



Version **BERUF** und **MENTALITÄT**

Leadership / Mentalität und Mental Performance / Lerndynamik
Kommunikation / Team / Unter Stress / Konflikte / Motivation / Emotionen
Wahrnehmungs-, Handlungs- und Bewertungsdynamiken

Copyright: Heiko Hansen / 2020
Talenthaus GmbH / www.talenthaus.de
Heiko Hansen Coaching / www.mentaldynamic.info
Kooperation mit PSYfiers AG, Zug (Schweiz)

Der **Mental Dynamic® BERUF UND MENTALITÄT 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.

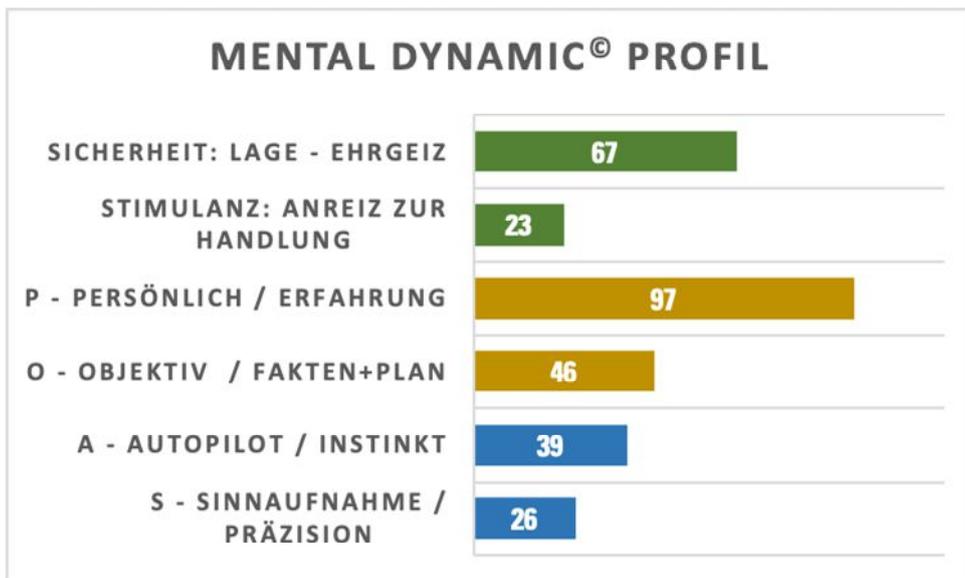
Mental Dynamic[®] Performance

In diesem Report werden neben Ihren neuro-mentalenen Dynamiken der Kerne auch typische Mental-, Charaktereigenschaften (Was und Wie) samt Neigungsprofile (Erstaktionstendenz / Ausrichtung) beschrieben. Es sind Start- und Primärkonstellationen, die sich aus den Kerndynamiken (S-A-O-P) + Bedürfnisse ergeben. Der strategische Sinn liegt in der Startbewegung (Denken, Handeln, Verstehen), um zu überleben. Damit beginnt das Spiel. Dabei gibt es kein gut oder schlecht, sondern nur Passungen. Darum sagen wir: Das passt mir! Das passt mir nicht! Wie der Bayer sagt: „Passt scho!“ Es ist auch die Basis für selbstverantwortliches Handeln und in welchem Umfang es möglich ist. Es beeinflusst unser Lernen und wie wir die Dinge gerne händeln bzw. verstehen (auswerten) wollen!

Charaktereigenschaften und Neigungen beschrieben das WAS und das WIE!

Geringe Ausprägungen bedeuten nicht schlecht / verloren, sondern dass das Gehirn diese Variante am Start weniger initialisiert und wenn es gut läuft etc. mehr aktiviert. Dann werden wir variabler in unseren Charaktermustern (Typicas) und im Agieren. Das gilt auch für hohe Ausprägungen. Diese werden am Start intensiver genutzt.

NAME



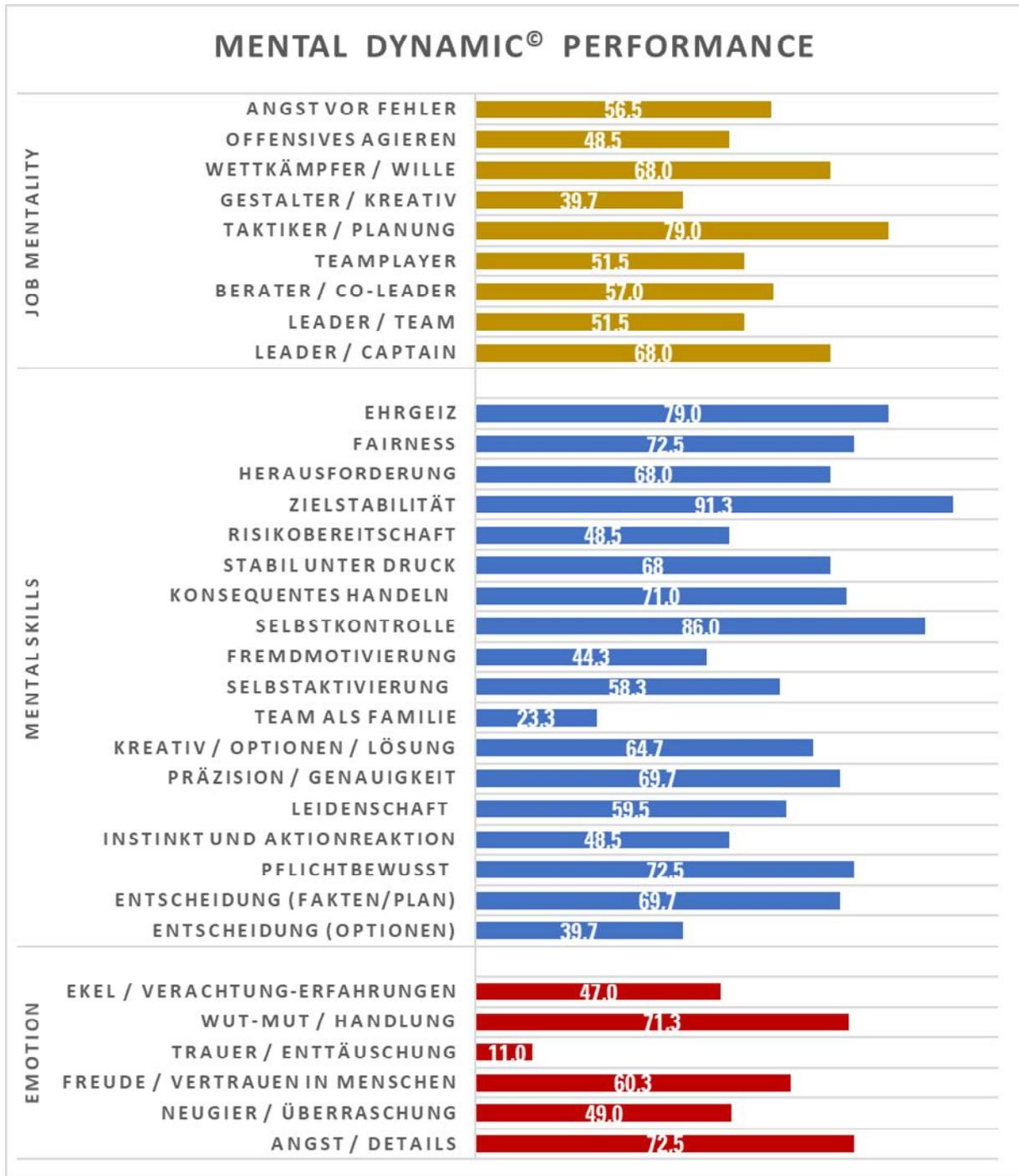
Code nach PSI und MBTI: A01 / INTJ

Hinweis:

Das Gehirn setzt den am ausgeprägtesten Kern zuerst ein: Hier höher dynamisierte A vor dem S-Kern und O vor dem P-Kern. Woraus sich eine **AO-Erstdynamik** ergibt. Die Koordination (Teamplay) 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.

