



Die Fußnote

Entwicklungshilfe für Talente

Die Psycho-Physiognomik und Zehenanalyse

Seit etwa 4.000 Jahren wird diese Erfahrungswissenschaft in vielfältiger Form angewendet. Philosophen, Mediziner, Künstler und Politiker der Antike in China, Ägypten und Griechenland handelten bereits nach den Erkenntnissen dieser Analyseform.



Die heutige, auf neuen Erkenntnissen beruhende Psycho-Physiognomik betrachtet Details der menschlichen Gesichtszüge (Physiognomie) in Kombination mit individuellen Verhaltensweisen. Mehr als 270 Punkte, Merkmale und deren Verknüpfungen lassen allein am Kopf eines Menschen auf seine Begabungen, Fähigkeiten und Charaktereigenschaften schließen. Aber auch Mimik, Körperform und -sprache werden hierbei berücksichtigt. Mit einem weiteren Verfahren, der Zehenanalyse, kann darüber hinaus interpretiert werden, wie der Mensch seinen Charakter, Benehmen, Motivation und seine Gefühle ein- und umsetzt.

Diese Analysen stellen die Individualität und Besonderheit eines jeden Menschen in den Mittelpunkt und befreien ihn aus antrainierten Mustern.

Aus diesen Erkenntnissen folgen Toleranz und Klarheit für sich selbst und andere.



Schlittschuhe aus! – Essenerin schaut Moskitos genau auf die Füße



Von Ulli Brünger, dpa

Der Eishockey-Oberligist Moskitos Essen pflegt seit zwei Jahren eine ungewöhnliche Kooperation. Die Psycho-Physiognomikerin Monika Sundermann erstellt mittels Gesichts- und Zehenanalyse Profile von Spielern und Trainern. Und das mit verblüffendem Erfolg.

Essen (dpa) - Es ist stickig. Schweißgeruch wabert durch die Kabine der Eissporthalle Essen-West. Kein Wunder, denn hier ziehen sich 20 Eishockeyspieler der Moskitos um, bandagieren ihre Knochen, zwängen sich in ihre Monturen. Monika Sundermann kennt das. Die zierliche Essenerin rümpft kurz die Nase und spaziert wie selbstverständlich in die Höhle der Puckjäger. Auch die interessierten, teils verwunderten Blicke der jungen Männer können die 54-Jährige nicht aus der Ruhe bringen: «So, meine Herren, Trikots an und Schlittschuhe aus!» Widerspruch gibt's nicht. Nur der Chefcoach des West-Oberligisten schaut etwas irritiert. «Der Trainer ist neu. Er kennt das noch nicht», flüstert Sundermann. Spieler, Co-Trainer und Moskitos-Manager Michael Rumrich

– sie alle hat die Psycho-Physiognomikerin hingegen schnell von ihren außergewöhnlichen Methoden und Fähigkeiten überzeugt. «Erst war ich natürlich sehr skeptisch», räumt Rumrich ein. «Aber ich war dann total überrascht, was sie alles herausfand. Es deckte sich mit meinen Eindrücken von den Spielern», betont der ehemalige DEL-Profi und 74-malige Nationalspieler, der seit Jahren die Club-Geschicke lenkt.

Die kernigen Eishockey-Burschen sitzen brav auf ihrer Umkleidebank. Langsam geht Sundermann durch die Reihen, kniet sich vor die nackten Füße, schaut, begutachtet, analysiert und gibt jedem Spieler eine kurze, klare Rückmeldung. Eine Woche zuvor hatte sie bereits Köpfe und Füße fotografiert und studiert. «Du bist ein ausgezeichneter Stratege, kannst aber Druck nicht so gut vertragen», sagt sie einem Stürmer. Und dem verdutzten Verteidiger erklärt sie: «Du bist ein absoluter Teamplayer. Ehrgeizig, aber auch ein kleiner Träumer.»

«Am Anfang war es ein Versuch», erklärt Rumrich, ließ Sundermann aber freie Hand. Sie analysierte Verantwortliche, Spieler, Trainer: «Die Chefs müssen mit ins Boot. Damit sie wissen, was ich mit den Spielern mache. Und damit sie mit ihrem Wissen anständig und verantwortungsvoll umgehen.»

