



„Es ist leicht, es sich schwer zu machen,  
und schwer, es sich leicht zu machen.“  
(Manfred Prior, MiniMax-Interventionen, 2018<sup>15</sup>)

Sie haben Interesse sich als Persönlichkeit für Ihren Beruf und im Privatleben weiter zu entwickeln? Dann könnte für Sie interessant sein zu wissen, wie gut ihre Selbststeuerungskompetenzen entwickelt sind, um sich vor allem in schwierigen, überraschenden Situationen, d.h. wenn man unter Druck gerät, gut zu balancieren und authentisch, kontextsensibel zu agieren. Vielleicht sind folgende Fragen bei Ihnen schon „aufgetaucht“:

- ! Bin ich als Führungskraft eine entspannte, haltgebende „Arbeitsumgebung“ für meine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen?
- ! Wie gut sind meine Selbststeuerungsfähigkeiten dafür entwickelt?
- ! Kann ich meinen Stresslevel damit balancieren?
- ! Welche Bedürfnisse/Motive steuern mich – bewusst oder unbewusst - für meine Aufgaben und Interessen, die ich realisiere oder auch nicht?
- ! Ist das was ich tue und meine, auch wirklich das Meine? Insbesondere unter Stress!
- ! Kann ich meine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrer Verschiedenheit und Komplexität besser verstehen und individualisierte Motivierung leisten?

Über eine wissenschaftlich fundierte Testung werden Ihre aktuellen **Selbststeuerungsfähigkeiten** erhoben und in Form einer Hürdengrafik dargestellt, von der Sie ablesen können, ob Sie ihre derzeitigen **Stresshürden** aus Belastungs- oder Bedrohungssituationen gut balancieren können oder ob Sie bestimmte Fähigkeiten (Selbstberuhigung, Selbstgespür usw.) mehr entwickeln sollten, um für Sie nicht so günstige Erstreaktionen besser zu balancieren.

Der zweite Testungsaspekt liefert Ihnen Angaben zu Ihren bewussten (ICH)Motiven und unbewussten (SELBST)Motiven. Diese zwei unterschiedlich im Gehirn lokalisierten **Motivsysteme** geben darüber Auskunft, wie gut Ihre Ihnen bewussten Ziele und Absichten auch innerlich genährt und energetisch unterstützt sind. Bei größeren **Diskrepanzen** könnte es sich für Ihr nachhaltiges Wohlergehen und Ihre Weiterentwicklung im Berufsleben auszahlen, sich eine Zeit lang aufgrund der Testungsergebnisse selbst zu beobachten, ob die diagnostizierten „Energiefresser“ wichtige Einsichten und/oder neue Fahrten für Ihre Selbstentwicklung liefern – auch im Privaten.

Julius Kuhl, der Begründer der wissenschaftlich fundierten Persönlichkeits- und Motivationstheorie hinter den Testinstrumenten, spricht von objektiven Kompetenzen der Selbststeuerung, die er als gleichwichtig einstuft, wie die Frage der Intelligenz bei der eigenen **Potentialausschöpfung von Menschen**. UND die gute Botschaft lautet, Selbstkompetenzen können ein Leben lang trainiert werden, gerade um nicht so günstige Erstreaktion zu entschärfen, zu veredeln – zu kultivieren.

Ergänzend und vertiefend zu meinem Angebot im EinzelCoaching mit IMPART-Testung, habe ich mit meiner Kollegin Constanze Sigl eine Seminarreihe entworfen, in der wir die Testung mit dem Hintergrundwissen dazu für eine vertiefende Selbstdiagnose zur Verfügung stellen. Veränderungen in Haltung und Verhalten bedarf der Freiwilligkeit, etwas Zeit und Geduld, Wissen sowie eine anregende, haltgebende „Entwicklungsumgebung“, um eine entsprechende Tiefenwirkung zu entfalten. Sie können dabei beispielhaft folgenden Fragen nachgehen:

Es braucht mutige Führungskräfte und organisatorische Rahmenbedingungen, sich zu öffnen und auf einer dialogischen Basis die Führung zu übernehmen. Frédéric Laloux (2017) hat als Erfolgsgeheimnis für Organisationen, die verstärkt jenseits der traditionell hierarchischen Formen mit verteilter Verantwortung erfolgreich arbeiten wollen, sehr reife Formen von Führung identifiziert. Wir schaffen dafür eine Art „Proberaum“ für eine empathische Kultur des Umgangs miteinander, die ermöglicht, seine verwundbaren Seiten zu zeigen, ohne zu Schaden zu kommen, und in der man sich mit sich selbst auseinandersetzen kann, ohne unangebrachter Nabelschau zu betreiben oder sogar beschuldigt zu werden. Ziel von selbst.führen ist, ein „role-model“ für authentisches und kontextsensibles Führen zu sein.

„Die Frage der Potentialausschöpfung von Menschen ist nicht nur eine Frage der Intelligenz, sondern auch eine Frage der Selbststeuerung.“  
(Julius Kuhl, Heidelberg, Oktober 2018)

Quellen:

- [www.psi-theorie.com](http://www.psi-theorie.com)
- Laloux, F. (2017): *Reinventing Organizations* visuell. Ein illustrierter Leitfaden sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. München: Verlag Franz Vahlen
- Kuhl, J. (2001): *Motivation und Persönlichkeit. Interaktionen psychischer Systeme*. Göttingen: Hogrefe Verl. für Psychologie.
- Kuhl, J. (2004): Was bedeutet Selbststeuerung und wie kann man sie entwickeln? *Personalführung*, 37 (4), 30-39.
- Kuhl, J. (2010): *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie. Motivation, Emotion und Selbststeuerung*. Göttingen: Hogrefe Verlag
- Kuhl, Scheffer, Mikoleit, Strehlau (2010): *Persönlichkeit und Motivation im Unternehmen. Anwendung der PSI-Theorie in Personalauswahl und -entwicklung*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag
- Storch, M. & Kuhl, J. (2012). *Die Kraft aus dem Selbst: Sieben PsychoGyms für das Unbewusste* (1. Aufl.). Verlag Hans Huber.
- [www.impart.de](http://www.impart.de)  
Website des Instituts für Motivation, Persönlichkeit, Assessment, Research und Training