
Berufs- und Laufbahnberatung Eignungs- und Persönlichkeitsanalysen durch Felicitas Agustoni-Hasler

Erfüllung im Beruf

Der Mensch verbringt den grössten Teil seiner Zeit im Beruf. Sein Lebensgefühl hebt sich beträchtlich, wenn er seiner beruflichen Tätigkeit **mit Freude und innerem Engagement** nachgehen darf. Die richtige Berufswahl oder auch eine spätere berufliche Weichenstellung entscheiden oft über die resultierende Lebensfreude.

Ziel der Beratung

Individuelle, auf die persönlichen Anlagen und Talente des oder der Ratsuchenden abgestimmte Analyse, die ihm / ihr die Möglichkeit der optimalen Berufs- oder Laufbahnwahl erschliessen soll.

Methodik

Felicitas Agustoni arbeitet auf der Basis von Psychophysiognomik. Das Wissen dazu hat sie sich im vierjährigen Lehrgang an der Carl-Huter Akademie in Zürich erworben.

In zwei individuellen Beratungsgesprächen werden die grundlegenden Charakterzüge, die Begabungen und Fähigkeiten festgestellt. Darauf aufbauend wird Ihnen geholfen, die für Sie optimal passende Berufsrichtung / Stellenbesetzung zu finden.

Empfohlen für:

- Berufseignungsabklärung
- Wahl der Studienrichtung
- Fragen der Laufbahngestaltung
- Klärung Berufswechsel
- Personalselektion
- Teamzusammensetzung und -analyse
- Optimierungen der Lebensgestaltung
- Jugendliche wie Erwachsene

Hintergrundinformationen zur Psychophysiognomik

Was ist Psychophysiognomik?

Die Huter'sche Psychophysiognomik, auf welcher Felicitas Agustoni aufbaut, ist «die Wissenschaft vom Ausdruck des Körpers, des Kopfes, des Gesichtes, der Mimik, der Gestik, der Gebärden, der Handschrift, der Zeichnungen, der Sprache und sonstiger Leistungen.» [Fritz Aerni, Lehrbuch der physiognomischen Menschenkenntnis, 2000]

Vereinfacht ausgedrückt steht die Erkenntnis dahinter, dass man aus dem Körperbau und seinen Äusserungen, also aus beobachtbaren Merkmalen, unter anderem auf Talente und Charaktereigenschaften eines Menschen schliessen kann.

Praktische Psychophysiognomik

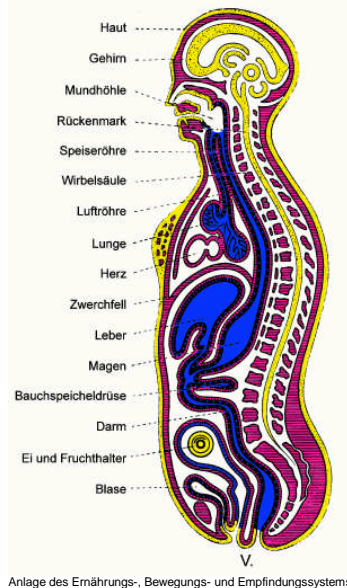


Dass diese Zusammenhänge bewusst oder unbewusst berücksichtigt werden, geht aus der Tatsache hervor, dass wohl niemand einen Mitarbeiter für eine wichtige Funktion einstellen würde, ohne diese Person vorher gesehen zu haben.

Die Frage ist eigentlich nur, wie bewusst wir die aus einer Begegnung entstehenden Eindrücke wahrnehmen und in einen nützlichen Zusammenhang stellen können.

Dass diese Zusammenhänge bestehen, erkennen wir auch aus der Möglichkeit, in Filmen und Theatern bestimmte Charaktere so darzustellen, dass sie von jedermann als solche erkannt werden. Analoges gilt für Gemälde, Skulpturen und andere Darstellungen.

