

Talente und Stärken entdecken!

Persönliche Kompetenzen erkennen, nutzen und eigene Wege gehen!

*„Es ist das Ungehörte in uns, das uns Kummer bereitet.
Und es ist das Ungehörte in uns, das unsere
Seele formt und unser Geschick gestaltet.“
Khalil Gibran*

Ein vertiefter Einblick in die eigene Persönlichkeit, in eigenes Denk- und Verhaltensmuster gibt den Menschen Orientierung für eine erfolgreiche Zielsetzung und Zielerreichung.

Durch Selbststeuerungskompetenzen können sie ihr eigenes Verhalten, Fühlen und die Handlung in gewünschter Weise nachhaltig beeinflussen. Sie sind entscheidend dafür, eigenes Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit aufbauen, fördern und erhalten.

Wir Menschen – Frau / Mann, Angestellte, Selbständige, Nachwuchstalente (junge Führungskräfte), leistungswillige Studenten und Schüler – brauchen eine wissenschaftlich fundierte Selbsterkenntnis, um im Einklang mit der eigenen Person, eigenen Talenten, Stärken und intrinsischen Motiven unseren Beruf und auch unser Privatleben selbstbestimmt aufbauen und gestalten zu können, unsere Zukunft aufzubauen.

*„Nur wer sich selbst kennt,
kann seine Berufs- und Lebensplanung
in Einklang mit seiner gesamten Person bringen.
Er weiß dann, warum er tut, was er tut.“*

Im Einzelnen geht es darum, mit wissenschaftlich fundierten Analyseinstrumenten und Trainings folgende Fragen zu klären:

- Welche Talente habe ich und welche sind für welche Aufgabe die erfolgreichen?

- Welche unbewusste Motive treiben mich an? (eine der wichtigsten Informationen, da die unbewusste Motivstruktur verantwortlich dafür ist, wie selbstbestimmt, selbstmotiviert und erfolgreich Menschen ihre Ziele verfolgen.)
- Welche Kompetenzen zur Selbststeuerung habe ich?
- Welche Entwicklungspotenziale liegen vor?
- Was sind die Ursachen für die etwaigen Handlungsschwierigkeiten wie Lern- und Leistungsschwierigkeiten, Blockaden und Lebensprobleme?

Ein vertiefter Einblick in die eigene Persönlichkeit, in eigenes Denk- und Verhaltensmuster gibt Orientierung für erfolgreiche Zielsetzung und Zielerreichung.

Die Kompetenzen zur Selbststeuerung helfen, eigenes Verhalten, Fühlen und die Handlungen in gewünschter Weise nachhaltig zu beeinflussen.

Die Selbststeuerungskompetenzen sind entscheidend dafür, eigenes Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit aufbauen, fördern und erhalten.

PSI-Selbsterkenntnis / Kompetenz- und Potenzialanalyse bietet durch eine wissenschaftlich fundierte Persönlichkeitsdiagnostik die Möglichkeit, präzise und schnell herauszufinden, welche Möglichkeiten eine Person hat, um ihre Talente in Leistung umzuwandeln und sich selbst gekonnt zu steuern. Sie hilft:

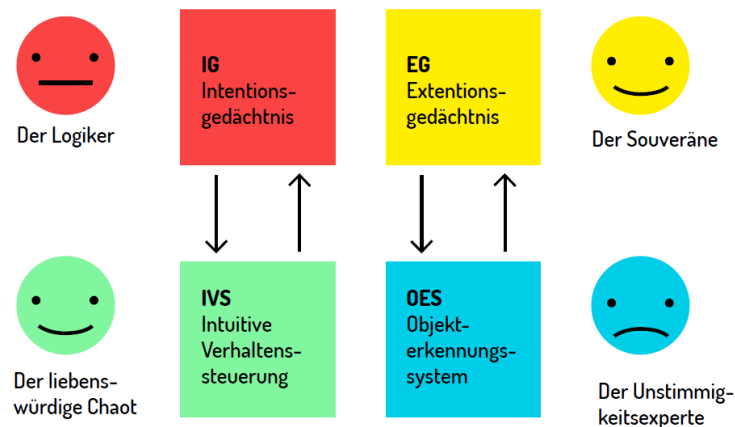
- den jungen Talenten bei der richtigen Berufs- und Studienwahl
- den jungen leistungswilligen Führungskräften, ihre Potenziale auszuschöpfen und trägt hervorragend zu ihrer Persönlichkeitsentwicklung

Wissenschaftliche Grundlage

Die PSI-Persönlichkeitsdiagnostik" basiert auf der PSI-Theorie "Persönlichkeit-System-Interaktionen" von Prof. Dr. Julius Kuhl an der Universität Osnabrück. Sie stellt derzeit die einzige Metatheorie in der Landschaft der wissenschaftlichen Persönlichkeitspsychologie dar.



