

Die volle Breite diagnostischer Instrumente im Einsatz



Ein Interview mit **Alexander W. Reitz**
Unternehmer, Coach und Speaker
www.reitznavigation.com

Sonja Wittig: Alexander, Du hast Dich in den letzten Jahren für das Reiss Profile, die 9 Levels of Value Systems, Insights Discovery und die S.C.I.L. Performance Strategie zertifizieren lassen. Aus welchen Gründen hast Du Dich für diese breite diagnostische Aufstellung entschieden?

Alexander W. Reitz: Als (Business-) Coach unterstütze ich verschiedenste Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen sowohl im nationalen wie auch im internationalen Kontext. Diese Klienten haben unterschiedliche Bedürfnisse und Themenstellungen. Vor einigen Jahren habe ich für mich festgestellt, dass ich in meiner Arbeit mehr Individualität anbieten möchte. Auf der Messe „Zukunft Personal“ habe ich dann zufällig Markus Brand bei seinem Vortrag zum Reiss Profile erleben dürfen. Dies war eine Initialzündung. In dem darauffolgenden persönlichen Gespräch mit ihm wurde meine Neugier für das „Zwiebelmodell“ des Institut für Persönlichkeits geweckt. Denn Coachings und Trainings sind immer dann erfolgreich, wirken nachhaltig und werden individuell als nutzbringend erlebt, wenn von Beginn an der einzelne Mensch mit all seinen Eigenschaften, Kenntnissen, Potentialen und Fähigkeiten im Fokus steht. Um dieser Vielfalt gerecht zu werden und ganzheitlich zu arbeiten, habe ich die vier diagnostischen Analysetools in meinen „Coaching-Toolkoffer“ aufgenommen.

Sonja Wittig: Welches Instrument setzt Du bevorzugt in welchem Kontext ein?

Alexander W. Reitz: Sowohl in der Karriere- und Lebensbalance-Beratung wie in der Führungspersönlichkeitsentwicklung setze ich bevorzugt das Reiss Profile ein. Meine eigene wie auch die Reiss Profile-Erfahrung meiner Klienten versetzt mich immer wieder in Erstaunen, denn die intrinsische Motivation und auch die intrinsischen „Bremser“ werden mit hoher Trefferquote sichtbar gemacht. Auf dieser Basis baut dann das individuell abgestimmte Coaching auf.

Die 9 Levels of Value Systems kombiniere ich bevorzugt mit meiner Tätigkeit als Interim Manager bei sogenannten Post Merger Integration (PMI) Projekten. Hierbei handelt es sich in der Regel um Integrationsprozesse (Changemanagement) bei Unternehmensakquisitionen. Da ich vorwiegend international arbeite, ist es sehr spannend, wenn der meist ausländischen Muttergesellschaft dieses Instrument vorgestellt wird, um beide Unternehmenskulturen zu integrieren. Zur Zeit liegt mir eine Projektanfrage aus Saudi Arabien vor, bei der es um ein

Leadership Management Training für Führungskräfte auf Basis von 9 Levels geht. Werte haben in diesem Kulturkreis einen sehr hohen Stellenwert.

Insights Discovery wird bei Themenstellungen wie Teamentwicklung und typengerechtes Führen sowie im Kommunikationstraining angewendet. Ich stelle bei Teams und deren Kommunikation immer wieder fest, dass zwar über das gleiche Thema gesprochen wird, aber über unterschiedlichste (Sinnes-) Kanäle. In vielen Fällen existiert kein Bewusstsein der Teilnehmer über die Verhaltenspräferenzen der anderen. Die Sichtbarmachung der bewussten und weniger bewussten Verhaltensweisen mit der damit einhergehenden Typenlehre intro- oder extravertiert bzw. rationales oder emotionales Verhaltensmuster, schafft im ersten Schritt Verständnis und im zweiten Schritt Achtsamkeit im Verhalten und der Kommunikation.

Die S.C.I.L. Performance Strategie setze ich meist in Einzelcoachings ein, wenn es um Themen wie Präsentation und Wirkung geht.

Außerdem stelle ich als Lehrbeauftragter im Masterstudiengang Wirtschaftspsychologie in den Fächern Wirtschaftsanthropologie, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sowie Markt- und Meinungsforschung an mehreren privaten stattlich zugelassenen Hochschulen alle vier diagnostischen Analysetools vor. Dies führt regelmäßig zu sehr spannenden, interessanten und kontroversen Diskussionen.

Sonja Wittig: Welche Erfahrungen hast Du mit dem kombinierten Einsatz der Instrumente bei Deinen Kunden gemacht?

Alexander W. Reitz: Es ist nicht immer möglich, die Instrumente zu kombinieren, aber dort wo sie kombiniert wurden, habe ich sehr gute Erfahrungen gemacht. Die S.C.I.L. Performance Strategie ist für mich eine sehr gute Ergänzung, wenn es in Projekten auch um Wahrnehmung- und Wirkungskompetenzen geht. Gerade im Bereich der Kommunikation als auch in der Präsentation gibt S.C.I.L. sehr effektive Unterstützung. Fehlt es in Projekten an persönlicher Motivation, dann bringt das Reiss Profile Licht ins Dunkel.

Sonja Wittig: Inwieweit hilft Dir die Kenntnis Deiner eigenen Profile dabei, Deine beruflichen Ziele zu erreichen?

Alexander W. Reitz: Ob als Business Coach, Lehrbeauftragter oder in meiner Funktion als Mitglied des Senats des Bundesverbands für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft stelle ich mich immer sehr schnell auf neue Situationen, Kulturen und Menschen ein. Meine eigenen Profile geben mir einen sehr großen Mehrwert, indem sie Bewusstsein und Achtsamkeit für meine Persönlichkeitsfacetten und meine Standardreaktionsmuster geschafft haben und immer noch schaffen. Die wissenschaftlich abgesicherten Messmethodiken haben Dinge für mich sichtbar gemacht, die mir entweder vorher verborgen waren oder aber wo ich ein „Bauchgefühl“ hatte, das ich nicht mit Zahlen Daten Fakten greifen konnte. Ob bei meinen intrinsischen Motiven und Bremsern, meinen Werten, meinem Verhalten und meiner Wahrnehmungs- und Wirkungskompetenzen, das Wissen um meine Ausprägungen erhöht meine Klarheit und Transparenz.

Sonja Wittig: Vielen Dank für das Interview.