

Christine Kranz

Die Macht der Bilder

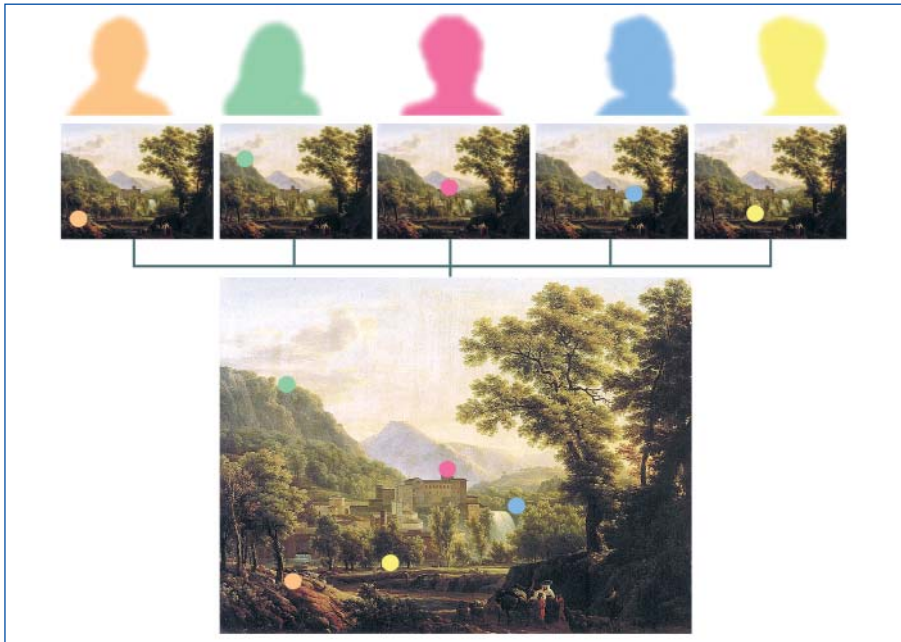


Abbildung: Kranz

Symbolon-Methodik: Persönlichkeitsanalyse anhand von Bildern

In unserer stark von Dienstleistungen geprägten Welt hängt der Erfolg von Unternehmungen zunehmend von den handelnden Personen ab. Besondere Bedeutung kommt dabei der Führungskraft zu. Sachkompetenz ist ein wichtiges Kriterium. Aber kann sie auch überzeugen, kann sie führen, kann sie motivieren? Eine positive, innere Grundhaltung überträgt sich auf die Gespräche mit Kunden, Interessenten, Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Sie sorgt für ein besseres zwischenmenschliches Klima, das sich betriebswirtschaftlich betrachtet in wachsenden Umsätzen und Erträgen widerspiegelt.

Führung kann man zu einem Teil lernen. Dafür gibt es genügend Seminarangebote. Aber jede Führungskraft sollte selbst wissen, wo sie steht, wie andere sie sehen, und erleben, wie sie eigene Defizite ausgleichen kann. Eine gute Führungskraft besitzt neben fachlichen Qualifikationen vor allem Persönlichkeitsstärke und Sozialkompetenz. Aber wie kann man diese erkennen?

Die Reise ins Innere

Die weltweit einzigartige Symbolon-Methodik verfolgt einen interdisziplinären Ansatz, der die Grundprinzipien der Wirtschaft, Psychologie, Archetypen, Philosophie und Mythologie miteinander kombiniert. Das Testverfahren basiert auf Konzepten und wissenschaftlichen Untersuchungen im Bereich der Psychologie, Typen-, Farb- und Symbollehre. Das Ziel ist es, innerdynamische Abläufe zu erkennen, zu erklären und Rückschlüsse auf die Geschäftsebene zu ermöglichen. Einsatzfelder sind: Persönlichkeitsprofilierung, Standortbestimmung, Karriereplanung (Selektionsprozesse, Beförderungen etc.), Potenzialanalyse, Reflexion, Gewinnung von mehr Authentizität und Motivation, Teambuilding und -entwicklung, Problemlösungen (Konflikte, Kommunikation, Ineffizienz etc.), Steigerung der Führungs- und emotionalen Kompetenz, Trainings von Führungskräften, Teams, Projektteams, Outplacement und Assessment.

