Process Communication Model®

Being in sync



Neue Herausforderungen, neue Fähigkeiten

Der technische Fortschritt hat Organisationen einem wesentlichen Wandel unterworfen. Permanente Erreichbarkeit und die Möglichkeit unmittelbar auf Informationen zuzugreifen, haben neue Formen der Kommunikation geschaffen.

Dennoch besteht die Geschäftswelt immer noch aus ganz realen Menschen: Männern und Frauen, mit ihren Fähigkeiten, ihrer Ausbildung, ihrer Erfahrung und ganz besonders ihren individuellen Persönlichkeiten. Sie sind es, die das Potential eines Unternehmens ausmachen. Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital jedes Unternehmens.

Die Anforderungen neuer Märkte führen dazu, dass sich Arbeitsgruppen in einem rasanten Tempo bilden und wieder auflösen. Die Zeit, in der Menschen zueinander Kontakt und Vertrauen entwickeln können, ist sehr kurz geworden. Andere zu inspirieren, der Arbeit eine Bedeutung zu geben, die Stärken eines Teams zu bündeln und konstruktiv mit Spannungen umzugehen, sind in unserer Zeit unverzichtbare Führungsqualitäten geworden.

Umgang mit großem Stress und Druck erfordert die Kenntnis der eigenen Stärken und Bedürfnisse. Selbstmanagement und besseres Beziehungsmanagement helfen beim Abbau dieses Drucks und ermöglichen es, Bestleistungen sowohl als Einzelperson als auch im Team erbringen zu können. Welches Unternehmen kann es sich heute leisten, auf diese Fähigkeiten zu verzichten?



Mathias, 47 – ***Business Unit Manager in der Dienstleistungsbranche***

„In den letzten Jahren habe ich deutliche Veränderungen in der Organisation der Arbeit beobachtet. Es geht nicht mehr darum, ob Mitarbeiter in der Lage sind, in einem Team miteinander zu arbeiten oder nicht. Diese Fähigkeit wird als selbstverständlich vorausgesetzt. Das Unternehmen ist ein vernetztes System, in welchem die Aktivitäten jedes Bereichs mit dem ganzen System verbunden sind. Bereiche werden nicht mehr Abteilungen genannt: Es geht darum, dass Mitarbeiter aus ganz unterschiedlichen Fachgebieten gemeinsam an sich überschneidenden Projekten arbeiten. Die Leitung von solchen Projekten erfordert neue Fähigkeiten. Unter anderem die, zu führen ohne sich auf hierarchische Beziehungen zu stützen. Diese Veränderungen kamen so schnell, dass wir unsere Mitarbeiter noch unterstützen müssen, diese Fähigkeiten zu entwickeln. Wenn wir das tun, dann fördern wir damit eine situationsgerechte emotionale Intelligenz. Wir wollen Mitarbeiter, die selbständig arbeiten können, die aber auch bereit sind Teil eines Teams zu sein oder es teilweise zu leiten, um damit Wertschöpfung zu schaffen. Mitarbeiter, die sich selbst und andere gut managen können, sind ein unschätzbarer Vorteil für ein Unternehmen. Als Manager und Führungspersonen haben wir die Verantwortung ein Vorbild zu sein.“



Was ist ProcessCommunication® ?

MEHR ALS EIN KOMMUNIKATIONSMODELL

- **Wissenschaftlich fundiert und validiert:**
  ProcessCommunication® wurde anhand von zahlreichen wissenschaftlichen Studien entwickelt. Das Kommunikations-Know-How kann schnell und effektiv angewandt werden, denn die verschiedenen Persönlichkeitstypen werden eindeutig und lebensnah beschrieben und sind daher in relativ kurzer Zeit für jedermann erkennbar.

- **Individuelle Persönlichkeitsprofile:**
  Jeder Mensch hat seine eigene unverwechselbare Persönlichkeitsstruktur, die sich aus sechs Persönlichkeitstypen zusammensetzt und in Form eines Gebäudes dargestellt wird. Diese Persönlichkeitsarchitektur ermöglicht es, individuelle Verhaltensweisen zu verstehen und zu erklären. Die einzigartige Kombination von Persönlichkeitsmodell auf der einen Seite und der Anleitung für konstruktive Kommunikation auf der anderen Seite machen ProcessCommunication® zu einem unverzichtbaren Managementtool.

