



Basisversion **PROFIL**

Copyright: Heiko Hansen / 2020

Talenthaut GmbH / www.talenthaut.de

Heiko Hansen Coaching / www.mentaldynamic.info

Kooperation mit PSYfiers AG, Zug (Schweiz)

Der **Mental Dynamic® PROFIL Test** ist ein hochmodernes implizites Testverfahren (Psyfiere AG, Schweiz und Heiko Hansen) und misst

- zwei Kerne, die für die **Wahrnehmungsaufnahme und Handlungsdynamik** zuständig sind
 - S** = Sinnesspezifische, bewusste Wahrnehmungsaufnahme
Das Objekterkennungssystem (OES): Zuständig für Informationsgewinnung und Präzision mittels unserer 5 Sinne.
 - A** = Automatisierte, unbewusste Wahrnehmungsaufnahme
Die intuitive Verhaltenssteuerung (IVS): Zuständig für effektive, nützliche Handlungssteuerung
- zwei Kerne, die für die **Bewertung von Handlungen, Erfahrungen und Wahrnehmungsinformationen** zuständig sind
 - O** = Objektive, bewusste Bewertungen
Das Intentionsgedächtnis (IG): Zuständig für objektive Pläne, Fakten, Motivhierarchie (Theorie)
 - P** = Persönliche, unbewusste Bewertungen
Das Extensionsgedächtnis (EG): Zuständig für ganzheitliches Denken, Lösungen und Auswertung von Erfahrungen
- und es misst **zwei Bedürfnisse** in ihren aktuellen Ausprägungen:
nach **Stimulanz** (Motivauswahl, Motivanregung) und nach **Sicherheit** (Überlebensstrategie: Optionen / Ehrgeiz).

Aus Ihrer persönlichen Art und Weise samt Entscheidungen im Testing, ergibt sich Ihr persönliches Ergebnis. Mit den Kernen S-A-O-P beschreiben wir das WARUM, den Grund, ihrer Kernmentalität (Erstdynamik). Neben Kuhl (PSI-Theorie + Lage- und Handlungsorientierung) fließen auch die Forschungsergebnisse von Daniel Kahnemann (Nobelpreisträger / System 1 + 2) in die Auswertung ein.

Die Auswertung beruht im Zentrum auf die **PSI-Theorie von Prof. Dr. Julius Kuhl**, der Persönlichkeits-System-Interaktion (PSI), Uni Osnabrück. Das Ergebnis spiegelt die Erstdynamik Ihres Gehirns wider. Kuhl definiert die Erstdynamik oder Erstreaktion als eine relativ stabile Dynamik, die genetisch wie erlebnisgeprägt ist. Das gilt insbesondere für emotionale Erstreaktionen. Durch Lernen, konstruktives Feedback und neue Entscheidungen über das Erfahrene oder Überzeugungen wird die Erstdynamik mit einer zweiten, dritten, vierten etc. Dynamik fortgeführt. Wir haben gelernt und uns verändert. Was wiederum auf die Erstdynamik einen gewissen Einfluss hat. Man ist weniger stressanfällig, in sich balancierter und selbstvertrauter. Die Kerne kooperieren miteinander und sind durchaus trainierbar.

Wir unterscheiden in der **Analyse** zwischen einer hohen (68-100) – mittleren (34-67) und niedrigen (1-33) Ausprägung der Wahrnehmungkerne. Jede Ausprägung hat ihre Chancen und Gefahren. Es gibt kein besser oder schlechter, sondern die individuelle Effektivität ergibt sich im Kontext zur gestellten Aufgabe. Ihr sportliches Spiel (Aufgabe) wird durch Ihre mentale Performance (Testergebnis) reguliert. Es gibt in diesem Sinne kein Zufall. Es ist die Folge Ihrer mentalen Dynamik. Des Weiteren beschreiben wir die Dynamik aus zwei Bedürfnissen: Stimulanz und Sicherheit. Hier unterscheiden wir zwischen niedrig (1-50) und hoch (51-100). Wichtig: Liegen

beide Bedürfnisse zwischen 40 und 60 können die Bedürfnisse schneller zwischen vier möglichen Konstellationen variieren.

Gütekriterien

Implizite Testverfahren wie der MD-PROFIL sind aufgrund einer differenten Herangehensweise mit expliziten Testverfahren schwer zu vergleichen. Es bildet neuro-mentale Vorgänge und Dynamiken des Gehirns ab – so wie es für IHR GEHIRN typisch ist. Genetisch, durch Prägungen und Verarbeitung von Erfahrungen. Daher können sich auch Ausprägungen in den Kernen durchaus verändern wie Muskeln. Der Kern Ihrer Mentalität (hohe Ausprägungen) bleibt stabil.

Der Test wurde mit Hilfe verschiedener Stichproben (über 80.000 Personen) entwickelt und erfüllt die gängigen statistischen Bedingungen. Die Weiterentwicklung der Typenbeschreibungen wird wissenschaftlich begleitet. Vergleichsstudien mit anderen etablierten Testverfahren liegen vor (MBTI, NEO-FFI, CPI). Umfangreiche Untersuchungen zur Validität zeigen substantielle Zusammenhänge zwischen den Skalen und dem Verhalten. Es konnte mehrfach nachgewiesen werden, dass dieser Test gegenüber klassischen Fragebögen, bis zu dreimal mehr Varianz im Verhalten aufgeklärt werden kann. Das visuelle Verfahren verringert das Maß an bewusster Einflussnahme des Testnehmers auf das Testergebnis. Insbesondere lassen die visuellen Items weniger Rückschlüsse auf soziale Erwünschtheit zu.

