



Syntegron - Berliner Allee 38 / 40212 Düsseldorf

Info@syntegron.de / www.syntegron.de

Fon: 0211-55 80 535 / Fax: 0211-55 80 534 / Mobil: 0172-215 74 77

PSI-Modell

Persönlichkeits- & Motivationstest EOS Top 100

Ansatz und Nutzen einer

Entwicklungs- orientierten *Persönlichkeits-Diagnostik*,
basierend auf dem PSI- Modell von Prof. Julius Kuhl

Was unterscheidet traditionelle Persönlichkeitstests von PSI-TOP 100

- PSI-TOP 100 erfasst insgesamt 7 Ebenen der Persönlichkeit nicht nur in struktureller Hinsicht, sondern entwicklungs- und ressourcenorientiert die dynamischen Prozesse innerhalb einer Persönlichkeit. Es werden nicht nur die stabilen Persönlichkeitsmerkmale, sondern auch die veränderungsrelevanten und dynamischen Persönlichkeitsmerkmale erfasst. Die persönlichen Stile sind stabil und ändern sich, nur sehr langsam und unbewusst.
- Traditionelle Persönlichkeitstests beschränken sich auf diese relativ stabilen Merkmale, wobei Veränderungen, die durch Selbstentwicklung, Beratung oder Training möglich sind (Entwicklungsperspektiven) oder entstehen (Evaluation von Veränderung), nicht erfasst werden.

Selbsterkenntnis & Selbststeuerung

- *Wir setzen die Ressource orientierten PSI Testverfahren in unseren Business-Coachings als diagnostisches Instrument zur Ermittlung von Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken ein.*
- *Dem Klienten eröffnen die Testdiagramme tiefe Einblicke in die Dimensionen seiner Persönlichkeit, und bieten konkrete Ansätze zur Verbesserung seiner Selbststeuerung.*
- *Die Testdiagramme ermöglichen einen persönlichkeits-orientierten Fokus, der bei Maßnahmen zur Mitarbeiter Entwicklung den Wirkungsgrad erhöht und für Nachhaltigkeit sorgt.*
- *Aufgrund der Testergebnisse empfehlen wir passgenaue Maßnahmen für Coachings und Trainings.*

Für welche Personen und Situationen eignet sich diese Persönlichkeitsdiagnostik?

- Die PSI Diagnostik eignet sich für Führungspersonen ebenso wie für Mitarbeiter in Teams.
- Im Gegensatz zu vielen anderen Persönlichkeitstests zeigt die PSI-Diagnostik nicht nur den Status quo auf, sondern verweist auf Entwicklungsmöglichkeiten und brachliegende Ressourcen.
- Sie umfasst auch mehr Facetten der Persönlichkeit als andere Tests, angefangen von Gewohnheitshandeln, Temperament und Affekt über Stressbewältigungsstile bis hin zu vorherrschenden Motiven, Fähigkeiten der willentlichen Handlungssteuerung und weiteren Selbststeuerungskompetenzen.

Neue Forschungsmethoden ermöglichen es, dem Gehirn „bei der Arbeit“ zuzusehen:

- Wie sich Menschen an neue Situationen anpassen
- Wie sie Entscheidungen treffen
- Wie sie auf unterschiedlichen Wegen Lösungen finden
- Wie sie Fehler und Rückschläge verarbeiten

Persönlichkeit als einen Prozess erfassen statt als Struktur?

- Warum verhalten sich Menschen manchmal so eigenartig irrational oder seltsam? Wieso haben wir (vermutlich) alle irgendwelche „Charakterzüge“, die uns immer wieder mal in Schwierigkeiten bringen?
- Auf diese Fragen hat das Modell der Persönlichkeitsstile plausible Antworten parat. In diesem Modell, das von Prof. Dr. Julius Kuhl im Zusammenhang mit der PSI-Theorie entwickelt wurde, wird davon ausgegangen, dass die Umsetzung von Motiven durch Affekte moduliert wird, und zwar durch den Einfluss, den Affekte auf die Aktivierung jener kognitiven Systeme ausüben, die dafür gerade benötigt werden.
- Die PSI Tests basieren auf dem PSI Modell der Persönlichkeits-System-Interaktionen und sind wissenschaftlich sowohl durch die Erkenntnisse der Hirnforschung, als auch durch entsprechende systematische Studien der Persönlichkeits- und Motivations-Psychologie verifiziert worden. Damit geht PSI über alle anderen traditionellen Typologien wie MBTI, DISK, Big Five, Reiß Profile, Bochumer Inventar, „Hogon“- Profil, et c. hinaus.
- Die PSI- Tests eruieren Entwicklungspotenziale und konkrete Perspektiven für eine „Persönlichkeitsorientierte“ MA Entwicklung.

Das notwendige und spannende Wissen über die nachstehenden Bereiche begünstigt die meisten persönlichen Veränderungs- und Entwicklungsprozesse:

- **Stressfaktoren**
 - > Ursachen der Arbeits-, Leistungs- und Lernschwierigkeiten
- **Blockaden**
 - > unbewusst virulente Faktoren von Selbstblockaden
- **Unbewusste Bedürfnisse**
 - > Antreiber)
- **Potenziale und Ressourcen**
 - > Entwicklungsperspektiven und passgenaue Maßnahmen

Zusammenfassend können folgende wichtige Erkenntnisse aus der PSI-Kompetenzanalyse für die Praxis abgeleitet werden:

- Gefühle steuern Wahrnehmung, Denken und Handeln.
- Neben angeborenen und in der frühen Kindheit geprägten Persönlichkeitsmerkmalen haben unsere Motivstrukturen entscheidenden Einfluss auf das Entstehen und Verarbeiten von Gefühlen.
- Die persönlichen Selbststeuerungs-Kompetenzen (Soft Skills) sind entscheidend, wie erfolgreich eine Person ihre Gefühle und somit ihr Verhalten beeinflussen und den inneren und äußeren Anforderungen anpassen kann.
- Mit der PSI-Kompetenzanalyse ist es möglich, in kurzer Zeit persönlichkeits- und Praxis orientierte Entwicklungsperspektiven zu erkennen.

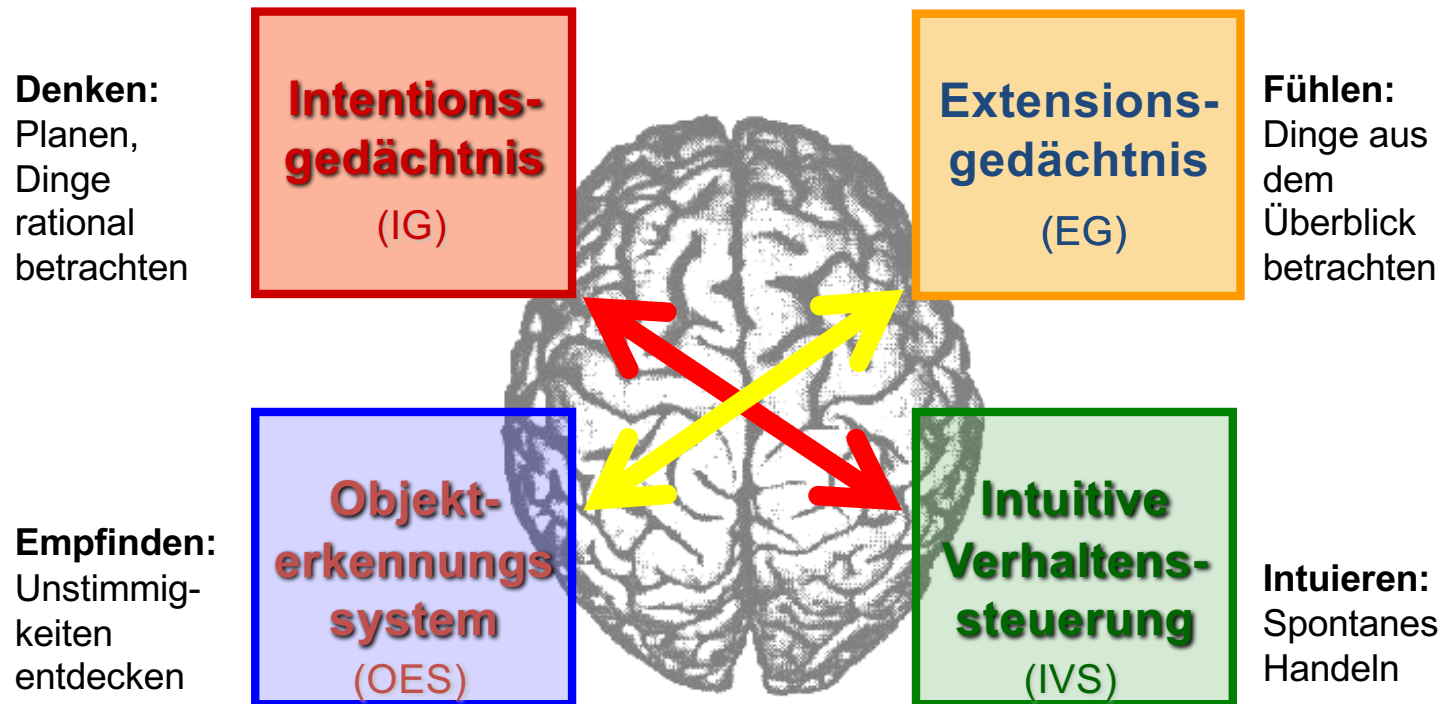
Vier neuronale Systeme

- Kuhl unterscheidet vier neuronale Funktionssysteme, zwei linkshirnige und zwei rechtshirnige psychische Systeme, welche sich immer wieder neu konfigurieren je nach situativen Anforderungen und in Abhängigkeit von der aktuellen Bedürfnislage eines Individuums.
- Diese Systemkonfigurationen werden als Formen der Motivumsetzung, als sogenannte Motivumsetzungsstile betrachtet, die mehr oder weniger adaptiv sein können, das heißt sie sind sowohl in ihren Ausprägungen als auch in ihren Interaktionen bewusst modifizierbar durch Fokussteuerung, Impulskontrolle und Affekt-Management.
- Affektive und kognitive Einseitigkeiten können sich gerade auch in Leistungskontexten in Hinblick auf die Rollenanforderungen im Tagesgeschäft als dis-funktional und blockierend erweisen, selbst bei einer hohen Fachkompetenz!
- Die vier Funktionssysteme bezeichnet Kuhl als vier unterschiedliche Systeme der Informations-Verarbeitung, jedes System hat dabei einen speziellen Fokus der Aufmerksamkeit.