Der innovative Ansatz bei diesem Verfahren liegt im Einsatz von Bildern, Meta-

phern und Symbolen. Diese lassen sich für einen Probanden schwer durchschauen und somit auch nicht in seinem Sinne beeinflussen. In den Testreihen wird die Entwicklung des Lebens in verschiedenen Zyklen wiedergegeben. Bereits mit Hilfe von fünf Themenkomplexen lassen sich wesentliche Grundstrukturen der menschlichen Psyche im Hinblick auf die berufliche Karriere erkennen. Im ersten Bereich geht es um Elemente wie Himmel, Erde, Feuer, Wasser und um die innere Konstellation und den Umgang mit sich und anderen. Die Frage dazu lautet: „Welches Bild ist Ihnen sympathisch, welches unsympathisch?“ Jedes Bild charakterisiert durch seine Grundprinzipien bestimmte Eigenschaften, die durch die nachfolgenden Aufgaben bestätigt oder in Frage gestellt werden. Dabei kommt es auf den beruflichen Zusammenhang an. Die Analyse kann je nach Position oder Branche durchaus unterschiedlich ausgelegt werden. In einer weiteren Frage geht es um Farben. Ein vergleichsweise ähnliches Bild, nur in unterschiedlichen Farbtönen, soll als sympathisch oder unsympathisch beurteilt werden. Die gelbe Farbe ist beispielsweise dem Element Luft zugeordnet. Das grüne Bild entspräche der Erde, rot dem Feuer und blau dem Wasser. Stimmen die Antworten genau überein, ist die persönliche Grundenergie mit der äußeren Atmosphäre in einem Gleichgewicht. Stimmen diese nicht überein, kann es zu Konflikten kommen oder das Umfeld wirkt zur persönlichen Konstellation ergänzend und ausgleichend.

Positionierung anhand von Bildern

In einem Landschaftsbild von Joseph Bidault soll sich der Betrachter hineinpositionieren. In der Burg, auf dem Hügel, beim Wasserfall? Wo würde er am liebsten sein? Das lässt Rückschlüsse zu, welche Prinzipien ihm wichtig sind, welche Aufgabenstellungen er gerne ausführt und wie er diese erledigt. Wer gern am Wasserfall steht, sucht die Veränderung, die Herausforderung. Von anderen wird aber möglicherweise zu viel erwartet und der Überblick geht dabei verloren. In vier Situationsbildern von Monet geht es dann um Teambuilding und den Umgang mit Menschen. Wer gute Ideen hat, muss diese auch

kommunizieren und im Team umsetzen. Wer eher extrovertiert veranlagt ist, hat damit sicher kein Problem. Wer dagegen seine Eigenständigkeit oben anstellt und lieber allein vor sich hinarbeitet, mag eine gute Fachkraft sein, aber eignet sich kaum als Führungskraft.

Den Abschluss der Selbsteinschätzung, die online über einen Webbrowser durchgeführt wird und nur rund zehn Minuten in Anspruch nimmt, bilden Begriffspaare, die in der Regel gegensätzlich sind. Beispiele dafür sind: Instinkt und Analyse, Flexibilität und Struktur sowie Denken und Fühlen. Generell wird noch einmal die Intro- und Extrovertiertheit durch einzelne Begriffe untermauert sowie der Grad der Gefühlsbetonung verifiziert. Das Ergebnis zeigt, wie jemand an etwas herangeht, wie er es erlebt und wie er Erfahrungen verarbeitet. Die Wahl der Begriffe wird mit der Wahl in den Bildern verglichen. So kann eruiert werden, ob die Innerdynamik der Persönlichkeit mit dem äußeren Verhalten übereinstimmt oder ob sich die Person nach außen verstellt.

Reflexion im Beratungsgespräch

Nach Beendigung der Befragung erhält der Teilnehmer eine Dokumentation mit ausführlichen Erläuterungen zu jedem einzelnen Themengebiet sowie eine Zusammenfassung zum Arbeits- und Führungsstil sowie zu den Fragen: Wie kommuniziere ich? Wie bearbeite ich Konflikte? Wie arbeite ich im Team? Ergänzt wird dieses durch eine persönliche Beratung. Dabei kommt es darauf an, dass der Berater das notwendige Know-how besitzt, die Lösungen zu interpretieren und in einen Gesamtzusammenhang zu bringen.