Laut PSI (Persönlichkeits-System-Interaktionen) sind die vier psychischen Teilsysteme in ihrem Zusammenspiel für Wahrnehmung, Fühlen, Denken und Handeln verantwortlich.



IG (Intensionsgedächtnis) ist für die Logik und die Ratio zuständig. Dort werden "logische" Regeln und abstraktes Wissen gespeichert und verarbeitet sowie langfristige Ziele entwickelt.

EG (Extentionsgedächtnis / emotionales Erfahrungsgedächtnis) ist der Sitz unserer gesammelten Lebenserfahrung, Bedürfnisse, Werte, Haltungen, Gefühle.

IVS (Intuitive Verhaltenssteuerung) ist für die Steuerung der alltäglichen Handlungen zuständig (Verhaltensprogramm / Gewohnheiten) und intuitiven Impulse.

OES (Objekterkennungssystem) verarbeitet die Einzelwahrnehmungen mit Fokus auf Fehler, Gefahren und Unstimmigkeiten.

Vorteile dieser Meta-Theorie:

1. Sie beschreibt eine Systemdynamik persönlichen Erlebens und Verhaltens, die gut auf unterschiedliche Praxisfelder übertragbar ist, wie z.B. Führung, Vertrieb, Aus- und Fortbildung, gesundheitsförderndes Verhalten.

„Das Verhalten und Erleben ist nicht immer durch die Inhalte von Gedanken, Gefühlen, Absichten oder erlernten Gewohnheiten hinreichend erklärt, sondern wird auch durch das Funktionieren bestimmter Systeme des Gehirns beeinflusst.“
Prof. Dr. Julius Kuhl

2. Sie differenziert unterschiedliche Ebenen der Persönlichkeit. Durch die Analyse der Testergebnisse kann erklärt werden, zu welchem Verhalten und Erleben eine bestimmte Person in einem bestimmten Kontext tendiert. Hierbei werden bedeutsame „Angelpunkte“ für einen Entwicklungs- und Veränderungsprozess erkannt. Dabei geht es vor allem darum, mit ressourcenorientierter Perspektive Entwicklungsaufgaben und Entwicklungspotenziale zu entdecken.

Die Persönlichkeitsdiagnostik gibt Auskunft auf Fragen wie:



Gewohnheiten: Wie stark wird eine Person durch feste Regeln und Verhaltensroutinen bestimmt?

Wie wichtig sind feste Regeln und Routinen dafür, dass die Person sich emotional sicher fühlt?

Temperament: Wie sehr werden die Handlungsbereitschaft und das Erleben immer wieder neu durch die Stimulationsquellen und Anreizmomente der aktuellen Situation beeinflusst?

Affekte: Wie sind Erleben und Handeln einer Person von festen Anreizen bestimmt, die zuverlässige und vorhersagbare Vorlieben und Abneigungen für Menschen und Aktivitäten bilden?

Stressbewältigung: In welchem Ausmaß werden umsichtiges Erleben und Handeln durch Stress gefördert oder behindert?

Motive: Welche unbewussten Motive sind die wichtigsten Kraftquellen einer Person, und wie nutzt sie diese Kraftquellen zur Befriedigung ihrer Bedürfnisse nach Beziehung, Leistung, Macht und Selbstentwicklung?

Denken und Fühlen: Wie stark werden Erleben und Handeln durch analytisches Denken und ganzheitlich-integratives "Fühlen" unterstützt (d. h. durch erfahrungsbasiertes, gefühltes Wissen)?

Selbststeuerung: Wie umsichtig und effizient werden Erleben und Handeln durch Selbstmanagement unterstützt (Selbstregulation und Selbstbestimmung)?

Handlungsorientierung: Auf welche Art geht eine Person bevorzugt an Aufgaben heran und welches sind die Vor- und Nachteile dieser Art?

Selbststeuerungskompetenzen: Über welche Fähigkeiten verfügt eine Person, um sich selber und ihre Gefühle zu steuern, unter Stress und Druck ihre Ziele zu verfolgen und im Falle der Misserfolge handlungsfähig zu bleiben?

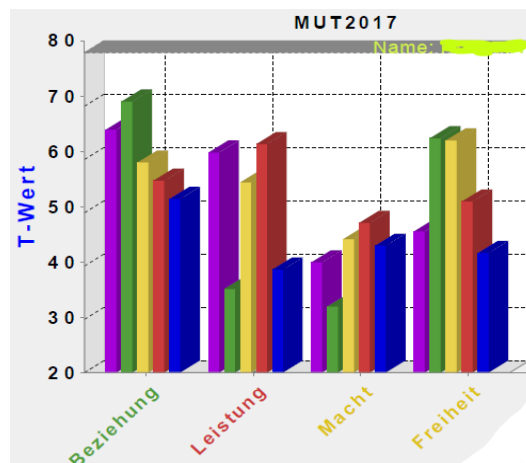
Entwicklungsfelder: Welche Entwicklungsaufgaben liegen vor?

