

Neuronale Phänomene des Alltags # 06

Hintergründe und Wirkzusammenhänge

Dezember 2020, Okt 2023, Juni 2025
Autor: Hartmut Neusitzer



Für Sie:
Mehrfacher Erkenntnisgewinn in neun Minuten Lesezeit

Stressjunkie oder innere Sicherheit

- HUND ODER KATZE

! Die **innere Sicherheit** [= **Urvertrauen**] ist die Fähigkeit, auch bei schwierigen Erfahrungen immer wieder auf die eigenen positiven Kräfte zu vertrauen. Sie ist tiefer verankert als Überzeugungen und Gedanken [Kognitionen], die ebenfalls Sicherheit vermitteln. Doch die innere Sicherheit wird gefühlt, nicht gedacht.

Inhalt

Stressjunkie oder innere Sicherheit - HUND ODER KATZE	1
Leitsatz	1
Innere Sicherheit hat zwei Aspekte	2
Euphoriesucht und dopaminrausch	3
Weckruf: Notlage im Hirn	7
Ein lästiges 70 – 70 – 70 – 70 – 50 – 50 – 40 – 40	7
Aufwand	7
Handlungsermunterung	8
Regelmäßige Selbstkonfrontation erspart die große Krise,	9
Aktivieren Sie Ihre Mañana-Kompetenz	9
Online-Coaching	9
Intensiv-wirksames Online-Schnuppern	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Wissensvorsprung	11
Endorphin = Euphoriehormon	12
Dopamin = Begeisterungshormon	12
Quellen und weitere Literaturempfehlungen	15

LEITSATZ

Um eine Offenheit für neue Erfahrungen & Veränderungsprozesse aufzubringen, ist ein Mindestmaß an innerer Sicherheit notwendig.

Nur dann kann ich mich auf den Weg zur Selbstentwicklung machen, um auf diesem Weg die innere Sicherheit erneut zu stärken.

Prof. Julius Kuhl

INNERE SICHERHEIT HAT ZWEI ASPEKTE

Ein Aspekt bezieht sich auf die eigene Person, der andere auf die Mitmenschen. **Innere Sicherheit** besteht vor allem aus der Fähigkeit, seine eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen & auszudrücken und zusätzlich darauf zu vertrauen, dass es Mitmenschen gibt, denen es wichtig ist, seine Bedürfnisse zu kennen und sich mit ihnen zu befassen.

Dies alles benötigt immer wieder Phasen der Entschleunigung und damit einhergehend – Gelassenheit. Nur dann öffnen sich das **emotionale Erfahrungsgedächtnis (EG)** und das **Selbst** [Grafik rechts]. Im übertragenen Sinne gilt es immer wieder seine „Katzenmentalität“ zu aktivieren. ^{*1}

Auf den Arbeitsalltag übertragen sind Katzen Spezialisten in ihrem Fachgebiet. Sie müssen sich oft konzentrieren und brauchen dafür vor allem Ruhe und Rückzugsorte.

Die verständlichen Corona-Sorgen „damals“ und alle Themen, die damit verbunden waren und immer noch sind [u. a. LongCOVID], die sich weiter zu spitzende Klimakatastrophe, Unruhen, Kriege und der Vormarsch von rechtsradikalen Parteien aktivieren jedoch den **Fehler-Zoom (FZ)** ^{*2}. Hier sind die negativen Gefühle raufreguliert. Das **Selbst** ^{*2} bleibt dann verschlossen.

Um Zugriff auf sein **Erfahrungswissen** und alle weiteren Funktionen zu haben [s. Grafik oben] muss man mittels **Selbstberuhigung** die negativen Gefühle runterregulieren. Die beiden psychischen Funktionssysteme **EG** und **FZ** stehen quasi in Konkurrenz zueinander [s. Grafik auf S. 3 oben]. Man kann nicht zu ein und derselben Sache gelassen **UND** in Sorgen sein. Sind die negativen Gefühle aktiviert, ist die **innere Sicherheit** blockiert und die negativen Gedanken kreisen ungebremst im Kopf. Nachrichten und Talkshows zu Corona, Putin oder Hamas wirken wie Dünger. Sie beschleunigen und stabilisieren das Gedankenkarussell. Ohne zu übertreiben kann man von einem Teufelskreis sprechen. ^{*3}

Vertiefende Hintergrundinformationen zu diesem neuronalen Konflikt siehe [Gesundheitsbriefe](#) # 01, 02 und 03.