Der theoretische Hintergrund



Carl Huter hat dafür in der Keimblattlehre eine plausible Erklärung gefunden und daraus durch weitere Verfeinerungen ein umfassendes Analyseverfahren abgeleitet.

Bei der Keimblattlehre geht es sehr vereinfacht um folgendes: Die befruchtete Eizelle teilt sich zunächst noch undifferenziert, bildet aber nach vier bis fünf Tagen die sogenannte Keimblase, die drei Zellschichten oder Keimblätter umfasst. Aus jedem entsteht ein bestimmtes Organsystem, nämlich der Ernährungsapparat, der Bewegungsapparat und das Empfindungssystem.

Genetisch bedingt entwickeln sich diese Organsysteme mehr oder weniger ausgeprägt, was später am Körperbau sichtbar wird. Daher kann man unter anderen ein Bewegungs-, ein Ernährungs- ein Empfindungsnaturell und zahlreiche Mischformen unterscheiden.

Kommt beispielsweise ein Bewegungsnaturell dadurch zustande, dass sich der Bewegungsapparat (Knochenbau, Muskulatur usw.) stärker ausgeprägt zeigt als die beiden anderen Organsysteme, so wird, naturgemäss, auch der Bewegungsdrang dieses Menschen entsprechend grösser sein.

Für ihn bedeutet dies, dass er in diesem Bereich eine stärkere Veranlagung hat, die er bei seiner Betätigung und damit seiner Berufswahl berücksichtigen sollte.

Unterdrückt oder vernachlässigt er diese Naturbedürfnisse, wird er, bewusst oder unbewusst, immer irgendwie unerfüllt bleiben, im Extremfall sogar krank.

Was hier äusserst vereinfacht geschildert wird, lässt sich durch weitere Körperbau-Zusammenhänge so weit verfeinern, dass sich daraus die vorherrschenden Talente und Charaktereigenschaften zuverlässig ableiten lassen.

Was die Psychophysiognomik in der Regel aus den Körperbaumerkmalen nicht ableiten kann, ist zu erkennen, was der Mensch aus seinen Talenten gemacht hat. Hat jemand beispielsweise ein Fremdsprachentalent, kann man der Person nicht ansehen, ob sie Spanisch spricht; also braucht es dafür gegebenenfalls weitere Abklärungen.

Eignungsabklärung auf psychophysiognomischer Basis

Bei der Eignungsabklärung geht es darum, anhand solcher Körperbauzusammenhänge und anhand von Mimik, Gestik usw., die im Menschen angelegten Talente zu erkennen und daraus Empfehlungen unter anderem für einen optimalen Berufseinsatz abzuleiten.

Zwar ist es möglich, sich allein aus der Beobachtung eines Menschen oder – bis zu einem gewissen Grad – von einem Foto von ihm «ein Bild» zu machen. Felicitas Agustoni nimmt ihre Eignungsabklärungen aber bevorzugt interaktiv vor. Zu diesem Zweck werden in der Regel zwei Sitzungen vereinbart. In der ersten geht es darum, von und mit der Person zusammen die Ausgangsinformationen zu sammeln. Zwecks Dokumentation und vertiefter Auseinandersetzung mit der Person wird sie auch fotografiert.

Das Feststellen der Persönlichkeitsmerkmale kann die Person im Gespräch mitverfolgen und dazu auch sofort Stellung nehmen. Vor allem für die Berufswahl ist es wichtig, dass die beratene Person ihre Persönlichkeitseigenschaften erkennen und als Abklärungsbasis akzeptieren kann. Je nach den beruflichen Anforderungen können diese Eigenschaften dann als Stärken oder Schwächen eingestuft werden.

Bis zum zweiten Gespräch setzt sich Felicitas Agustoni anhand des gesammelten Materials vertieft mit der Person und denkbaren Berufsrichtungen auseinander und erarbeitet Empfehlungen.