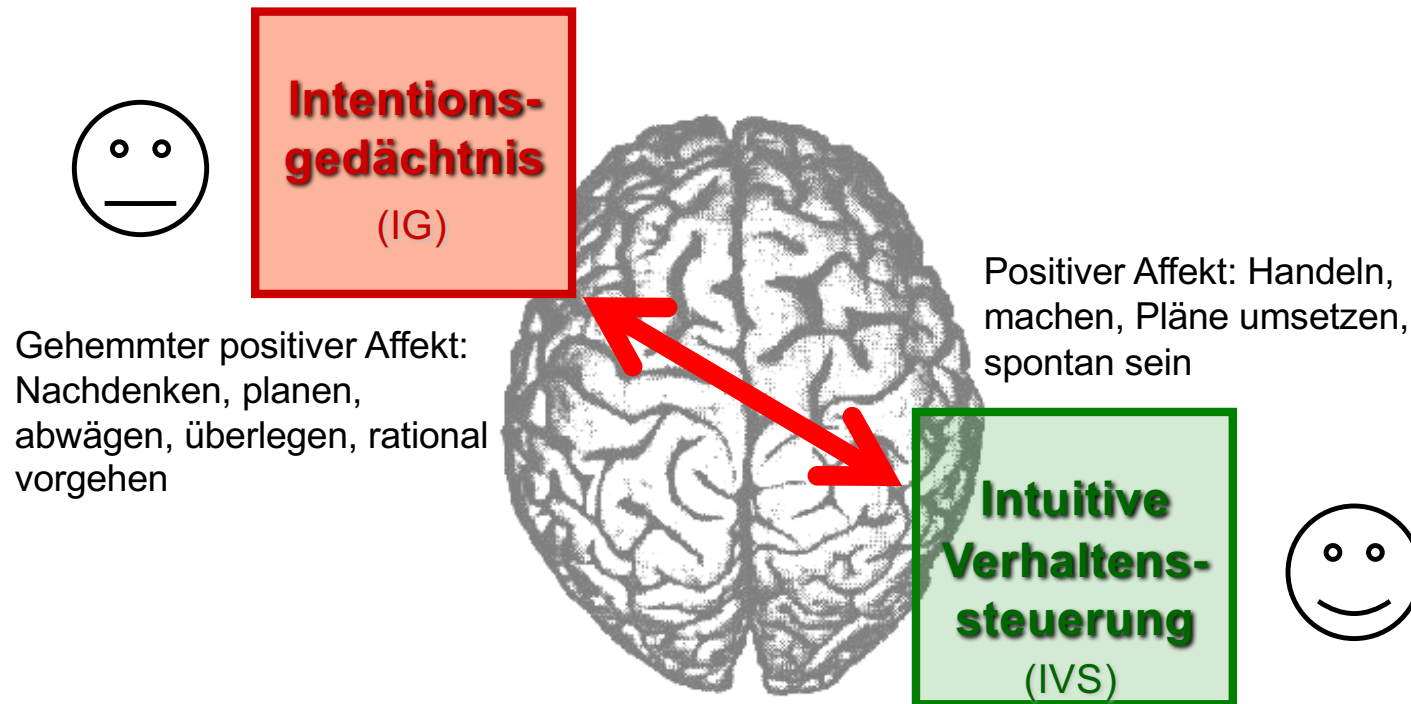
EG **gelb** rechtshirnig - IVS **grün** rechtshirnig