Völlig unabhängig von Corona:

Hilfreiche Lösungen und wissenschaftlich belegte Auswege finden Sie weiterhin in den Ausgaben # 04 und 05.

Per Selbstzugang seinen Erfahrungsschatz zielführend aktivieren:



Emotionales Erfahrungsgedächtnis gelassen-entspannt

Zielbildung & Ergebnisverwertung

Affektregulation, Bedürfnisse, Dazulernen, Empathie, Erfahrung, Flexibilität, gesunder Humor, komplexes Problemlösen, Kreativität, Optimismus, Resilienz, Schutzengel, Überblick, hohe Vielseitigkeitstoleranz, Visionen, Werte, Ziele

Souverän-wachsamer Überblick

Negative Gefühle wie z. B.

Wut
Sorge
Angst
Scham
Trauer
Zweifel
Demütigung
Hilflosigkeit
Ausgrenzung
Überforderung
Verunsicherung



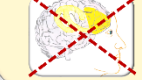
sowie

Disziplin und Selbstkontrolle

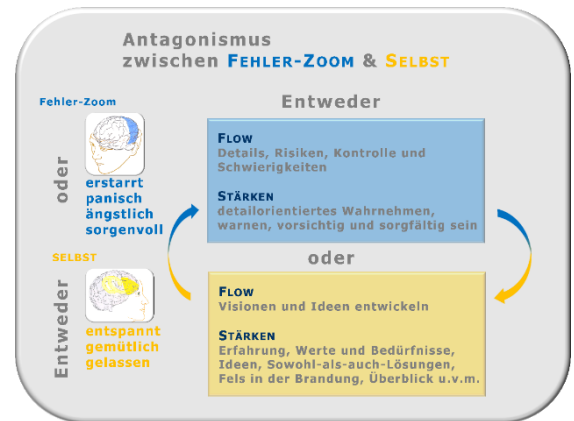


blockieren den elementaren Selbstzugang

zum **Erfahrungswissen** und dem **Selbst**.



Auf der anderen Seite und etwas pauschal formuliert, fühlen sich Hunde *4 meistens pudelwohl, wenn Action ist, sie bespaßt und mit immer neuen Aufgaben & kleinen Leckerlis [Incentives] auf Trab gehalten werden oder mit ihresgleichen über die Wiese toben können:



EUPHORIESUCHT UND DOPAMINRAUSCH

Beim **Stressjunkie** fallen Endorphinsucht *5 und Dopamin-rausch *6 zusammen. Einerseits neigen diese Menschen dazu, unter Extrembelastung Euphorie zu empfinden. Andererseits sind sie im Erfolgsrausch und von dem Wunsch beseelt, viele neue Dinge aufzusaugen, um sie für diesen Erfolg weiter nutzen zu können. Arbeit, die Spaß macht, ist zwar gut für die Psyche, verleitet allerdings zur Überarbeitung - Verpflichtungen und Leistungsdruck bestehen trotzdem.

Bei diesen Menschen funkelt der Körper:

„Mach eine Pause, regeneriere deine Systeme!“



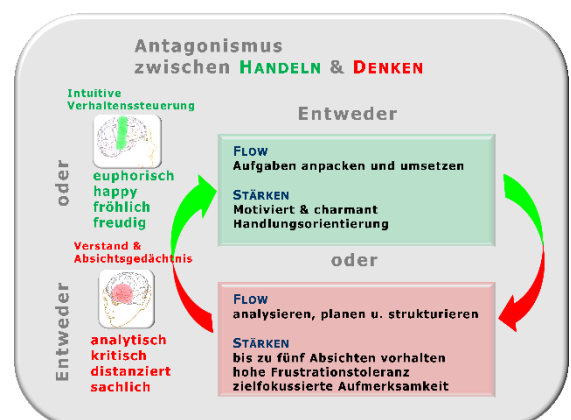
Doch diese Hilferufe haben keine Chance. Menschen in solch einer Situation können beruflich sehr erfolgreich sein. Auch Entspannung praktizieren sie unter dem Leistungsprinzip, zum Beispiel durch ein Power-Wellness-Wochenende. **Innere Sicherheit** können diese Menschen sicher nicht empfinden, relativ sicher noch nicht einmal "herbeidenken".



