



# A-COMPETENCE-PROFILE

## Stress, Burnout und Fehlzeiten mit Mental-Check vermeiden

### Dr. Harald Hauschildt

**Ein Traumwesen, die neue Mitarbeiterin: einfühlsam, fürsorglich, widerspruchsbefreit, so ihr Profil (siehe Grafik). Natürlich auch rücksichtsvoll und warmherzig ohne Ende - Welch ein Segen für die Umgebung! Fleißig und beliebt, so sollte es ewig weitergehen. - Es kam aber ganz anders...**

Schleichende Aushöhlung der Substanz. Unbemerkt von Kollegen und Vorgesetzten. Ein Mensch mit einer besonderen Robustheit droht langfristig auszufallen. **Die typischen Fragen:** Wie konnte das geschehen, wie wäre das zu verhindern gewesen, wie lässt sich das möglichst rasch „reparieren“ und künftig vermeiden? Mensch und Unternehmen: Beide profitieren davon, Gesundheit zu fördern, Leistungsabfall und Fehlzeiten zu verhindern. Solche Fragen stellen sich in Unternehmen die Betroffenen und ihre Umgebung oftmals viel zu spät und zu halbherzig. „Plötzlich und unerwartet“ steht dann in der Anzeige. Heute weiß man: *Der Körper löffelt nur aus, was die Psyche ihm einbrockt.* Da also ist anzusetzen. Die Betroffenen verdrängen gern, lassen sich oft nichts anmerken, wollen es selbst nicht „wahr“ haben. „*Ein Fels in der Brandung*“ - der ist stabil, wackelt nicht, weicht nicht! - So lange es gut geht...

Als sehr praktikabel für Früherkennung, Diagnosebasis und Heilungsmotivation hat sich die Erstellung eines **ACP-Coaching-Profiles** erwiesen. Erstellt auf der Basis moderner Persönlichkeitsdiagnostik, analog dem international von Fachleuten meistfavorisierten Tool, dem Big-Five-Ansatz, mit darüber hinausgehenden Qualitäts- und Leistungs-Merkmalen **USP's**: Geprüft wird z.B. auf Falschangaben: gewollte (schummeln) und ungewollte (Irrtum); auf Konsistenz der Item-Beantwortung hinsichtlich der Persönlichkeits-Ausprägung und eigener Werte (stimmig? widersprüchlich?); auf Realitäts-Bewusstsein (Selbst-

bild und generell); auf Situations-Flexibilität des Verhaltens, auf Selbstakzeptanz (Selbstannahme).

### (Früh-)Erkennung bevor „es“ passiert

Je unbefangener und selbstverständlicher die aktuelle mentale Disposition einbezogen wird, desto weniger wird es zum gern verdrängten Tabu-Thema. Als Bestandteil eines Persönlichkeits-Profiles wird die mentale Disposition mit gleicher Aufmerksamkeit bedacht wie jeder andere Teil des Profils. Ein ganz normales Persönlichkeits-Coaching hat sich bewährt, das wie ein mentales Fitness-Training angeboten wird. Spezifisch konzipierte Seminar-Coaching-Kombinationen nutzen die Vorteile beider Elemente: Seminar gemeinsam, nachfolgendes Coaching einzeln. Generelle Erläuterungen effizienter in der Gruppe - persönliche Details effektiver im Einzel-Gespräch, in dem auch Raum ist für sensible individuelle Themen. Zwei Bündel von Gründen sprechen für diesen Ansatz: **Ökonomische Vorteile** (Kosten-Nutzen-Gesichtspunkte) und **soziale bzw. soziologische Vorteile**. Am ergiebigsten ist eine Komplett-Teilnahme der ganzen Einheit (Team, Abteilung, Unternehmen). Dann entstehen Synergieeffekte und einer Stigmatisierung wird vorgebeugt.

Das **ACP-Profil LEVEL III** ist eine Rundum-Betrachtung, Stress/Burnout/Gesundheit sind „nur“ Teil-Aspekte. Im Bedarfsfall bietet sich an, speziell ausgebildete Trainer und Coaches einzusetzen, die als **„Gesundheits-Stewards“** Veränderungsprozesse begleiten. Ein typischer Satz eines Klienten: „Wenn das sogar bei Ihnen im Profil rauskommt, muss ich wohl doch mal auf meinen Arzt hören.“ Gerade weil das ACP-Profil nicht spezifisch darauf angelegt ist, wird es erstaunlicherweise von **beratungs-resistenten** Menschen eher „wahr“-genommen.

Der Schwerpunkt liegt beim aktuellen Handlungsbedarf: Erhalt des Status quo oder Aktivieren des bisher nicht ausgeschöpften Entwicklungspotentials. „Normales Coaching“ ist angesagt, bei dem alle relevanten Themen Gesprächs-Gegenstand sind, so auch die Gesundheit.