Laut Rumrich war die Mannschaft nach zahlreichen Pleiten verunsichert. Sundermann sei auch «als Psychologin gefragt» gewesen. «Viele wollten nach der Analyse Einzeltermine haben. Es war verblüffend, aber Fakt ist: Danach haben wir die ganze Saison kein Spiel mehr verloren.» Sundermann erstellt Persönlichkeitsprofile, die sie den Spielern in Papierform als Info an die Hand gibt. «Es geht nicht darum, jemanden bloßzustellen», versichert sie. «Ich motiviere und helfe, unentdeckte oder besondere Talente aufzuspüren, Kraftpotenziale zu fördern und einzusetzen.» Bei den Moskitos gehe es nur um sportliche Belange. «Darum, dass jeder seine individuellen Stärken optimal zum Wohl des gesamten Teams einbringen kann.» Robby Hein war schon 2012 dabei. «Beim ersten Mal fand ich es auch sehr gewöhnungsbedürftig. Da liest jemand aus deinen Zehen. Aber sie findet erstaunliche Sachen heraus», gibt der Stürmer zu. Man sehe sich in bestimmten Bereichen bestätigt, erfahre aber auch, woran man noch arbeiten könne: «Für mich sind ihre Tipps immer sehr hilfreich.» Auch Co-Trainer Marc Dlugas schwärmt von Sundermanns Fähigkeiten. Dabei habe er sich erst gegen seine Analyse gestraubt. «Man staunt Bauklötze, die Vorurteile habe ich abgebaut. Alles hat zu 120 Prozent gestimmt.» Für ihn als Trainer sei der Nutzen immens: «Letztlich haben wir ihr zwei Playoff-Halbfinals zu verdanken.»



Hinter jeder erfolgreichen Mannschaft steht eine ...



Mit freundlicher Genehmigung der dpa Deutsche Presse-Agentur GmbH, Hamburg, www.dpa.de

Gesichts- und Zehenanalyse – Nutzen für die Wirtschaft



Walter H. Machold, Geschäftsführer der Akademie für Leitende Ärzte in Sulzbach (Taunus). Er ist überzeugt von der Gesichts- und Zehenanalyse als Tool für schnelle Entscheidungshilfen im Recruiting und Personalmanagement

Mein erster Gedanke war: „Was ist das denn?“ Psycho-Physiognomie – Gesichts- und Zehenanalyse, und dann noch in der Wirtschaft?

„Dein Gesicht zeigt deine Talente und das, worauf du stehst. Deine Füße zeigen, was du daraus gemacht hast“, dieser Satz von Monika Sundermann hat mich damals beeindruckt und zum Nachdenken angeregt. In weiterer Folge habe ich mir „meine“ umfassende Gesichts- und Zehenanalyse von Monika Sundermann machen lassen, das war vor fünf Jahren und drei bis vier Mal im Jahr nehme ich die Analyse zur Selbstreflexion wieder her, lese darin und reflektiere und nehme mir wieder etwas vor. Der Report und die daraus gewonnenen Erkenntnisse haben mich im Umgang mit mir selbst und auch im Umgang mit Mitarbeitern und Vorgesetzten unterstützt.

Mittlerweile bin ich 31 Jahre in der Wirtschaft tätig. Habe in Österreich, USA, der Tschechischen Republik

und Deutschland gelebt und gearbeitet. Seit mehr als 25 Jahren Führungskraft mit direkter Umsatz- und Ergebnisverantwortung, mit kleinen und großen Teams national und international geführt. Kurz gesagt, ich bin Pragmatiker, und Zahlen, Daten, Fakten und messbare Ergebnisse sind für mich ein Muss. Warum dann die Gesichts- und Zehenanalyse?

Wenn etwas fremd für uns ist und es dann noch um uns selbst geht, läuten die Alarmglocken. Das System, hinter unseren Augen und zwischen unseren Ohren, schreit: „Nur weg hier“. Nach Überwindung dieser Hürde und dem eigenen Ausprobieren stehe ich heute auf dem Standpunkt, dass die Gesichts- und Zehenanalyse in folgenden Bereichen einen unbedingten Stellenwert hat:

- Schnelle und sichere Entscheidungsfindung, wenn zwei KandidatInnen praktisch gleichauf sind.
- In der Entwicklung unserer "High Potentials" – wer sind die „richtigen Talente“, und für welche Positionen/Funktionen sind sie geeignet? Heute konkurrieren wir um die besten Köpfe, und da kommt ein zuverlässiges Werkzeug sehr gelegen.
- Ist unser Senior-Management-Team „gut und richtig“ aufgestellt? Objektives Erkennen der Stärken des Einzelnen und der Zusammensetzung dieses so wichtigen Teams, bei dem oft Ego und Macht eine große Rolle spielen.