IG **rot** linkshirnig - OES **blau** linkshirnig

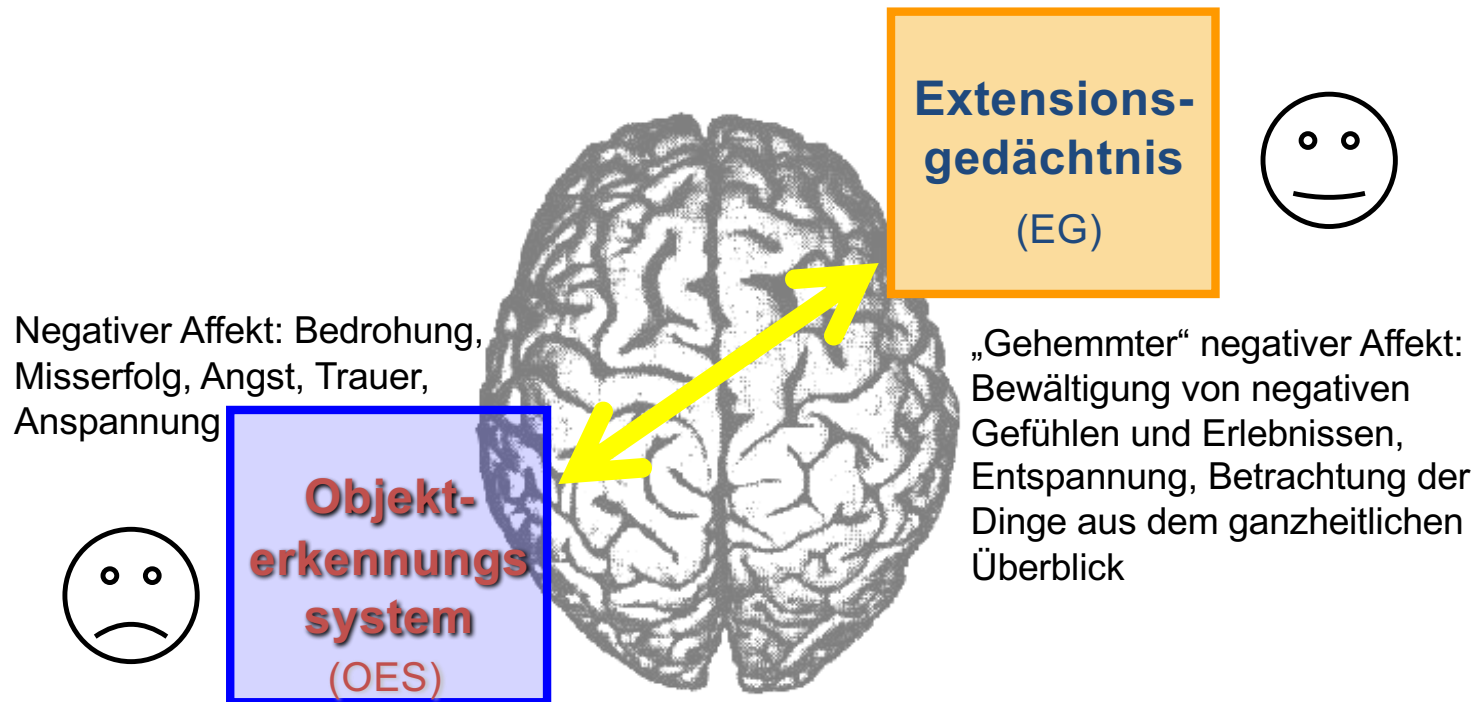
Vier Systeme



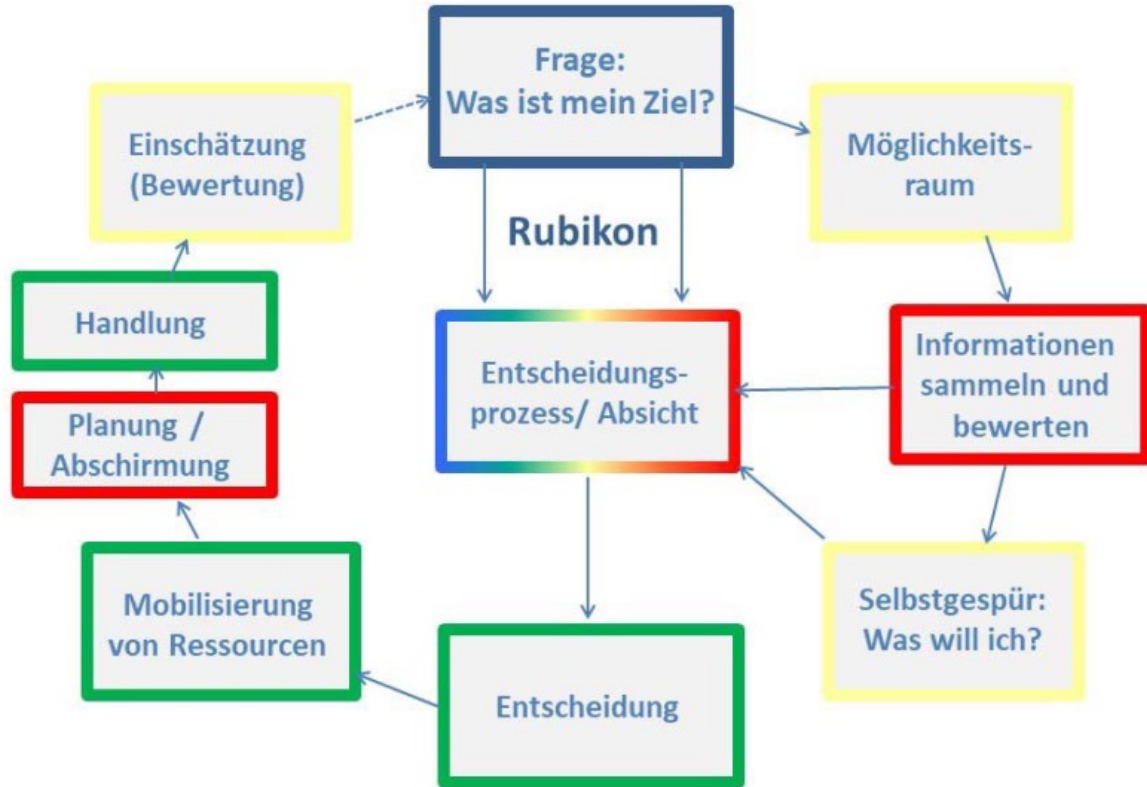
Persönlichkeit: Erleben und Handeln



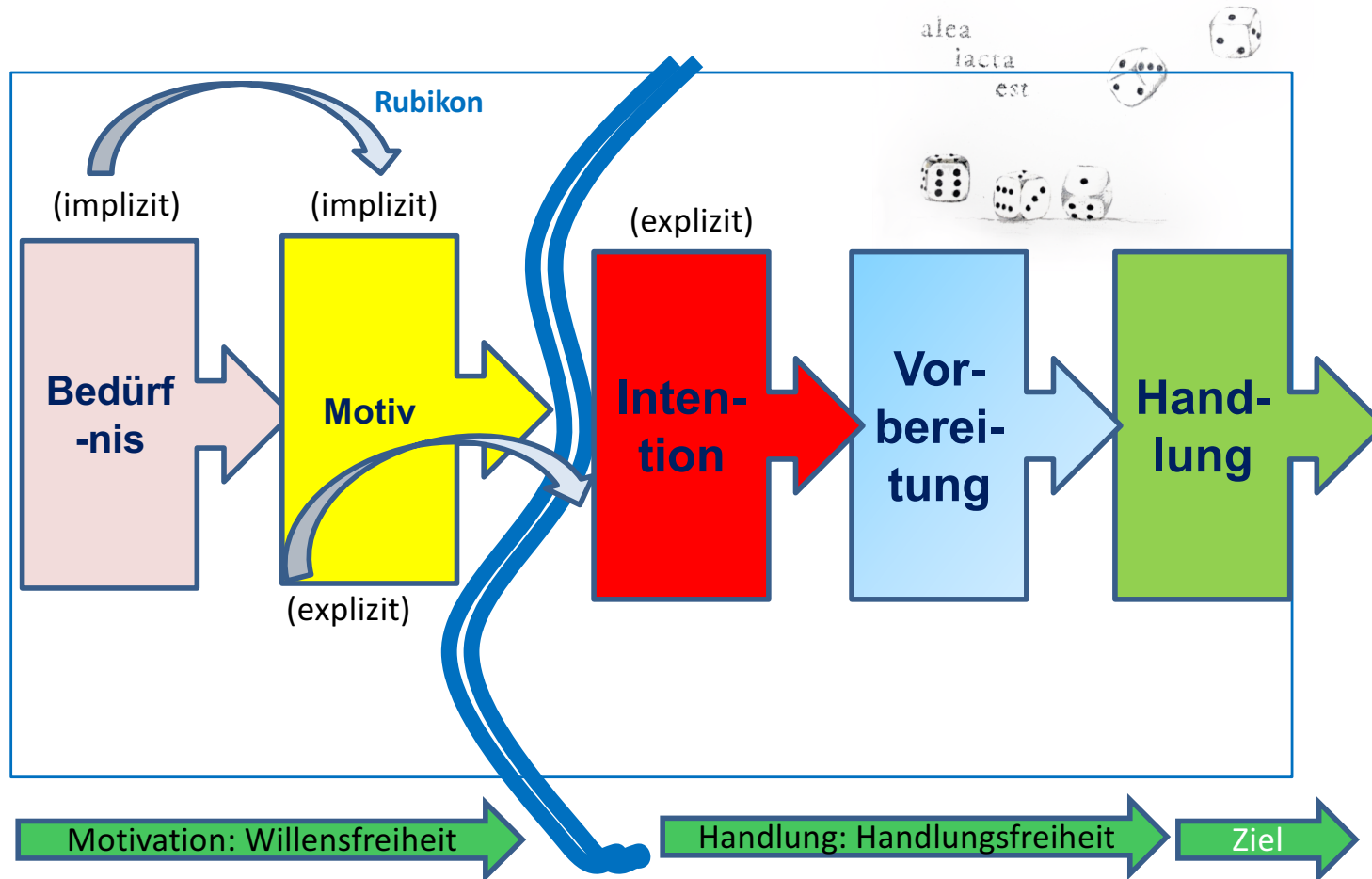
Persönlichkeit: Erleben und Handeln



Handlungsregulation: Das Rubikon-Modell



Rubikon-Modell nach Heckhausen & Gollwitzer (1987)



Handlungsregulation: Das Rubikon Modell

- Der Name Rubikon geht auf ein historisches Ereignis zur Zeit des römischen Reiches zurück: Als Cäsar mit seinem Heer den Fluss Rubikon in Oberitalien passierte, gab es kein Zurück mehr.
- In der Motivationspsychologie bezeichnet die Metapher des Rubikon zielführendes Verhalten: Das Ziel wird im Auge behalten, alternative Ziele werden abgeschirmt (nicht mehr wahrgenommen oder anders bewertet) und die Energie wird nach einer Entscheidung, d.h., nachdem der Rubikon überschritten ist, in das eine wichtige Ziel gesteckt.
- Personen, die an dieser Stelle Probleme haben, nennen wir auch prospektiv lageorientiert: Sie befassen sich zu sehr mit ihrer Lage, dass sie sich nicht auf das Ziel konzentrieren können.
- Sie beginnen zu zögern und zu zaudern und an ihrer Zielperspektive zu zweifeln. Je komplexer die Situation ist, umso stärker ist die Handlungshemmung, die aufgebaut wird. Handlungs- oder Lageorientierung gehören zu den sog. Zweitreaktionen, den Selbststeuerungskompetenzen. Das sind die Persönlichkeitsmerkmale, die sich entwickeln und trainieren lassen.

Handlungsregulation: Das Rubikon Modell

- Sie können für sich überlegen, an welcher Stelle Sie Schwierigkeiten auf dem Weg zu einer Entscheidung vermuten: Manche Menschen wissen beispielsweise, was sie wollen, aber sie haben Schwierigkeiten mit der Umsetzung ihrer Absichten. Das kann an einer vorliegenden Lageorientierung liegen, d.h., es gibt Schwierigkeiten, den Rubikon zu überschreiten.
- Es kann jedoch auch sein, dass die nötige Handlungsenergie für ein schwieriges Ziel nicht bereitgestellt werden kann. Oder es gibt Schwierigkeiten, die vielen Informationen zu ordnen und zu bewerten. Hier ist das Selbstgespräch (rechts unten: Was will ich?) wichtig als eine zentrale Selbststeuerungskompetenz. Wenn eine Absicht valide gefällt ist, steht normalerweise genügend Handlungsenergie (hierfür steht in unserer Farbsymbolik die Farbe Grün) zur Verfügung, diese Absicht umzusetzen.
- Das Zögern und Zaudern (Farbe Rot) ist vorbei, deshalb kommt es nicht zu einer Handlungshemmung, die für die Zeitabschnitte vor dem Rubikon typisch ist. Lageorientierte Personen bleiben oft in ihren guten Absichten verstrickt. Das sind Personen, die auch nach einer sicheren Entscheidung noch immer zweifeln und dazu neigen, sich mehr mit ihrer Lage zu beschäftigen, als sich auf die anstehenden Handlungen zu konzentrieren.
- Dabei kann jede Person schrittweise lernen, die Konzentration von ihrer Lage mehr auf Aktivitäten in der Zukunft zu lenken und eine prospektive Perspektive zu eröffnen. Auf den Unterschied zwischen Handlungs- und Lageorientierung wird noch weiter unten eingegangen werden (Kapitel: Zweitreaktionen- Selbststeuerung). Es gibt ein Testmodul, welches die persönliche Neigung erfasst, eher handlungs- oder eher lageorientiert mit Herausforderungen umzugehen.

Was bedeuten die Farben? Die vier Makrosysteme

Die Farben in der Abbildung kennzeichnen die vier Makrosysteme.



