

INDIVIDUELLES COACHING MIT PSI

Träumen Sie weiter! Wir vergessen allzu gerne, dass wir nicht einfach als rationale Wesen handeln: Ungefähr 90 % unserer Handlungen werden vom Unbewussten gesteuert. Coaching auf der Grundlage der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI) ermöglicht, Potenziale, die in meinem Unbewussten schlummern, zu entwickeln.

Branche: Industriegüter – persönliches Coaching Führungskräfte

Problemstellung des Kunden

Infolge einer Strategie- und Strukturänderung sahen sich die Führungskräfte mit neuen Herausforderungen konfrontiert, mit deren Umgang sie noch keine Erfahrung aufwiesen. Um diese individuell zu bewältigen, suchte der Kunde nach einem externen Partner, der mit den Führungskräften ein persönliches Coaching durchführte.

Theoretische Grundlagen

Was treibt mich an, eine neue Herausforderung anzunehmen? Was hindert mich, in einer bestimmten Situation unsere volle Leistung abzurufen? Welchen Anteil daran hat mein Unbewusstes? Mit welchem Handlungsstil bewältige ich neue Herausforderungen am erfolgreichsten? Was tue ich, wenn mein bevorzugter Handlungsstil mir im Wege steht? Die Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI-Theorie) liefert Antworten auf die aufgeworfenen Fragen. Dabei stützt sie sich auf neueste Erkenntnisse aus Neuropsychologie, Arbeits- und Motivationspsychologie sowie Psychodiagnostik. Die Trainingsbegleitende Osnabrücker Persönlichkeitsdiagnostik (TOP) stellt zudem einen praktischen Werkzeugkasten als Grundlage für das Coaching bereit.¹

Vor dem skizzierten Hintergrund bestand die Aufgabe der effex ag darin, mit den Führungskräften ein individuelles Coaching durchzuführen, um sie auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten.

Praktische Umsetzung

Die Führungskräfte füllten vorgängig den TOP-Fragebogen aus, der unter anderem bewusste und unbewusste Motive sowie bevorzugte Handlungsstile erfasst. In anschliessenden Einzel-

¹ Kuhl, J. (2000). A functional-design approach to motivation and self-regulation: The dynamics of personality systems interactions. In M. Boekaerts, P.R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 111-169). San Diego: Academic Press.; Ritz- Schulte, G., Schmidt, P., & Kuhl, J. (2008). *Persönlichkeitsorientierte Psychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.

CASE STUDY
VERHALTEN ÄNDERN - WISSEN WIE

sitzungen wurden die persönlichen Herausforderungen identifiziert und auswertungsgestützt die richtigen Fragen gestellt, damit die Coachees ihren Weg zur Bewältigung entwickeln konnten. Im Rahmen der Umsetzung wurden mit den Coachees jeweils massgeschneiderte Massnahmen erarbeitet. Dabei stand weniger der Aufbau von Fähigkeiten im Vordergrund als motivationale Ziele. In den meisten Fällen ging es um die Entwicklung einer persönlichen Führungshaltung unter Einbezug der unbewussten Potenziale, welche die Motivation stärken würde. Es kamen Methoden zum Einsatz, wie sie beispielsweise auch im Spitzensport Verwendung finden.

Wirkung

Ein Jahr nach Abschluss des Coachings waren 32 der 34 Führungskräfte noch im Unternehmen tätig. Ein Mitarbeiter hatte als Folge des Coachingprozesses selber gekündigt. Er suchte sich eine andere Stelle, in der seine Persönlichkeit wieder besser zum Tragen kam. Ein anderer Mitarbeitender wurde freigestellt, weil sich zeigte, dass er die neuen Herausforderungen nicht würde meistern können.