• Bin ich selbst an der „richtigen“ Position/Funktion? Erkenntnisse für die persönliche Karriere und Karriereplanung, damit ich meine Energie noch effektiver einsetze.

Auf diese Fragen schnelle, gute und objektive Antworten zu bekommen hat sowohl zeitliche als auch in Zahlen messbare Vorteile – und das schafft die Gesichts- und Zehenanalyse bei weitem schneller als herkömmliche psychologische Tests.

Jim Collins (USA), zuerst Managementprofessor und dann Gründer und Leiter des Zentrums für Managementforschung in Boulder/Colorado, untersuchte mit 100 Wissenschaftlern über einen Zeitraum von fünf Jahren hinweg, ob es Unternehmen gibt, die mindestens 30 Jahre lang ihre Wettbewerber ohne Unterbrechung überflügeln konnten. Er und sein Team identifizierte elf Unternehmen, die diese Kriterien erfüllten, und untersuchten dann deren Erfolgsfaktoren. Interessant an diesen Ergebnissen ist die Tatsache, dass alle elf Unternehmen die „richtigen“ Fachleute auswählten und diese auch an den „richtigen“ Stellen im Unternehmen einsetzten. Jim Collins kommt sogar zu dem Ergebnis, dass die Produkte und die eingesetzten Technologien nicht für den Erfolg entscheidend waren, sondern nur, „dass die richtigen Leute im Bus sitzen und dort auch auf den richtigen Plätzen“. Das bedeutet, dass dem Recruiting, dem Finden und Ausbilden der richtigen Mitarbeiter sowie ihrer langfristigen Bindung an das Unternehmen eine größere Bedeutung zukommt als allen anderen Faktoren im Unternehmen. Genau hier setzt die Gesichts- und Zehenanalyse an und bietet schnelle Entscheidungshilfen.

zierten elf Unternehmen, die diese Kriterien erfüllten, und untersuchten dann deren Erfolgsfaktoren. Interessant an diesen Ergebnissen ist die Tatsache, dass alle elf Unternehmen die „richtigen“ Fachleute auswählten und diese auch an den „richtigen“ Stellen im Unternehmen einsetzten. Jim Collins kommt sogar zu dem Ergebnis, dass die Produkte und die eingesetzten Technologien nicht für den Erfolg entscheidend waren, sondern nur, „dass die richtigen Leute im Bus sitzen und dort auch auf den richtigen Plätzen“. Das bedeutet, dass dem Recruiting, dem Finden und Ausbilden der richtigen Mitarbeiter sowie ihrer langfristigen Bindung an das Unternehmen eine größere Bedeutung zukommt als allen anderen Faktoren im Unternehmen. Genau hier setzt die Gesichts- und Zehenanalyse an und bietet schnelle Entscheidungshilfen.

www.akademiefürleitendeärzte.org



Wie stelle ich ein gutes Team zusammen? Profiling-Seminar mit internationalen Führungskräften der IHK Handelsvertretungen



„Die Gesichts- und Zehenanalyse hat mir die Augen geöffnet. Noch nie wurde mir so klar etwas über mich und meine Persönlichkeit gesagt wie in diesen Terminen. Anhand bestimmter Merkmale konnte ich nun einen Bezug zu meinen Gefühlen und zu meinen Entscheidungen herstellen und gehe seitdem deutlich achtsamer mit mir um. Ich konnte damit meine Vergangenheit besser verstehen, prüfe die Entscheidungen im Heute und bin so sicher, dorthin zu gelangen, wo mein Lebensziel ist.“

Dirk Ludwig, Coach und Unternehmensberater, Personaltrainer

„Da ich beruflich viel Prosa produzieren muss, in diesem Fall ganz kurz und knackig: Im besten Sinne ‚ein etwas anderes Seminar‘. Sehr einprägsam die konkreten und präzisen Hinweise an jeden Teilnehmer von Frau Sundermann, sehr passend und gut verknüpft die Vorschläge zur Umsetzung dieser Erkenntnisse in der täglichen Arbeit auch mit eher ‚klassischem‘ Instrumentarium der Mitarbeiter-/ Teamführung durch Herrn Berkemeyer.“

Wichtig aus meiner Sicht: die immer wieder deutlich werdende Wertschätzung und dass bei Ihnen Beiden spürbare Interesse an den Menschen in den Teilnehmern. Für mich sicher eines der TOP 5 - Seminare in über 20 IHK-Jahren. Oder um eine ehemalige Nr. 1 der deutschen Single-Charts zu zitieren: ‚Geile Zeit‘ – in Dortmund!“

Peter Weltersbach, Besucher des Profiling-Seminars

Neue Sichtweisen zur Führung

Die deutschen Unternehmen und ihre Führungskräfte und angestellten Chefs benötigen dringend eine fundamental veränderte Leitungskultur*. Der Führungsstil muss sich ändern. Das ist nicht etwa das Urteil von Wirtschaftsexperten, Unternehmensberatern oder gar unzufriedenen Angestellten, sondern von deutschen Führungskräften selbst.

