

Persönlichkeits-ent-wicklung mit Identity Compass

BUSINESS

Ich schliesse das Fenster und lasse meinen Blick noch einmal prüfend durch meinen Praxisraum und über die Unterlagen auf dem Besprechungstisch gleiten. Alles ist vorbereitet. Die Kundin, die ich erwarte, kommt zur Besprechung ihres Identity Compass-Persönlichkeitsprofils. Es ist unser erster Termin.

Claudia Conradin,
Coach und
Identity Compass Coach,
info@conradin-coaching.ch

Die Begrüssung ist herzlich. Meine Kundin ist schon ganz neugierig. Sie wünscht eine Standortbestimmung, denn sie fühlt sich an ihrem Arbeitsplatz unzufrieden. Sie leitet ein Team, welches ihrer Meinung nach nicht «mitzieht» und zu wenig Eigenverantwortung übernimmt, und sie empfindet die Hierarchie des Betriebs als lähmend.

Wir setzen uns an den Tisch und besprechen das Vorgehen. Ich überreiche ihr das ausführliche, grafisch übersichtliche Auswertungsdokument und den 1-seitigen zusammenfassenden Bericht, den ich dazu verfasst habe. Diesen liest sie nun durch und notiert sich Fragen oder Anmerkungen. Oft schmunzelt sie, murmelt «ja genau», manchmal runzelt sie die Stirn und setzt ein Fragezeichen neben den Text. Schliesslich legt sie den Stift beiseite und lehnt sich zurück. «Es ist verblüffend. Ich erkenne mich wirklich wieder in dem, was hier steht. Auch in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit: Ja, ich bin wohl dabei innerlich zu kündigen!»

Ich öffne die Seite der Auswertung, auf der alle fünfzig ermittelten Denk- und Handlungspräferenzen grafisch dargestellt sind. Sie bietet einen ausgezeichneten Überblick und lässt mögliche Zusammenhänge zwischen den einzelnen Mustern gut erkennen. Wir besprechen ihre Fragen, und ich erkläre ihr anhand von Beispielen, was genau damit gemeint ist.

Schliesslich kommen wir auf ihre Unzufriedenheit am Arbeitsplatz zu sprechen. Anhand bestimmter Denkmuster, die der Identity Compass Professional verdeutlicht, sehen wir, wo deren Ursprung liegen könnte. Meine Kundin ist eine Macherin und liebt es Projekte umzusetzen, und sie braucht die Möglichkeit Einfluss nehmen zu können, um motiviert zu sein. Zudem benötigt sie viel Freiraum und entwickelt gerne neue Arbeitsabläufe. Entsprechend ist ihr Führungsstil: Sie teilt ihren Teammitgliedern mit, was getan werden muss und überlässt ihnen das Wie, und sie verändert die Arbeitsabläufe häufig. Ich frage sie, ob sie denke, dass es in ihrem Team Leute gebe, die gerne innerhalb von festen Strukturen und nach genauen Vorgaben arbeiten. Sie überlegt kurz und fasst sich dann mit der Hand an die Stirn: «Ja, klar, so ist es!» Sie hatte diese Leute immer für unflexibel gehalten, nun versteht sie, dass sie einfach ein anderes Muster haben. Sie nimmt sich vor, diese Mitarbeitenden mit klaren Vorgaben zu führen, indem sie ihnen auch das Wie eines Vorgehens vorgibt. Die Problematik der Hierarchie ist zum Teil gleichen Ursprungs und enthält zudem eine weitere Komponente: Die Hierarchie ist sehr starr, was dem optionalen Wesensanteil meiner Kundin zu wenig Freiraum lässt, wodurch sie sich eingeengt und bei der Umsetzung ihrer Arbeit behindert fühlt (Macherin!). Ausserdem motiviert sie sich ja, indem sie mit ihrer Tätigkeit Einfluss nehmen und etwas bewirken möchte. Die JobMotivation bringt klar zum Ausdruck, dass ihr dieser Einfluss fehlt. Wir vereinbaren einen neuen Termin für ein



Coaching, um Lösungsmöglichkeiten für die Erkenntnisse aus dem Identity Compass zu finden, die ihrer Demotivation am Arbeitsplatz zugrunde liegen.

Bereits nach diesem und einem weiteren Coaching können wir abschliessen: Sie hat sich zusammen mit ihrer Vorgesetzten einige Freiräume in der Führung ihres Teams schaffen können, wodurch sich auch ihr Einfluss und das Gefühl von «ich kann etwas bewirken» erhöht hat. Ihren Mitarbeitenden, welche sich mehr Struktur wünschen, hat sie ihr optionales Denkmuster erklärt und sie gebeten, sie darauf hinzuweisen, wenn ihre Anweisungen zu wenig klar sind. So wurde bald aus einem Gefühl von «ich muss den Karren alleine ziehen» eine gute und effiziente Zusammenarbeit und nicht nur die Motivation der Kundin stieg ganz von selbst, sondern durch ihr Wissen um die unterschiedlichen Persönlichkeiten in ihrem Team auch diejenige ihrer Mitarbeitenden!

Der Identity Compass – ein Coaching Compass

Der Identity Compass (Professional und Job-Motivation) ist ein computerisierter Fragebogen, welcher ermittelt, wie Menschen in typischen beruflichen Situationen denken und entscheiden. Er macht deutlich, was sie motiviert, was ihnen

erhaltenswert und erstrebenswert erscheint. Da die erfassten Denkstrukturen direkt gemessen werden und grundlegender Art sind, ergibt sich ein wertfreies, vielschichtiges und äusserst präzises Persönlichkeitsprofil, das der Individualität der Person entspricht und ihr dadurch den Respekt zollt, den sich jeder Mensch wünscht.

Der Einsatz des Identity Compasses eignet sich sehr gut für Coachings, da die ermittelten Denkpräferenzen verdeutlichen, worauf der Fokus zu richten ist. Damit fällt das Herantasten an diesen weg, und es kann direkt an der Lösung gearbeitet werden.

Der Identity Compass bietet gute Unterstützung in der Persönlichkeits-entwicklung, wie zum Beispiel bei Standortbestimmungen, Konfliktlösung, Kommunikationsproblemen usw. und ist auch in Unternehmen erfolgreich einsetzbar, zum Beispiel im Bereich Human Resources, Führung sowie Teamkonstellation und -kommunikation.

Der Identity Compass kann beim Identity Compass Coach Ihrer Wahl über www.nlp.ch (Ressourcen – Persönlichkeitstest) bestellt werden. Oder lassen Sie sich im November in Zürich zum Identity Compass-Consultant ausbilden, um selbst Auswertungen durchführen zu können.