- **Grün** steht für das **IVS**, das intuitive Verhaltenssystem und den positiven(+) Affekt, der wichtig ist, um Handlungsenergie bereitzustellen. Diese Handlungsenergie steht für leicht ausführbare, in sich selbst belohnende Handlungen zur Verfügung, die auch Ausdruck von Genussfähigkeit sind, aber auch für einfache automatische Handlungen und Routinen. Jedes System birgt Risiken und Chancen.
- Die Chancen der Aktivierung dieses Systems liegen in der Energetisierung von Handlungen, dem positiven Stimmungsmanagement und der Bereitstellung von Handlungsenergie auch bei langfristigen oder schwierig zu erreichenden Zielen, vor allem in Phasen, in denen die Motivation nachlassen kann.
- Hierzu benötigt man allerdings positive Selbstmotivierungskompetenz. Die Risiken einer einseitigen und/ oder starken Aktivierung des IVS bestehen darin, schwierige Absichten zu vermeiden, Störungen nicht frühzeitig zu erkennen und langfristige negative Konsequenzen nicht zu bedenken (Risikoverhalten) sowie in einer zu schwachen Handlungshemmung (Impulskontrolle). Das „grüne“ System, das IVS, ist wichtig für die Umsetzung von Beziehungsmotiven, für die Fähigkeit, zwischenmenschliche Nähe auch nonverbal zu genießen sowie auf einer nonverbalen, intuitiven Ebene kommunizieren zu können und für die Lust an der Entdeckung neuer Reize (Neugier).

IVS - die intuitive Verhaltenssteuerung



- **Grün** steht also für viel Handlungsenergie, für Handlungen, die uns leicht gelingen und unmittelbar als belohnend erlebt werden. Wenn das „grüne System“ aktiviert ist, erleben wir Freude und Energie, unsere Stimmung wird angehoben.
- Ist das System aktiviert, obwohl wir uns in einer kritischen Situation befinden, wirkt es kontraproduktiv, denn wir könnten uns zu unbesonnenen Handlungen hinreißen lassen oder Schwierigkeiten und Hindernisse nicht wahrnehmen.
- Eine Führungskraft bemerkt dann nicht, dass etwas im Team oder mit den Geschäftspartnern nicht stimmig ist, sondern bleibt naiv optimistisch. Für die Umsetzung schwieriger Absichten reicht Handlungsenergie allein nicht aus, schwierige Absichten erfordern eine genaue Planung.
- Auch muss man zumeist auf kurzfristige Belohnungen verzichten, um ein langfristig abgestecktes, schwieriges Ziel zu erreichen. Für die Verfolgung dieser anspruchsvollen Ziele benötigen wir das **Intentionsgedächtnis-IG**, das Gedächtnis für Absichten.

OES - das Objekterkennungssystem



- **Blau** steht für negativen Affekt (A-), der wichtig ist, um Unstimmigkeiten zu erkennen. Wir nennen dieses System das Objekterkennungssystem, kurz **OES**. Dies ist in einer bedrohlich erscheinenden Situation ganz wichtig, damit wir auf das achten, was anders ist als erwartet. Unsere Aufmerksamkeit ist auf Details ausgerichtet, wir sind dann sehr sensibel für feinste Unterschiede. Ist das „blaue“ System auch in entspannten Situationen aktiviert, z. B. wenn wir mit einem Partner einen schönen Abend verbringen wollen, dann sehen wir überall das berühmte Haar in der Suppe.
- Es kann sein, dass wir das Positive einer Situation gar nicht erkennen können, weil wir nur das wahrnehmen, was uns stört oder was anders ist als erwartet. Wäre es eine bedrohliche Situation, dann wäre die Aktivierung des „blauen“ Systems angemessen. Eine solche Aktivierung ist z.B. sinnvoll, wenn man mit Personen zu tun hat, die einem feindlich gesonnen sind, oder sich in völlig unbekanntem Situationen wiederfindet, in denen Vorsicht geboten ist. In solchen herausforderungsvollen Situationen ist die einseitige Aktivierung des „grünen“ Systems unangemessen. Das hat auch seinen Grund.

IG - das Intention Gedächtnis



- **Rot** steht für das Denken das **IG**, das analytische Planen und Problemlösen. Und da man, wenn man ein Problem lösen muss, nicht spontan handeln sollte, sondern allenfalls erst dann, wenn das Problem gelöst ist, muss beim Denken Handlungshemmung aufgebaut werden. Das ergibt einen Sinn, denn viele schwierige Absichten kann man nicht spontan umsetzen, sondern muss erst auf eine passende Gelegenheit warten.
- Immer dann, wenn wir schwierige Absichten ausbilden, die eine längerfristige Planung erfordern, wird Handlungshemmung aufgebaut! Diese Handlungshemmung müssen wir wieder überwinden, wenn wir nach dem Planungsprozess ins Handeln kommen wollen.
- Wir nennen das zum analytischen Das Zusammenspiel von Intention Gedächtnis („rotes“ System) und intuitivem Verhaltenssystem ist gut für die Handlungsregulation. Bei „leichten“ Absichten oder Handlungen, die in sich selbst belohnend sind (Genusshandlungen), benötigt man das Intention Gedächtnis kaum, z.B. bei der intuitiven Beziehungsgestaltung.
- Bei schwierigen Absichten dagegen kann die Handlungsenergie schon mal schwächer werden und man braucht Selbstmotivierungskompetenz (eine Zweitreaktion), um den Zugang zum intuitiven Verhaltenssystem zu bahnen und Handlungsenergie für die schwierige Absicht erneut bereitzustellen oder zu erhalten.

EG - das Extensionsgedächtnis



- **Gelb** steht für unsere intuitive Intelligenz, für das **Extensionsgedächtnis-IG** oder dem „Selbst“, dem in der PSI-Theorie eine zentrale Bedeutung beigemessen wird. Es speichert nicht nur gemachte Erfahrungen, Bedürfnisse und Werte, sondern stellt viele intelligente Funktionen bereit, die eine adäquate Zielverfolgung ermöglichen. Es verarbeitet viele Informationen parallel und weitgehend Unbewusst. Die gelingende Interaktion und der Abgleich mit den anderen drei Makrosystemen ist ein Erfolgsfaktor in Hinblick auf Stressbewältigung, Selbstentwicklung und Top Leistungen.

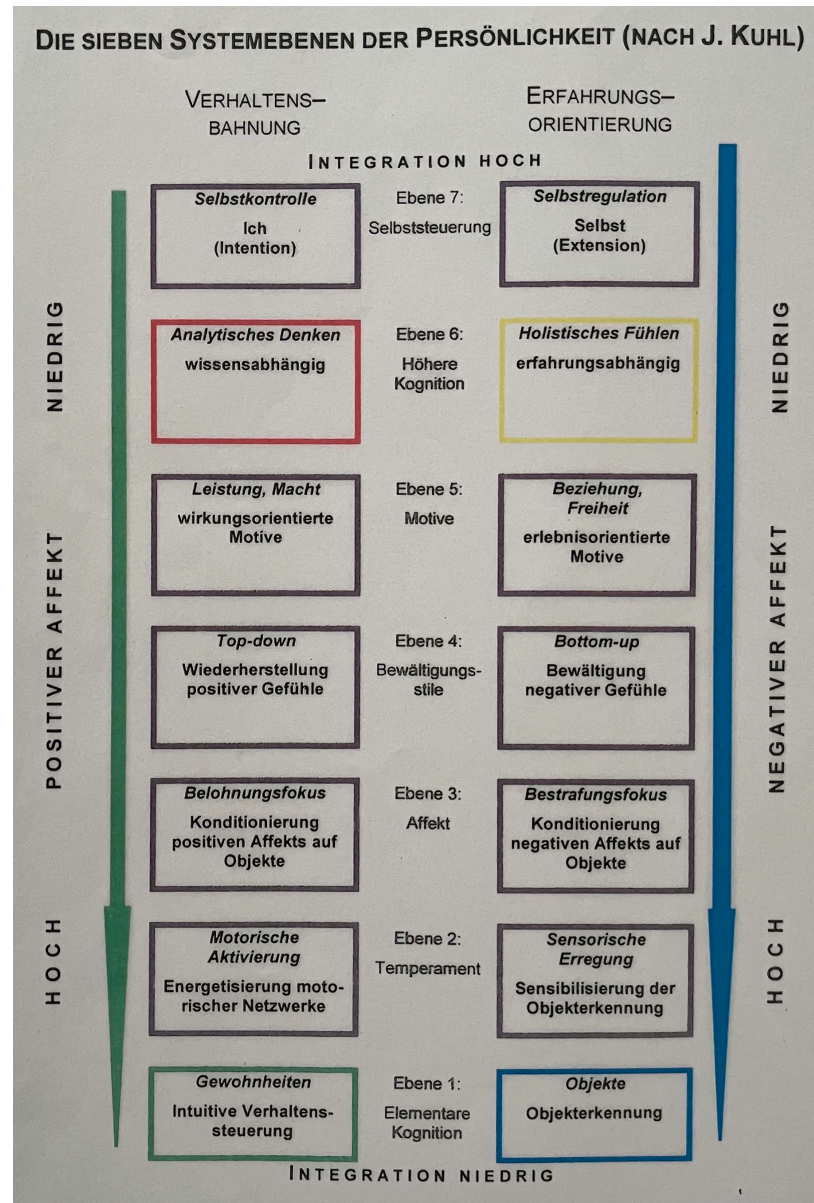


- Es ist eng mit emotionsverarbeitenden Systemen vernetzt und sorgt so dafür, dass selbst in Konfliktsituationen eigene und fremde Bedürfnisse in umfassender Weise berücksichtigt werden. Es ermöglicht das Aushalten von Widersprüchen und gegensätzlichen Emotionen. Es stellt sicher, dass der Überblick über Handlungsmöglichkeiten gewahrt wird.
- Wenn Ziele aufgrund ungenügender Erfolgserwartung nicht weiterverfolgt werden sollen oder keine hinreichenden Erfolgchancen gesehen werden, bietet das EG die Fähigkeit zu emotionalen Ablösungen von unangemessenen Zielumsetzungsstrategien oder von den Zielen selbst und ermöglicht es, alternative Strategien und Ziele zu finden, die den Bedürfnissen entsprechen
- Das EG ist das einzige Erkenntnissystem, das Gefühle integrieren kann und ist deshalb wichtig für die Selbstwahrnehmung und die damit verbundene persönliche Sinnstiftung.
- „Das Extensionsgedächtnis ist besonders wichtig für komplexe Entscheidungen, in denen viele Randbedingungen berücksichtigt werden müssen, aber auch für das ganzheitliche Verstehen von anderen Menschen und für die Bewältigung negativer Erfahrungen.“
- Das **EG** wird durch eine gelassen entspannte Stimmung aktiviert.