Skalenentwicklung

Mit drei unterschiedlichen Stichproben (N = 1.508; N = 1.985, N = 2.873) wurden Faktorenanalysen durchgeführt, die eine nahezu identische Faktorenstruktur ergaben. Es wurden nur Items mit Korrelation zum Faktor über .50 und die auf keinen anderen Faktor höher als .30 laden verwendet. Dies ergibt eine statistische Unabhängigkeit und hohe interne Konsistenz der erfassten Skalen.

Reliabilität

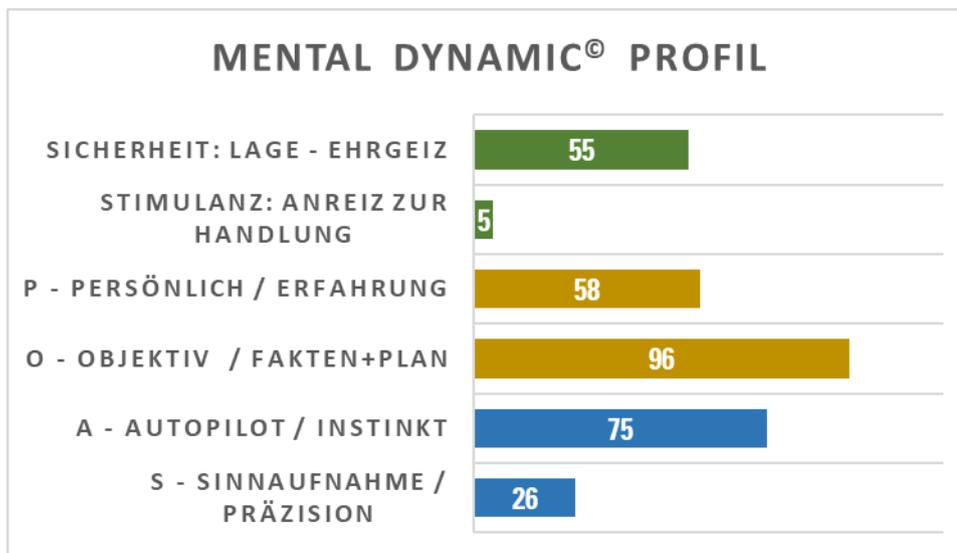
Die interne Konsistenz der Skalen liegt zwischen Cronbachs Alpha=.70 und Cronbachs Alpha=.86. Retest-Reliabilitäten liegen bei $r=0.70$ und $r=0.91$ für den Zeitraum von 6 Monaten.

Validität

Um zu erkennen, ob der MD PROFIL (ViP Version) als impliziter Test valide misst, wurde er mit dem Myers Briggs Type Indicator verglichen. Die Korrelationen liegen zwischen $r=.30$ und $.50$. Normen Es gibt eine Normstichprobe N=16.108 mit einer Verteilung „männlich“=8054 und „weiblich“=8054.

Name

STARTDYNAMIK



Code nach PSI und MBTI: A01 / INTJ

Hinweis:

Das Gehirn setzt den am ausgeprägtesten Kern (orange/grün) gerne zuerst ein: Hier S vor dem A-Kern und P vor dem O-Kern. Voraus sich eine SP-Erstdynamik priorisiert. Die Koordination (Teampplay) der Kerne dynamisiert sich im Millisekundenbereich. Aber, umso stärker die Ausprägung ist, umso stärker wird der Kern eingesetzt.

Es gibt kein schlechtes oder gutes Ergebnis, sondern primär ein für Sie und zur Aufgabe passendes. Sei es im Leben, im Sport, in der Schule oder im Beruf. Ihre Erstdynamik bestimmt zumindest den ersten Schritt in Ihrer Mentalen Dynamik die Welt wahrzunehmen und zu bewerten. Das Gehirn arbeitet gerne an Lösungen und an seinen Ressourcen. Daher ist es sinnvoll zu wissen, mit welcher Erstdynamik dieser Prozess startet und welche Bereiche mit cleveren Trainings und Coachings zu entwickeln oder zu verfeinern / zu optimieren sind.

MENTALITÄT

A01 (INTJ)

Der sicherheitsorientierte Dominante

Automatische Informationsaufnahme + Objektive Informationsverarbeitung

1. Beschreibung der Charakterbausteine A01

Sie nehmen das Umfeld gefühlsmäßig-intuitiv bewertend wahr und verlassen sich nach innen auf Ihr analytisches Urteil.

