



Flüchtlingshilfe- und Resilienz-Tool für Berater, Trainer, Coaches, Therapeuten

Dr. Harald Hauschildt, Anja Wilhelm

„Resilience“ steht jetzt auch in der Bestsellerliste der New York Times oben und bei Google im Trend. Offenbar eine weltweit anhaltende Entwicklung. Der Bedarf an Coaches und Therapeuten, an Trainern und Beratern mit ganzheitlich angelegter Resilienz-Kompetenz wächst langfristig und unaufhaltsam. Umso mehr in Deutschland, der EG und der Schweiz, als ein insgesamt millionenfacher Zustrom von entwurzelten Menschen zwingend und dringend in ein ihnen unbekanntes Sozialsystem nun eiligst zu integrieren ist. Resilienz beinhaltet die Gesundheit von Körper-Seele-Geist, ist individuell zugeschnitten auf die einzelne Persönlichkeit als Ganzes, integriert Denken, Fühlen und Handeln, ist interkulturell integrierend. Nachfolgend stellen wir ein Tool vor, dass dafür äußerst hilfreich ist. Es stellt die Persönlichkeit so differenziert und umfassend dar, dass damit gleichzeitig die Resilienz-Kompetenzen abgebildet werden. Das hat entscheidende Vorteile, u.a. für die Akzeptanz: Coaching und Resilienz-Coaching werden nicht künstlich getrennt, der Mensch als ganzes Wesen wird betrachtet. Es wird nicht die (drohende) Erkrankung, die meist peinlich empfundene, stigmatisierende, Karriere-schädliche Leistungsminderung des Mitarbeiters bzw. des Migrant in den Mittelpunkt gestellt – sondern ein ganz normales Persönlichkeitsprofil wird erstellt, das sich für jeden in jedem Fall lohnt: Stärken fokussieren - bündeln - Sogeffekte aktivieren - stabil vernetzen - dadurch nachhaltige Kompetenz-Synergie => Entelechie für jede(n), das nützt allen! Erfolg auf jedem Niveau: Unsere Tools integrieren und bringen Langzeit-Arbeitslose in Arbeit und trainieren weltweit AIESEC-Studenten.

„Resilienz“ ist ein Terminus aus der Physik, nun auch verwendet von Psychologen, Informatikern, Biologen, Urbanisten. Gemeint sind eigentlich zwei Kompetenzen, vom lateinischen „resilire“ abgeleitet: I) „abprallen“, im Sinne von resistent sein, und II) „zurückschnellen“ im Sinne von den (gesunden) Ursprungszustand wieder herstellen, so wie ein Stehauf-Männchen sich weder aufrichten kann.

Der Ursprung der Resilienz als Thema der Entwicklungs-Psychologie geht u.a. auf Emmy Werner zurück. Sie beobachtete in der 1950er Jahren auf der Hawaii-Insel Kauai, dass unter sehr schwierigen Verhältnissen aufwachsende Kinder (Armut, Vernachlässigung, Misshandlung, sexuelle Gewalt) sich sehr unterschiedlich entwickelten - entgegen der damaligen Auffassung, dass solche Schäden irreparabel seien. Ihre Langzeit-Untersuchung über vier Jahrzehnte ergab, dass sich von 698 Jungen und Mädchen ein Drittel zu leistungsfähigen, fürsorglichen und selbstbewussten Erwachsenen entwickelten, privat und beruflich erfolgreich, trotz aller Kindheits-Belastungen.

Der Befund ergab, dass Resilienz-Kompetenzen sich meist früh herausbilden und durch günstige Bedingungen gefördert werden. Resilienz kann man aber auch später entwickeln. Fördern kann man Resilienz umso effektiver und effizienter, je präziser und differenzierter man zeigen kann, welche Beeinträchtigungen vorliegen, wie diese zusammenhängen und welche Persönlichkeitsanteile in der Rolle von Schlüssel-Faktoren eingesetzt werden können, um als „Entwicklungshelfer“ andere Persönlichkeitsanteile mitzuziehen.