Die Tests beziehen sich auf sieben Ebenen der Persönlichkeit.

- **Gewohnheitshandeln:** 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?
- **Emotion/Affekt:** 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?
- **Motivation:** 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)?
- **Handlungskontrolle:** Auf welche Art geht eine Person bevorzugt an Aufgaben heran und welches sind die Vor- und Nachteile dieser Art? Handlungsorientierung und Lageorientierung.
- **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?

Die Sieben Systemebenen der Persönlichkeit

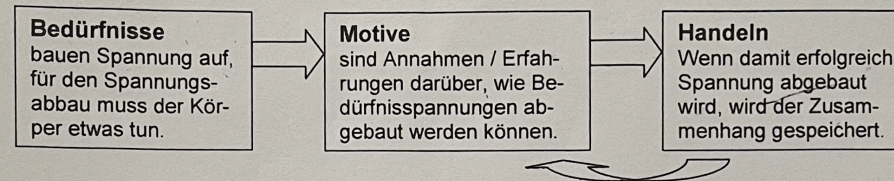


Der Eos online Test setzt sich aus den folgenden Modulen zusammen, welche zu Beginn eines Coaching-Prozesses sinnvolle Anwendung finden.

- **MUT: Motiv-Umsetzungs-Test**
- **Bewusste Motivation und Motivumsetzung**
- Dieser Test misst die vier kognitiven Hauptfunktionen (Denken, Fühlen, Intuitive Verhaltenssteuerung, Elementares Empfinden) eine Person im Abgleich auf die drei zentralen bewussten Bedürfnisse
- **Bindung /Anschluss:** Bedürfnis nach sozialem Kontakt und Beziehung
- **Leistung:** Bedürfnis nach Leistung und Kompetenzsteigerung
- **Macht:** Bedürfnis nach Durchsetzen, Selbstbehauptung und Verantwortung
- **Freiheit:** Bedürfnis nach Selbstentwicklung

- **OMT: Operanter Multi-Motiv-Test**
- **Unbewusste Motivation und Motivumsetzung**
- Dieser Test ermittelt die stabilen Handlungsmotive (implizite Motive)
- **Bindung /Anschluss:** Bedürfnis nach sozialem Kontakt und Beziehung
- **Leistung:** Bedürfnis nach Leistung und Kompetenzsteigerung
- **Macht:** Bedürfnis nach Durchsetzen, Selbstbehauptung und Verantwortung
- **Freiheit:** Persönliche Entwicklung und freie Selbstentfaltung.

WAS UNS IM LEBEN ANTREIBT; DIE ROLLE VON BEDÜRFNISSEN UND MOTIVEN IN DER HANDLUNGSSTEUERUNG



DIE VIER MOTIV-GRUPPEN NACH KUHL

Machtmotiv: Wunsch nach Dominanz

- Streben nach Einflussnahme, Durchsetzung, Verdrängung, Macht, Status, Autonomie.
- Führt zum Erleben von positiven Gefühlen wie Stärke, Überlegenheit, Stolz, Anerkennung.
- Expansive Kraft im Menschen, lässt uns erobern und aktiv Einfluss nehmen, um unsere Ideen zu verwirklichen.

Leistungsmotiv: Wunsch nach Herausforderung

- Streben nach neuen spannenden Aufgaben, Risiken, Kompetenzen und Erfahrungen und somit nach Erforschen, Kreativität, Lernen und Leisten und sich Messen an einem Gütemassstab.
- Führt zum Erleben von positiven Gefühlen wie Neugier, Interesse, Begeisterung, Lust, Spass.
- Kraft des Neuen und der Innovation, gibt uns Energie, zu lernen und unsere Fähigkeiten und das Wissen zu erweitern.

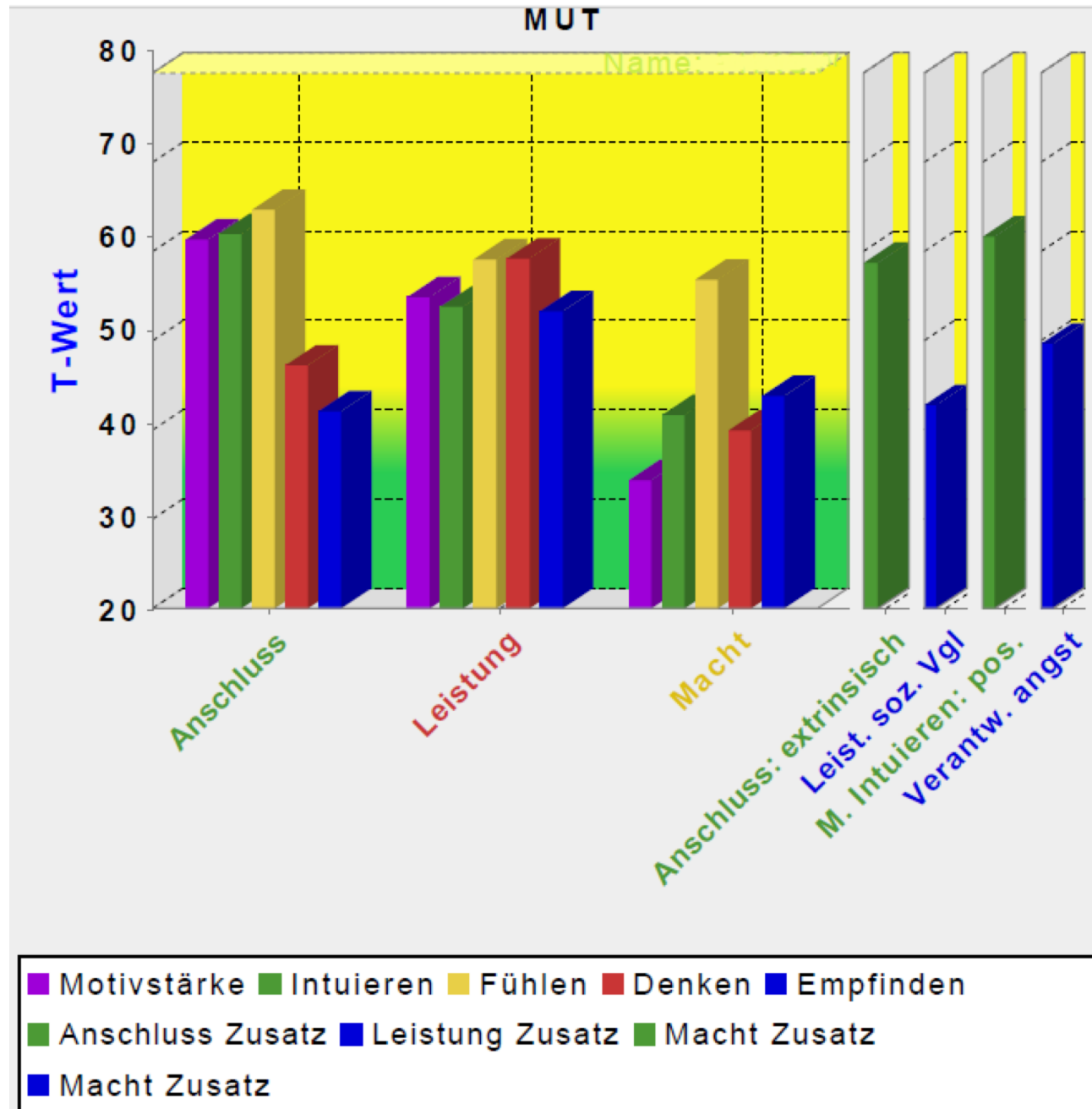
Beziehungsmotiv: Wunsch nach Kontakt

- Streben nach sozialem Austausch, Aufbau und Unterhalt von sozialen Beziehungen und nach Kommunikation.
- Führt zum Erleben von positiven Gefühlen wie Nähe, Geborgenheit, Wärme, Sicherheit, Herzlichkeit, Freundlichkeit.
- Kraft des Austausches unter den Menschen, sie lässt uns Nähe zu anderen suchen und kommunizieren.

Freiheitsmotiv: Wunsch nach freiem Selbstsein

- Streben nach Unabhängigkeit, Eigenständigkeit, Selbsterkenntnis, Selbstentwicklung.
- Führt zum Erleben von positiven Gefühlen wie dem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und dem Gefühl des Freiseins, das dann entsteht, wenn wir so sein können, wie wir möchten, unabhängig von äusseren und inneren Zwängen.
- Innere Kraft, die uns nach Möglichkeiten suchen lässt, uns weiter zu entwickeln und zu wachsen, um unsere Grundlage zu stärken, auf der wir ständig weiter reifen können.

