

DER RESSOURCEN-KOMPASS

Ein wertschätzendes und ressourcenorientiertes Feedbackinstrument als Ausgangslage für einen individuellen Coachingprozess sowie für Teamworkshops

Interview mit Barbara Steiner

Was steckt hinter dem Begriff „Ressourcen-Kompass“?

Der Ressourcenkompass ist ein lösungsorientierter Persönlichkeitstest und unterstützt Menschen bei der Entdeckung und Aktivierung persönlicher Ressourcen. Er weckt dank Gegenüberstellung von Fremd- und Selbstbild positive Anregungen zur Weiterentwicklung. Der Test wird individuell als Einzelinstrument oder im Team eingesetzt und wirkt stärkend und unterstützend. Er basiert auf Wertschätzung und ist aufbauend.

Der Test ist ein Produkt von STEINER B. in Zusammenarbeit mit empiricon AG.

Was ist das Besondere am Ressourcen-Kompass unter all den bereits existierenden Persönlichkeitstests?

Das Besondere an diesem Test ist, dass die Fragen ausschliesslich ressourcenorientiert und wertschätzend aufgebaut sind, d.h. er zeigt auf, welche positiven Stärken und Fähigkeiten bereits vorhanden sind und orientiert sich nicht an Defiziten, was in anderen Tests häufig der Fall ist.

Die Idee dahinter ist, dass beim Befragten, trotz vielleicht schwieriger Umstände, ins Bewusstsein gerückt

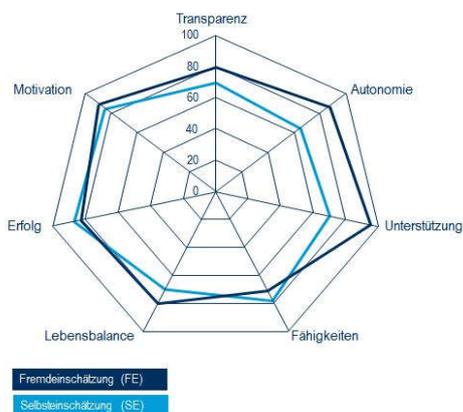
wird, was gut funktioniert, über welche „Ressourcen“ er verfügt und wo seine Stärken liegen.

Im Weiteren will man damit auch das Umfeld aktivieren. Die Fragestellungen sollen beim Umfeld dazu führen, den Blickwinkel zu wechseln. Also nicht wie gewohnt, eher auf Mängel und Defizite hinzuweisen, sondern sich bewusst zu werden, was gut läuft, was gut funktioniert.

Durch diese ungewohnte Sichtweise, man könnte auch Irritation sagen, können sich möglicherweise neue Wege, neue Denkmuster öffnen.

Der Ressourcen-Kompass wird als Einzeltest eingesetzt. Das Besondere daran ist aber, dass es ein „Feedback-tool“ ist. Nebst der Testperson werden auch ausgewählte Personen aus dem Umfeld zur Testperson befragt. Häufig ist es so, dass jemand der beruflich stark unter Druck steht, sich seiner Ressourcen gar nicht, oder jedenfalls viel später als das Umfeld, bewusst wird. Deshalb ist das Fremdbild der Feedbackgeber sehr wichtig um Unter- oder Überschätzungen sowie Unter- oder Überforderung zu thematisieren.

Der Test beinhaltet auch viele systemische Themenpunkte. Gerade bei der heutigen Agilitätsthematik kann der Test auch ausgezeichnet für ein wertschätzendes Teamfeedback bzw. Teamentwicklung genutzt werden.



Grafik aus einem Ergebnisreport

Was wird getestet?

Die gestellten Fragen beruhen auf der Stresstheorie und auf der positiven Psychologie. Das Ziel ist, die Testperson zu stabilisieren oder die Stabilität zu vergrössern. Es ist wissenschaftlich belegt, dass Wertschätzung einer der wichtigsten „Entstressoren“ ist. Das bedeutet, dass bei entsprechender Wertschätzung Druck und Stress viel verträglicher wahrgenommen werden.

Getestet werden folgende Schwerpunkte:

- Motivationsfragen, Sinnhaftigkeit, Identifikation

- Autonomie, Handlungsspielraum, Volumen
- Transparenz, Klarheit, Feedback
- Unterstützung, beruflich, privat
- Erfolg, Zielerreichung, Selbstbild
- Balance, Energie, Stabilität
- Fähigkeiten, Kompetenzen, Flexibilität, Lösungsorientierung

Welches sind die drei wichtigsten Ziele dieses Instrumentes?

Eins der wichtigsten Ziele ist es, wie schon anfangs erwähnt, dass sich die dem Einzeltest unterzogene Person bewusst wird, welche Ressourcen bei ihr aktiv vorhanden sind und worauf sie sich stützen und profitieren kann bei ihrer täglichen Arbeit.

Ein weiteres Ziel ist es, dass aufgrund eines fundierten, von Wertschätzung geprägten Auswertungsgesprächs die Testperson gestärkt und aktiviert wird, ihre Stärken weiter auszubauen und ihr Entwicklungspotenzial zu erkennen.

Ein drittes Ziel betrifft den Teamentwicklungsprozess: Systemische Themen, die ein Team negativ beeinflussen, können auf eine wertschätzende Art aufgegriffen und thematisiert werden.

«Das Besondere an diesem Test ist, dass die Fragen ausschliesslich ressourcenorientiert und wertschätzend aufgebaut sind.»

Wie ist die konkrete Anwendung und durch wen erfolgt die Auswertung?

Der Ressourcen-Kompass ist ein elektronisches Instrument. Zur Anwendung gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Eine davon ist, dass wir, STEINER B., die Testperson und die Feedbackgeber aufnehmen und den Test über empiricon AG auslösen. Empiricon schickt uns danach die Auswertungen und wir führen das Auswertungsgespräch mit der Testperson.

Bei Teamkonstellationen erfolgt der Prozess auf die gleiche Weise. Anstelle des Einzelauswertungsgesprächs wird ein gemeinsamer Workshop durchgeführt.

Für Grosskunden gibt es die Möglichkeit, dass sie einen direkten Zugang zum Test erhalten und die Auswertung danach über ressourcenorientiert geschulte HR-Mitarbeitende erfolgt. Die entsprechende Schulung wird von STEINER B. angeboten und organisiert.

Ist der Ressourcen-Kompass bereits erprobt und gibt es Erfahrungswerte?

Der Test wurde 2017 von der UNI Bern validiert und wissenschaftlich geprüft. Er wurde auch bereits mehrmals angewendet; von daher gibt es gesicherte Erfahrungswerte. ❄️



BARBARA STEINER

Geschäftsführerin & Inhaberin
STEINER B. GmbH

Sie ist seit 20 Jahren auf dem Gebiet Coaching und Newplacement für KMU und Konzerne tätig.

Weitere Informationen zum Ressourcen-Kompass finden Sie unter

<https://www.steinerb.ch/persoentlichkeitstest/>

Sie erreichen uns über:

031 311 78 88

info@steinerb.ch