A-Anteil:

Sie hören auf Ihr „Bauchgefühl“, handeln dementsprechend und fordern von Ihrem Umfeld, dass gehandelt wird. Sie sehen mit Ihrer intuitiven Wahrnehmung die positiven Chancen, Verbindungsmöglichkeiten und Zusammenhänge. Ihre Kernbedürfnisse sind Dynamik, rascher Wechsel, Veränderbarkeit, Flexibilität und Spontanität des Umfeldes. Sie sind von Unabhängigkeit und Durchsetzungsstärke geprägt und sind auch bereit für diese Freiheit einzustehen. Sie arbeiten gerne mit Symbolen und Verallgemeinerungen, sprich mit abstrakten Orientierungen. Sie schätzen Komplexität als kreative Herausforderung und entwickeln neue Konzepte. Sie können aus verschiedenen Ideen und Erfahrungen eine neue gestalten. Aus 2 Ideen machen Sie 1 Idee – Sie handeln nach dem „sowohl als auch - Prinzip“.

O-Anteil:

Als Denkertyp treffen Sie Ihre Entscheidungen auf Basis strukturierter, logischer, sachlicher und objektiver Überlegungen. Sie analysieren nach bekannten und anerkannten Prinzipien. Sie beachten Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge.

Charakteristische Verhaltensweisen sind vorausschauendes Planen, analytische Entscheidungsfindung und bewusstes Handeln. Das rationale Ordnungssystem befähigt Sie herausfordernde Ziele zu verfolgen. Sie mögen es, wenn Sie auf dem Weg zur Zielerreichung gestaltend und kontrollierend tätig werden können. Sie suchen das Wahre in der Sache und nach eindeutigen Kriterien (Ergebnisse sind entweder eindeutig richtig oder eindeutig falsch). Daher kommunizieren Sie lieber auf der Sachebene und erst darauffolgend auf der Beziehungsebene.

Sie betrachten die Sachebene kühl und nüchtern, daher neigen Sie dazu, etwas distanziert und unpersönlich zu sein. Sie sprechen lieber über Fakten als über den neuesten Tratsch. Sie versuchen Ihre Gefühle weitgehend nicht zu zeigen und wirken für andere unterkühlt und unnahbar.

Sie sind fair und mögen keine Ungerechtigkeiten.

1-Anteil Ihrer motivationalen Welt:

Gekennzeichnet durch ein niedriges Stimulationsbedürfnis und hohes Sicherheitsbedürfnis.

Bei Ihrer Ausprägung des **niedrigen Stimulationsbedürfnisses** neigen Sie zu einer inneren Kommunikation und bevorzugen eine bedächtige Wortwahl. Sie priorisieren eine Innenwahrnehmung. D.h. Ihr Interesse richtet sich nach innen auf die Welt Ihrer Gedanken und Ihrer Ideen. Die Bedeutung des Wahrgenommenen wird durch Ihre innere Welt bestimmt. Sie nehmen eher nach innengerichtet wahr. Sie treten nicht so gerne in einen schnellen und unmittelbaren Ideenaustausch. Ihre Vorstellung von guter Kommunikation beinhaltet Aussprechen und Respekt, die in strukturierten Aussagen vorgetragen werden. Dadurch geben Sie nicht nur Ideen, sondern auch dem Leben eine interessante Tiefe.

Sie suchen eher die Zurückgezogenheit und die Intimität. Daraus gewinnen Sie Energie und können sich entspannen. Sie gehen zurückhaltend mit dem Aussprechen Ihrer Gedanken um. Entsprechend handeln Sie erst nach reiflicher Überlegung.

Sie müssen sich nicht regelmäßig mit anderen Menschen treffen oder austauschen, um Ideen zu entwickeln (zu viele Reize/Stimulation). Sie mögen eher kleine Teams, da Sie große Gruppen überfordern. Daher kann man Sie nicht so leicht kennen lernen, denn Sie wirken anfänglich kühl und distanziert. Sie äußern sich auch eher zurückhaltend und sind in der Kommunikation eher ruhig, verschlossen und einsilbig. Das kann auf manche arrogant und unnahbar wirken.

Sie brauchen Zeit und Raum, um das Erlebte zu verarbeiten.

Sie überzeugen mit hoher Fachlichkeit und pflichtbewusster Leistungserfüllung. Sie mögen es, wenn Sie sich auf nur wenige Aufgaben konzentrieren müssen und dabei nicht gestört werden.

Ihre Ausprägung des **hohen Sicherheitsbedürfnisses** bestimmt Ihr Bedürfnis nach Ordnung und Struktur, nach Klarheit, nach Geschlossenheit, nach Ergebnis. Sie streben nach Kontrolle, eindeutigen Entscheidungen und klaren Normen. Sie möchten, dass die Dinge nach Plan und ergebnisorientiert erledigt werden. Sie ruhen sich erst aus, wenn die Arbeit fertig ist – möglichst pünktlich.

Sie mögen es, wenn Menschen sich vorhersagbar verhalten. Daher fühlen Sie sich am wohlsten, wenn Sie in gut strukturierte, automatisierte Prozesse (Teams) eingebunden sind.

Es fällt Ihnen leicht Entscheidungen zu treffen. Dabei konzentrieren Sie sich ehrgeizig auf das Wesentliche. Sie mögen schnelle Entscheidungen.

Sie nehmen gerne Einfluss, auf andere und auf Entscheidungen. Sie wollen überzeugen, damit andere handeln, wie Sie es gerne möchten. Dabei können Sie u.U. sehr hartnäckig, stur und eingefahren reagieren.