NAME



**WAHRNEHMUNGS –
UND HANDLUNGSDYNAMIK**

ZWISCHEN

S und A

ANALYSE 1 / Wahrnehmung von Details

S-DYNAMIK:

Präzision und Genauigkeit / Qualität der Informationsaufnahme (5 Sinne) / Objekterkennungssystem, bewusst (Kuhl) / System 2 (Kahnemann)

Ihre S-Dynamik (Kern) repräsentiert das **Objekterkennungssystem** eines Gehirns (**OES**). Das Gehirn setzt zur realistischen Detailwahrnehmung seiner Umwelt und innerer Empfindungen alle fünf Sinne ein. Die Wahrnehmungsaufnahme und die stetige Suche nach Details sind immer auf die Gegenwart fokussiert und auf das „Hier und Jetzt“ konzentriert. Nur die Realität in der Gegenwart ist für die Detailaufnahme sinnvoll sowie sinnlich wahrnehmbar und interpretierbar, z.B. ein Teil aus einem Kontext herauszoomen, den Fehler wahrnehmen. Einzelheiten können so isoliert und zoomend erkannt werden und aus einem Gesamtbild herausgefiltert werden. Alle 5-fünf Sinne kommen zum Einsatz.

Das Objekterkennungssystem stellt die gewonnenen Informationen den anderen drei Kernen / Dynamiken zur weiteren Verarbeitung zur Verfügung. Das „S“ dient ausschließlich der *realistischen* Informationsgewinnung. Das OES wird und kann nicht nach etwas suchen, was vielleicht in zwei Stunden geschehen wird. So kann man im Spiel oder in der Aktionsausübung diverse Unterschiede, die verschiedensten Formen, Farben, Gefühle, Entfernungen, Räume, Bewegungen etc. präzise wahrnehmen und einschätzen. Sensibilität und Empfindungen unterstützen diesen Vorgang. In Hektik, unter Druck und bei zu hoher Schnelligkeit können wichtige Elemente leicht übersehen werden.

Aktiviert wird das Screening von Details durch die **Emotionen** Angst oder Neugier. Umso höher der S-Kern dynamisiert / ausgeprägt ist, umso intensiver wird zunächst Angst aktiviert und zur Detailaufnahme eingesetzt.

Angst ist ein Hinweisgeber auf Gefahren. Ebenso erleichtert es die Wahrnehmung von Fehlern und Veränderungen bzw. Unstimmigkeiten. Man nimmt auch mehr Details und Feinheiten wahr als unter Euphorie. Angst wird als Gefahren-, Fehlerscanner eingesetzt.

Neugier wird aktiviert bei Überraschungen, Faszinationen, Ziele und Suche nach Neuerungen oder das Gehirn sucht forschend nach bestimmten Dingen.

Interessant: Bei beiden Emotionen gehen die Augen auf, um mehr Informationen zu gewinnen.

Die S-Dynamik lernt primär praktisch-händisch / detailliert / strukturiert / gute Aufnahme und Wahrnehmung von Abbildungen, Entfernungen, Differenzierungen und Sinneseindrücken / mag sinnreiches Lernen mit Formen, Farben und sensorische Präsentation (in die Hand nehmen) / richtig-falsch-lernen (Unterschiede und

Sensibilisierung, z.B. weit-nah, raue – feine Struktur) / zoomender Beobachter, Betrachter und Analyst / gegenwartsorientiert – sucht die Wahrheit im Hier und Jetzt.

Ihre S-Dynamik ist mittel ausgeprägt / 33 – 66

Ihr Profilergebnis ergab eine mittlere Ausprägung. Ihr S-Kern nutzt in sportlichen Aktionen die **Emotionen Angst oder Neugier** zur *sinnesspezifischen Wahrnehmung und Gewinnung von Objektdetails gleichstark und schnell abwechselnd*. Je nach Situation und was diese erfordert, d.h. worauf jetzt genauestens wie realistisch geachtet und gescannt werden muss oder in der technischen Abfolge für eine erfolgreiche Aktion geschehen muss, wird die jeweilige Emotion eingesetzt. Angst zur Skepsis, als Gefahrenhinweisgeber und zur Fehlerwahrnehmung, z.B. „Vorsicht! Das könnte problematisch werden“ oder „Da fehlt eine Farbe. Du musst konzentrierter suchen!“.

Neugier bewirkt eine positive Suche nach Chancen: zur Bewerkstelligung von überraschenden Momenten, nach Möglichkeiten für einen Torerfolg und des Überraschtwerdens. Wenn Sie das S-System mit Neugier kombinieren, dann werden Sie lockerer und flexibler. Der Fehlerscanner in Ihnen beruhigt sich. Ihr Spiel und Ihre Ergebnisse werden dadurch auf Zeit stabiler.

Sie benötigen für eine präzise Wahrnehmung eine emotionale Sicherheit und Klarheit in der Objektsuche! Sie wollen wissen, was genau Sie mit Ihren fünf Sinnen wahrnehmen sollen, warum, was, wie und wofür es genau funktioniert oder worauf Sie bewusst sensitiv achten müssen, damit es effizient ist, z.B. eine technische Ausführung oder Beschaffenheit eines technischen Geräts. Das schärft Ihre Sensibilität, Ihr technisches Vermögen und schult Ihre Feinheit in der Detailaufnahme und Wahrnehmung von (kritischen) Situationen oder Gefühlen / inneren Zuständen.

Priorisiert werden eindeutig realistische Fakten, Objekte und Tatsachen. Man glaubt, was man selbst sieht, riecht, fühlt, hört oder schmeckt. Entsprechend wird die „richtig und falsch-Erkennung des S-Kerns“ (entweder so – oder so) situativ aktiviert. Gescannt werden zunächst Unstimmigkeiten und Wiedererkennungen (Muster – „Ah, das kenne ich!“). Damit können Diskrepanzen zwischen IST und SOLL meistens zuverlässig analysiert und erkannt werden.

Bei einer mittleren Ausprägung besteht in der Aktion (Arbeit) die Gefahr, Dinge zu übersehen. Die beiden Emotionen interpretieren zu schnell/zu langsam bzw. zu abwechselnd. Das verlangsamt den Prozess und man agiert u.U. zu bewusst, mit der Folge, dass der Pass zu spät gespielt wird oder der Handgriff in einer Turnübung oder die Schlägerhaltung falsch erfolgt. Die Angst vor einem Fehler wechselt sich ab mit der Neugier auf eine Chance oder etwas anders und neu wahrzunehmen. Es entsteht ein inneres emotionales Patt.

Alle Aspekte werden von der praktischen Seite mit einem realistischen Bezug zum Handeln und dem Blick auf das Richtige begleitet. Möglichst strukturiert und detailgenau wie sachlich, fachlich richtig werden Handlungen und Gedanken sinnesspezifisch gestaltet. Was Ihnen mit der mittleren Ausprägung nicht immer gelingt.

Mit Ihren Sinnen können Sie sich Details gut einprägen und vertrauen auf realistische Tatsachen. Ihre Leistung muss für eine genaue Aufnahme faktisch messbar, erkennbar und begreiflich (sinnlich) kommuniziert sein. Die Abläufe und worauf zu achten ist, müssen klar und möglichst präzise in der Darstellung sein.

