

Insights-Management: eine neue Methode zur beruflichen Selbstanalyse

Professionelle Hilfe bei Personalentscheidungen, Motivation und Teambildung

von LW-Mitarbeiter Heinz-Günter Bobmann

Die „richtige“ Personalentscheidung ist heute wichtiger denn je bei der Besetzung offener Stellen und bei personellen Umstrukturierungen von Unternehmen und Behörden. Denn hier kostet eine Fehlschichtung sehr viel Geld – und oft folgen ihr Umsatzeinbußen, zwischenmenschliche Konflikte und ein nervenaufreibendes Entlassungsverfahren mit all seinen Schattenseiten. Professionelle Hilfe bietet hier im Vorfeld die Insights-Potenzialanalyse, eine Weiterentwicklung der Typenlehre nach C. G. Jung.

„Grundlage des Systems ist ein dreistufiges Verfahren mit einer Analyse der Persönlichkeit, der Werte sowie der Ausbildung und Fertigkeiten des Probanden“, so die diplomierte Pädagogin Christiane Benoy vom „Ihith project“ in Lauxemburg. „Die Insights Management-Development-Instruments (MDI) sind einfach, innovativ und erschwinglich. Denn mit dem MDI-Modell ist uns ein Werkzeug an die Hand gegeben, mit dem wir fundierte Erkenntnisse zur Personalauswahl ebenso erhalten wie zur Teambildung. Auch eine effektive Leistungsbeurteilung und Motivationssteigerung sowie die Endekennung verborgener Talente gelingen uns hier zuverlässig.“ fasst die Personalberaterin Christiane Benoy zusammen.

Wer bin ich? Was will ich, was kann ich erreichen? Wer dieser Frage nachgehen will, kann sich der Persönlichkeits-Analyse unterziehen. Er erhält zunächst einen Bogen mit 24 Fragen, auf die jeweils vier Antworten möglich sind. Durch Ankreuzen muss schnell und spontan inner-



Ein Bewerber mit Hochschulabschluss (M.) sucht eine seiner Persönlichkeit angemessene Position und lässt sich von Christiane Benoy (l.) und ihrer Mitarbeiterin beraten

(Photo: Heinz-Günter Bobmann)

halb von zehn Minuten geantwortet werden. Die Ergebnisse werden in ein spezielles Computer-Programm eingegeben. Nach der Auswertung erhält der Proband seine Analyse in die Hand. Bei einem Testdurchlauf mit drei Versuchspersonen, die sich beruflich verändern wollten, war die Verblüffung groß: Die 24-seitige Bewertung traf den Nagel auf den Kopf. Klar wurde da der jeweilige Verhaltensstil analysiert: „wie“ agiert bzw. reagiert diese Person und „warum“ so und nicht anders?

Neben einer ausführlichen Beschreibung des „Baserverhaltens“ wird der spezielle Wert dieses Mitarbeiters für das Unternehmen definiert. Wie kann die Kommunikation verbessert werden? Aufgezeigt wird auch das ideale berufliche Umfeld

gezeigte Verhaltensstrategien, aber auch auf den natürlichen Basis-Stil auf einen Blick erkennen. Dazu dient vor allem ein farblich gestaltetes Rad mit der Positionierung als Direktor, Motivator, Inspirator, Berater, Unterstützer, Koordinator oder Beobachter je nach Persönlichkeitsstruktur.

Natürlich kann eine solche Analyse „auf Herz und Nieren“ nur auf freiwilliger Basis funktionieren. Neben der Selbsterkennung ist es nach dieser Methode auch möglich, im Team Verbesserungen gezielt anzugehen. Denn es ist wichtig, dass der Mitarbeiter zur Firmenphilosophie passt und sich das Team untereinander ergänzt. Es wäre fatal, nur „Direktoren“ in einem Team zu haben. Darüber hinaus kann sich jeder Mensch die Arbeitsatmosphäre schaffen, in der er seine natürliche Leistung voll ausschöpfen kann.

Neben dem Persönlichkeits-Check wird auch eine Analyse der Einstellungen und Werte geboten, um die eigene Motivlage besser einschätzen zu können und dadurch zu lernen, das eigene Handeln bewusst zu steuern. Schließlich wird noch eine Bilanz der Ausbildung und Fertigkeiten gezogen, die dritte Dimension der persönlichen Kompetenzen. Hier wird Antwort auf die Frage gesucht: Was muss ich tun und lernen, um vorwärts zu kommen?

Weitere Informationen unter:

Tel. 26 32 12 90

E-mail: mail@ihith.lu

 www.ihith.lu