Welche Herausforderungen erwarten sie für die Zukunft? Und wie groß ist die Diskrepanz zwischen der hiesigen Führungspraxis und den neuen, sich durch den Wandel der Arbeitswelt ergebenden Anforderungen an das leitende Personal?



Die positiven Folgen der Digitalisierung (vernetztes Denken der „Schwarmintelligenzen“, die Möglichkeiten blitzschneller, globaler Abstimmungsprozesse, das unkomplizierte Einholen von Informationen, flexiblere Arbeitsplatzwahl u.v.m.)

sind in vielen Managerköpfen noch nicht angekommen. Dabei zeigt die Studie, so Arbeitsministerin Andrea Nahles, „dass die moderne Wirtschaft eine moderne Führungskultur braucht, die den Mitarbeiter nicht als bloße Arbeitskraft, sondern als Dialogpartner mit Fähigkeiten, Potenzial und Bedürfnissen sieht“. Das wäre eine tatsächliche Akzeptanz des neuen, mündigen Angestellten, der in seinem Job mehr Freiheiten und Eigenverantwortung für sich reklamiert, und dieses – idealerweise – mit mehr Identifikation und Engagement zurückzahlt. Hier ist das Gesichts- und Zehenanalyseverfahren die Methode, die diese Entwicklung fördert und unterstützt.

Über die Hälfte der Interviewten geht davon aus, dass „traditionelle Wettbewerbsstrategien die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit erreicht haben“, so das Ergebnis der Nextpractice-Studie. Nur noch ein knappes Drittel der deutschen Topmanager halte starr an einem effizienzorientierten und „auf die Maximierung von Profiten ausgerichteten Management“ als anstrengenswerte gelungene Führung fest. Wie aber kann eine gelungene Führungskultur aussehen, ohne doch wieder zu beliebig und ineffizient zu werden?

Die wichtigsten Anforderungen dafür scheinen Flexibilität und Offenheit zu sein. Das erfordert aber auch genaue Kenntnis über Qualifikationen, Motivationen, Arbeitsweisen, Benehmen und Charaktereigenschaften, sowohl die eigenen als auch die der Mitarbeiter. Starre Regelungen sind angesichts der Komplexität und Dynamik der zukünftigen Arbeitswelt nicht mehr zeitgemäß. Den sich selbst organisierenden Netzwerken gehört die Zukunft der Arbeit. Aber dazu braucht es

auch Empathie und Vertrauen von Chefs gegenüber ihren Mitarbeitern, die ihre Motivation immer mehr aus Selbstbestimmung und Wertschätzung als aus Geld und Posten ziehen. Der Chef der Zukunft benötigt eine selbstsichere Gelassenheit, die auch die Einsicht in die eigenen Fehler zulässt. Schon deshalb sind eine persönliche Analyse und Coaching unverzichtbare Werkzeuge für die Führung.

Quelle: Auszüge aus „Neue Führung braucht das Land“ von dem Arbeitsexperten Peter Kruse

*Ergebnis einer Studie der Initiative Neue Qualität der Arbeit



Der Chef der Zukunft? Das eierlegende Wollmilchschwein

©echtgemalt.de

Optimale Potenzialentfaltung? – ein Fallbeispiel



Die Ausgangsbasis

Als ich mit der Zehenanalyse von Mitarbeitern eines Unternehmens beauftragt wurde, wusste ich nichts über die Position oder Persönlichkeit der einzelnen Team-Mitglieder. Ein Blick auf die Füße sollte dies ändern.

Das Ziel

Den Vorgesetzten interessierte die Harmonie und Effizienz der Gruppe auf Basis der unterschiedlichen Persönlichkeiten. Er wollte herausfinden, ob jeder Mitarbeiter seinen Fähigkeiten entsprechend eingesetzt wird und sein Potenzial voll entfalten kann. Was ich nicht wusste: Die Zukunft eines der Team-Mitglieder im Unternehmen stand buchstäblich auf wackeligen Füßen.