Das Lernen ermöglicht ein gutes Handwerk und verbessert Ihr technisches Geschick. Sie trainieren und arbeiten gerne kategorisiert, sinnreich und logisch aufbauend. Manchmal benötigen Sie mehr Wiederholungen, bis das zu Lernende annähernd perfekt und präzise im Detail sitzt. Müssen es sich mehrmals ansehen und üben. Daher mögen Sie auch Gewohnheiten, die funktionieren und Sie schnell wiedererkennen können. Das gibt ein sicheres Gefühl und es muss weniger Zeit für die Detailarbeit verwendet werden.

Sie können Routinehandlungen und bestimmte notwendige Prozeduren gut akzeptieren – es trainiert Ihre Wahrnehmungsziele / Muster und schnelles Aufnehmen von Sinnesinformationen. Daraus entstehen eine nachhaltige Stärke und Einschätzung der Bilder, wenn Sie Ihr S-System perfekt gefunden haben und wiederholen können (Muster). Sie versuchen stets Ihre Aktionen detailliert und präzise umzusetzen. Dabei entwickeln Sie eine gewisse Ausdauer bei der Umsetzung (inkl. Methoden, Systeme und Ihre Fähigkeiten). Allerdings führen Widersprüche oder komplexe Situationen zu Irritationen.

Dabei kann es vorkommen, wenn Sie die S-Dynamik stärker und intensiver einsetzen, dass Sie ein „Unstimmigkeitsexperte“ werden und vor lauter Details das große Ganze und auch das Gelungene nicht mehr sehen oder sehen wollen. Dann wollen Sie keine Fehler machen und kontrolliert, mit sicheren Handlungen in Arbeitsvorgänge kommen.

Ihre Präzision in der Wahrnehmungsaufnahme / Mustererkennung ist die Voraussetzung für ein gutes Vorgangs- und Theorieverständnis, was Ihnen beim Lernen / Training von Taktiken bzw. nach Aktionen in der Arbeit zu Gute kommt. D.h. wann muss man konservativ - vorsichtig (Ihre erste Priorität) agieren, wann mehr offensiv und neugieriger i.S.v. etwas Neues machen.

Sie sind ein guter Beobachter Ihrer inneren mentalen wie emotionalen Abläufe, Ihrer Leistung und Ihrer Mitarbeiter / Kunden / Führungspersonen. Durch das bewusste Agieren und Screening während eines Arbeitsvorgangs oder einer Aktion laufen Sie Gefahr, zu bewusst und zu kritisch zu agieren, wenn Sie den Einsatz der Emotion Angst priorisieren. Insbesondere in der Arbeit / Anforderung ist diese Strategie kontraproduktiv. Es macht Sie ängstlicher und am Ende agieren Sie langsamer und irritierter. Dann übersehen Sie Möglichkeiten oder Ihre Mitmenschen. Sie nehmen dann Ihre Umwelt weniger wahr. Das bringt Sie schnell aus dem Rhythmus, verlieren Ihre Konzentration und verringern Ihre Leistungspotenziale.

Sie vergleichen zu schnell zwischen Soll und Ist wie zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern und Konkurrenten. Der Abgleich geschieht zum Teil schon während bzw. sehr kurz nach der Aktion.

ANALYSE 2 / Handlungsdynamik

A-DYNAMIK:

Automatismen / Autopilot / Handlungen / Risikobereitschaft / Instinkt / Intuitive Verhaltenssteuerung, unbewusst (Kuhl) / System 1 nach Kahnemann

Der A-Anteil repräsentiert das „Automatisierte“, den „Autopiloten“, sprich die intuitive-implizite Verhaltenssteuerung eines Gehirns (IVS). Daraus entspringt eine hohe Lernintention zu Handlungen, zum Können und konkreten Erfahrungen von Effekten, die am besten wie ein Autopilot funktionieren. Möglichst effizient in der Ausübung und risikofreudig erlebt. Die A-Dynamik ist davon überzeugt: Man muss alles spielerisch und durch Aktion erfahren und daraus lernen.

Die A-Dynamik will zuerst ausprobieren. Erfahrungen mit Effekten und Brauchbarkeit sammeln. Möglichst effizient. Die Theorie kommt erst bei Interesse und hohem Nutzen ins Spiel. Das „A“ handelt gerne schnell, manchmal auch etwas vorschnell, um in Handlung zu kommen, sich einen Vorteil zu verschaffen und neue wie effiziente Erfahrungen zu machen. Jede Handlung muss erfolgreich sein und agiert unter Einsatz automatisierter, erwartungsgeleiteter, unbewusster Wahrnehmung.

Die A-Dynamik mag es, wenn man kämpft und sein Werk, sein Spiel beherrscht und es kann. Dann kann schnell gespielt und agiert werden. Schnelligkeit verschafft einen Wettbewerbsvorteil. Der andere kommt nicht hinterher. Die Taktik des Pressings und des stetigen anwachsenden Drucks auf den Gegner. Den Schwachpunkt erkennen, seine Kräfte bündeln und zum Sieg ausnutzen. Dafür muss man fit sein: körperlich, technisches Handwerk und sich selbst vertrauen / selbstsicher auftreten. Daher trainiert eine A-Dynamik härter, intensiver und will seine Schwächen in Stärke verwandeln. Er muss alles für den Sieg getan haben. Sonst fühlt er sich unsicher, wenn nicht alle Potenziale trainiert sind und sicher beherrscht werden.

Das Motto heißt: fight or flight. Kämpfe oder flüchte.

In der Körpersprache ist die „Faust“ das sinnbildliche Zeichen für eine A-Dynamik. Ebenso unruhige bzw. stetige Bewegungen.

Die **Basisemotionen** sind **Mut/Wut** (Risiko, Handlungseffizienz, der richtige Aktionsmoment) und **Ekel** (dient der Gesundheit und der Entscheidungskraft).

Die A-Dynamik lernt am liebsten durch eigenes Handeln, bildet schnell Gewohnheiten und nützliche Muster, um das Automatisieren zu ermöglichen / muss nutzbringend und zukunftsorientiert/ wiederholbar sein / positiver

Chancenblick / mag schnelles Umsetzen der Lerninhalte durch Ausprobieren / will sich durchsetzen / lernt auch durch Optionen / Prognosen, Provokationen und Herausforderungen.

Ihre A-Dynamik ist hoch ausgeprägt / 67 - 100

Ihre A-Dynamik ist hoch ausgeprägt. Daher agieren Sie risikobereiter und instinktiver. Ich bin mutig! Ich kämpfe! Agieren äußerst dominant, besonders in den Krisen oder es die Herausforderung es verlangt. Sie sind DER BOSS! Ein Führungsspieler mit Anspruch und Durchsetzungswillen! Sie wollen Ihren Stempel aufdrücken. Lassen sich von anderen nicht beeindrucken. Sie gehen voran, auch wenn es nicht läuft! Besser handeln als nichts tun! Sie sind ein absoluter Bauchmensch mit intuitiven / instinktiven Bauchentscheidungen, aber auch Provokationen und einer latenten Streitgefahr. Sie reagieren eben impulsiv und auch ohne vorheriges überlegen. Das macht Sie unbequem, weil Sie die Dinge beim Namen nennen und wenig diplomatisch in Ihren Formulierungen sind. Insbesondere in jungen/jugendlichen Zeiten der Pubertät und der Talentakademien fallen Sie als Dickkopf auf. Viele Vorgesetzte etc. reagieren gereizt und wollen Sie immer wieder disziplinieren.