Darauf ist das abgebildete ACPprofil Level III, das Coaching-Profil Persönlichkeit, zugeschnitten. Es ist eines von fünf verschieden großen ACPprofilen, die jeweils für unterschiedliche Zwecke konzipiert sind. Vom einfachen ACP-I für Verhaltens-Seminare: Es deckt Themen ab wie (interkulturelle) Kommunikation, Führung, Verhandlung, Verkauf usw. Über Differenzierung (ACP-II) für Upgrades von ACP-I, etwa für Detail-Beratung. Bis komplex (ACP-III) für Coaching bzw. Resilienz-Coaching und hochkomplex (ACP-IV und V) für Mitarbeiter-Auswahl, Personal-Entwicklung, Karriere-Strategien, Teambildung und berufliche Eingliederung.

Kenntnisse der Persönlichkeitsstruktur verkürzen Integration und Therapie

Mit einem umfassenden Persönlichkeitsprofil sieht der Kenner auf einen Blick, welche Vernetzungen und Interdependenzen bestehen, welche Persönlichkeitsanteile wie miteinander verzahnt sind. Und welche so miteinander korrelieren, dass, wenn sie als Bündel in ihrem systemischen Zusammenwirken betrachtet werden, rasche und nachhaltige Resilienz bewirken, die alle betroffenen Persönlichkeitsanteile einbezieht und dadurch interaktiv verstärkt. Neben den bewusst wahrgenommenen kommen auch die unbewusst wirksamen Persönlichkeitsanteile ans Licht, die aufgrund ihrer „Unsichtbarkeit“ selbst den erfahrenen Therapeuten nicht oder nur nach längerer Zeit erkennbar werden und oftmals das eigentliche Problem enthalten. O-Ton eines Therapeuten: „Hätte ich das ACPprofil früher gehabt, dann hätte ich ein Jahr Therapiezeit gespart.“

Diese gewaltige Zeitersparnis ist umso bemerkenswerter, als man für die Online-Beantwortung eines Fragebogens zum Erstellen eines ACP-III nur ca. 25 Minuten benötigt. Das Profil zeigt die Situation, regt zu Klärungsfragen hinsichtlich der Anamnese an und offenbart die vielversprechendsten Entwicklungswege, an denen der Berater, Trainer, Coach oder Therapeut mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln erfolgreich ansetzen kann.

Big5+/ACProfile: multikulturell Weltspitze

Die ACPprofile sind eine Weiterentwicklung des weltweit führenden Big5-Ansatzes: In 15 Jahren wurden diverse Verbesserungen vorgenommen und Ergänzungen geschaffen - mit USP-Qualität. In den 1930er Jahren nahmen die sogenannten Big Five ihren Ursprung mit einem lexikalischen Ansatz (Louis Leon Thurstone, Gordon Allport und Henry Sebastian Odbert): Völker definieren und differenzieren Persönlichkeitsmerkmale in ihren Sprachen, mehr oder weniger trennscharf. Aus über 18.000 analysierten Begriffen verschiedener Sprachen wurden 4.504 objektiv durch Faktorenanalyse nachgewiesene Persönlichkeitsanteile extrahiert. Diese wurden, wiederum mit neutraler, „Guru-unabhängiger“ Faktorenanalyse, zu fünf Faktorenbündeln / Clustern aggregiert, den weltberühmten „Big Five“ (hier „Big5“). Dies sind fünf sehr stabile, unabhängige und weitgehend kulturneutrale, weltweit gültige Faktoren: Extraversion (ALPHA), Verträglichkeit (BETA), Gewissenhaftigkeit (GAMMA), Neurotizismus (umgepoltes DELTA) und Offenheit für Erfahrungen (THETA). Die ACP-Begriffe in den Klammern sind eine von etlichen Verbesserungen: Neutrale Sprache - weder Missdeutung noch Übersetzungsprobleme!

