



Thomas Krings

DER UNTERNEHMER-COACH

GPOP – Golden Profiler of Personality

Der GPOP ist ein zukunftsweisender Ansatz zur Persönlichkeitsentwicklung in Unternehmen.

Der Bedarf an geeigneten Instrumenten zur Persönlichkeitsentwicklung nimmt zu. Unternehmen sehen hier zukünftig eine steigende Bedeutung.

Herausragend aus der Vielzahl von Persönlichkeitsinventaren ist der GPOP (**G**olden **P**rofiler **o**f **P**ersonality) ein weltweit bewährtes Instrument zur Stützung von

- Teambildung
- Konfliktbewältigung
- Coaching
- Führungs- und Kulturentwicklung
- Erfolgreicher Verkaufskommunikation.

Was ist der GPOP?

John Golden verlieh diesem Instrument seinen Namen. Basierend auf den „Psychologischen Typen“ C.G. Jung entwickelte John Golden einen Fragebogen, der bestimmte Muster und Züge menschlichen Grundverhaltens verständlich und transparent macht, und zwar in einer Weise, dass die Erkenntnisse in allen Bereichen der zwischenmenschlichen Kommunikation formend und verbessernd eingesetzt werden können.

Zu den Voraussetzungen der dem GPOP zugrunde liegenden Theorie zählen vor allem drei Punkte:

1. Menschliches Verhalten ist nicht zufällig, auch wenn es manchmal so scheint. Es existieren Muster.
2. Menschliches Verhalten ist klassifizierbar: Es kann beschrieben werden, wie Menschen beispielsweise Informationen bevorzugt aufnehmen und Entscheidungen darüber treffen. So lässt sich die bewusste Aktivität nach zwei Wahrnehmungsprozessen und zwei inneren Beurteilungsprozessen differenzieren. Polar dargestellt bedeutet das, dass Menschen zur Wahrnehmung entweder ihre fünf Sinne oder ihre Intuition bevorzugt einsetzen, bei ihren Entscheidungen entweder bevorzugt ihren analytischen Verstand bemühen oder gefühlsmäßig reagieren.
3. Menschliches Verhalten ist unterschiedlich, weil es bestimmte Neigungen und Präferenzen gibt. Wir verhalten uns und entscheiden so, weil wir bestimmte Präferenzen haben – andere Menschen mit anderen Präferenzen entscheiden anders. Dieses „Anderssein“ ist der Grund oder Schlüssel

-1-



Thomas Krings

DER UNTERNEHMER-COACH

für misslungene oder gelungene Kommunikation, für Konflikte oder deren Lösung, für Abneigung oder Verständnis, für ineffektive oder synergetisch handelnde Teams.

Der GPOP ist wissenschaftlich abgesichert, validiert und in Fachkreisen anerkannt. Er darf nur von Psychologen oder geschulten und lizenzierten Trainern eingesetzt werden.

Der GPOP ist in verschiedene Sprachen übersetzt worden. International agierende Unternehmen wissen es: In einigen Ländern hat man es mit einer extravertierten Kultur zu tun. Bin ich aber selbst extravertiert, sollte ich versteckte Signale rechtzeitig erkennen, um einem introvertierten Geschäftspartner Zeit zu geben, seine Entscheidung ungestört zu durchdenken. Irritationen zwischen Partnern mit nachfolgenden Blockaden und Verlusten haben nicht zuletzt ihre Ursache in Unsensibilitäten.

Seit 2004 liegt der GPOP in der deutschen Version vor. Entwickelt wurde dieser vom Autorenteam Dr. Reiner Blank (Hamburg) und Dr. Richard Bents (Minnesota). Beide gehören der Firma Future Systems Consulting GmbH an, die die erste Version des Myers-Briggs Typenindikators (MBTI) im deutschsprachigen Raum entwickelt haben.

Wo liegt nun der konkrete Nutzen für ein Unternehmen, das den GPOP in Inhouse-Workshops einsetzt?

1. Persönlichkeitsentwicklung und Coaching

Der GPOP identifiziert die persönlichen Neigungen einer Person und den persönlichen Stressgrad. Der Mitarbeiter/die Führungskraft erkennt sich im Ergebnis erstaunlich präzise wieder (das ist der praktische Nutzen der wissenschaftlichen Zuverlässigkeit des Instruments). Er erkennt sehr effektiv, warum und wie man selbst funktioniert, und warum andere anders sind. Er beginnt, zu verstehen und hört auf, zu bewerten. Zu- und Abneigungen gegenüber Arbeitsweisen, Aufgabenstellungen und Arbeitsumgebungen werden transparent. Der eigene Führungsstil wird bewusst und kann im Abgleich mit der Organisations- und Mitarbeitersituation modifiziert werden: Weiterentwicklung der Persönlichkeit statt Normierung nach einengenden Leitbildern. Persönlichkeitskonformer Arbeitsalltag statt widerwilliger Anpassung. Der GPOP hilft, die richtigen Weichenstellungen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung zu wählen.