Positiv ist diese Mentalität notwendig, um zu siegen, sich im Erwachsenenbereich wie im sportlichen, beruflichen Wettkampf durchzusetzen, auch gegenüber den Top-Talenten. Daher ist es wichtig, diese Emotion und diese Mentalität pädagogisch richtig zu kanalisieren, u.a. mit Führungstraining, Selbstführung, wie führe ich ein Team zum Erfolg, wie emotionalisiere ich mich selbst für meinen/unseren Erfolg!

Bei entsprechendem Training und Selbstsicherheit sind Sie handlungsschnell (Neigung) und verfügen situativ über ein enormes kreatives Potenzial, eine Lösung zu finden und um sich durchzusetzen. Auch in noch so engen kritischen Situationen. Ihr Fighting Spirit unterstützt Sie dabei: „Nur nicht aufgeben!“

In Drucksituationen zeigen Sie weniger Nerven, wenn Sie mutig, druckvoll, kämpferisch und animierend bleiben. Sie gehen schneller auf Provokationen ein und diskutieren mehr mit Nachdruck und der Überzeugung, dass Sie recht haben. Sie wollen Ihre Mitmenschen und Gegner durch Ihre eigene mentale Präsenz, Ihre Macht und Ihr Können dominieren und beeindrucken. Der Gegner soll verstehen und fühlen, dass er keine Chance hat und am besten gleich aufgeben darf.

Sie mögen und lieben Turniere, Wettkämpfe, Leistung zeigen und nehmen diese Herausforderung in der Regel positiv auf. Das ist pure Emotion und pures Adrenalin. Dafür trainiert man hart und stetig. Mutloses Agieren kommt nicht/niemals in Frage. Das ist Schwäche und nutzlos. Das macht den Gegner nur noch stärker.

Mit einer hohen A-Dynamik fluchen Sie mehr und laufen Gefahr, den anderen weniger Respekt entgegenzubringen. Ihre Wortwahl ist militärischer, rigider, ekeliger (Schimpfworte und -tiraden) und Sie mögen Eye-to-Eye-Fights bzw. dass man Ihnen in die Augen sieht, wenn Sie im Gespräch sind. Sie haben oft „härtere Augen“ und einen direkten, durchdringenden Blick.

Sie zeigen sehr schnell eine Ekelmimik, wenn Ihnen eine Handlung, eine Aussage oder ein Angebot nicht gefällt. Sie meinen genau zu wissen, was richtig ist: „Mach das so!“ und animieren / schubsen andere in diese Richtung. Sie neigen dazu mit dem Zeigefinger auf andere zu zeigen, sich und andere körperlich zu mehr Kampf zu animieren oder mehrfach auf die Brust des anderen deutlich spürbar zu klopfen. Vehement vertreten Sie Ihre Überzeugungen und Meinungen. Neigung zu Provokationen & Fouls und sind leicht zu provozieren: „Was willst du?“

Es besteht die Gefahr, dass es zu Problemen mit Vorgesetzten und Mitmenschen kommen wird, insbesondere im Alter der Pubertät – siehe oben. Sie zeigen eine Ekelmimik (wie rümpfen der Nase), wenn Ihnen Entscheidungen nicht gefallen. Gerne mit einer wegwerfenden Hand- und Armbewegung (oder einem kickenden Fuß/Bein). Sie zeigen wie ein Raubtier Ihre Zähne.

Sie haben eine große Angst, dass Sie dominiert werden ⇒ Angst vor Kontrollverlust Ihres Einflussbereichs oder Handlungsmöglichkeiten sind nicht erlaubt. Sie fühlen sich wie im Käfig und stark eingeschränkt. Sie mögen das Gefühl von Unterlegenheit und eigener Ohnmacht überhaupt nicht. Sie wollen frei wie ein Mann handeln und entscheiden können. Bewegen sich gerne in der Natur.

Sie hören generell unruhiger zu. Sind meist ständig in Bewegung, z.B. Ihre Hände, sprechen mit dem Körper. Sie müssen immer etwas in der Hand haben, um Ihre Emotionen kanalisieren zu können und sich selbst beruhigen zu können. Sie lernen immer mit und durch Bewegung. Andere interpretieren das schnell als unkonzentriert und lustlos.

Mentaltrainings und Entwicklungstipps: Selbstberuhigung, u.a. zur Handlungshemmung, Führung und Selbstführung trainieren – auch am Modell (Vorbild / Mentor), mentale Erholung und Energiebalancen in der Natur / andere Meinung zulassen und zuhören / Emotionssteuerung / Atemtraining mit Instinkt und Handlungssicherheit verbinden / Impulssteuerung lernen, u.a. durch Mentalfilm und Strategie des wahren und wirksamen Erfolgs, Sport als Regulator von Unruhe.

S (51) und A (75) - Teamplay der Aufnahme und Aktion

- Detailblick erhöht sich bei bewusster Aktivierung durch Angst (Gefahr, Skepsis) oder Neugier (Chance, Neues). Sie können zwischen beiden Emotionen schnell wechseln.
- Neigung Objekte und Inhaltliches zu übersehen. Mit S-51 zu ungenau bzw. wechselhaft in der Detailwahrnehmung. Falsche Einschätzungen von Entfernungen etc.
- Normale Sensibilität und Feingefühl. Normales technisches Vermögen – wird durch den Instinkt gesteuert, d.h. möglichst ohne Nachdenken agieren.
- Sie mögen dynamische Antizipation und Geschehnisse/Ziele, die sich nach vorne bewegen. Sie mögen schnelle bzw. dynamische Entscheidungen.
- Kein Stillstand!
- Sie agieren gerne schnell, mit kraftvoller Dynamik und Durchsetzungsvermögen/Wille.
- Gute Regulierung der Aktions-, Entscheidungssteuerung auch im Teamplay zur Detailaufnahme – was ist zur Aktion und wie notwendig – passiv und aktiv – langsamer – schneller etc.
- Handlungs- und Entscheidungsschnelligkeit auf hohem Niveau – sehr effizienter Einsatz seines Instinkts, wenn es regelmäßig trainiert wird.
- Sie gehen durchaus Risiken ein und handeln u.U. aggressiv und direkt, wenn Sie emotional berührt sind. Sie wollen Wirkungen erzielen.
- Sie agieren unter Druck etwas zu hastig und zu direkt. Sie provozieren.
- **Emotion Mut/Wut oder Neugier** bestimmen das mentale Spiel.

BEWERTUNGSDYNAMIK

ZWISCHEN

O und P

ANALYSE 3 / Objektive Bewertung

O-DYNAMIK:

Objektive Bewertung / Fakten-Pläne-Struktur-Taktik, Intentionsgedächtnis (IG), bewusst (Kuhl) / System 2 (Kahnemann)

Ihre O-Dynamik repräsentiert das Intentionsgedächtnis (IG). Hier werden bewusst Motivationen, Handlungsabsichten und Ziele vorbereitet, geplant, verbessert und abgespeichert inkl. Struktur, Prozess/Ablauf und Fach- und Sachlichkeit. Umso höher Ihr O-Anteil ist, umso mehr können Sie auch unter schwierigsten Bedingungen an Ihrem Ziel festhalten und es erreichen. Daraus entspringen eine hohe Motivation und Leistungsdefinition (Erwartung durch Zusage), sich konsequent für ein Ziel zu entscheiden und das Ziel nach einem strukturierten Plan zu erreichen, auch wenn es mal schwierig wird. Sie haben daher ein inneres Selbstverständnis, Pflichten anzunehmen und umzusetzen.

Die O-Dynamik lernt am liebsten: analytisch, logisch, in Ruhe und planvoll, sinnvolle Pläne, die taktisch zueinanderpassen, reiht den Lernstoff präzise aneinander: wenn-dann, Übung macht den Meister, Ursache-Wirkung-Kontext verstehen, kühl-sachliche Betrachtungen und Analysen, lernt nach Vorgaben und selbstkontrolliert, kann Lernvertrag mit sich abschließen.