Berufliche Kompetenzen und Neigungen des A01

Menschen mit Ihrem Profil sind unabhängig, arbeitsam und individualistisch. Sie haben eine ausgeprägte Intuition, die Sie in einer Welt der Visionen, Ideen, Konzepte und Theorien leben lässt. Sie haben gelernt, dass Sie sich auf Ihre Einsichten verlassen können und Ihre empirische Logik ist ausgeprägt. Sie erkennen, wie die Verhältnisse tatsächlich sind und was sie eigentlich bedeuten. Ihr Selbstvertrauen und Ihr Glaube an Ihre eigenen intuitiven Einsichten können Berge versetzen.

Aufgrund Ihrer starken Ausprägung nach Sicherheit planen Sie lieber langfristig und streben Sie nach eindeutigen Entscheidungen, die Sie von einem möglichst objektiven Standpunkt heraus treffen. Durch Ihre Fähigkeit, aus einer Fülle von Informationen die relevanten herauszufiltern ist es Ihnen möglich, sich auf die kritischen Aspekte zu konzentrieren. Sie erfassen und beschreiben Probleme und Situationen in ihrer gesamten Komplexität und entwickeln Strategien zur Lösung von Problemen. Sie verfügen über eine enorme Analysefähigkeit und stark ausgeprägte konzeptionelle Fähigkeiten. Sie sind der **geborene Stratege**. Auch theoretische Modelle oder gezeichnete Pläne praktisch umzusetzen, liegen Ihnen.

Sie sind ein intuitiver Denker, der gern am Widerspruch und Widerstand wächst. Menschen Ihres Typus haben ein stark ausgeprägtes Vertrauen zu sich selbst und ihren eigenen Kräften. Dadurch sind Sie so enorm unabhängig. Widerstände fordern Sie heraus, sind quasi kurze Verzögerungen auf dem Weg zum Ziel. Sie sind voll dabei, wenn Sie in aller Ruhe große Herausforderungen lösen können. Wenn Sie ein Projekt begonnen haben, ist Ihnen kein Weg zu weit oder zu schwer, um Ihre Idee umzusetzen. Sie brauchen eine klare Struktur, bei der Sie sich jedoch nicht eingeengt fühlen dürfen. Der Weg, das Ziel zu erreichen, sollte bei Ihnen nicht zu eng und genau vorgegeben werden, sondern nur in Form von Zielkorridoren. Dann laufen Sie zur Hochform auf.

Sie haben eine starke Entschlusskraft und ein gutes Durchhaltevermögen. Damit treiben Sie andere an. Überhaupt haben Sie ein hohes Anspruchsniveau und erwarten dieses auch von anderen. Kompetenz – sowohl Ihre eigene, als auch die der anderen - ist für Sie von zentraler Bedeutung. Gern arbeiten Sie in einem kleinen Expertenteam. Dagegen ist die Führung eines Teams - sich immer wieder erneut mit den Problemen anderer Menschen auseinanderzusetzen, nicht unbedingt Ihre Sache.

Geht es um Ihre Arbeitsumgebung suchen Sie nach Strukturen, die sowohl Ihre Autonomie und Kreativität befriedigen. Sie brauchen eine Struktur, die flexibel, offen und diskutierbar ist. Sie schätzen Werte, die sich mit Individualität, Klarheit, Kompetenz und Eigenständigkeit verbinden. Sie suchen und setzen Maßstäbe, die inspirierend wirken. Sie bevorzugen Powerteams, die aus intellektuell herausfordernden Menschen bestehen und sich mit der Umsetzung langfristiger Visionen beschäftigen. Sie schätzen effizientes Arbeiten, das auf die Lösung von Aufgaben fixiert ist und dennoch ausreichend Raum zur Reflexion bietet. Ihrem Lehrer / Arbeitgeber gegenüber verhalten Sie sich loyal und setzen sich für dessen Klassen-/ Unternehmensziele ein.

Unabhängig vom Beruf, den Sie ausüben, trägt Ihr Denken wissenschaftliche Züge.

Menschen Ihres Typs arbeiten erfolgreich in Berufen, die logisches, abstraktes Denken und eine systematische Herangehensweise erfordern. Aufgrund Ihrer Entschluss- und Durchsetzungskraft übernehmen Sie durchaus auch ein hohes Maß an Verantwortung, um Projekte und Visionen in leitenden Positionen zu realisieren. Ein Arbeitsumfeld mit hoher Eigenständigkeit und abwechslungsreichen Aufgaben ist also wesentlich, wie beispielsweise Wirkung orientierte Tätigkeiten in der Wirtschaft (oft mit hoher Verantwortung), der (Natur-)Wissenschaft, an der (Hoch-)Schule, in der Politik, in Verbänden und im Ingenieurwesen. Abgesehen davon kann Ihre ausgeprägte Intuition auf jedem Gebiet ausgezeichnete Resultate erzielen und sollte nicht durch Routinearbeiten eingeschränkt werden.

