zu verifizieren. Das wird auch für den Polizei-

und Sicherheitsbereich verwendet, genauso wie ich das für Menschen in der Wirtschaft mache. Das heißt, wir haben 43 Muskelbewegungen im Gesicht, die bestimmten Regionen im limbischen System zugeordnet sind, den Emotionsregionen. Diese Muskelbewegungen sieht man im Gesicht und, wenn die bei einem Menschen auftauchen, kann man sagen, was die Person gerade fühlt. Es geht dabei nicht darum, welchen Ausdruck die Menschen gerade herzeigen wollen, sondern im Mittelpunkt stehen die verborgenen Emotionen.

Können Sie auch etwas herauslesen, wenn jemand ein sogenanntes „Pokerface“ aufsetzt?

Sobald die Person emotional involviert ist, wird eine dieser Reaktionen auftauchen. Diese sind nicht unterdrückbar.

Woher haben Sie Ihre besondere Gabe des „Menschenlesens“?

Das hat schon in meiner Kindheit begonnen. Ich habe mich sehr für Erwachsene interessiert, weil in meinem Umfeld wenige Kinder waren. Ich habe immer die Menschen beobachtet und auch lautstark gesagt, was ich gesehen habe, allerdings eher zum Leidwesen meiner Eltern, die mir nahelegten, meine Eindrücke nicht mehr auszusprechen, so dass ich dann weiterhin im Stillen die Emotionen beobachtet und erkannt habe.

Ich sehe das als Talent, das mir in die Wiege gelegt wurde, und habe das auch weiterhin für mich genutzt. Als ich gearbeitet habe, sind mir meine Arbeitskollegen immer gefolgt und auch als ich Führungskraft war, sind mir meine Mitarbeiter gefolgt. Das lag daran, dass ich ihre Gefühle wahrgenommen und erkannt habe, dass sie von Gefühlen bestimmt werden. Mit den Gefühlen, die wir haben, müssen wir arbeiten und umgehen.

Es hat aber viele Dinge in meinem Leben gegeben, die ich gesehen und gespürt habe, aber nicht einordnen konnte. Dieses Einordnen ist dann über die Methode von Paul Ekman, das Facial Action Coding System (FACS), passiert. Diese Methode ist bekannt geworden, seit er nach den Ereignissen von „Ground Zero“, bei denen ein Flugzeug in das World Trade Center flog, die amerikanischen Sondereinheiten der Polizei schulte. Seitdem bin auch ich darauf aufmerksam geworden.

FACS – Facial Action Coding System

Der US-amerikanische Anthropologe und Psychologe Prof. Paul Ekman wurde durch seine Forschungen der mimischen Gesichtsbewegungen bekannt. Mit seinen beiden Kollegen Wallace Friesen und Joe Hager erforschte und entwickelte er das Facial Action Coding System (FACS). Er klassifizierte damit emotionale Gesichtsausdrücke über mimische Bewegungen. Dadurch wurde das Lesen von echten und verdeckten bzw. maskierten Gesichtsausdrücken möglich. Sein Bekanntheitsgrad steigerte sich enorm, als er nach den dramatischen Ereignissen von „Ground Zero“ begann, amerikanische Sondereinheiten der Polizei, wie z.B. das FBI, auf das FACS zu schulen.

[Hier finden Sie Ausbildungen zum FACS-Codierer](#)



CAREERS LOUNGE - The place for you! > Marke ICH entwickeln > Exklusiv-Interview mit Profilerin

Patricia Staniek: Was Manager von Wölfen lernen können

Wer kommt zu Ihnen, um Ihr Profiling zu nutzen?

Alle, die im Bereich Sicherheit arbeiten, also auf jeden Fall die Polizei, Detektive und Sicherheitsdienste. Aber auch jede Zielgruppe in der Wirtschaft, darunter Politiker und Medien, die Analysen von Politikern und Leuten aus der Wirtschaft erhalten wollen. Meine Seminare buchen Vorstände, Unternehmer und Human Resources. Im Bereich Recruiting ist es ein ganz wesentlicher Faktor, auch Menschen und deren Emotionen in den Recruiting-Gesprächen oder im Assessment Center richtig einschätzen und abholen zu können. Es gibt kaum eine Zielgruppe, die meine Dienstleistungen nicht nutzt. Unter meinen Kunden sind alle Branchen vertreten, auch Ärzte und Psychotherapeuten.

Sie bieten auch Trainings mit Wölfen an unter dem Motto „Was Manager von Wölfen lernen können“. Was verbirgt sich dahinter?

Das ist mein zweites Überbleibsel aus meiner Kindheit, denn ich hatte einen Halbwolf und habe mich immer schon mit Wölfen beschäftigt. Diese Wolfsliebe ist bis heute auch geblieben. Ich habe mir das weltweit einzigartige Wolforschungszentrum in Niederösterreich angeschaut und sofort erkannt, dass sich diese Wölfe, die ja in einem Areal eingesperrt sind, genauso verhalten wie die Manager in Organisationen. Die Wölfe in freier Wildbahn verhalten sich völlig unterschiedlich, weil sie in Familienverbänden mit klaren Hierarchien leben, dort gibt es Schulungssysteme und es gibt die Vorbildfunktion. Die eingesperrten Wölfe kommen aus verschiedenen Ländern der Welt, Kanada, Schweiz und Niederösterreich. Sie haben sich nicht ausgesucht, kommen nicht aus Familienverbänden und zeigen konkret dieselben Verhaltensweisen.

Wir gehen mit Managern in das Wolfsgehege und die Manager bekommen von mir gleich ein Profiling, weil sie lernen, wie sie mit scheuen Lebewesen umgehen. Der Wolf ist ein sehr scheues und vorsichtiges Tier und spürt sofort die Gedanken des Menschen. Wenn ein Manager kommt, der es gewohnt ist zu fordern, und sich denkt: „Komm her Wolf, ich will dich streicheln“, dann entfernt sich der Wolf von ihm. So kriegen Menschen, die es normalerweise gewohnt sind, etwas in Auftrag zu geben, oft keinen Kontakt zu den Wölfen. Meine Arbeit ist es dann, ihnen ihr Verhalten aufzuzeigen.

Wie im Wolfsgehege sitzen Führungskräfte auch oft in Mitarbeitergesprächen und sind mit ihren Gedanken vielleicht schon weiter oder noch irgendwo in der Vergangenheit, also nicht im Hier und Jetzt, und bekommen so die Hälfte nicht mit. Wir schulen und trainieren die Aufmerksamkeit und Beobachtungsgabe dieser Menschen.

Wenn die Wölfe wollen, dann kommen sie näher, und wenn sie jemanden als ganz besonders liebenswert empfinden und auszeichnen, weil er sich genau richtig im Wolfsrudel verhält, kann es passieren, dass eine Person von einem Wolf abgeleckt oder geküsst wird. Das Lecken über den Mund ist ein Begrüßungsritual unter den Wölfen. Im Wolfsgehege müssen auch bestimmte Regeln eingehalten werden.

Den zweiten Teil des Exklusiv-Interviews mit Profilerin Patricia Staniek lesen Sie ab 9. April hier in der CAREERS LOUNGE.