Mag exakte Lehr- und Trainingspläne, Regeln und Rituale, hohes Trainingspensum, auch wenn es kein Spaß macht, aber sinnvoll ist (notwendig, Pflicht), mag eine ruhige und fokussierte Trainingsatmosphäre, lernt auch forschend in kleinen Trainingsgruppen (eigenverantwortlich etwas erarbeiten und umsetzen)

Raumwahrnehmung: bevorzugt nah und eng.

Ihre O-Dynamik ist mittel ausgeprägt / 33 - 66

Der O-Kern agiert nach Taktik, festgelegten Kriterien und analysiert auf der Basis strukturierter, logischer, sachlicher und objektiver Überlegungen und Ablaufpläne bzw. Checklisten. So treffen Sie Ihre sportlichen Entscheidungen, auch wie Sie taktisch vorgehen wollen. Sie analysieren nach bekannten und anerkannten Prinzipien und Vorgaben. Dabei beachten Sie immer Ursache-Wirkung-Zusammenhänge.

Charakteristische Spielweisen sind: vorausschauendes Zuspiel nach Plan, geordnetes Stellungsspiel, analytische Entscheidungsfindungen und bewusstes Lernen und durchdachtes Handeln. Das rationale Ordnungssystem befähigt Sie, herausfordernde Ziele zu verfolgen. Zugleich möchte es gerne vorher wissen, wann was wie und warum gelernt und trainiert werden soll. Auch wie der taktische wie organisatorische Plan für Trainingslager oder für das Turnier ist. Das IG / O-Dynamik fragt: „Was genau ist der Plan und wie genau vorgegangen werden? Wann muss ich was beachten bzw. ab wann lohnt es sich für mich?“

Sie mögen es, wenn Sie auf dem Weg zum Erreichen des Ziels gestaltend und (selbst-) kontrollierend tätig werden können. Sie suchen das Wahre in der Sache und benötigen eindeutige Kriterien: Ergebnisse sind entweder eindeutig richtig oder eindeutig falsch. Daher kommunizieren Sie lieber auf der Sachebene und erst dann auf der Beziehungsebene.

Sie betrachten die Sachebene kühl und nüchtern, daher neigen Sie dazu, etwas distanziert und unpersönlich zu sein bzw. auf andere so zu wirken. Sie sind fair, mögen keine Ungerechtigkeiten und falsche, subjektive Benotungen. Die Kriterien müssen klar und eindeutig sein. So spielen Sie auch gerne. Sie sprechen lieber über und lernen Fakten als über den neuesten Tratsch und emotionale Aspekte.

ANALYSE 4 / **Persönliche Bewertung**

(Subjektiv)

P-DYNAMIK:

Subjektive Bewertung / Das SELBST durch Erfahrungen/Prägungen – Optionen - Wertesystem / Extensionsgedächtnis (EG), unbewusst (Kuhl) / System 1 (Kahnemann)

Die gemessene P-Dynamik bildet den Startpunkt des Extensionsgedächtnisses (EG) ab. Sie können sich das Extensionsgedächtnis als eine persönliche Schatzinsel voller Erfahrungen, Prägungen, Überzeugungen und Erlebnissen vorstellen, die durch Freude und Trauer/Enttäuschungen emotionalisiert sind. Es dient als wichtige Basis für intuitive Entscheidungen in komplexen Situationen, wie auch für (neue) Lösungen: „Meine Erfahrung sagt mir...“

Ständig sucht die P-Dynamik (das Extensionsgedächtnis) nach Optionen, Verbesserungen, auch ungewöhnliche, neue, unkonventionelle Ansätze. „Das ist neu! Ist aber interessant, es auszuprobieren.“ Es agiert in der Arbeit wie im Leben kreativ, flexibel, mit der besonderen Aktion. Das P will an sich offensiv seine Ideen umsetzen. Ist taktisch eher flexibel, will nur einen Rahmenplan, in dem man seine Freiheiten im Spiel / Aufgabe und in seiner Verantwortung ausleben darf. Nur so kann man den Erfahrungsschatz intensivieren. Daher reagiert / agiert und bewertet das P Ihre Erfahrungs-, und Lernleistungen und das Handlungsergebnis subjektiv nach eigenen Kriterien inkl. Risiko der Selbstsabotage.

Ist die P-Dynamik passiv aktiviert, dann ist das Spiel eher defensiv, fast schüchtern und agiert eher als Abwehrspieler (außen).

Durch Ihre P-Dynamik werden unbewusste emotionale Prozesse und das implizite Gedächtnis angeregt. Die beiden Emotionen Freude / Belohnungssystem und Trauer / Schmerzgedächtnis werten die gemachten Erfahrungen aus. Sie sind bei der Verarbeitung und Speicherung von Lernerfahrungen und Prägungen entscheidend. Die P-Dynamik trifft Entscheidungen am liebsten spontan und kurz vor einem Ereignis oder einer Aktion. Es kommt vor, dass Pläne, Ideen kurz vorher verändert werden. „Ach, wir machen es doch besser so...“. Der Grund ist simpel: Man benötigt die Emotion vor dem Ereignis, um sich besser entscheiden zu können. Zudem ist die Freude eine spontane und völlig autarke Emotion. Das Extensionsgedächtnis kann sehr schlecht vorausdenken. Er muss Entscheidungen intuitiv fühlen: Bauchentscheider.

Ihre Bewertungskriterien sind: Faszination, Welt der Ideen und Optionen, Interesse, Harmonie und Werteorientierung, das Besondere und das andere.

Die Raumwahrnehmung ist eher weit, fern und intuitiv aus den Augenwinkeln oder als Übersicht wie auf einem Berg sitzend. Nimmt die Dinge visuell mehr von oben wahr.

Ihre P-Dynamik ist niedrig ausgeprägt / 1 - 32

Mit einer gering ausgeprägten P-Dynamik agieren Sie sequenziell wie die O-Dynamik. Sie lernen disziplinierter, agieren direkter und weniger ganzheitlich, weniger neugierig, weniger optional, wie es für das Extensionsgedächtnis normal wäre. Jedes Jahr ist ein konkretes Projekt mit klaren Zielen.

Sie sind weniger empathisch, gefühlsorientiert und agieren unter Druck weniger rücksichtnehmend. Agieren mit mehr Geduld, sind mental auf das Wesentliche konzentriert und zeigen in der ersten Reaktion keine zu starken Gefühlsausbrüche. Freude und Enttäuschungen kann man Ihnen weniger ansehen. Sie zeigen beides eher kurz und mehr für sich. Der stille Genießer des eigenen Erfolgs. Sie neigen dazu schüchterner zu agieren und trainieren mit einem theoretischen, taktischen Verständnis.

Sie lernen, trainieren und agieren direkter in Ihren Aktionen. Analysieren weniger ganzheitlich, fokussieren sich mehr auf das Eine. Sie wollen das Projekt, den Wettstreit mit klaren Zielen und Ergebnissen zum Erfolg führen – Ziele ohne Schnörkel und Emotionen erreichen. No mercy! Daher akzeptieren Sie auch Strafen bzw. die „Ersatzbank“ bzw. das „Abwarten“, wenn Ihre Leistung nicht ausreicht oder Absprachen nicht eingehalten werden, wie eine hohe O-Dynamik. Dann muss man mehr trainieren, anstatt zu jammern oder Antipathien zu unterstellen, wie ein hohes P-Dynamik es tun würde.