Charakterstärken (Kurzübersicht)

- Sie sind unabhängig, originell und individualistisch.
- Ihre Einsichten und ihre Analysefähigkeit lassen Sie in einem tiefen Sinne begreifen, was um Sie herum passiert.
- Sie haben eine ausgeprägte Intuition, die Sie in einer Welt der Ideen, Konzepte und Theorien leben lässt.
- Sie erkennen, wie die Verhältnisse tatsächlich sind und was Sie eigentlich bedeuten.
- Sie haben im Laufe Ihres Lebens gelernt, dass Sie sich auf Ihre Einsichten verlassen können.
- Sie sind eine sehr unabhängige Person, die enormes Vertrauen in Ihre eigenen Kräfte setzt. Das lässt Sie manchmal sehr eigensinnig erscheinen.
- Wenn Sie ein Projekt begonnen haben, ist Ihnen kein Weg zu weit und keine Arbeit zu schwer, um Ihre Idee umzusetzen.
- Sie haben eine starke Entschlusskraft und ein gutes Durchhaltevermögen. Wenn Sie einmal auf dem Weg sind, arbeiten Sie unermüdlich, bis das Ziel erreicht ist.
- Für sich selbst setzen Sie hohe Maßstäbe und erwarten von anderen eine ebensolche Leistung.
- Obwohl Ihnen die Welt der komplexen Ideen und Konzepte näher ist, können Sie sich sehr gut auf die Details einzelner Inhalte konzentrieren, wenn es gefordert wird.
- Konzeptionelles Arbeiten und Denken
- Sie haben die Gabe, aus einer Fülle von Informationen die relevanten herauszufiltern und sich auf die kritischen Aspekte zu konzentrieren.
- Sie sind vernünftig, objektiv und rational.
- Ihr Ehrgeiz entwickelt sich aus Ihrem tiefsten Inneren.
- Sie sind ein strategischer und klarer Denker.
- Sie streben nach dem perfekten Spiel.
- Sie sind entschlossen, Ihre Visionen in Ziele umzusetzen und räumen dabei Hindernisse aus dem Weg. Sie sind bereit hierfür Systeme von Grund auf zu reorganisieren.
- Sie sind sehr tolerant und sozial kompetent. Sie können Merkwürdigkeiten anderer akzeptieren.
- Sie sind ein großer Idealist mit einem ausgeprägten Gerechtigkeitsinn.
- Sie suchen mit anderen eine starke, schlagkräftige Kooperation mit einer gemeinsamen Philosophie.
- Sie haben ein Talent in Geschäftsfragen.
- Sie sind sehr von Ihren Ansichten überzeugt und nicht von der Meinung anderer abhängig.
- Sie haben eigene, hohe moralische Maßstäbe.

Charakterschwächen (Kurzübersicht)

- Sie können sehr eigensinnig sein.
- Arbeiten Sie sehr konzentriert an einer Sache, kann es passieren, dass Sie den Informationsfluss zu anderen einschränken, wenig kommunizieren oder nur solche Punkte unterstützen und im Gespräch zulassen, die Sie für wichtig halten.
- Sie sind unangepasst. Und dennoch sind sie nicht ganz frei. Sie leben in einer Spannung zwischen ihren persönlichen Wünschen, Ideen und Einsichten sowie dem Bedürfnis, sich einer konkreten von außen bestimmten Form anzupassen.
- Es fällt Ihnen manchmal schwer, sich unterzuordnen, da Sie ein ausgeprägter Individualist sind.
- Sie sind sich im Allgemeinen nicht darüber bewusst, dass Sie sich Vergnügen versagen. Sie sind so beschäftigt mit dem, was sie tun „sollen“ und was getan werden muss, dass Sie sich selten fragen, was Sie vom Leben bekommen wollen. Wahrscheinlich werden Sie gelernt haben, Ihre natürlichen Wünsche abzustellen und Ihre Aufmerksamkeit auf das zu lenken, was „richtig“ ist.
- Sie können sich u. U. nur sehr schwer von Ihrer Vision lösen. Sie bleiben zu hartnäckig.
- Sie neigen zu Ungeduld.
- Manchmal sind sie sehr zurückhaltend, schweigsam, wenig kontaktfreudig bis abweisend.
- Sie können unzugänglich erscheinen, was andere abschrecken kann und zu Ihnen auf Distanz gehen lässt.

Typische emotionale AO-Reaktionsmuster

Emotionspriorität Ihres A-Anteils ist: **WUT (auch Mut) und Ekel.**

Positive Stimmung A+ (Freude, Neugierde, Faszination und Mut) aktiviert Ihren A-Anteil (IVS) zu Handlungen. Zuspruch und eine positive Erwartung (Selbstwirksamkeit und Handlungserfolg) fördert Ihre Lernmotivation.

Ebenso können Sie schnell ärgerlich, zornig und wütend werden genauso wie unruhig und ungeduldig, wenn die Handlungen nicht schnell erfolgreich umsetzbar sind, Lerninhalte zu schwierig sind, es langweilig ist bzw. wird und die Automatisierung viel Geduld erfordert. Zudem mögen Sie es nicht, wenn Absprachen nicht eingehalten werden oder man Ihre Meinung nicht wertschätzt. Sie können auch schnell ekelig werden und ekelige Worte benutzen, u.a. Fluchen und Beleidigungen aussprechen. Umso höher der A-Anteil, umso schneller und intensiver passiert es.

