



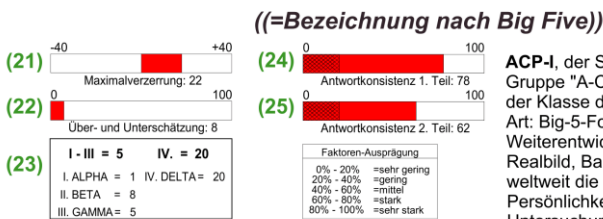
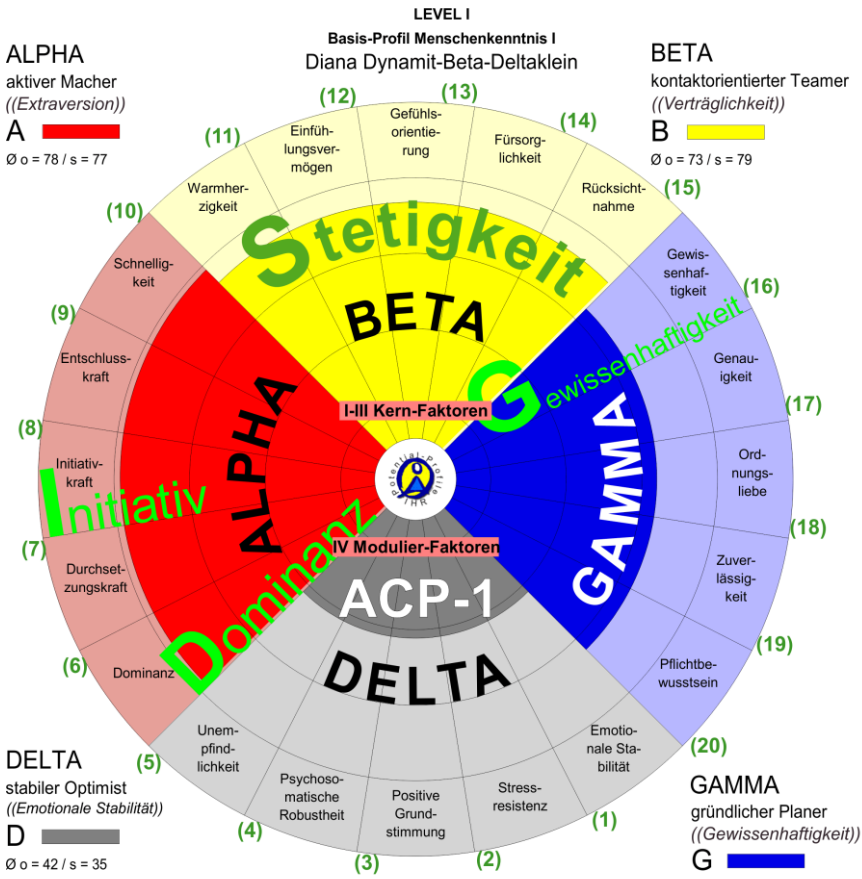
Dr. Harald Hauschildt



+ Schützt vor Zufall - Irrtum - Fälschung: State of the Art! +

# NEU: Smart-Profile BIG-5+ + EKS Seminare optimieren, Seminare verkaufen

„Ich hab's“, so Norbert Roloff, seines Zeichens altgedienter Verkaufstrainer mit langer Praxiserfahrung nach intensiven Tool-Vergleichen, „für Seminare ein einfaches Profil - und differenzierte Upgrades für Coaching, Personal-Entscheidungen und Personal-Entwicklung. Alles kompatibel aus der ACP-Tool-Familie.“ - Was waren die Kriterien dieses alten Hasen im Seminarmarkt? - „Top-Qualität auf neuestem, international gültigem Big-5-Wissenschaftsstand, gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, kompatibel mit allem, was der Kunde schon hat oder will, zukunftssicher: 3.000 wissenschaftliche Forschungsberichte weltweit führender Big-5-Forschung, anerkannte Best-Qualität, immer up to date - und EKS-fähig!