Schauen wir uns das **Beispiel-Profil (s. Grafik)** daraufhin an: „Annalieb Akzeptanzproblem“ verfügt über eine hohe psychosomatische Robustheit (73 von 100, siehe im Segment DELTA). Durch die sehr hohe Ausprägung im gesamten BETA-Segment entsteht der **fatale Eindruck unbegrenzter Belastbarkeit**: „Annalieb“ nimmt jede Her-

ausforderung locker mit einem Lächeln an: Sie verfügt über eine extrem hohe Schnelligkeit (hinsichtlich Denken, Fühlen und Handeln: 88) - und überdurchschnittliche Initiativkraft (61) im ALPHA-Segment (Durchschnitt ist 50). Ein Auftreten, wie man es sich wünscht: Freundlich, hilfsbereit, behände und stark. Dazu dann noch die Unfähigkeit, argumentativ zu widersprechen: Die Redegewandtheit (s. THETA) hat die minimale Ausprägung 4 von 100. Verhängnisvoll auch dadurch, dass „Annalieb“ sich auch noch überschätzt: Ihr Selbstbild (dünne Kurve außen) lässt sie glauben, dass sie dem Arbeitsdruck gewachsen ist. Tatsächlich ist ihre wahre Ausprägung jedoch tiefer als sie glaubt (siehe die objektiven Werte auf der dicken schwarzen Kurve).

Das **Bild einer stabilen Situation ändert sich**, wenn man sieht, dass alle THETA-Werte sehr klein sind: Keine „Rettungs“-Kompetenzen. Selbst wenn diese einigermaßen „normal“ wären (um die 50): Sie wären nicht aktivierbar mit einer Dominanz und Durchsetzungskraft nahe dem Nullpunkt (ALPHA-Segment) und einer niedrigen Entschlusskraft von nur 23. Zudem stehen dem die überdurchschnittlich ausgeprägten GAMMA-Werte Gewissenhaft und Zuverlässigkeit entgegen, die ein Durchhalten (Gewissen) und Einhalten von Zusagen (Zuverlässigkeit) bewirken.

Kein Wunder, dass das Selbstbewusstsein in den Kellerbereich rutscht (siehe Balkengrafik unten: 4 von 100) und dass auch die für die Gesundheit so wichtige Selbstakzeptanz in den Gefahrenbereich (schraffierte Fläche) abrutscht. Wenn zu den vorhandenen weitere berufliche oder private Stressfaktoren hinzu kommen, dann kann das Gleichgewicht vollends verloren gehen.

Ein Blick auf den Balken (unten) „Stressreaktion“ (90 von 100) zeigt, dass **die Grenze erreicht** ist - trotz extrem hoher „Stressbewältigung“ (96 von 100): Die Gesundheitsgefährdung nähert sich der gefährlichen Grenze (schraffierte Fläche im Balkendiagramm). Die Persönlichkeit ist nicht im Gleichgewicht: Die im gleichen Farbsegment liegenden, miteinander verwandten Einzel-Merkmale sind so unterschiedlich ausgeprägt (streuen trotz hoher Interkorelationen), dass sicherlich „einiges“ an negativen Geschehnissen im Leben passiert ist - und bislang nicht verarbeitet wurde.

„Der Krug geht so lange zu Wasser bis er bricht“. Das Brechen kann verhindert werden, wenn man beizeiten „wahr“-nimmt: Online das Profil erstellen, ein Gespräch dazu - und vieles kann verhindert bzw. gewonnen werden. Das ist umso wirksamer und wirtschaftlicher, je mehr man sich auf die **individuellen Schlüsselfaktoren** konzentriert. In der Grafik ist einer dieser Schlüsselfaktoren die Selbstakzeptanz: Die eigene Persönlichkeit annehmen und entwickeln lernen - mit einem ACP-Coach als Gesundheits-Steward.

### Dr. Harald Hauschildt

Marketing-Management /PR beim größten deutschen Verband, Spiritus Rector der Entwicklung der A-Competence-Profile. Verleihung „Urkunde Innovationspreis der Deutschen Wirtschaft“. 30jährige Erfahrung als Personal-Berater, Trainer, Coach, Supervisor. Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Pädagogik und Psychologie. Dipl.-Ing., Promotion sehr gut/ summa cum laude. Sachverständiger für den Wissenschaftlichen Beirat der BRD, Forschungsaufträge: Universität Bonn, Institut für Marktforschung und Wirtschaftssoziologie; diverse Zusatz-Qualifikationen, u.a. NLP-Master.

**Infos-Seminare-Karriere:**  
- big-five@acprofile.com  
- www.acprofile.com/index.php



Siehe in diesem Trainer Journal:

1. Die BEILAGE von A-Competence-Profile
2. Workshop-Angebot unter „Service-Partner-News“ „... verhandeln lernen!“