Emotionspriorität Ihres O-Anteils ist: **Angst/Neugierde und Scham**

Das System der objektive Wahrnehmungsbewertung (IG/O) hat einen niedrigen positiven Affekt „A(+)“ und ein geringes STIMULATIONBedürfnis. Es agiert gerne selbstmotiviert. Um einen Plan auf der Basis einer aktuellen Motivation oder Pflicht zu strukturieren, müssen Sie Ihre Emotionen für Ablenkungen dämpfen. Dadurch wird es Ihnen möglich, sich auf das aktuell Wichtigste zu konzentrieren. Die Konzentration wird am optimalsten durch Neugierde und Lernfreude gesteuert. Die Gefühlsreduktion durch Angst oder Scham ermöglicht ein ruhiges Arbeiten. Dadurch wirken Sie eher kühl bis unterkühlt und nüchtern.

Menschen mit einem hohen O-Anteil zeigen in der Regel ein geringeres Mimik-Spiel und mögen keine Berührungen, besonders dann nicht, wenn Sie konzentriert sind. Dabei lässt sich niemand gerne stören. Der O-Anteil bewirkt eine emotionale Selbstkontrolle und Sie verhalten sich eher distanziert (Eisblock), zögerlich, grüblerisch, u. U. mutlos und zu schamvoll/schüchtern.

Sie versuchen Ihre Gefühle weitgehend nicht zu zeigen und wirken für andere unterkühlt und unnahbar.

Stress- und Konfliktverhalten

- Sie leben mit einer Art strengem inneren Kritiker, der fast alles beurteilt, was Sie denken und machen. Manchmal ist diese „Stimme“ nahezu übermächtig, als käme sie von außen. Dann richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf all das, was „richtig“ ist und arbeiten dies unermüdlich ab.
- Wenn Sie sich zu sehr in die Abhängigkeit von bestimmten Lernaufgaben begeben, kann es passieren, dass Sie sehr selbstkritisch werden. Der Maßstab für Korrektheit ist dann mitunter sogar für Sie zu hoch gesetzt.
- Manchmal ist Ihre Zeit so sehr mit Aktivitäten und Gedanken was Sie tun sollten ausgefüllt, dass Sie zu wenig auf Ihre Bedürfnisse hören. Sie verbringen dann einen guten Teil ihrer Zeit damit, noch kompetenter zu werden oder irgendetwas zu verbessern. Sie tun dies, ohne sich selbst in aller Ruhe zu befragen, ob dies wirklich der Weg ist, den Sie gehen, oder dies ein Thema ist, mit dem Sie sich beschäftigen wollen.
- Sie vergleichen sich oft kritisch mit anderen. Durch die Angst, Fehler zu machen, setzen Sie sich sehr unter Druck. Daraus resultiert, dass Sie Entscheidungen hinauszögern. Die Beschäftigung mit Details fällt Ihnen dann zunehmend schwer. Ihr systematisches, logisch aufeinander aufbauendes Denken ist verlangsamt und schwergängig. Ständig springt Ihnen die Aufmerksamkeit in Bereiche, die nichts mit der Aufgabe, an der Sie arbeiten zu tun haben. Sie verlieren Ihren Pragmatismus und das Gefühl für die Verhältnismäßigkeit der eingesetzten Mittel, um ein Ziel zu erreichen.
- Es kann passieren, dass Sie kritisiert werden, weil Sie das große Ganze zu viel verändern, nur um einen kleinen Fehler zu bereinigen. Dies empfinden Sie als sehr schmerzlich. Sie haben schon die Last des eigenen Urteils zu tragen, das häufig noch erheblich schärfer mit Ihnen ins Gericht geht als der äußere Kritiker.
- Wenn Sie von der Richtigkeit eines von Ihnen überprüften Standpunktes überzeugt sind, können Sie gegen jeden Widerstand eine Einzelgängerhaltung einnehmen. Dann weicht Ihr innerer Kritiker zurück und Sie kümmern sich nicht mehr darum, ob Sie einen Fehler machen oder was andere Leute denken.
- Sie können zornig werden, wenn die Diskrepanz oder die innere Spannung zwischen dem was Sie tun und Ihren Bedürfnissen zu groß wird. Dann können Sie wie ein Vulkan sein. Zur Situation in keinem Verhältnis stehend, lassen Sie daraufhin Ihren starken Zorn heraus.
- Sie werden auch zornig, wenn Mitarbeiter Ihre hoch gesetzten Maßstäbe nicht erfüllen.
- Wut und Zorn sind Ihre allgemeinen Grundemotionen, wenn etwas nicht wie gewünscht funktioniert.
- Sie zeigen oft eine konzentrierte, ernste und verbissene Mimik.
- Sie reagieren unwirsch auf Zwang und Disziplinierungen.
- Sind stark motiviert, eigene Wege zu suchen.
- Sie neigen zu Selbstüberforderung.
- Sie sind ein schlechter Verlierer.
- Sie streben nach Disziplin. In kritischen Situationen können Sie jedoch emotional ausbrechen und wütend werden.