**ACP-I**, der Smart, das kleinste Profil in der Gruppe "A-Competence-Profil": Führend in der Klasse der Einfach-Tools, State of the Art: Big-5-Forschung. Plus Weiterentwicklungen (USP's), siehe unten: Realbild, Balkenwerte u.a. - Big-5 ist weltweit die Nummer 1 in der Persönlichkeitsforschung: über 3.000 Untersuchungen durch international

führende Wissenschaftler, allein in den letzten 20 Jahren. Hier eine Auswahl: Die vier Temperamente A, B, G, D - aus 20 gemessenen Faktoren/Merkmalen/Facetten aggregiert, jeweils 5 unter einem Hauptfaktor (A/B/G/D). Plus 4 Zusatzfaktoren (in Balkenform) zur Interpretations-Ergänzung und zusätzlichen Qualitätssicherung jedes einzelnen Profils vor Zufall, Irrtum und Fälschung. Zum Selbstbild (s) wird das Realbild (o) ermittelt - in 95% der Fälle weicht in der Bevölkerung das subjektive Selbstbild vom objekt. Realbild (=Echtbild) ab, meist ist das Selbstbild geschönt. Meist weicht auch das Fremdbild vom Selbstbild ab. Realistische Werte enthält nur das Realbild. Fremdbilder und 360°-Feedback können ebenfalls erstellt werden. ACP sind kompatibel zu anderen Tools, wie: Struktogramm/Biostruktur-Analyse und den diversen Tools, die auf Jung-Marston-Geier zurückgehen wie DISG, DiSG, DISC, persolog, Insight, Insight Discovery, TMP - auch sehr gut kombinierbar mit Belbin(-TEAMrollen), Reiss, S.C.I.L., 9LEVELS, TA,TZI, NLP u.a. **Upgrades und Ergänzungen:** ACP-II bis ACP-V als Upgrade für ACP-I - und als Upgrade / Ergänzung für alle Tools aller Anbieter.

**ACP mit EKS®-Know-how** (EKS®: Engpass-konzentrierte Strategie): Mit ACPprofilen die eigenen A-Kompetenzen identifizieren, bündeln, fokussieren = **Berufs-Erfolg** für Trainer/Coachs - und ihre Kunden mit ACP-II-V + Know-how der **EKS-Erfolgs-Strategie**: Sie wollen Ihr Small-Tool tauschen bzw. upgraden zu ACP I bzw. II/III/IV/V - oder sind Einsteiger? Dann ist die **Sonder-Kondition für Sie** richtig: [www.trainer-kongress-berlin.de/aussteller/360-acpprofile](http://www.trainer-kongress-berlin.de/aussteller/360-acpprofile). Die Grafik zeigt, wie viel mehr schon ACP-I bietet. Wer **1.000 EUR sparen** will für die **Autorisierung**, kommt am 12.03.15 zum Pre-Workshop in Berlin: [www.trainer-kongress-berlin.de/pre-workshops/695-a-kompetenzen-nutzen](http://www.trainer-kongress-berlin.de/pre-workshops/695-a-kompetenzen-nutzen) oder Mail: Big-Five@ACProfile.com

**ACP bieten eine Lösung auch für sog. Verzerrungen** durch "soziale Erwünschtheit". Nur 15% sind objektive Realisten, 80% schönen (unbewusst), 5% bewerten sich negativ. - Selbstbild und Fremdbild sind immer subjektiv. Auch das 360°-Feedback besteht aus subjektiven Fremdbildern. - Umso nützlicher ist, dass ACPprofile durch ihr eigens entwickeltes **Objektivierungsverfahren** in der Lage sind, aus subjektiven Eingaben realistische Werte zu objektivieren. Beide Werte werden ausgewiesen (s. Grafik o= bzw. s=), so dass Trainer und Coachs daraus wertvolle Rückschlüsse ziehen können - findet Norbert R.: Interventionen bei Realisten-Optimisten-Pessimisten.