Die „Big Five“ gelten international als das universelle Standardmodell, als der Maßstab der Persönlichkeitsforschung. Belegt durch eine ungewöhnliche Vielzahl von wissenschaftlichen Studien: allein in den letzten 20 Jahren mehr als 3.000 ! Diese Ein-Deutigkeit der internationalen Übereinstimmung ist umso erstaunlicher – und insofern ein extrem hoher Qualitäts-Indikator – als gerade Wissenschaftler untereinander die größten Kritiker sind. Der Nachweis des Irrtums des andern: Welch ein Genuss! Wertmaßstab, Motiv und Traum von Wissenschaftlern ist gemeinhin, überlegenes neues Wissen so abgesichert zu schaffen, dass konkurrierende Fachkollegen gar nicht anders können, als sich den neuen Erkenntnissen zu „unterwerfen“. Was gem bis zuletzt verbissen zu vermeiden versucht wird - schon aus Missgunst und Neid! Die janusköpfige Ego-Konkurrenz: Triebkraft der Menschheits-Entwicklung.

Wie schwer solch Eingeständnis von Konkurrenten zu erlangen ist, „Recht zu haben“ - weiß jeder, der seine Auffassungen und Erkenntnisse einmal gegen Fachgegner durchzusetzen versucht hat: Die Anerkennung der Unterlegenen bedeutet ja Führungszugeständnis, ggf. gar wissenschaftliche „Unsterblichkeit“, Sieg und Zitierrwürde über den Tod hinaus: Erhabene Unvergänglichkeit...

Die ACP sind in vielerlei Hinsicht eine Ergänzung und Weiterentwicklung der Big5 mit diversen USP. Dazu gehört (siehe die Grafik), zusätzlich zur Berechnung des eingegebenen (subjektiven) Selbstbildes, auch die Ermittlung der objektiven, der realistischen Werte. Grund: Bekanntermaßen ist das Selbstbild meist nicht korrekt, deshalb nicht die „Wahrheit“ über sich: Vier von fünf Menschen überschätzen sich in sozial erwünschten Bereichen wie beliebt sein, humorvoll sein, intelligent sein. Der Wunsch verzerrt das Selbstbild. Zu den USP gehören außerdem die Balkengrafik-Abbildungen: Qualitätsprüfung für jedes einzelne Profil (!) - und wichtige Aussage-Ergänzung. USP-Qualität steckt u.a. auch im selbststehenden Fragebogen, der jedes Item im Vergleich zu einer beliebig wählbaren Referenzgruppe berechnet. Dadurch können für eine Person Referenzbezüge hergestellt werden: Stärken- und Schwächen-Profile im Vergleich mit verschiedenen Bezugsgruppen. Zum Beispiel zu Kollegen, zu Teammitgliedern zu Vorgesetzten der nächsten Ebene. Etwa zur Prüfung, welche Aufstiegs-Eignung vorliegt bzw. welche Anpassungs- und Eingliederungshilfen zieladäquat sind.

Kurz-Interpretation des Beispielprofils

Das abgebildete AC-Profil Level III enthält u.a. 77 Messwerte, 44 sind Resilienz-relevant, direkt oder indirekt (grüne Felder im äußersten Ring). In diesem Profil sind die beiden Hauptfaktoren BETA und GAMMA am häufigsten und stärksten ausgeprägt, erlebbar in Sprache und Körpersprache. Demzufolge ist die Klientin mit BETA- und GAMMA-Sprechweise inhaltlich und hinsichtlich Notation am besten erreichbar. Das wird in der Ausbildung zum Master-Anwender trainiert. Beate B. hat geringe DELTA-Werte, ist wenig resilient bzw. resistent, ist nicht stabil, nicht robust - sondern empfindlich (siehe Merkmale 1, 2, 4, 5). Zudem ist die Bewältigungskompetenz für Stress niedrig (siehe in der Balkengrafikreihe rechts unten das Merkmal „Stressbewältigung“). Die deutlich höhere „Positive Grundstimmung“ (3), die heraussticht, wenn Beate B. „gut drauf“ ist, täuscht leicht darüber hinweg, dass Beate insgesamt gesehen einen sehr geringen Resilienz-Faktor hat (siehe oben).