Motiv-Umsetzungsstile



Vier neuronale Systeme der Informations-Verarbeitung mit jeweils unterschiedlichem Aufmerksamkeits-Fokus

VIER ARTEN VON AUFMERKSAMKEIT (NACH JULIUS KUHL)

Zielfokussierte Aufmerksamkeit – «Konzentration» (eng)

Aufrechterhaltung von Absichten, Abschirmen, Planen

- selektive Aufmerksamkeit für momentane Handlungsziele
- «Jäger»-Aufmerksamkeit
- «Ich»-Aufmerksamkeit
- target detection

Gut für:

- schwierige Aufgaben
- Schritt-für-Schritt-Aufgaben
- analytische Aufgaben
- Unerledigtes

Kongruenzorientierte Aufmerksamkeit – «Wachsamkeit» (breit)

- intelligente, schwebende Aufmerksamkeit, tastet die Umgebung nach Selbstkongruentem ab
- «Vigilanz» = wachsam-schwebende Aufmerksamkeit
- kann Geschehen darauf prüfen, ob es zu den Bedürfnissen des Menschen passt
- «psychischer» Grenzschutz: überwacht Umwelt, die helfen oder schaden kann
- macht auf Vorhaben im IG aufmerksam

Gut für:

- Kreativität
- Vigilanz
- Doppelaufgaben
- Sinn-(findung)

Erwartungswidrige Aufmerksamkeit – sensibles Wahrnehmen (eng)

- macht aufmerksam auf Unstimmiges, Fehlerhaftes, Unangenehmes
- nicht sensibel für Kontext
- tiefe Wahrnehmungsschwelle für alle Sinneskanäle

Gut für:

- Fehlersuche
- Unterschiedserkennung
- «Haar in der Suppe»
- Grundvoraussetzung allen Lernens

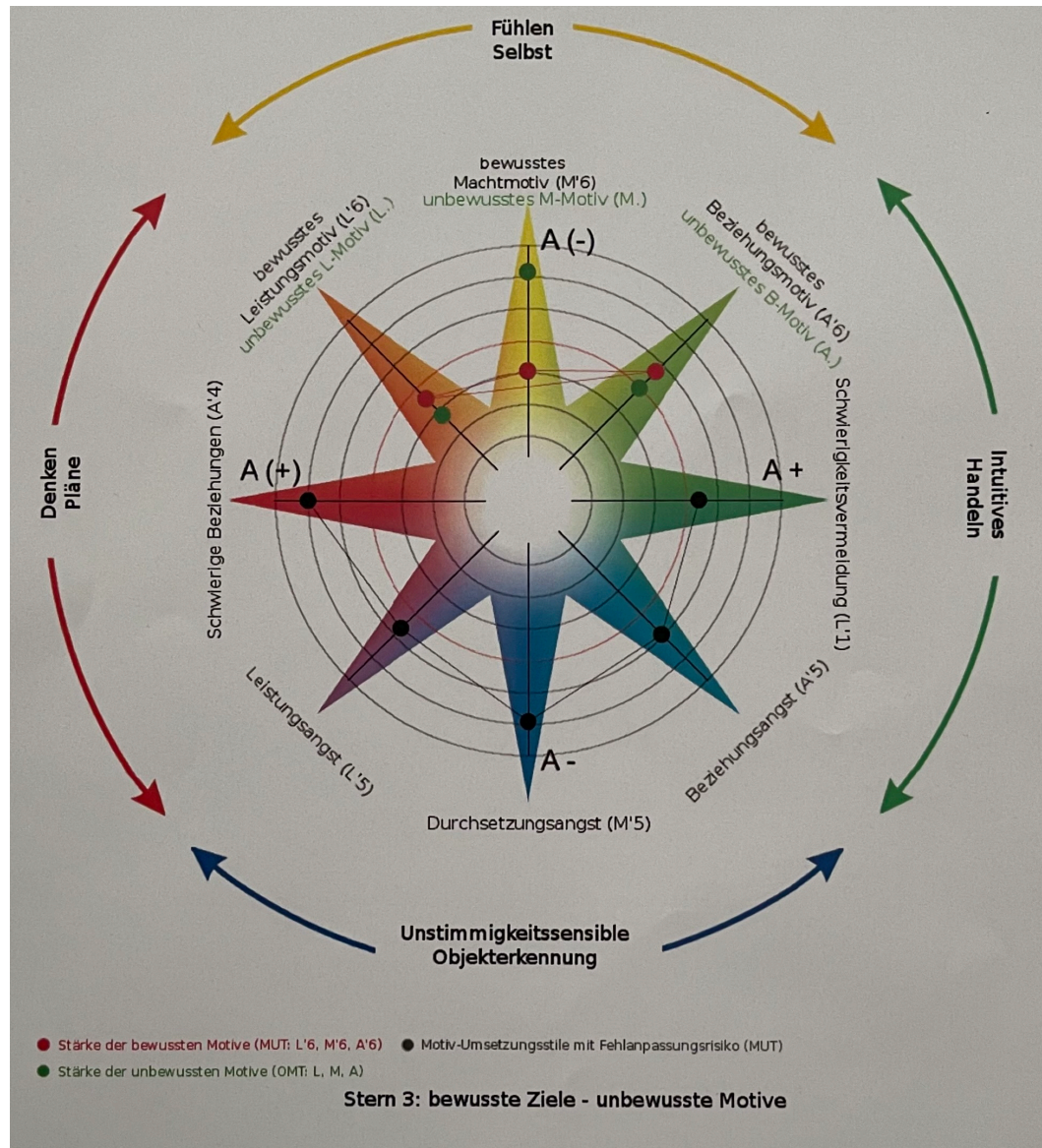
Räumliche Aufmerksamkeit – «Achtsamkeit» (breit)

- Aufmerksamkeit im Hier und Jetzt, nur auf den Moment gerichtet
- verstärkt alles, was für momentanes Handeln wichtig ist
- spontane Bewegungsabläufe
- semantische Räume (vielfältige Beziehungen zwischen Wörtern)
- Netzwerke sozialer Beziehungen

Gut für:

- einfache Aufgaben
- automatische Routinen
- Bewegungsaufgaben
- Gewohnheiten, Rituale