Beispiele aus den diversen Testmodulen:

Motiv-Umsetzungs-Test (MUT)

Dieser Test erfasst das Ausmaß, in welcher Art und Weise eine Person die drei zentralen bewussten Motive umsetzt. Welche Motivation, Einstellung und Verarbeitungsweise zeigt die Person, wenn sie von sich aus in Aktion tritt. Die drei zentralen Motive sind:

- **Beziehung:** Bedürfnis nach sozialem Kontakt und Beziehung
- **Leistung:** Bedürfnis nach Leistung und Kompetenzsteigerung
- **Macht:** Bedürfnis nach Durchsetzen, Verantwortung und Selbstbehauptung
- **Freiheit:** Bedürfnis nach freiem authentischem Selbstsein, Selbstwert, Selbstvertrauen



Operante Motiv-Test (OMT)

Dieser Test erfasst unbewusste Motive (Beziehungs-, Leistungs-, Macht- und Freiheitsmotiv), die sich im intelligenten Unbewussten befinden und direkt nicht erfragt werden können.

Wie wichtig sind die unbewussten (intrinsisch) Motive?

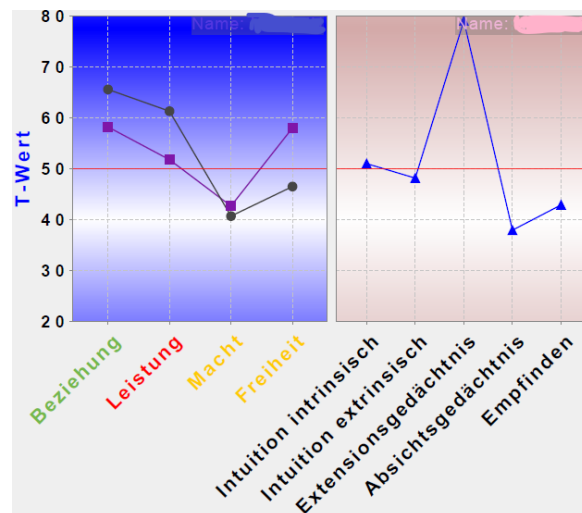
Unbewusste Motive geben unserem Verhalten, unseren Handlungen Richtung (Antreiber).

Sie sind die Kraftquelle und Energie zum menschlichen Handeln.

Diese Erkenntnisse können im beruflichen wie im privaten Alltag genutzt werden.

„Wer ständig Ziele verfolgt, die gar nicht zu seinem unbewussten Bedürfnissen und Gefühlen passen, setzt sich unter permanenten Stress, auch wenn die Ursachen dieser verborgenen Stressquelle gar nicht bewusst werden.“

Prof. Dr. Julius Kuhl

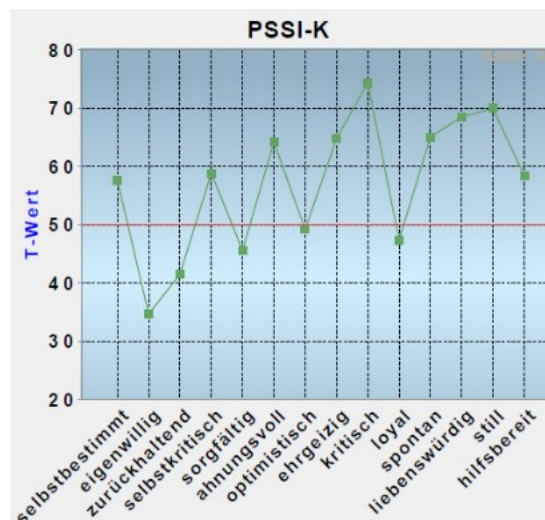


Durch den **MUT-OMT-Vergleich** können Diskrepanzen zwischen bewussten und unbewussten Motiven erfasst werden.

Die **Diskrepanz** kann nachweislich zu psychosomatischen Beschwerden und anderen Beeinträchtigungen wie **Burnout** führen.

Persönlichkeits-Stile (PSSI)

Dieser Test erfasst persönliche Stile unter entspannten, „normalen“ Bedingungen. Das sind die Art und Weise, wie wir zuerst und spontan auf vertraute oder neue Situationen reagieren (Erstreaktion). Diese Reaktionen sind durch frühe Lern- und Lebenserfahrungen geprägt und zum Teil genetisch bestimmt.