Potenzialentwicklung von Teams

Mit der Symbolon-Methodik kann der Teamentwicklung eine neue Bedeutung beigemessen werden. Alle Teammitglieder füllen im Vorfeld mit einem zugeteilten Passwort das Profil online aus. Der Trainer analysiert die Profile und erstellt ein Team-Profil, in dem die jeweilige Wahl der Teilnehmer in einer Gesamtanalyse

dargestellt wird. So sind zum Beispiel in dem Landschaftsbild von Joseph Bidault zwölf Positionen besetzt. Daraus kann abgeleitet werden, ob die Zusammensetzung des gesamten Teams passt, welche Prinzipien mit den damit einhergehenden Aufgabenstellungen überbesetzt sind und welche zu wenig Abdeckung aufweisen. Anhand der vorbereiteten Analyse wird ein Teamtraining von ein bis zwei Tagen durchgeführt. Der Trainer präsentiert den Teilnehmern die Ergebnisse und erklärt deren Grundsymbolik. Er unterstützt das Team durch seine Moderation darin, die Prinzipien zu übersetzen und herauszufinden, was es spezifisch für sie bedeutet und wo diese Inhalte im täglichen Arbeitsprozess vorkommen. Dadurch entsteht eine bewusste Auseinandersetzung mit den Kernthemen und den ungenutzten Teampotenzialen.

Die Teilnehmer werden durch die Bilder wie von selbst in eine tiefere Ebene geführt, aus der heraus die wesentlichen Aspekte der Zusammenarbeit klar erkennbar sind. Sie sehen sich gegenseitig in einer erweiterten Art und Weise, wodurch sie ein umfassenderes Verständnis für die Team-Konstellation und die damit einhergehenden Prozesse erlangen. Diese Erkenntnisse werden durch die Bilder bewusst wie auch unbewusst verankert. Teamschwächen und -stärken werden lokalisiert und verstanden. Daraus folgend erarbeitet das Team konkrete Maßnahmen. Insgesamt dient der Prozess zunächst einer tiefgründigen Reflexion der inneren Zusammenhänge. Aus diesen Erkenntnissen heraus werden die Lösungen fast wie von selbst transparent und umsetzbar.

Fazit:

Das interdisziplinäre Verfahren zur Gewinnung eines detaillierten Persönlichkeitsprofils ist ein ideales Instrument, um die Persönlichkeit im Zusammenhang mit den Aufgaben und der Arbeitssituation zu analysieren. Dabei lässt sich herausfinden, welche zentralen Themen jeweils eine entscheidende Rolle spielen, wie sich Stärken fördern und Schwächen ausgleichen lassen. Es bietet zugleich die Chance, sich zunächst selber besser kennen zu lernen und mit der eigenen Persönlichkeit

adäquater umzugehen sowie Begabungen, Motivationen und Kraftreserven präziser einzuschätzen. Durch das Aufdecken von brachliegendem Potenzial entstehen Freiräume, sich weiterzuentwickeln und mehr Authentizität zu leben. Das führt zu mehr Effizienz und Effektivität bei den Personen und Teams und somit auch im Unternehmen.

Literatur:

- [1] Jung, C.G., Typologie, dtv, München, 1971
- [2] Jung, C.G., Der Mensch und seine Symbole, Walter-Verlag, Solothurn, 1968
- [3] Kast, Verena, Die Dynamik der Symbole, Walter-Verlag, Olten, 1990
- [4] Jung, C.G., Archetypen, Gesammelte Werke Band 9, Walter-Verlag, Olten, 1995
- [5] Szondi, Dr. Leopold, Freiheit und Zwang im Schicksal des Einzelnen, Huber Verlag, Bern, 1968
- [6] Wilber, Ken, Vom Tier zu den Göttern, die grosse Kette des Seins, Herder, Freiburg, 1997
- [7] Rose, Herbert Jennings, Griechische Mythologie, ein Handbuch, 1982
- [8] Roob, Alexander, Alchemie und Mystik, Taschen Verlag, Köln, 1996
- [9] Battistini, Matilde, Symbole und Allegorien, Parthas Verlag, Berlin, 2003



Die Autorin:

Christine Kranz ist Geschäftsführerin der Symbolon AG in Liechtenstein mit der Tochtergesellschaft Symbolon GmbH in Wien. Seit 1987 ist sie als selbstständige Beraterin und Trainerin in den Bereichen der Persönlichkeits- und Teamentwicklung tätig. Sie entwickelte das Symbolon Personality Profile®, das heute von vielen internationalen Unternehmen eingesetzt wird. Christine Kranz ist Mitglied der ICF (International Coach Federation).

kranz@wissensmanagement.net