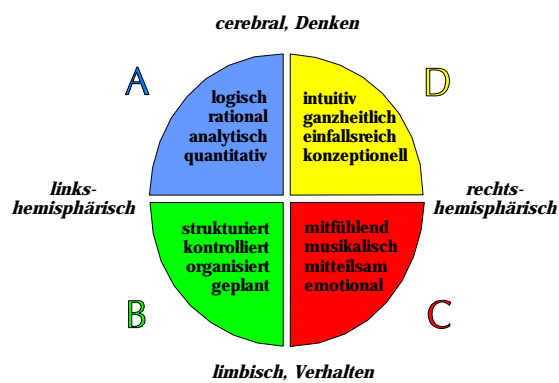


HERRMANN INSTITUT DEUTSCHLAND GMBH

Das Herrmann Dominanz Instrument (H.D.I.) zur Analyse bevorzugter Denkstile.

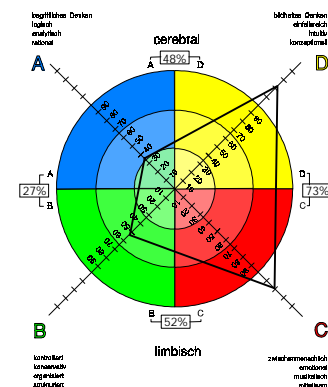
"Wie kommt es, daß die meisten Menschen gleichzeitig so dumm und so klug sind?" fragte sich Henry Mintzberg, kanadischer Management-Professor - und beschrieb damit eine Beobachtung, die jeder von uns schon gemacht hat: Da kann jemand brilliant mit Zahlen umgehen, logisch und analytisch denken und hat große Schwierigkeiten, sich in andere Menschen hineinzudenken oder eigene Gefühle auszudrücken. Oder wir begegnen einem Menschen, der in Bildern denken kann, intuitiv oft das Richtige entscheidet und das große Ganze sieht - und die einfachsten logischen Schlußfolgerungen und zahlenmäßigen Größenordnungen nicht begreift.



Jeder von uns ist einmalig - das ist sicher keine neue Erkenntnis. Was aber neu ist: Immer mehr Menschen werden sich ihrer Einzigartigkeit im Denken und Handeln bewußt und beanspruchen, daß ihre Umgebung diese Einzigartigkeit wahrnimmt und sich darauf einstellt.

Für jeden, der mit anderen Menschen zu tun hat - und wer hat das nicht, gleichgültig, ob als Verkäufer, als Führungskraft oder z. B. als Trainer und Berater - ergeben sich daraus weitreichende Konsequenzen. Unsere Arbeit wird durch diese Anforderungen nach Vielfalt nicht einfacher - aber sehr viel lebendiger, interessanter und befriedigender.

Mit dem H.D.I. (Herrmann Dominanz Instrument) lassen sich die unterschiedlichen Denk- und Verhaltensweisen anschaulich, differenziert und ohne Wertung darstellen. Die Auswertung eines Fragebogens ergibt je Person ein grafisch dargestelltes Profil (siehe Beispielprofil), aus dem erkennbar wird, welche Denk- und Verhaltensweisen dieser Mensch bevorzugt und welche er vermeidet. Begriffliches oder Bildhaftes? Sagen, Hören, Denken oder eher Ausprobieren, Tun, Bewegung? Die meisten Menschen sind „multidominant“ und haben mehrere Bereiche, in denen sie sich „zu Hause“ fühlen. Aber fast alle haben eben auch Bereiche, die sie eher vermeiden. In der Profilabbildung ist dies der Bereich des Logischen, Analytischen und Rationalen (A-Quadrant).



Beispiel eines H.D.I. - Profils

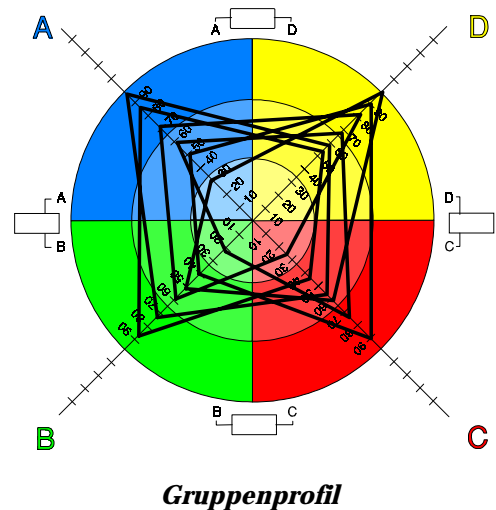
Das H.D.I. baut auf den Erkenntnissen der Gehirnforschung auf. Das Modell wurde Anfang der 80er Jahre von Ned Herrmann entwickelt. Ständige Validierungen sorgen dafür, daß es eine solide wissenschaftliche Grundlage hat. Es wird inzwischen weltweit eingesetzt; über eine Million Fragebogen wurden bisher ausgewertet.

Für die deutschsprachige Version ist das Herrmann Institut Fulda zuständig, das seit Mitte der 80er-Jahre mehrere hundert Trainer und Berater ausgebildet hat.