Fehler betrachten Sie rigoroser, faktischer und direkter als ein hohes P. In der Regel sind erst einmal die Umstände und die Anderen Schuld. Es fehlt der Zugang zur Ganzheitlichkeit und persönlichen Erfahrungsverarbeitung, der Sie lieber aus dem Weg gehen. Zumindest in der ersten Reaktion.

Ihr Agieren ist weniger intuitiv, sondern gradlinig und nachhaltig. Effektivität geht vor Schönheit, Spielereien und extravaganen Aktionen. Divenhaftes Verhalten ist Ihnen fremd. Do your job! Damit das Projektziel erreicht wird. Jede Aufgabe und jedes Ziel sind ein Projekt, dass es ohne Schnörkel umzusetzen gilt. Sie handeln auf den Punkt und Sie wollen sich sinnvoll weiterentwickeln.

Vorgesetzte / Mitmenschen mit einer niedrigen P-Dynamik sind relativ sicher in ihren Familien mit viel Klarheit und Do and Don't aufgewachsen. Das gilt auch für strenge Leistungsinternate. Tiefere Empathie für Mitmenschen wurde weniger gelernt. Es geht um Zuverlässigkeit und um das Notwendige, was zu denken und zu handeln ist, damit sich der Erfolg einstellt. Die niedrige P-Dynamik hat einen stärkeren Zugang zu Pflichtbewusstsein. Ist dafür weniger kreativ als es für das P normal ist. Eine Aufgabe mit höchstens zwei Optionen, statt die große Vielfalt auszupacken und sich nicht entscheiden zu können. Sie wollen sich für das richtige und machbarste schnell entscheiden.

Raumorientierung: eher eng startend und später weiter und breiter.

Mentaltrainings / Entwicklungstipps: mehr Empathie lernen, lernen mit Fehlern weniger rigide umzugehen, intuitive Handlungsaktionen, Chancen sehen, Atemtraining zur Intensivierung des intuitiven Zugangs und Erfahrungsauswertung + Wettkampfoptimierung.

O (61) und P (19) - Teampplay zwischen dem objektiven (O) und persönlichen-subjektiven (P)

Bewertungskernen

- Sie bewerten faktisch, rational, logisch und objektiv, nicht persönlich
- Sie wollen einen detaillierten Plan, der überzeugt und faktisch richtig ist – keine Träume!
- Sie sind ein sehr guter Taktiker und Analyst. Sie denken viel über die effektivste wie innovativste Vorgehen / Lösung / Analyse nach – auch stark grübelnd („Gehirntennis“).
- Wissen ist Macht!
- Sie wenden klare Bewertungsmaßstäbe an und geben eindeutiges Feedback – gerne mit Einsatz moderner und verlässlicher Tools
- Sie können sich sehr gut an Zielen orientieren und sich auch stur daran festbeißen – wollen Ziele und Ergebnisse unbedingt erreichen, auch mit Geduld und dem richtigen Ansatz und Timing
- Bevorzugen eine ergebnisorientierte Projektarbeit.
- Sie geben nicht gleich auf.
- Sie können Schmerzen relativ gut verarbeiten
- Sie zeigen eine kontrollierte Mimik, zeigen angemessene Freude (nur ehrliche) und Neigung zu einer geraden und steifen Körperhaltung wie Kommunikation
- Sie können andere nicht so gut positiv emotionalisieren – ist im Ansatz zu faktisch und zu ängstlich
- Kommunizieren gerne sachlich, weniger beziehungsorientiert und wenig Feingefühl und empathisches Verständnis für große Gefühl. Sie denken Gefühle, mögen Gefühle nicht gerne spüren und schon gar nicht gerne darüber reden
- Keine Rücksichtnahme: „Egal wie es Dir geht, Du erledigst Deine Aufgabe. Du machst Deinen Job!“
- Bei Problemen oft unflexibel – zu hohe Problemorientierung, zu wenig Flexibilität
- Agieren und trainieren direkt und pflichtenbewusst

ANALYSE 5 / BEDÜRFNISSE

Ihre Bedürfnisse ergänzen oder stabilisieren Ihre mentalen Kernaussprägungen. Daher können sehr bewusst agierende Kerne wie S/O durch entsprechende Bedürfnisausprägung unbewusst und emotional ergänzt werden. Die Theorie von Prof. Dr. Julius Kuhl nach **Lage/Sicherheit und Handlung/Stimulanz** – Motivierung ist die Basis für Ihr Mental Dynamic Profil.

Im Zusammenspiel und Kooperation beider Bedürfnisausprägungen in Ihrem Profilergebnis ergibt ein: **SICHERHEITSMOTIV / 1.**

Stimulanz / Handlungsorientierung

Das Stimulationsbedürfnis regelt die Antriebsenergie (Motivation/Anregungen – Selbst- oder Fremdbestimmung) und die Handlungsanreize.

Bei Ihrer Ausprägung des **niedrigen Stimulationsbedürfnisses** neigen Sie zu einer inneren Kommunikation, entscheiden am liebsten selbst über Ihre Ziele, Ihre Art zu agieren und über Ihre Motivationen (Selbstmotivation) wie Bedürfnisse. 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 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 den Ideen, sondern auch dem Leben eine interessante Tiefe. Sie bevorzugen eine bedächtige Wortwahl. Sie sind beim Lernen ausdauernd. Dabei konzentrieren Sie sich auf wenige Aufgaben und setzen Ihre Energie gezielt ein. Sie konzentrieren sich auf Ihre eigenen Leistungen und Fragestellungen.

Sie sprechen auch ruhiger, leiser und mehr nach innen gekehrt. Nur stimmiges und durchdachtes wird auch geäußert. Das niedrige Stimulanzbedürfnis bevorzugt ein stilles und abgeschiedenes Lernen. Es wird höchstens zu zweit mit dem besten Freund oder Fachmann gelernt. Sie sind dabei leistungsorientiert und lösen Probleme mit viel nachdenken, z.T. mit Selbstgesprächen wie auch grübelnd und zweifelnd.

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 und entscheiden Sie erst nach reiflicher Überlegung.

Sie reden nicht gerne über Ihre Bedürfnisse. Sie müssen sich auch 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. Dafür brauchen Sie Ruhe und einen Raum und Zeit für sich.

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

Sicherheit / Lageorientierung

Das Sicherheitsbedürfnis reguliert die Affekte zur Selbstentwicklung. Es beeinflusst Ihren Lebensstil und Ihre Erwartungen.

Ihre Ausprägung des **hohen Sicherheitsbedürfnisses** bestimmt Ihr Bedürfnis nach Ehrgeiz, Ordnung und Struktur, nach Klarheit, nach Geschlossenheit und vor allem nach Ergebnis. Sie bevorzugen eine Welt der Entscheidungen. 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 lernen am liebsten in Routinen, festen Zeiten mit geregelten Lernabläufen. Sie können gut unter Zeitdruck arbeiten, wenn Sie sich sicher fühlen.

Sie haben Angst vor Misserfolgen. Daraus entwickeln sich ein hoher Ehrgeiz und ein Hang zur Perfektion, weil Fehler nicht passieren dürfen. Der Blick für Details soll Fehler verhindern und ist die Grundlage für ein perfektes Handeln. Sie wollen immer alles richtig machen (Perfektionist). Dadurch sind Sie in der Gefahr zu viel von sich zu verlangen und zu wollen. Dabei können Sie unter Stress verkrampfen. Nichts geht mehr. Es macht Sie verbissen und aggressiv.

Sie lernen geduldig und stetig. Sie haben eine positive Sturheit.

Sie mögen es, wenn Menschen sich vorhersagbar verhalten. Daher fühlen Sie sich am wohlsten, wenn Sie in gut strukturierte, automatisierte Prozesse (Teams) eingebunden sind. Sie legen Wert auf Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und Routinen.