Thomas Krings

DER UNTERNEHMER-COACH

2. Teamentwicklung und bessere Zusammenarbeit

Der Erfolg von Organisationen hängt nicht zuletzt von der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, Projekt-Teams und Führungsgremien ab. Hierfür verantwortlichen Personen wird „ein gutes Händchen“ abgefordert. Mit Hilfe des GPOP lässt sich ein guter Teil des Zufalls durch rationale und für die Beteiligten transparente Erkenntnisse ersetzen. Je komplexer eine Aufgabenstellung ist, desto heterogener sollte die Teamstruktur sein. Ist dies nicht der Fall, kann es passieren, dass eine typologisch homogene Gruppe „einäugig“ wird und wesentliche Elemente einer Aufgabe übersieht oder als irrelevant abtut.

Der GPOP zeigt mögliche Stärken und Schwächen eines Teams auf, macht Bedürfnisse der Teammitglieder besprechbar, stützt Verständnis und Toleranz von „Anderssein“ und lässt Synergieeffekte dort zu, wo ohne gemeinsame Reflexion Abneigung, Konflikte oder gar Blockaden entstehen können.

3. Führung und Führungskultur

Erfahrungen mit traditionellen Führungstrainings zeigen immer wieder die Grenzen des Individuums auf, sein Führungsverhalten im „gewollten“ Sinne zu verändern. „Ich kann auch nicht aus meiner Haut“ ist eine häufig gehörte Floskel. Behutsam dazulernen und mich weiterentwickeln kann ich mich doch erst, wenn ich diese meine „Haut“ kenne. Der GPOP hilft mir zu erkennen, wie mein persönlicher Führungsstil ist, welche Verhaltensweisen ich deswegen praktiziere und welche Chancen und Risiken damit verbunden sind. Bewusstsein fördert Interesse, Interesse fördert Wahrnehmung und diese Wahrnehmung startet Lernprozesse.

Kollektiv betrachtet ist die in einem Unternehmen am häufigsten anzutreffende Typenstruktur auch kulturbestimmend. Der GPOP macht die Präferenzen deutlich, die ein Unternehmen oder eine Organisationseinheit dominieren. Die vorherrschende Kultur wird offen besprechbar. Sie kann im Abgleich mit der Unternehmenssituation und mit Blick auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter, des Marktes und anderer Zukunftsanforderungen gezielt verändert werden – ohne, dass Köpfe rollen müssen und ohne Schuldzuweisungen.

Gerade die Kultur-Diskussion in Unternehmen erhält vor dem Hintergrund erheblicher Veränderungsnotwendigkeiten (mehr Service, mehr Kundennähe, mehr Ethik und Sinnhaftigkeit u.ä.) z. Zt. einen immer höheren Stellenwert. Hier bietet der GPOP für Management-Maßnahmen ein solides Fundament.



Thomas Krings

DER UNTERNEHMER-COACH

4. Kundengespräche und Verkaufskommunikation

Beim Verkauf erklärungsbedürftiger Produkte können keine Technik und keine Hochglanzbroschüre den persönlichen Kontakt zum Kunden ersetzen. Die Kompetenz ist im Verkaufsgespräch von zentraler Bedeutung: Wer rechtzeitig die Signale des Kunden lesen kann, wird individuell richtig reagieren können. Wer seine eigenen Kommunikationsmuster im Verkaufsgespräch erkennt und zugunsten der Kundenbedürfnisse zurückstellt, kann sich besser auf den Kunden einstellen. Die Chancen für einen erfolgreichen Abschluss steigen.

Der GPOP macht einem Verkäufer sehr schnell bewusst, dass seine Verkaufsstory ihm deswegen gefällt, weil sie seinem Typ entspricht. Er erkennt, warum er mit welchem Kundentypus Probleme hat und kann durch „Hinzulernen“ sein Kommunikationsrepertoire spürbar erweitern.

Unabhängig von der Zielrichtung des GPOP-Einsatzes gilt folgende Vorgehensweise:

- Mit Hilfe eines Fragebogens wird ein Typenprofil ermittelt.
- Das Typenprofil enthält keinerlei Wertung, es ist keine Potentialanalyse sondern eine Beschreibung der Person in zentralen Persönlichkeitsmerkmalen.
- Jeder Teilnehmer eines Workshops wird umfassend mit seiner Typenbeschreibung vertraut gemacht. Nur er kann entscheiden, ob und inwieweit er die Ergebnisse der Analyse akzeptiert.
- Mit Hilfe von Übungen werden die Auswirkungen des Typenprofils, die „Muster“ verdeutlicht und die abzuleitenden Erkenntniswerte verständlich gemacht.
- Es können sofort praktische Konsequenzen gezogen werden – individuell oder im Team. Es findet Persönlichkeitsentwicklung statt. Und es macht sogar Spaß.

Für weitere Fragen, können Sie sich gerne an uns wenden.

Thomas Krings-Der Unternehmercoach
Friedrich-Rech-Str. 71
56566 Neuwied
Tel.: 02631-9569428
Email: gpop@thomaskrings.com