Positives Stressverhalten und Konfliktlösung

- Widerstände fordern Sie heraus. Sie nutzen Ihr enormes Selbstvertrauen, um Probleme zu lösen.
- Sie können Probleme in Ihrer ganzen Komplexität sehr schnell begreifen und analysieren.
- Sie suchen in Problemen die Systematik und was Sie konkret verändern können.
- Bei der Beseitigung von Hindernissen schätzen Sie klares Denken und Ruhe.
- Sie können bei der Analyse auch ungewöhnliche Perspektiven einnehmen und zulassen.
- Sie verfügen über eine scharfe Intuition, die schnell und oft korrekt ist.
- Sie sind sehr ausdauernd bis hartnäckig.
- Sie wägen die Meinung anderer fundiert ab.
- Sie behalten das Augenmaß für das Machbare und verlieren sich nicht in Details. #pagebreak#

Das motiviert Sie

- Selbst kompetent zu sein und sich mit kompetenten Menschen auseinander zu setzen, ist für Sie sehr wichtig. Das Niveau innerhalb der (Klein-)Gruppe muss für Sie sehr hoch sein.
- Sie mögen es, schwierige Probleme in aller Ruhe zu lösen oder entwirren zu können.
- Sie treffen (Lebens-) Entscheidungen gerne aus der Distanz, von einem möglichst objektiven Standpunkt aus. Was Ihre Arbeit betrifft, bevorzugen Sie es, sich zurückzuziehen, um über Probleme objektiv nachzudenken.
- Sie brauchen eine klare Struktur, die Sie aber nicht einengen darf.
- Sie wissen gerne, wie alles zusammengehört. Das bedeutet, dass Sie auch in größerem Maße nach dem roten Faden des Sinns suchen.
- Sie suchen nach Strukturen, die Ihre Sicherheits- und Wachstumsbedürfnisse gleichermaßen befriedigen. Eine gute Struktur respektiert für Sie die Bedürfnisse, Individualität und Intelligenz jedes Mitgliedes einer Gruppe. Für Sie muss es ein Rahmen sein, der flexibel statt starr, offen und diskutierbar statt geschlossen und autoritär ist.
- Eine druckvolle, energiegeladene, auf Effizienz und Wirksamkeit ausgerichtete Spielweise der Mannschaft motiviert Sie. Gute, emotionale Beziehungen muss es für Sie innerhalb des Teams nicht geben.
- Die sachlich-konstruktive und durchaus harte Kritik ist Ihnen wichtiger als die Beziehungsebene.
- Sie bevorzugen ein Team und Vorgesetzte, in der Kritik als konstruktiv angesehen wird.
- Sie suchen die Herausforderung und den dauerhaften Erfolg.
- Sie mögen Selbstständigkeit, Autonomie und Unabhängigkeit.
- Es motiviert Sie, an der Kontrolle von systematischen Abläufen beteiligt zu sein (Aufgaben, Zeitplan etc.)
- Die Freiheit, innovative Problemlösungen zu schaffen, motiviert Sie.
- Sie mögen Theorien und hohe Standards.
- Vorgänge zu optimieren motiviert Sie.
- Es „richtig“ zu machen und voran zu gehen.
- Hohen Einsatz zu zeigen.

Ihr Teamverhalten

- Wenn Sie auf eine Aufgabe stark fokussiert sind, kann es passieren, dass Sie zu wenig auf Ihre Kollegen achten und aus diesem Grund zu wenig kommunizieren.
- Emotionale und gefühlsbetonte Gespräche langweilen Sie.
- Sie haben Respekt vor der Individualität. Sie akzeptieren die Bedürfnisse und forcieren die Intelligenz Ihrer Mitarbeiter.
- Ihre stark ausgeprägten Ideale sorgen für einen sehr hohen Maßstab, an dem Sie Ihre und die Leistung Ihrer Mitarbeiter messen. Hierbei übertreiben Sie es jedoch manchmal und geben Ihren Mitarbeitern zu wenig Freiräume, die diese zu ihrer Entwicklung jedoch benötigen.
- Sie sind häufig reserviert und wenig kontaktfreudig.
- Ihr Drang nach Eigenständigkeit kann Ihre Integration in das (bestehende) Team erschweren.
- Sie mögen kleine Powerteams, in denen jeder für seine Aufgabe mit Einsatzwillen und Kompetenz verantwortlich ist.
- Es kann vorkommen, dass Sie Fairness und Respekt gegenüber Ihren Mitarbeitern nicht beachten, wenn Sie versuchen, Ihre Ziele durchzusetzen.
- Sie neigen zu Cliquenbildung (AO-Powerteams).
- Sie schätzen es, wenn auf der Arbeit intellektuell herausfordernde Vorgesetzte sind.
- Sie können im Beruf langfristig auf ein Ziel hinarbeiten. Die Hauptsache ist, dass alle engagiert an der Umsetzung der Vision beschäftigt sind.
- Sie erwarten Effizienz in der Aufgabenumsetzung
- Autonomie (Selbstverantwortung) und Kreativität gilt es im Team zu fordern und zu fördern.
- Sie brauchen ein strukturiertes, klares Umfeld. Chaotische Zustände mögen Sie nicht. #pagebreak#