- **Vorhersagbarkeit von Distressverhaltensweisen:**
  Dies ist eines der wertvollsten Instrumente von ProcessCommunication®. Dr. Taibi Kahler hat menschliches Verhalten von Sekunde zu Sekunde beobachtet und konnte als Ergebnis Verhaltensweisen unter normaler und schwerer Stressbelastung klassifizieren und beschreiben. Die Kenntnis dieser Verhaltensmuster ermöglicht uns ein besseres Selbstmanagement sowie die konstruktive Gestaltung von Beziehungen mit anderen – auch unter Stressbelastung. Da diese Distressverhaltensmuster vorhersagbar sind, bietet die Beobachtung dieser Muster ein weiteres Instrument um Persönlichkeiten besser einschätzen zu können. Jeder Persönlichkeitstyp hat seine eigenen, typenspezifischen Verhaltensweisen unter Distress, die sich je nach Schweregrad unterscheiden. Diese sechs negativen Verhaltenssequenzen sind nicht nur vorhersagbar und beobachtbar, sondern auch durch geeignete Interventionen in positive umkehrbar. Dies macht die Anwendung des Modells besonders wertvoll.

Höchste Qualitätsstandards in der Ausbildung

Dieses Modell darf nur von Experten unterrichtet werden, die als Coach oder TrainerIn zertifiziert wurden. Die Kahler Communication Unternehmensgruppe ist in ganz Europa tätig und garantiert ein sehr strenges, standardisiertes und qualitativ hochwertiges Ausbildungscurriculum für Coaches und TrainerInnen, die eine ProcessCommunication® Zertifizierung anstreben. Eine Liste von zertifizierten TrainerInnen und Coaches ist unter www.processcommunication.de zu finden.

Vertraulichkeit und Ethik

Jeder, der sich entscheidet den ProcessCommunication® Fragebogen auszufüllen, ist durch Vertraulichkeit geschützt. Die Ergebnisse der Auswertung werden von einem zertifizierten Coach oder einem/r TrainerIn persönlich ausgehändigt und besprochen. Während der Seminare entscheidet jeder Teilnehmer für sich, ob er anderen sein Profil mitteilen möchte oder nicht. Der Coach oder der/die TrainerIn leitet diesen Prozess und achtet dabei auf professionellen und wertschätzenden Umgang in der Gruppe.

Ein Persönlichkeitsmodell,
Sich selbst und andere besser verstehen

Die Architektur der Persönlichkeit

Zentraler Bestandteil jeder Beratung oder jedes Seminars mit ProcessCommunication® ist der Persönlichkeits-Fragebogen. Mit dessen Auswertung sind Sie in der Lage, Ihre eigene Persönlichkeitsstruktur zu entdecken. Das didaktische Bild eines Gebäudes hilft bei der Visualisierung Ihrer Persönlichkeitsstruktur. Jedes Stockwerk dieses Gebäudes beherbergt einen der sechs Persönlichkeitstypen. Die Größe der Stockwerke zeigt die Energiemenge, die Ihnen zur Verfügung steht, wenn Sie den entsprechenden Persönlichkeitstyp benutzen möchten. Das Bild des Aufzugs veranschaulicht die Fähigkeit, alle Ihre „Stockwerke“ zu erreichen und die dazugehörigen Ressourcen zu nutzen.

Die Basis

Das Erdgeschoss, das wir Basis nennen, beherbergt unseren am stärksten ausgebildeten und dominantesten Persönlichkeitstyp. Wenn wir die Basis eines anderen Menschen identifizieren, dann können wir den richtigen Kommunikationsstil für diese Person benutzen.

Die Phase

Das Konzept der Phase fördert das Verständnis für die unterschiedlichen Motivationen von Menschen. Wenn wir die psychischen Bedürfnisse der Phase regelmäßig befriedigen, so fördert das Tag für Tag unsere Motivation. Dies können wir auch bei anderen Menschen als Motivationstool einsetzen.

Das ProcessCommunication®-Profil

Dieses individuelle und maßgeschneiderte Dokument enthält auf ungefähr 40 Seiten wertvolle Informationen für AnwenderInnen von ProcessCommunication®.

Jedes Kapitel bietet Schlüssel zum Verständnis und zur Verbesserung von Kommunikation und Selbstmanagement im täglichen Gebrauch. Dabei stehen die persönlichen Stärken im Vordergrund, aber auch unsere psychischen Bedürfnisse werden aufgezeigt: Ihre Befriedigung verhindert, dass wir von Stress überrollt werden. Anhand von Warnsignalen können wir erkennen, wenn es ein Ungleichgewicht in der Bedürfnisbefriedigung gibt.