Es fällt Ihnen leicht, Entscheidungen zu treffen, wenn Sie sich auf das Wesentliche mit Ehrgeiz und Nachhaltigkeit in der Zielausrichtung konzentrieren. Sie mögen schnelle Entscheidungen, um sich schnell sicher zu fühlen. Sind Sie sich Ihrer Sache sicher, dann agieren Sie auch schnell. Zweifeln Sie, dann fällt diese Eigenschaft in sich zusammen und Sie agieren langsam und zu bedächtig.

Sie verfügen über Führungsqualitäten. Sie bevorzugen konkrete Ziele und klare Entscheidungen. Diese gilt es auch zu kontrollieren inkl. von Normen und Regeln. Sie leiben Verlässlichkeit und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

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

ANALYSE 6 / **MENTALITÄT** / **MENTALE PERFORMANCE**

Sozialkompetenzen / -präferenzen entsprechend der Startdynamik

Berufliche Kompetenzen und Neigungen

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.

Mentalität 1 – Chancen und Stärken

- 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.

Mentalität 2 – Gefahren und Schwächen

- 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.

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 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.

ANALYSE 7 / LERNDYNAMIK

SO LERNT IHR GEHIRN AM LIEBSTEN!

VORAB: *Unser Gehirn lernt ständig, wertet aus, vergleicht, lernt Neues dazu. Auf Basis Ihrer gemessenen neuro-mentalenen Erstdynamik lernt Ihr Gehirn gerne auf eine bestimmte Art und Weise und bevorzugt eine bestimmte Lernpräsentation durch Trainer, Lehrer, Vorgesetzte. Die persönliche Lerndynamik bestimmt unsere Art und Weise des Lernens und unsere Handlungsdynamik (Willensbahnung), z.B. unseren Führungsstil oder unsere Arbeitsweise im Beruf.*

Auch lenkt es das selbstbestimmte Lernen, wenn man sich für ein Thema besonders interessiert und folglich etwas unbedingt dazulernen möchte. Das bestimmt in der Folge die Effektivität des Lernens. Jeder Mensch kommt mit einer Bildungs- und Aktionslust auf die Welt. Dies können Verantwortliche positiv und stärkend beeinflussen oder den anderen Weg gehen.

*Wofür sich unser Gehirn leidenschaftlich interessiert und es unbedingt wie diszipliniert lernen, aktionieren und interagieren will, ist ein Spielfeld des Unbewussten. Als Zeichen sind „**Leuchtende Augen**“ zu sehen. Das ist die Basis für Talententfaltung! Ebenso die Basis im Beruf, Zusammenarbeit etc. Lernen hat nicht nur was mit Schule zu tun, sondern geschieht millisekündlich und ist die Basis für unsere Erfolge. Und unsere mentale Dynamik bestimmt den Weg zum Ziel. Keiner lernt gerne, was nicht zu ihm passt (Passung!). Dafür benötigt man hohen Druck. Am liebsten lernt unser Gehirn durch direkte Erfahrungen, Neugier und Leidenschaft + hohes Interesse und hohe Notwendigkeit. Das ist zu akzeptieren und muss allen Teamleadern, Lehrern und Ausbildern klar sein.*

Modulation 1 / S+P-Dynamik: So lernt Ihr Gehirn am liebsten!

SEHR WICHTIG: Für das Leben, das Arbeiten und das Lernen ist die Dynamik der Selbstentwicklung die Basis. Dafür sind vor allem die beiden Dynamiken S + P zuständig. Die Kombination der beiden bestimmt das Lern- und Bildungsverhalten dominanter als die Dynamiken A und O, die diese Lerndynamik eher ergänzen.

Ganzheitlich sind die Lerndynamiken von den Erstausrprägungen Ihres Profils abhängig. Starke/Hohe Ausprägungen verstärken die Dynamiken, geringe Ausprägungen (bis 31) verringern es. Dann wirkt und agiert das gering dynamisierte P eher wie ein O. Und das gering dynamisierte S wie ein A. In der Regel ist dann das O stärker als das P / das A stärker als das S ausgeprägt.

Ihre **S-Dynamik** supportet alle Bildungsvorgänge mit Detailgenauigkeit, Erkennen von Räumen, bestimmt das Feingefühl und die Präzision für die Umsetzung von Vorgaben. Es hilft sich Details gut einprägen zu können. Eine hohe S-Dynamik übersieht wenig.

Das praktische Lernen steht im Vordergrund, welches die Technik etc. qualitativ sowie realistisch verbessert. Das gilt auch für das Feedback Ihres Vorgesetzten oder Ihrer Kolleg*innen: Präzise, klar, realistisch und qualitativ hochwertig. Es will zudem wissen, wofür, warum, was und wie genau es funktioniert oder die Vorgabe gut ist. Sie lernen strukturiert und mögen Routinen / Muster / Gewohnheiten. Das vermittelt Sicherheit beim Lernen und beruhigt die ängstlich-skeptische Amygdala im limbischen System. Dinge, die nicht zum Ziel/Bild passen, werden verstärkt signalisiert – bevorzugt über Angstsignale „Da stimmt etwas nicht“.

Sie sind offen für wissenschaftliche Ableitungen und praktisch-händisches Ausprobieren. Ihr Gehirn lernt gegenwartsorientiert plus erwiesene und glaubwürdige Fakten/Tatsachen. Sie sind ein „zoomender“ Beobachter und Analyst. Die Zukunft ist auch in der sinnlichen Wahrnehmung nur eine Prognose und kein Fakt.

Im Lernen bevorzugen Sie zunächst die Darstellungen von präzisen Inhalten: Was wird heute, diese Woche gefordert? Was ist der Plan? Inhalte stehen vor dem Prozess. Sie mögen beim Lernen und Arbeiten eine ruhige und konzentrierte Atmosphäre. Sie stellen Fragen, wenn Sie es genau wissen wollen. Sie mögen sinnreiches Lernen wie Formen und Farben, sinnliches Empfinden und in die Hand nehmen. Sie glauben an das was real wirksam und sichtbar/fühlbar ist. Daher glauben Sie auch Versprechungen nicht.

S-Bewusstes Lernen kostet viel Energie, daher lernen Sie gerne allein bzw. arbeiten Inhalte allein nach. Fragen am liebsten nur Fachleute mit Qualität. Sie wirken beim Nachlernen eher in sich gekehrt, um in Ruhe memorieren zu können. Sie entwickeln eine Trainings- und Lernroutine, die auf andere langweilig und sich zu oft wiederholend wirkt.

Aus Ihrer **P-Dynamik** bevorzugen ein abwechslungsreiches, innovatives und auf Leidenschaft beruhende Selbstentwicklung: Intuitives und lösungsorientiertes Agieren, viele Projekte und Kontakte, fühlende Entscheidungen. Auch Arbeitssituationen, die ein schnelles Umdenken erfordern, sind gewünscht. Ihr Lernen ist integrativ und das benötigt Zeit, bis es automatisiert ist. Das Lernen kann auf andere langsam wirken: Sie müssen bewusste neue Inhalte erst mit unbewussten wie automatisierten Können verbinden. Mit Vorerfahrungen geht der Lernprozess wesentlich schneller.

Bildung und Arbeit heißt Leben und Erleben. Es muss Sie emotional ansprechen und bewegen: „Da habe ich Lust drauf!“ Lernen heißt, reformieren, erleben, koordinieren, integrieren. Wenn es uninteressant und langweilig wird, dann wollen Sie keine weiteren Wiederholungen, sondern trainieren dann lieber etwas anderes. Das Interesse an Themen kann schnell wechseln. Sie lernen am liebsten intrinsisch, mit Selbstmotivation und der Faszination für Komplexes, auch Lebensphilosophisches, und vieles gleichzeitig. Sie mögen Erfahrungsberichte, Mentalitäten und Biografien. Sie lernen auch aus Diskussionen besser. Das vermittelt Ihnen ein besseres Gefühl für Wahrheit und Authentizität.