Die Analyse

Zu 1

Sehr freundlich und offen, sehr kommunikativ, bekommt alle Belange ihrer Mitmenschen mit, organisiert, phantasievoll, lässt sich nicht verbiegen, wird in Reaktionen immer schneller, noch etwas unsicher (außendienstgeeignet).

Zu 2

Sehr organisiert, phantasievoll, vergisst nichts, auch wenn es schon länger zurückliegt, sehr klar in der Aussage, sehr aufmerksam, kann Dinge von außen abhalten, ist im Laufe der Zeit schnell geworden, geht eher in den Rückzug als in die Konfrontation, kann sich Situationen anpassen und dennoch in ihrem Sinn handeln, hat gerne eigene Verantwortung und Kontrolle, (Schnittstelle Außen- u. Innendienst).

Zu 3

Sehr organisiert, klare Kommunikation, sehr kontrolliert, Willen und Tatkraft arbeiten als Team, hat sehr viel Engagement, kann gut unterrichten, lässt nichts nah heran, hat Führungsqualitäten (außendienstgeeignet).

Zu 4

Ist ein Organisationswunder, phantasievoll, eine ausgezeichnete Hintergrundmitarbeiterin, sehr gewissenhaft, sehr freundlich, braucht Zeit für Entscheidungen und Reaktionen (kein Außendienst oder zu umfangreiche Arbeitsbereiche).

Zu 5

Sehr freundlich und offen, sehr phantasievoll, gut organisiert, hat tausend Ideen, bekommt jede Reaktion aus ihrer Umgebung mit, kann hervor-

ragend argumentieren, duldet kein „Nein“ und könnte das Unternehmen weltweit vertreten, wenn es nötig ist (beste Außendienstlerin).

Das Ergebnis

Die Zehenanalyse zeigte: Die Organisationsfähigkeit in diesem Team ist hervorragend. Jeder Einzelne ist sehr verlässlich, und alle können mit Phantasie kommunizieren. Was bedeutet dies im Unternehmens-Kontext?

Deutlich wurde, dass eine Mitarbeiterin nicht ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt wurde. Der Vorgesetzte nahm diese Erkenntnis zum Anlass zur Umgestaltung und veränderte die Aufgabenbereiche. War ihre Zukunft im Unternehmen zuvor unsicher gewesen, erfüllt sie ihren Aufgabenbereich nun ausgezeichnet.

Internationale Anerkennung



BAT (Biometric Analysis of Toes): Der Entwickler der „Sprache der Zehen“, mein Ausbilder und Mentor Imre Somogyi †, hat den Erfolg und das Ansehen seiner Methode auf internationales Niveau gebracht.

Zurzeit läuft in China eine Langzeitstudie zur Förderung von Kindern im Bereich Musik, Tanz und Sport, die nach den Erkenntnissen der Zehenanalyse (BAT) erfolgt. Pädagogen, Ärzte und Psychologen aus Hongkong, Peking, Singapur und Moskau haben sich ausbilden lassen und wenden dieses Wissen u.a. mit großem Erfolg in der Psychotherapie und im Umgang mit Autisten an.

Ein Vorteil dieser Sprache: Sie kann vom ersten bis zum letzten Lebenstag angewendet werden und liefert immer ein aktuelles Bild der Lebenssituation. Bis die biometrische Zehenanalyse in ihrer Komplexität von Computern ausgeführt werden kann, so wie es zurzeit schon mit Fingerabdrücken funktioniert, wird es vermutlich noch einige Jahre dauern.



Vorankündigung der „Sprache der Zehen“ in Moskau

Gestatten: Monika Sundermann



Expertin für:

- Persönlichkeitsberatung
- schnellste Problemlösung im zwischenmenschlichen Bereich
- Teamanalyse
- Standpunktsicherung
- Selbsterkennung
- Vorträge und Schulungen

Name: Monika Sundermann
 Familienstand: glücklich verheiratet, eine erwachsene Tochter
 Wohnort: Essen
 1983-2009 Inhaberin einer Kommunikationsagentur
 1988-2011 Ausbildungen im Bereich Körpersprache nach Samy Molcho, Psycho-Physiognomik nach Huter, Wilma Castrian, Dirk Schneemann, psychotherapeutische Grundlagenausbildung nach Adler, biometrische Zehenanalyse mit Dozentenabschluss durch Imre Somogyi.

Seit 2009 ausschließlich als Beraterin tätig.