Einige Beispiele aus dem ProcessCommunication®-Profil:

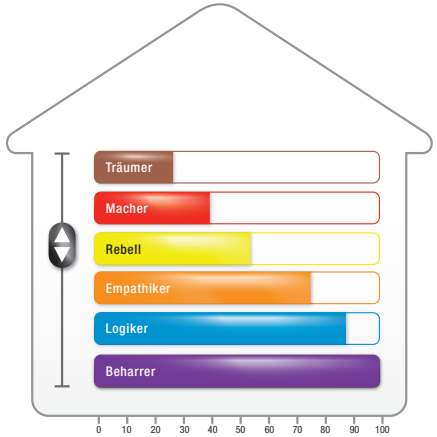
Persönlichkeitsstärken
Art der Wahrnehmung
Bevorzugte Managementstile
Kommunikationskanäle
Psychische Bedürfnisse
Warnsignale
Aktionspläne

Ziele

- *Verständnis der eigenen Persönlichkeitsstruktur, um alle unsere Stärken bestmöglich einsetzen zu können.*
- *Die Verbesserung unseres Selbstmanagements in schwierigen Situationen selbst unter hoher Stressbelastung.*
- *Die Persönlichkeiten anderer Menschen zu erkennen, zu akzeptieren und sich auf sie einzustellen, damit sowohl die individuelle Arbeit als auch die Zusammenarbeit in Teams nachhaltig und langfristig bestmöglich funktioniert. Das Ergebnis sind gefestigte und erfolgreiche Arbeitsbeziehungen.*

Beispiel eines Persönlichkeitsgebäudes

Eine von 4320 möglichen Kombinationen



Die Anwendungsfelder von ProcessCommunication®

ProcessCommunication® bietet Ihnen ein vielfältiges Angebot an Instrumenten, mit welchen Sie in Ihrer Organisation die unterschiedlichsten Kompetenzen entwickeln können...

> **Management**
Auf dem Weg zu exzellentem Management

> **Verkaufsprozesse optimieren**
Gezielt zusätzliche Leistung freisetzen

> **Teamentwicklung**
Entwicklung von wettbewerbsfähigen und erfolgreichen Teams

> **Individuelles Coaching**
Potentiale erkennen und Strategien entwickeln

> **Teamcoaching**
Fähigkeiten und Talente bestmöglich freisetzen und fördern

> **Train the Trainer**
Wissensvermittlung optimieren

> **Verhandlungsführung**
Treffsichere Kommunikation und Beziehungsmanagement

> **Konfliktbewältigung und Mediationsprozesse**
Konstruktiv streiten auch mit unterschiedlichen Persönlichkeiten

> **Mitarbeiterakquisition**
Die richtigen Auswahlkriterien definieren und die passenden Mitarbeiter einstellen

> **Organisations- und Personalentwicklung**
Kompetenzen vermitteln

> **Change Management**
Prozesse begleiten, Ergebnisse nachhaltig sichern



Dr. Taibi Kahler

Die Ursprünge der ProcessCommunication® NASA:

Dr. Terry McGuire, leitender Psychiater der NASA für den bemannten Weltraumflug, hat 1978 Dr. Taibi Kahler eingeladen, die Effizienz seines Modells beim Auswahlverfahren der Astronauten zu demonstrieren. Er verglich Dr. Kahlers Notizen zu mehreren Kandidaten und bemerkte dazu, dass zehn Minuten nach Taibi Kahlers Methode mehr Informationen zu einem Kandidaten erbrachten, als das mehrstündige psychologische Standardinterview. Terry McGuire stellte darauf Taibi Kahler bei der NASA ein. Dies war der Beginn einer ausgedehnten Zusammenarbeit mit NASA (1978-96). Dr. Kahler und Dr. McGuire führten ProcessCommunication® in Auswahlverfahren, Beurteilung, Ausbildung und Führungstrainings der Astronauten ein. Besonders die Voraussagbarkeit von Verhalten unter den extremen Stressbedingungen in der Raumfahrt waren und sind ein unverzichtbarer Vorteil dieser Methode.

Dr. Kahler übersetzte seine Konzepte in eine verhaltensorientierte, allgemein verständliche Sprache. Seit dieser Zeit wird ProcessCommunication® von über einer Million Menschen weltweit angewendet.



ute Schütz
menschen-management

Kaulbachstraße 68
80539 München
T +49 89 30 90 426-0
M +49 173 24 10 307
office@uteschuetz.de
www.uteschuetz.de

The term "Process Communication Model®" is a registered trademark of Kahler Communications, Inc. and is used under license with the permission of the owner. AGENCE PENNEL 33 (0)1 45 26 21 07 - Photos © François Folcher