Der Faktor „aktuelle Stressreaktion“ ist mit 62 Punkten von 100 Punkten relativ hoch (s. Balkengrafiken rechts unten) - bei einer mit nur 8 Punkten äußerst geringen „Selbstakzeptanz“. Und bei gefährlich niedriger Kompetenz für die „Stressbewältigung“. Die Klientin liegt mit ihren geringen 38 Punkten bereits im Gefährdungsbereich (schraffiertes Feld) - insgesamt gesehen schon leicht über der Grenze zur „Gesundheitsgefährdung“ (62 Punkte). Die Werte für „Fürsorglichkeit“ (14), „Rücksichtnahme“ (1) und „Einfühlungsvermögen“ (12) sind extrem hoch. Das führt zu einer hohen Orientierung am sozialen Umfeld (es ändern recht machen wollen). Eine starke Ausprägung von „Genauigkeit“ (17) und „Zuverlässigkeit“ (19) erzeugt Perfektionismus-Ehrgeiz. Durch die geringe Neigung zur „Schnelligkeit“ (10) lässt sie sich Zeit dafür und verstärkt das noch.

Manche Menschen fliehen bei hohem Stresspegel in geschönte Wahrnehmung, nicht Beate B. Sie ist hochgradig realistisch, macht sich nichts vor. Das erleichtert die Änderungsarbeit: Beates Selbstbild (Kurve „s“ = subjektiv) ist realistisch, keine Realitätsflucht: Die Kurve des Selbstbildes ist fast deckungsgleich mit dem Realbild (Kurve „o“ = objektiv).

Beates hohe Realitätsbezogenheit zeigt sich auch in ihren Antwortkonsistenzen (= Stimmigkeit bei der Item-Beantwortung im Online-Fragebogen, siehe die Balken): Im 1. Teil wird die Konsistenz ihres Selbstbildes gemessen: bei 52 von 100 empfiehlt sich eine Stärkung der Selbstwahrnehmung: „Wer/wie bin ich, was liegt mir“ usw. Im 2. Teil wird die Konsistenz ihrer inneren Werte verglichen. Mit (79) sehr konsistent/stimmig. - Nicht selten besteht ein diffuses, widersprüchliches Werteverhältnis. Das ist z.B. in einer Midlife-Crisis häufig der Fall. Bei Inkonsistenz wäre zu klären, welche Faktoren nicht eindeutig als „gut“ oder „schlecht“ wahrgenommen werden und inwieweit sie dadurch Irritationen in Beates Orientierung auslösen. Werte-Unklarheit führt zu Unsicherheiten in Kommunikation und Lebensführung.

Um das Bild in Kurzform rund zu machen: „Dominanz“ (6) und „Durchsetzungskraft“ (7) sind ebenfalls auffallend niedrig - „Entschlusskraft“ (9) und noch mehr die „Initiativkraft“ (8) sind viel höher: Aus dieser Spannung resultiert im Alltagsleben viel Frust - und der schlägt sich nieder im geringen „Selbstbewusstsein“ und der ebenfalls niedrigen „Selbstakzeptanz“ (s. Balkengrafiken). Und offensichtlich auch in der extrem niedrig eingestuften „Intelligenz“ (21) – was angesichts den durchweg äußerst hohen GAMMA-Anteile und dem ebenfalls sehr hohen Wert für „Analytisches Denken“ (22) nicht stimmig, jedoch erklärlich ist, wenn man das Profil betrachtet. Aus dem Durchschnitt der ALPHA-Anteile ist die

(Veränderungs-)Dynamik zu erkennen. Beates Selbstbild „s“ hinsichtlich ihrer Dynamik beträgt 40 (s. links neben dem Kreis: s=40). Das sind 10 Punkte unter dem Mittelwert ihrer Referenzgruppe (50), Beates Dynamik ist demnach unterdurchschnittlich. (Mittelwerte der Referenzgruppen: jeweils Standardisiert auf 50 von 100 Punkten). Die Realitätsüberprüfung ergibt „o = 37“ (objektiv=37), die objektivierten Durchschnitts-Werte für jedes Kreissegment sind jeweils dunkler gefärbt. Auch aufgrund der ebenfalls geringen Zukunfts-Orientierung (s. die THETA-Werte) – liegt wenig Antriebs-Potential vor, verstärkt noch durch die durchweg hohen GAMMA-Werte (Bremswirkung der GAMMA-Sicherheits-Orientierung) und der ebenfalls sämtlichen sehr hohen BETA-Werte (konfliktscheue Anpassungs-Neigung).