Da Ihr Gehirn sehr kreativ ist und gerne aus Erfahrungen lernt, baut es unbewusst, wie von selbst, immer wieder „Fehler“ ein, um nuancierter und differenzierter aus einem Lernthema lernen zu können. Sie wachsen innerlich (in Ihrem Selbst) durch gelungene und misslungene Erfahrungen mit der Folge, dass für Sie ein differenziertes Betrachten und Verstehen möglich ist.

Das Feedback Ihres Vorgesetzten oder Ihrer Kolleg*innen muss dem ganzheitlichen und umfassenden Erfahrungsaufbau dienen. Erfahrung ist wichtiger als die Theorie. Gerne visualisiertes Feedback wie Videostudien, aber wertschätzend und mit guten Fragen und Erkenntnissen gespickt. Sie mögen es, wenn Sie selbst an Verbesserungen feilen können und eingebunden sind. Reine Vorgaben mögen Sie weniger.

Sie brauchen einen persönlichen-menschlichen Bezug zu Ihrem Vorgesetzten und Ihren Kolleg*innen. Die Ansprache kann ermutigend bzw. aufmunternd sein (reinschubsen) oder auch mit deutlichen Worten, die Sie

aufwecken, verbunden sein. Sie manchmal das Problem Ihre inneren Gedanken in Worte zu fassen, da die parallele Infoverarbeitung (bewusst wie unbewusst) nicht in der Gegenwart gespeichert wird, sondern in der Vergangenheit und in der möglichen Zukunft. Dann fällt es Ihnen schwer, sich an Konkretes zu erinnern.

Da Sie ein Modell- und Ideenlerner (Prototypen) sind, ist gut, wenn das Training mit vormachen (Bilder), mit ausprobieren (selbst handeln) gestaltet ist und im miteinander aktiv und kreativ sein gestaltet wird.

Ihr P ist gering ausgeprägt. Sie agieren dadurch eher wie eine O-Dynamik. Sie agieren direkter, mit weniger Empathie und sind weniger gefühlsorientiert und feinfühlig. Sie agieren ergebnisorientiert, ob beim Lernen oder in der Leistungserbringung. Ohne viel Schnörkel wollen Sie Ihre Ziele erreichen. Fehler betrachten Sie rigoros und werden auch ungerne als eigene anerkannt.

Allerdings zeigen Sie Ihre Freude unterkühlt, mit weniger Tiefe. Das gilt auch für Trauer und bei Enttäuschungen. Sie zeigen wenig Mimik.

Modulation 2 / A+O-Dynamik: So agiert Ihr Gehirn im Leistungs- und Arbeitskontext!

SEHR WICHTIG: Für die Leistungs- und Handlungsdynamik (Willensbahnung) sind vor allem die beiden Dynamiken O + A zuständig. Der Plan / die Vorgaben, welche mutig, automatisiert und mit Willen umgesetzt werden.

Insgesamt sind natürlich alle Dynamiken in der Leistungs- und Handlungsdynamik beteiligt und von den Erstausrägungen Ihres Profils abhängig. Starke/hohe Ausprägungen verstärken die Dynamiken, geringe Ausprägungen (bis 31) verringern es. Dann wirkt und agiert das gering dynamisierte A eher wie ein S – agiert langsamer und vorsichtiger. Und das gering dynamisierte O wie ein P.

Ihre **O-Dynamik** will zumindest einen Plan und Vorgaben, die funktionieren und möglichst clever sind. Es bewertet logisch und sekundlich, was jetzt passiert. Was ist präzise das Soll/Ziel zum Ist-Zustand. Wie ist die Vorgabe? Wie soll gehandelt und produziert werden? Ob es jetzt nach Plan läuft oder nicht. Entscheidungen werden nach Realismus und nach Fakten getroffen, nicht kreativ. Sie wollen bewusst und kontrolliert (kontrollierend) handeln. Vorausschauendes Bedenken hilft. Daher müssen Sie auch im Vorwege wissen: was wird von mir erwartet, meine Aufgabe, Plan B, wie lautet das Ziel genau! Das erhöht Ihren Fokus und Sie können sich besser, weil innerlich sicherer, konzentrieren.

Durch Ihre O-Dynamik können Sie Motivationen und Taktiken auch unter schwierige Bedingungen und Situationen stabilisieren und versuchen es eisern umzusetzen. Es hilft Ihnen auch wieder in die Spur zu kommen, wenn es mal nicht läuft. Mit Wille und einer cleveren Strategie zurück zum Plan. So ordnen Sie auch Ihre Kolleg*innen im Arbeits- und Leistungsbezug. „Sie rufen sich und andere zur inneren Ordnung!“. Sie können sich selbst regulieren. Bei einem sehr starken O-Dynamiken wirken Sie sehr kühl, nüchtern mit wenig Körpersprache und Mimik. Unter Stress und Druck agieren Sie verbissen und in der Bewegung verkrampft bis staksig.

Sie wollen eine wahre Analyse, die auf Fakten beruht. Das ist die Basis für alle Gespräche, im Arbeitseinsatz und in der Leistungsumsetzung sowie für die eigene Entwicklung / Optimierung durch strukturiertes Ausbilden nach Zielplan. Was ist gefordert? Das muss gekonnt und ausgebildet werden!

Ihre **A-Dynamik** will etwas Können und etwas leisten, sich und andere antreiben, automatisiert und erfolgswirksam Handeln. Es erwartet den Erfolg und einen cleveren Taktikplan aus dem O, welches Sie und das

Team erfolgreich sein und die Ziele erreichen lässt. Sie agieren gerne schnell, kraftvoll, mit Körpereinsatz und erfolgsgeduldig. Sie wollen die Ziele gekonnt und überzeugend erreichen, gewinnen, zeigen, was Sie können und wofür Sie so „hart“ gearbeitet haben.

Sie provozieren auch im Leistungskontext. Sie motivieren andere alles zu geben. Sie agieren gerne mit Ihren Instinkten. Sie sind immer in Bewegung, auch beim Zuhören spielen Sie mit Dingen in Ihrer Hand oder klopfen auf den Tisch. Sie sind auch beim Lernen unruhig, aktiv in Bewegung und benötigen auch dort eine Ich-will-das-Lernen-Stimmung. Ggf. mit kleinen Wetten und auf alle Fälle mit Vergleichen.

Ihre Mannschaft ist Ihre Truppe, die zusammenhalten und die Ziele gemeinsam erreichen. Dabei verstärken Sie alle Signale, die zum Ziel und zum aktuellen Geschehen passen. Clevere Hinweise sind immer willkommen.

Ihre A-Dynamik ermöglicht Ihnen auch einen Handlungswechsel, wenn dieser erfolgsversprechender ist und man mit der jetzigen Handlung nicht die gewünschte Wirkung erzielen kann. Dann wird der „Spieß eben umgedreht!“ Dafür agieren Sie mit einer höheren Risikobereitschaft und Energieeinsatz. Sie müssen sich immer körperlich fit fühlen, damit Sie immer noch Energie haben und zulegen können, um das Ziel zu erreichen. Dabei hilft Ihnen Mentaltraining und Ihre Vorstellungskraft: „So geht’s! Let’s go!“

Gütekriterien

Implizite Testverfahren wie der MD-VIP PSYFIERS VERSION 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 ergeben 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 PST 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.

NOTIZEN