Ihr Selbst-Führungsverhalten

- Sie übernehmen nicht so gern die Führung innerhalb eines Teams. Das liegt daran, dass Sie sich nicht immer wieder mit den Problemen Ihrer Mitarbeiter auseinandersetzen möchten.
- Sie setzen lieber auf Vertrauen als auf Furcht. Sie schätzen Werte, die sich mit Individualität und Eigenständigkeit verbinden. Sie suchen und setzen Maßstäbe, die inspirierend statt einschüchternd wirken.
- Sie sind eine harte Führungsperson, auch zu sich selbst. Sie verlangen viel von sich und anderen.
- Sie wollen die Fäden in der Hand haben. Sie wollen Entscheidungen mitbewirken und dazu aktiv beitragen. Sie wollen aktiv am Zustandekommen eines Ergebnisses (am Erfolg) beteiligt sein. Dies kann gepaart sein mit einem nicht unerheblichen Machtmotiv.
- Sie führen ausgesprochen zielorientiert und entschlossen. Deshalb interessieren Sie sich auch für die Ansätze Ihrer Mitarbeiter und Vorgesetzte, wie das gemeinsame Vorhaben / das gemeinsame Ziel noch erfolgreicher werden kann.
- Sie ziehen klare Schlussfolgerungen.
- Sie entwickeln gerne neue Denkmodelle und Strategien. Dabei stellen Sie auch das bisherige System auf den Prüfstand und verändern es, wenn es sein muss.
- Sie treiben sich selbst und andere an.
- Sie haben eine klare und kurz angebundene Art.
- Sie können sich durchsetzen. Widerstände motivieren Sie.
- Sie erkennen sehr schnell und sehr genau die Stärken und Schwächen Ihrer Mitarbeiter und Vorgesetzte.
- Sie geben und brauchen Raum für eine vernünftige Reflexion und qualitatives Feedback.
- Sie führen mit Konzeptionen und klaren Zukunftsvisionen, die Sie durch die Darstellung einzelner Stufen konkretisieren können.

Problematische Führungsaspekte

- Sie neigen dazu, Ihre Mitmenschen zu stark zu kritisieren. Sie sind dabei nicht feinfühlig oder sensibel im Umgang.
- Sie sprechen wenig Anerkennung aus.
- Wichtige Entscheidungen sprechen Sie manchmal zu wenig mit anderen ab.
- Sie sind manchmal zu autoritär und unnachgiebig.
- Sie können sehr skeptisch und kritisch werden.
- Sie sind schwer durchschaubar und wirken dadurch sehr reserviert.
- Manchmal mangelt es Ihnen an diplomatischem Geschick.
- Es überrascht Sie, wenn andere von Ihrer (harten) Kritik irritiert sind.
- Manchmal sind Sie zu verbissen im Erreichen Ihrer Ziele.
- Es kann passieren, dass Sie unangemessene Emotionen und Gefühlsausbrüche zeigen.
- Sie sprechen wenig Anerkennung aus, loben wenig.
- Sie sind sehr sachlich.
- Sie entscheiden gerne alleine. Ggf. nach einer Beratung mit einer Person Ihres Vertrauens.
- Sie sind ein Perfektionist.

Ihre Kommunikation

- Sie bevorzugen eine ganz klare Kommunikation.
- Sie sind logisch und analytisch.
- Sie sprechen Ihre Mitmenschen konkret mit Namen an.
- Sie haben gerne Recht!
- Sie sind tolerant gegenüber Ihren Gesprächspartnern.
- Sie können gut zuhören und haben ein Gefühl für den anderen.

Erfolgreiches-Zusammenspiel zwischen Ihrem Vorgesetzten und Ihnen

- Ihr Vorgesetzter muss eine kompetente Persönlichkeit mit einer natürlichen Autorität sein. Sonst gibt es Probleme mit der Anerkennung und mit Machtspielen.
- Er muss Sie argumentativ überzeugen können. Sie benötigen Erklärungen und keine Befehle. Er muss ein Interaktionspartner sein, der kritische Fragen sach- und fachkundig auf hohem Niveau beantworten kann.
- Mit Phrasen sind A01-Typen nicht zu beeindrucken. Parolen, wie: „Wir müssen nur zusammenhalten!“ erreichen Sie nicht.
- Sie sind gerne an Reformen oder der Entwicklung neuer Systeme als Experte beteiligt.
- Argumentationen müssen logisch und schlüssig sein.
- Ihr Vorgesetzter sollte Ihnen Herausforderungen, Möglichkeiten und langfristige Ziele aufzeigen können.
- Ihr Vorgesetzter muss Ihre Unabhängigkeit und Selbstständigkeit akzeptieren und Ihnen Spielraum für eigene Entscheidungen lassen.
- Ihr Vorgesetzter kann Ihr theoretische Fachkenntnis nutzen, um Sie zu einem verlängertem fachlichen Arm innerhalb der Teamgemeinschaft zu machen. Sie können der Verantwortliche für die Umsetzung der Vorgaben des Vorgesetzten innerhalb des Arbeitsarrangements sein.
- Sie mögen es, für gute Leistungen sachlich gelobt zu werden.
- Schmeicheleien verachten Sie.