Soweit in Kürze: Aus dem Profil ist, vor allem bei Einbeziehung von Anamnese, kulturellem Hintergrund, Sozialisation, persönlichen Werten, Zielen, Lebenssituation usw. noch sehr viel mehr zu entnehmen.

PREIS-Quiz ...

FRAGE: Was ist zu tun bei einem solchen Profil? Ist zunächst beim Perfektionismus anzusetzen - oder doch eher bei den DELTA-Merkmalen? Oder bei ...? Wie würden Sie vorgehen?

BITTE senden Sie uns Ihre Einschätzung. Jede plausible Einsendung erhält eine **Einladung zu einem kostenfreien Seminar einschließlich einem Profil – PLUS einem Bonus**, der zur stark vergünstigten Nutzung der ACProfile legitimiert.

Die Autoren

Dr. Harald Hauschildt: Entwicklungschef der A-Competence-Profil (ACProfile, ACP) / Institut Human Resources. „Urkunde Innovationspreis der Deutschen Wirtschaft“. Mehr als 30 Jahre Erfahrung als Manager, Personalberater, Trainer, Coach. Erfahrungs-Vielfalt bzgl. Themen, Tools, Zielgruppen in Wirtschaft und Verwaltung für mittleres und oberes Management, OB und Minister. Ausbilder von Trainern, Coaches, Beratern. Studium: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Pädagogik, Psychologie. Dipl.-Ing., Sachverständiger für den Wissenschaftlichen Beirat der BRD, Forschungsaufträge für Uni Bonn. – „Trainer des Jahres“ 2014 (Europäische Trainer-Allianz).

Anja Wilhelm: Trainerin und Coach, Schwerpunktthema: Betriebliches Gesundheitsmanagement, lange Jahre Erfahrung in eigener Praxis für Homöopathie und Psychotherapie und als Yoga-Lehrerin, Dozentin, Referentin und Supervisorin.

Kontakt: Big-Five@ACProfile.com - www.ACProfile.com

AUSBLICK: SPONSOREN + Weiter-Qualifizierung für Pioniere, Förderer und Entwicklungshelfer:

Wer sich unternehmerisch engagieren und Projekt-Verantwortung übernehmen will, erhält ein eigens auf ihn / sie zugeschnittenes Projekt und Förderhilfen für den Projekt-Erfolg, Sei es In Deutschland, EG, Schweiz, Nicht-EG wie unser **Finca-Projekt in Panama/Karibik mit PARTNER-ANGEBOT** für Tat-Kräfte Mit-Wirker. Details persönlich.

Wir fördern großzügig Ihren Fach- und Ihren Vertriebs-Erfolg und nehmen **vorhandene Tools in Zahlung, bieten Upgrades**. Von Big5, als international führendes Master-Tool der Persönlichkeitsentwicklung, lässt sich alles ableiten bzw. kombinieren: seien es Werte, Motive, Glaubenssätze, Verhalten usw. Wer sich beim Verbreiten oder Kreieren von Schnittstellen-Tools engagieren will, findet lohnende Aufgaben. Beispiele: Module aus dem NLP-Know-how adaptieren, aus TZI, TA, Motivationslehre, Werte-Konzepten oder Schnittstellen u.a. mit dem Graves-Modell und Ken Wilbers „Integriertem Ansatz“ bzw. seiner „Theorie von allem“.

¹ Erläuterungen unter www.ACProfile.com unter „Veröffentlichungen“ > „A-Competence-Profil (AC-Profil, ACP)“. Eine Big5-Weiterentwicklung mit USP“).