Monika Sundermann verfügt über mehr als zwei Jahrzehnte Erfahrung in der 4.000 Jahre alten Erfahrungswissenschaft der Psycho-Physiognomik.

Als Psycho-Physiognomikerin und Dozentin mit dem Schwerpunkt Gesichts- und Zehenanalyse arbeitet sie seit 2009 ausschließlich im Bereich Persönlichkeitsanalyse. Mit diesen Methoden hat sie ein persönlichkeitsorientiertes Vortragstraining und Profiling-Seminar mit Robert Berkemeyer* entwickelt. Als Einzige auf dem Gebiet kombiniert Monika Sundermann in ihrer wertschätzenden Methode Standpunktanalysen, Teamanalysen und Personalerkennung. Sie deckt Talente, Eigenschaften und Motivationen auf, geht Verhalten und Gefühlen auf den Grund und gibt individuelle Hinweise zur Nutzung von Begabungen. Darüber hinaus vermittelt Monika Sundermann Grundlagen zur Verbesserung der Konfliktfähigkeit und zwischenmenschlichen Kommunikation. Ihre respektvolle, nicht bewertende Methode arbeitet mit Fähigkeiten statt mit Defiziten und

wirkt so stark motivierend. Monika Sundermann versteht sich als Entwicklungshelferin für unentdeckte und/oder verschollene Talente und Kraftpotenziale.

Die Gesichts- und Zehenanalyse ist ein biologisch-biometrisches Analyseverfahren, das keiner Sprache bedarf, nicht manipulierbar und objektiv ist. Denn der Körper gibt unverfälscht Auskunft.

Anwendungsgebiete sind die Einzel- und Gruppenanalyse, die Auswahl geeigneter Mitarbeiter, Recruiting von Führungskräften mit definierten Anforderungen, Führungskraftcoaching, Unterstützung von Teambuilding-Prozessen, Konfliktlösung in bestehenden Teams sowie Talentfrüherkennung in jedem Alter.

Monika Sundermann zählt Privatpersonen sowie Kreativ-Agenturen, Bankfilialen, Politiker, Professoren, Sportler, Unternehmensberater, Ärzte, Psychologen, Therapeuten und ein Eishockey-Team zu ihren Kunden.

Es bedarf dreier Dinge, damit Menschen mit ihrer Arbeit glücklich sind: Sie müssen dafür geeignet sein; sie dürfen nicht zu viel davon haben; und sie müssen dabei Erfolg erleben.

John Ruskin



FAQ Psycho-Physiognomik

Warum Psycho-Physiognomik?

Weil diese Analyse neue, positive Perspektiven eröffnet. Da sie keiner verbalen Kommunikation bedarf, gibt die Methode unverfälscht Auskunft. Sie ist bejahend und positiv, weil sie mit Stärken, Qualitäten und Fähigkeiten, statt mit Schwächen arbeitet. So hat sie einen motivierenden Effekt auf das Privat- und Berufsleben.

Warum Monika Sundermann?

Keine andere Persönlichkeitsexpertin in Deutschland verfügt über eine so umfassende Expertise in diesem Fachbereich, in dem sie seit 2009 hauptberuflich tätig ist. Die Ergebnisse ihrer Analysen vermittelt sie ebenso zeitnah wie genau und mit absoluter Diskretion. Ihr Wissen vertieft sie auch weiterhin – nach über 20 Jahren Erfahrung.

Was bringt die Analyse?

Sie fördert Fähigkeiten, Qualitäten, Potenziale und Talente zu Tage, die möglicherweise lange verschüttet waren oder im Team nicht ausreichend ausgelebt oder geschätzt wurden. Ein großes Potenzial für Unternehmen und wertvolles Wissen für jeden Einzelnen. Sie „entwickelt den Menschen“.

Warum jetzt?

Die Psycho-Physiognomik liefert unmittelbare Ergebnisse und ermöglicht schnellstmöglich Lösungsansätze. Löst Teamkonflikte auf. Macht das individuelle Potenzial einzelner Mitglieder sichtbar. Verändert den Blickwinkel in persönlichen Krisen in eine positive Richtung.

Sie wollen wissen, was die Psycho-Physiognomik für Sie oder Ihr Unternehmen tun kann? Dann freue ich mich auf Ihren Anruf oder Ihre E-Mail.



Kontakt/Impressum

Monika Sundermann
 Ladenspelderstraße 10 a
 45147 Essen
 Tel.: 0201-7495218

E-Mail: info@monikasundermann.de
www.monikasundermann.de