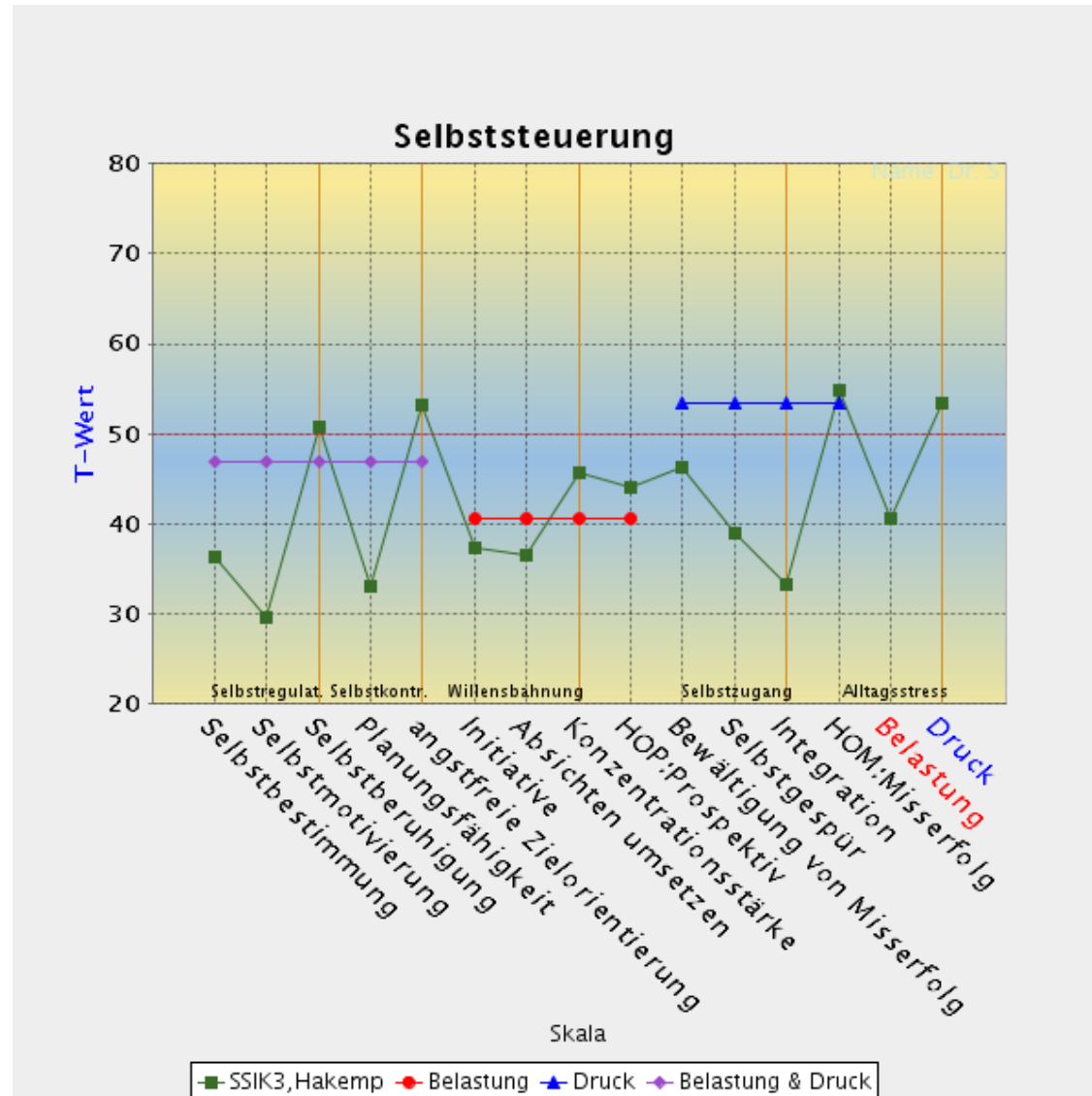
Bewusste und unbewusste Motive



Weitere Eos online Test-Module zusammen

- **SSI Selbststeuerungs-Kompetenzen (Zweitreaktion)** > dieser Test erfasst die die Faktoren der Selbststeuerung und Selbstregulation und setzt sie in Bezug zum inneren (Belastung) und zum äußeren Stress (Druck).
- **PSSI: Persönlichkeitsstile in entspannten Situationen** > Dieser Test erfasst persönliche Stile(Merkmale der) 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.
- **SEKS: Persönlichkeitsstile in stressigen Situatione** > Dieser Test erfasst persönliche Stile unter Stress und Belastung. Er zeigt auf, wie wir auf emotional belastete Stresssituationen reagieren (Erstreaktion in Stresssituationen). Der SEKS misst vergleichbare Stile wie das PSSI, ist jedoch noch stärker darauf optimiert, entsprechende Bewältigungsstrategien zu messen. Durch den Vergleich der PSSI und SEKS-Skalen können wichtige Informationen über **Stressresistenz** und Robustheit gewonnen werden, woraus sich die Entwicklungsaufgaben ergeben.
- **HOP/HOM: Handlungskontrolle** > Prospektive Handlungsorientierung und Handlungsorientierung nach MisserfolgDieser Test zeigt, ob eine Person eher lageorientiert oder handlungsorientiert ist. Lageorientierte neigt zum Zögern und Zaudern in komplexen Situationen oder nach Misserfolgen, sie beschäftigt sich mit ihrer Lage, sie grübelt und zweifelt. Dagegen sind Handlungsorientierte Personen in ihrer Handlungsfähigkeit kaum beeinträchtigt.

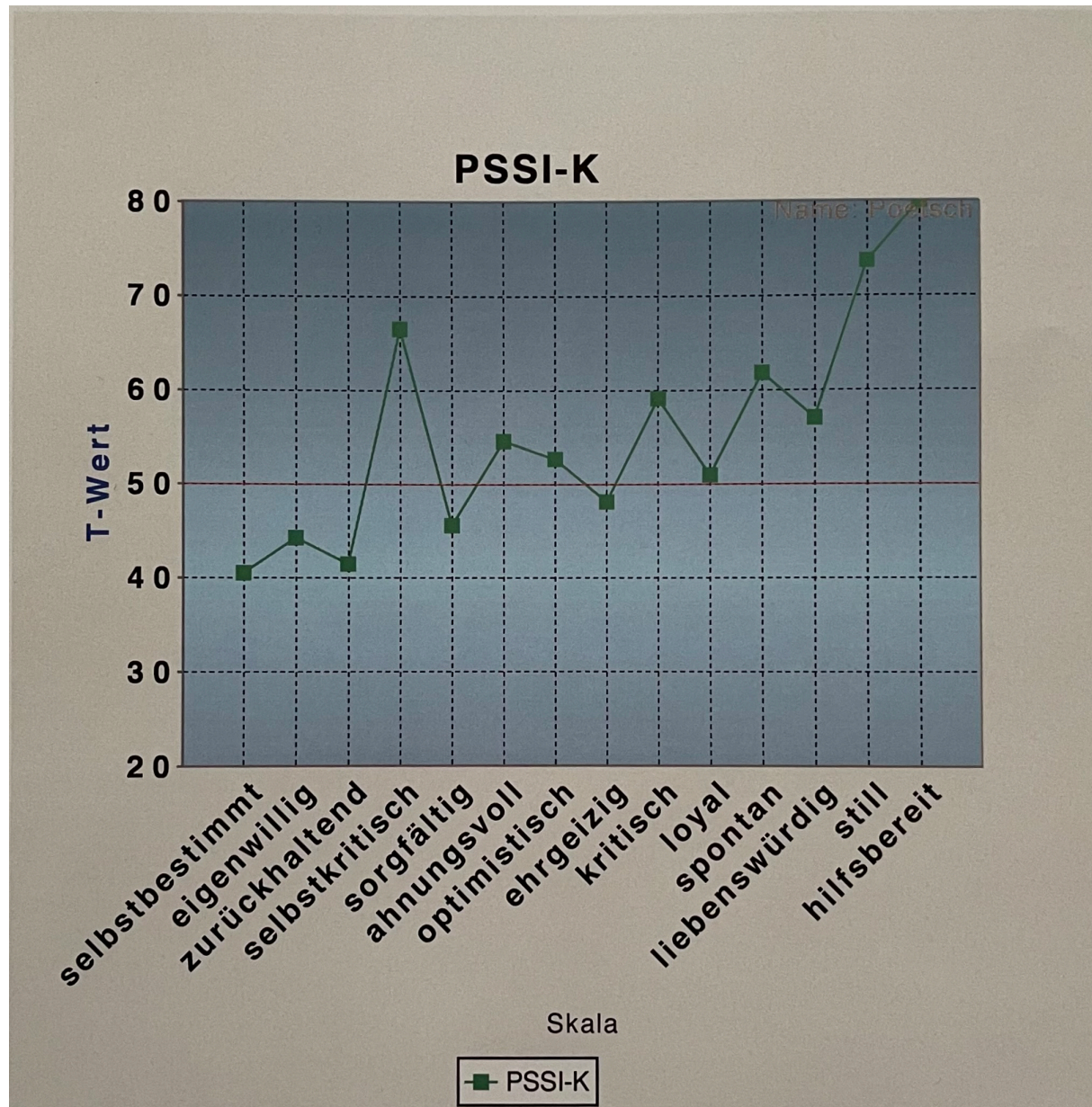
SSI Selbststeuerungs-Kompetenzen (Zweitreaktion)



PSSI: Persönlichkeitsstile in entspannten Situationen (Erstreaktionen)

- Dieser Test erfasst persönliche Stile (Merkmale) 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.

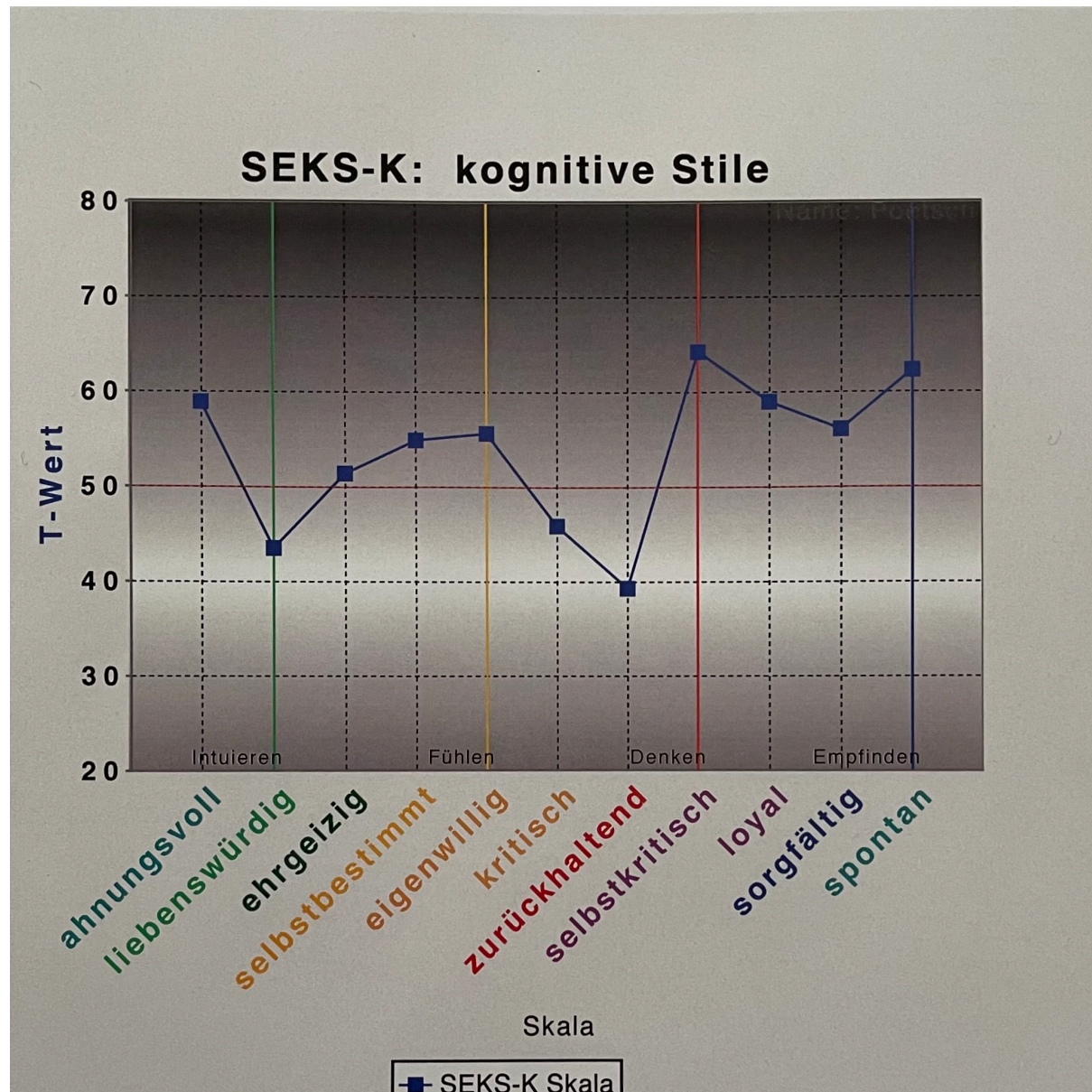
PSSI: Persönlichkeitsstile in entspannten Situationen (Erstreaktionen)



SEKS: Persönlichkeitsstile in stressigen Situationen

- Dieser Test erfasst persönliche Stile unter Stress und Belastung. Er zeigt auf, wie wir auf emotional belastete Stresssituationen reagieren (Erstreaktion in Stresssituationen).
- Der SEKS misst vergleichbare Stile wie das PSSI, ist jedoch noch stärker darauf optimiert, entsprechende Bewältigungsstrategien zu messen.
- Durch den Vergleich der PSSI und SEKS-Skalen können wichtige Informationen über Stressresistenz und Robustheit gewonnen werden, woraus sich die Entwicklungsaufgaben ergeben.