**Die Schönfärbé-Tendenz.** Lässt sich leicht belegen. Man frage Passanten oder Seminarteilnehmer nach ihrem Selbstbild, ob diese sich z.B. hinsichtlich Humor, Intelligenz, Beliebtheit, Freundlichkeit und andere Merkmale, die allgemein positiv bewertet werden (soziale Erwünschtheit) durchschnittlich, darüber oder darunter einschätzen? Kaum jemand wird sich unterdurchschnittlich einstufen. Die Mehrzahl stuft sich „überdurchschnittlich“ ein - was mathematisch nicht aufgeht! Klarer Fall des unbewussten Schönfärbens. Wer will schon „Durchschnitt“ sein - oder gar darunter?

Klar, dass man bei „überdurchschnittlichem Abschneiden“ den „Test“ nur allzu gern als „korrekt“ bestätigt - was **unseriöse Test-Anbieter** aus Test-Dummheit oder Raffgier als angeblichen „Qualitäts-Beweis“ ausschlichten: **Ein falscher „Qualitäts-Beweis“...**

**Und: Für die Teilnehmer entsteht ein Problem.** Das falsche Selbstbild verfestigt sich und beeinträchtigt die weitere Entwicklung, die doch ein jeder anstrebt. Wer will schon stehenbleiben? Im Beispiel (siehe Grafik), liegt bei DELTA eine Selbst-Überschätzung von immerhin 20 % vor, siehe grüne Ziffer (23). Oftmals ist sie noch weit größer - **das führt zu falschen Entscheidungen.** Ein weiteres Problem: Diese **Realitätsstrübung** überträgt sich auch auf die Menschenkenntnis: beruflich und privat wählt man „die falschen Leute“. Menschenkenntnis ist keine Glückssache, sondern eine Frage des korrekten Profils, der ungeschminkten Wahrnehmung, bei sich und bei anderen. In der Grafik wird das **Realbild** abgebildet (siehe die Zahlen bei DELTA Ø o=objekt.) - objektiviert aus den Werten des **Selbstbildes** (siehe Werte bei DELTA Ø s=subjektiv).

Die Balken-Grafik „**Maximalverzerrung**“ (unten links) bezieht sich auf das generelle Realitätsbewusstsein. Wie beim TÜV wird **jedes Profil einzeln (!) Qualitäts-geprüft**, auf Irrtum, Fälschung, Realitätsbewusstsein, Stimmigkeit und Verhaltens-Stabilität,... **USP der ACP/ACProfile.**

**Dr. Harald Hauschildt**  
Entwicklungsleiter der ACPprofile. Inst. Human Resources. „Urkunde Innovationspreis der Deutschen Wirtschaft“. Mehr als 30 Jahre Erfahrung als Manager, Ghostwriter, Personalberater, Trainer, Coach. Erfahrungs-Vielfalt (bzgl. Themen, Tools, Zielgruppen) in Wirtschaft und Verwaltung für mittleres und oberes Management bis OB und Minister-rang, Seminare zu Persönlichkeits-Entwicklung und Verhaltenstraining (Verkauf, Führung, Kommunikation, CI, Team-training, Rhetorik u.a.). Ausbilder von Trainern, Coaches, Beratern. Studium: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Pädagogik, Psychologie, Dipl.-Ing., Sachverständiger für den Wissenschaftlichen Beirat der BRD, Forschungsaufträge für Uni Bonn, Inst. f. Marktforschung u. Wirtschaftssoziologie. Diverses Praxis-Know-how: PR/Medien, Vortrags-, Verkaufs-, Verhandlungs-Rhetorik, DISG, Struktogramm / Biostrukturanalyse, NLP-Master/Stahl, Lernstile/Grinder, Gordon-Training, Projekt-Management, Gruppendynamik, GRID, TA, TZI, AFW, Kinesiologie, EDU-Kinesthetik, u.a. - Trainer des Jahres 2014/Europäische Trainer-Allianz. Vor allem: Pfadfinder-Geist und studierter Entwicklungshelfer.  
Kontakt: Big-Five@ACProfile.com - > www.ACProfile.com