Bewährt hat sich das H.D.I. besonders bei folgenden Anwendungen:

Berufswahl bzw. Optimierung des eigenen Arbeitsumfeldes:

Nach Rolf Berth (in seinem Buch "Erfolg") sind diejenigen Firmen die erfolgreichsten, die die Unterschiedlichkeiten und Einzigartigkeiten ihrer Mitarbeiter anerkennen und sie entsprechend einsetzen. Bei Hewlett Packard heißt das "Diversity is a Value". Dort wo ich gerne bin, werde ich im Endeffekt auch erfolgreich und glücklich sein - das H.D.I. gibt mir wertvolle Hinweise über meine Präferenzen, die sich zu Kompetenzen entwickeln.



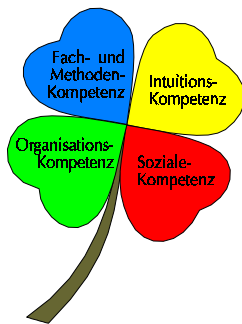
Kommunikation in der Partnerschaft

wobei "Partnerschaft" sehr vielfältig verstanden werden kann: Die private Beziehung, die Zusammenarbeit zwischen Chefin und Mitarbeiter oder ein ganzes Team, das an einem Projekt arbeitet. Wenn wir unsere eigenen Präferenzen offenbaren und uns auf die Dominanzen der anderen Beteiligten einstellen, können wir Synergie erzeugen und wesentlich produktiver und stressfreier zusammenarbeiten.

Lernen und Lehren:

Unser Dominanzprofil bestimmt natürlich sehr stark, wie wir am besten lernen. Wenn wir uns Lernerfahrungen suchen, die "gehirngerecht" sind (wie Vera F. Birkenbihl das nennt), sind die Chancen für Vergnügen und Erfolg beim Lernen viel größer. Wenn darauf schon beim Schulbesuch und im Studium Rücksicht genommen worden wäre, hätten viele diese Zeit als wesentlich angenehmer und stressfreier in Erinnerung.

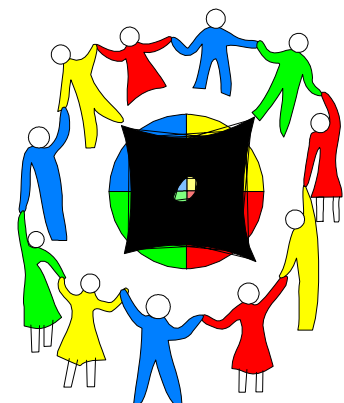
Mitarbeiterführung:



Führungskompetenz

"Nimm mich so wie ich bin" - immer mehr Menschen stellen diesen Anspruch und in Zukunft wird die Führungskraft erfolgreich sein, die sich auf die unterschiedlichen Denk- und Verhaltensweisen ihrer Mitarbeiter einstellt und damit Kreativität und Kooperation entwickeln kann. "Der Mensch steht im Mittelpunkt" - diese Forderung wird oft aufgestellt, mit der Umsetzung hapert es aber noch in sehr vielen Bereichen. Oft ist es nicht der mangelnde Wille sondern die Unfähigkeit sich über Gemeinsamkeiten und Unterschiede klarzuwerden und zu verständigen. Das H.D.I. kann mit seinem leichtverständlichen Modell und seiner Wertfreiheit ein Werkzeug zur Verfügung stellen, das die Diskussion erleichtert und hilft, mit der Komplexität menschlichen Denkens und Verhaltens besser umzugehen.

Die Welt ist ein ganzes Gehirn



Die Ergebnisse jahrelanger Arbeit mit dem H.D.I. zeigen uns zweierlei sehr deutlich:

* Wesentliche Tätigkeiten, privat wie beruflich, sind "multidominant", d.h. wir brauchen dazu die Denk- und Verhaltensweisen aller Quadranten: Kommunikation, erfolgreiche Zusammenarbeit, Problemlösen und kreative Entwicklungen zum Beispiel. Die zweite Erkenntnis passt gut dazu:

* Die Welt ist ein ganzes Gehirn - das bedeutet daß die unterschiedlichen Profile vieler einzelner Menschen zusammengenommen ein ganzes Gehirn ergeben. Die Ressourcen sind also da - wir brauchen "nur" die Menschen in ihrer Einzigartigkeit endlich wahr - und ernst zu nehmen.

Das Erkennen der Denk- und Verhaltenspräferenzen bei uns selbst und bei denen, mit denen wir zusammenleben und -arbeiten ist der erste wichtige Schritt dahin - das H.D.I. hilft uns bei dieser Erkenntnis

Wegen weiterer Informationen zum Herrmann Dominanz Instrument (H.D.I.) wenden Sie sich bitte an folgende Adresse:

**Herrmann Institut Deutschland GmbH, Klausenerstr. 4, D-36037 Fulda,
Tel.: 0661-605380, Fax: 0661-602564;
Internet: <http://www.hid.de> ; e-mail: spinola@hid.de**