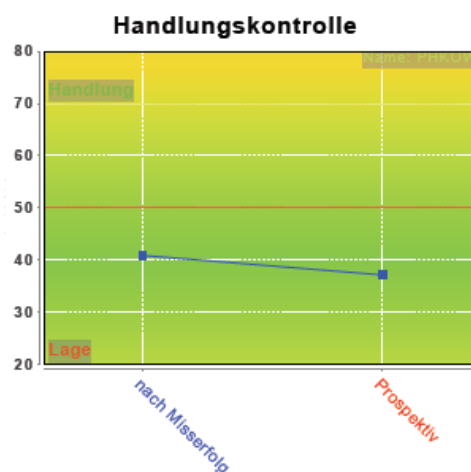


HAKEMP

Der HAKEMP gibt Auskunft über die Handlungsorientierung, die individuell unterschiedlich ist. Der Test zeigt, ob eine Person eher lageorientiert oder handlungsorientiert ist.

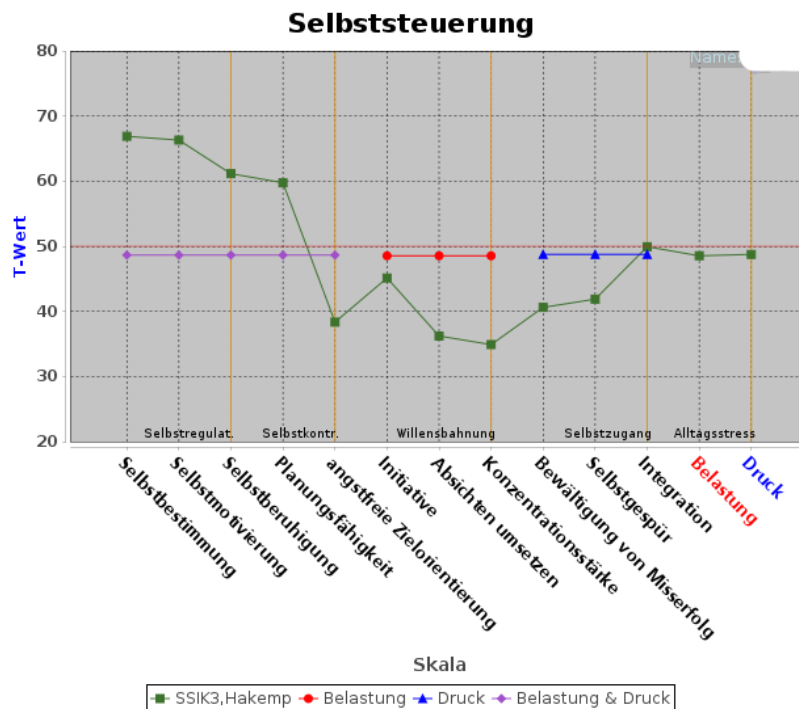
Lageorientierte (LOP) neigen zum **Zögern und Zaudern (Auschieberitis)** in komplexen Situationen oder nach Misserfolgen. Sie beschäftigen sich mit ihrer Lage, grübeln und zweifeln (Erdulder).

Handlungsorientierte (HOP) dagegen sind in ihrer Handlungsfähigkeit kaum beeinträchtigt (Macher, Gestalter, Schöpfer).



Selbststeuerungsinventar (SSI)

Er erfasst bestimmte Selbststeuerungskompetenzen (Zweitreaktion), z.B. die Selbstkontrolle und die Selbstregulation, oder die Fähigkeit, langfristige und schwierige Ziele zu verfolgen (Willensbahnung), die Selbstmotivierungskompetenz, die Affektregulationskompetenz (Selbstberuhigung) und den Selbstzugang.



"Entscheidend für die Ausbildung von Stressresistenz, für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit ist nicht die Erstreaktion, sondern die Zweitreaktion. Selbst eine extreme Erstreaktion (ein extremer Persönlichkeitsstil) kann durch eine entsprechend ausgebildete Zweitreaktion / Selbststeuerungskompetenz ausgeglichen werden. Die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen, eigene Ziele zu bilden und sie gegen innere und äußere Widerstände umzusetzen."
 Prof. Dr. Julius Kuhl

Aus der **Erstreaktion** einer jeden Person ergeben sich Entwicklungsaufgaben. Zum Beispiel ergibt sich bei einer sehr temperamentvollen Person aus der erhöhten Impulsivität die Entwicklungsaufgabe, Impulskontrolle zu lernen.

* Quelle:

Persönlichkeit und Motivation im Unternehmen

Anwendung der PSI-Theorie in Personalauswahl und -entwicklung

Kuhl, Scheffer, Mikoleit, Strehlau