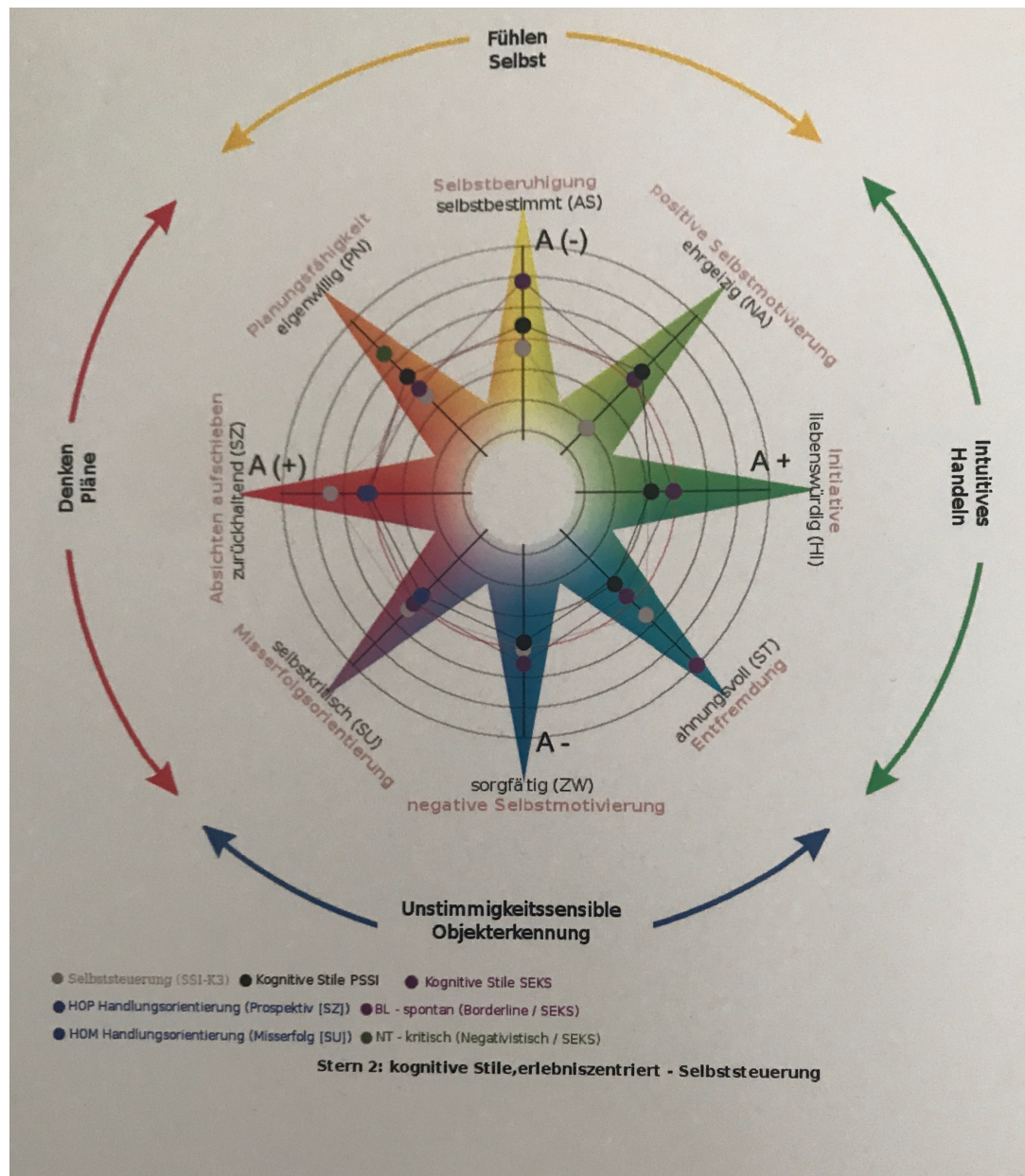
SEKS: Persönlichkeitsstile in stressigen Situationen (Erstreaktionen)

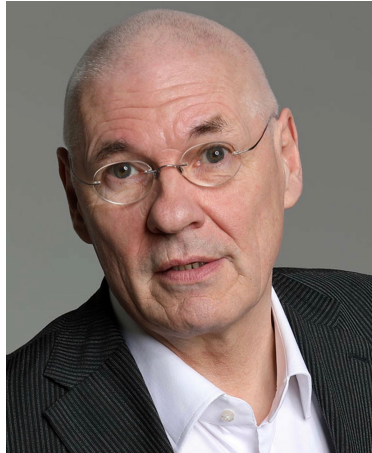


STAR-Modell der Persönlichkeitsstörungen

- Dieser Test ist ein Diagnose-Instrument, bestehend aus verschiedenen Testverfahren.
- Durch die Analyse der Testergebnisse kann erklärt werden, zu welchem Verhalten und Erleben eine bestimmte Person in einem bestimmten Kontext spontan tendiert.
- Hierbei werden bedeutsame „Angelpunkte“ für einen Entwicklungs- und Veränderungsprozess erkannt.
- Dabei geht es vor allem darum, mit ressourcenorientierter Perspektive Entwicklungsaufgaben und Entwicklungspotentiale zu entdecken.
- Das Sterndiagramm zeigt ob die Zweitreaktionen (Selbststeuerungskompetenzen) zu niedrige oder zu hohe Ausprägungen der Erstreaktionen funktional gegen regulieren können oder ob die Zweitreaktionen disfunktional wirken.
- Aus diesem Diagramm lässt sich präzise ein Coaching-Fokus ableiten.

Persönlichkeitsstile der Erstreaktion in entspannten (schwarz) und in Stress-Situationen violett) im Abgleich mit den Zweitreaktionen (grau)





Jahrgang 1951

Ausbildung

- Kunststudium auf der Kunstakademie Düsseldorf
Kunstwissenschaft,
Kunstdidaktik, Philosophie und
Malerei

Weiterbildungen

- NLP- Practitioner- Master-Trainer
- in Rhetorik
- in bilateraler Hemisphären Stimulation (wingwave)
- **Sprachenkompetenz**
- Deutsch: Muttersprache
- Englisch:
verhandlungssicher

Ausgewählte Projekterfahrung u. Expertise

- Führungskräfte- Coaching & Leadership-
Training bis Vorstandsebene
- Trainings für Bez.- orientierte Kommunikation in
Führung, Beratung und Vertrieb
- Corporate Culture Analysen
- Visions- und Strategie-Entwicklung
- Ab Mai 2017 DGFS Mitglied in der deutschen
Gesellschaft für Systemaufstellung
- 2014-2016 Ausbildung in systemischer
Organisations- und Struktur Aufstellungs-Arbeit am
NISL, norddeutsches Institut für systemische
Lösungen
- Ab Nov. 2015 NLC Master Coach & NLC Lehrcoach
- Ab Febr. 2013 Lominger- Architect-Leadership-
Kompetenz Berater
- Ab Jan. 2013 PSI Kompetenz-Berater
- Ab Jan. 2006 Lehrcoach des DVNLP
- Ab Jan. 2003 wing-wave Coach & Lehrtrainer
- Ab Jan. 2000 Lehrtrainer des DVNLP
NLP Seminare alle Level & Workshops zu Führung
und Kommunikation
- Seit 1998 Certified Trainer der Society of Neuro-
Linguistic-Programming
- Seit 1998 Beratungs-Praxis für ganzheitliche
Kommunikation
- Lehrtätigkeit als Kunsterzieher Primarstufe 1 & 2

Methodenkompetenz

- Neurophysiologisch und
kommunikations-psychologisch
basierte Trainings- & Coaching-
Methoden.
- Belief- Werte- & Metaprogramm
Check und Motivations-Analyse
mit dem PSI Modell.
- Mental- emotionales- Leistungs-
Coaching, Belief- & Ressourcen-
Coaching mit bilateraler
Hemisphären Stimulation
mit der Besser-Siegmund wing-
wave-Methode.
- Persönlichkeits Tests und
Interviews zur Potential Analyse
in Hinblick auf Anforderungs-
Profile. Methodisch individuell
abgestimmte Verwend. von TA, MBTI,
SKIL Profil, PSI Konzept, Lominger-
Kompetenz-Modell.

Branchenkompetenz

- Automobilhersteller/-Zulieferer
- Mittelstand / KMU u. Konzerne
- Maschinenbau und IT
- Transport und Verkehr
- Pharma und Chemie
- Handel
- Banken u. Versicherungen