

Denkpräferenzen entlarven potenziell aktive Mobber

Viele der klassischen Persönlichkeitsprofile messen nur drei bis vier Dimensionen und schreiben diesen dann pauschal bestimmte Eigenschaften zu. Eine zuverlässige Zuordnung lässt dies kaum zu.

Die Problematik bei Systemen, die auf wenige Ausrichtungen reduziert wurden, ist, dass jeder Ausrichtung eine ganze Reihe von zum Teil bis zu 20 generischen Eigenschaften zugeordnet wird. Diese können im Einzelfall zutreffen oder auch nicht.

Denkpräferenzen als neuer innovativer Ansatz

Wie würde es aussehen, wenn man einen anderen Weg ginge, nämlich solche generischen Eigenschaften – man nennt sie

Neues Buch über «Profiling und Denkpräferenzen» von H. Arne Maus erscheint im Mai.

Das zentrale Thema des Buches ist Profiling. Es setzt sich mit klassischem Profiling und einem neuen innovativen Ansatz auseinander, den Denkpräferenzen. Das sind Präferenzen im Denken, im Handeln und in der Motivation. Im Buch geht H. Arne Maus, Gründer Identity Compass International, darauf ein, wie man neu gewonnene Erkenntnisse in der Eignungsdiagnostik im Coaching einsetzen kann und welchen Nutzen der Leser davon in seiner Rolle als Führungskraft, Coach oder Trainer hat. Anhand von praktischen Beispielen wird auch aufgezeigt, wie man aktive Mobber frühzeitig erkennen kann und wie man Burn-out vermeidet. Das alles in leicht verständlicher Form.



H. Arne Maus,
Gründer
Identity
Compass International

Das Buch kann beim W. Bertelsmann Verlag, www.wbv.de, service@wbv.de
Tel. +49 521 911 01-11
Fax +49 521 911 01-19
ISBN 978-3-7639-3898-8
Best.-Nr. 6004012 oder über den Buchhandel bestellt werden.

auch Denkpräferenzen – direkt zu messen, statt sie gebündelt wenigen Ausrichtungen zuzuordnen? Das sind Präferenzen im Denken und Handeln, wobei zwischen zwei und fünf Präferenzen eine Denkstruktur ergeben. So bilden die Sinneskanäle «Sehen», «Hören» und «Fühlen» zusammen die Denkstruktur «Sinneskanal». Es gibt bislang etwas über 50 dieser Denkpräferenzen.

Potenziell aktive Mobber lassen sich erkennen

Mobbing – gerade in der heutigen krisengeschüttelten Wirtschaftslage aktueller denn je – führt zu erheblichen Kosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei Mobbingopfern kann das durchaus Burn-out verursachen. Wenn Menschen sich in vergleichbaren Situationen befinden, die Mobbing fördern, so fangen manche an zu mobben, andere nicht. Also müssen die Mobber bestimmte Merkmale in ihrem Denken und Handeln haben, die sie von denen unterscheidet, die nicht mobben.

Voraussetzung ist oft, dass es jemanden gibt, der mit seiner derzeitigen Arbeitssituation unzufrieden ist und trotzdem diese Arbeitsstelle auf jeden Fall behalten beziehungsweise eine bestimmte andere Position erreichen will. Es liegt nahe, dass der Mobbingtäter die innere Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz auf eine andere Person projiziert. Die wird dann das Mobbingopfer.

Mobber betreiben Selbstsorge und keine Fürsorge

Ihre Grundeinstellung: «Ich bin gut und ich will, dass alle anderen das auch wissen.» Mobber haben eine bestimmende Dominanz. Sie sind im Allgemeinen Schnelldenker. Das bewirkt eine gewisse Ungeduld gegenüber denen, die langsamer denken als sie. Wahrscheinlich entscheiden sie auch schnell. Sie haben ein geringes Interesse an Menschen, können auch nur ihre eigene Perspektive wahrnehmen, vielleicht noch die eines Beobachters. Auf jeden Fall sind sie kaum willens, sich in andere hineinzusetzen.

Identity-Compass-System

Klassische Persönlichkeitstests erfassen 3–4 Ausrichtungen und schreiben diesen dann eine Reihe von Eigenschaften zu. Der Identity Compass® misst solche Eigenschaften direkt und erreicht dadurch eine bislang nicht gekannte Präzision. Profile des Identity Compass® sind leicht zu interpretieren, da man sich nur auf einzelne Eigenschaften konzentriert. Erfragt werden die Basis-Elemente des Denkens und Handelns. Der Identity Compass® erstellt ein facetiertes Abbild der Persönlichkeit.

Informieren Sie sich über Identity Compass® am Stand von Bodmer InnoCoach AG/NLP-Akademie Schweiz an der Swiss Professional Learning, Halle 6, Stand L.05.

zen. Es interessiert sie nicht. Sie arbeiten nicht beziehungsorientiert, sondern rein aufgabenorientiert. Sie betreiben Selbstsorge und keine Fürsorge. Sie sind auch nicht in der Lage, andere zu reflektieren, sondern nur sich selbst. Hinzu kommt ein hohes Mass an Skepsis allen anderen gegenüber.

Es gibt mittlerweile viele Studien, in denen Anzeichen von Mobbing untersucht und aufgedeckt wurden. Als ein gutes Mittel hat sich das Erkennen von potenziell aktiven Mobbern über die Denkpräferenzen erwiesen.



IDENTITY COMPASS
International GmbH
Tel.: +41 44 200 53 09
Fax: +41 44 200 53 36
www.identity-compass.ch