Im zweiten Gespräch berichtet sie darüber, klärt allenfalls noch offene Fragen zur und mit der Person, um dann mit ihr die Lösungsoptionen zu besprechen und gemeinsam abzuwägen. Der Entscheid liegt in jedem Fall beim Kunden oder der Kundin!

Psychophysiognomik:

«Menschen sehen – Menschen verstehen»

Führungskräfte kommen nicht darum herum, ihre Mitarbeiter bewusst oder unbewusst zu beurteilen. Warum nicht die intuitive Urteilskraft zumindest durch ein Basiswissen in Psychophysiognomik ergänzen? Zwar setzt eine wirklich kompetente Beurteilung ein jahrelanges, intensives Studium mit Supervisionen usw. voraus und bleibt wohl darum im Normalfall Spezialisten (Personalfachleuten oder Psychophysiognomen) vorbehalten. Sie werden in wichtigen Entscheidungssituationen beigezogen. Andererseits können aber bereits Grundkenntnisse einer Führungskraft helfen, die ihnen anvertrauten Mitarbeiter besser zu verstehen.

Teamzusammensetzung

Wir alle haben erfahren, dass uns die Zusammenarbeit mit gewissen Personen sehr leicht fällt, ja sogar Freude bereitet, mit anderen dagegen nicht. Nicht jede Person, die an und für sich teamfähig ist, kann seine Beiträge in jedem Umfeld gleich erfolgreich leisten. Dies hat in der Regel mit naturgesetzlichen Sympathie- Antipathiekonstellationen zu tun, welche physiognomisch erkennbar sind und zur Optimierung von Teamzusammensetzungen genutzt werden können.

Testverfahren

Die angewandte Psychologie verfügt über Hunderte von Persönlichkeits-Testverfahren. Auch der professionell arbeitende Psychophysiognom lässt sich in Zweifelsfällen oder zur Querkontrolle oft durch solche Testverfahren unterstützen.

Viele, vor allem grössere Firmen verwenden manche davon als Selektionsinstrumente, so beispielsweise «Myers Brigg's» oder «Predictive Index». Diese Verfahren sind in der Regel sehr gut validiert und im Rahmen statistischer Streuungen auch aussagekräftig. Sie mögen auch dazu dienen, im Unternehmen die Kommunikation über Persönlichkeitseigenschaften zu erleichtern und das Verständnis für die Mitarbeiter zu erhöhen. Sie können auch dazu dienen, einen bestimmten Menschentypus zu finden.

Sie haben aber nach unserer Erfahrung ein grosses Problem gemeinsam: Es handelt sich bei Ihnen sehr häufig um Präferenzmodelle. Als solche geben sie Auskunft über die Stärken (Vorlieben) und möglicherweise Schwächen der untersuchten Person. Da diese Präferenzen von Mensch zu Mensch verschieden sind, geben diese Tests nicht bei jeder Person über dieselben Merkmale Auskunft. Sie sind darum in der Regel nicht dafür geeignet, die aus den Stellenanforderungen abgeleiteten Fragen gezielt zu beantworten und daher bei gegebenen Anforderungen nur bedingt (ergänzend) als Eignungsabklärungsinstrumente einsetzbar.

Ein professionell arbeitender Psychophysiognom ist dagegen in der Lage, im Rahmen der Aussagefähigkeit der Physiognomik solche Anforderungskataloge gezielt zu bearbeiten.

Weiterführende Information und Schulungsangebote

www.carl-huter.ch

[Illustrationen mit freundlicher Genehmigung des Carl-Huter-Verlages, Zürich]

Auf direktem Weg zu Felicitas Agustoni

Die Beratungsgespräche finden nach vorheriger Vereinbarung in den Räumlichkeiten von AGUSTONI MANAGEMENT statt:

Adresse Waldihofstrasse 24, 6030 Ebikon
Telefon +41 41 440 24 07, wenn keine Antwort +41 41 440 59 91
Telefax +41 41 440 59 92
e-mail f.agustoni@bluewin.ch
Homepage www.agustoni.biz