RISIKO

Gerade weil dieser Typ Mensch so erfolgreich ist, bleibt zu vermuten, dass er meist erst zur Besinnung kommt, wenn es zu spät ist – also, wenn der Partner (w/m/d) sich auf und davon gemacht hat und/oder die Firma pleite ist oder die Kündigung vor einem liegt und/oder der dritte Herzinfarkt knapp überstanden wurde.

Zur Be**SINN**ung kommen meint im ersten Schritt, sich auszubremsten. Nur dann kann man einen Moment die aktuelle Situation und alle dann sinnvollen Schritte durchdenken. Den Sinn seines Tuns, besser, hektischen Agierens wird einem bewusst, wenn man sein Unbewusstes mithilfe der Selbststeuerungsfähigkeit **Selbstberuhigung** zu aktivieren weiß [Grafik S. 2 oben].



Im übertragenden Sinne spricht Gunter Dueck ^{*4} [ehemaliger IBM CTO und mehrfacher Bestsellerautor, z. B. "Das Neue und seine Feinde", "Schwarmdumm"; + siehe seine unzähligen Vorträge bei Youtube] seit knapp zwei Jahrzehnten in seinen immer weit vorausschauenden Vorträgen von Managern, die wie aufgeregte Hunde auf die nächste Zielvorgabe warten [„Mach 10 % mehr!“], um sich dann das nächste Leckerli abholen zu können.

Katzen sind die Mitarbeitenden, die für Ihre exzellente Verstandesarbeit vor allem Ruhe brauchen, wie z. B. IT-Administratoren, Programmierer, Controller, Buchhaltung, Qualitätskontrolle und alle Tätigkeiten, die mit Planung und Strategie zu tun haben.

Laut der Persönlichkeitsforschung der letzten 30 Jahre nutzen diese sehr unterschiedlichen Persönlichkeitstypen - also „Hund oder Katze“ - völlig unterschiedliche Gehirnnareale, konkret: psychische Funktionssysteme [s. [PSI-Theorie](#)].

Mit „Hund und Katze“, um im Bild zu bleiben, treffen somit zwei völlig unterschiedliche **Motivationsstile** aufeinander. Dies ist zunächst weder gut noch schlecht. Zielführender wäre es grundsätzlich, sie würden sich Schulter an Schulter ergänzen. Mangels Wissen über die Motivationsstile ist jedoch viel zu oft das Gegenteil der Fall.

„**Hunde**“ haben eine **hohe Sensibilität für positiven Affekt**. Dies ist verknüpft mit einem **starken Bedürfnis nach positiver Stimulation**. Leicht überzogen formuliert: Immer wieder aufs Neue hinein ins Menschengetümmel.

„**Katzen**“ dagegen haben eine **hohe Sensibilität für negativen Affekt**. Dies ist verbunden mit einem **hohen Sicherheitsbedürfnis**. Es ist darauf ausgerichtet, Gefahren und Unsicherheitsmomente zu vermeiden.

Nachfolgend beschreibe ich für jeden Typus stark zusammengefasst, wie bei ihnen jeweils zwei **Funktionssysteme** des Gehirns eine Art Koalition eingehen. Hieraus ergibt sich für den Alltag ein sehr typischer Motivationstyp.

...

Der integrative Motivationsstil (I)

Der **integrative Stil** [**SELBST (EG)** + **Intuitive Verhaltenssteuerung (IVS)** ^{*2}] ist besonders durch **positive Beziehungsaufnahme** und eine **gute Stimmung** [im Team bzw. beim Vorgesetzten] motivierbar. Der **I-Typ** lässt in seiner Motivation nach, wenn er sich nicht akzeptiert fühlt oder allzu Neues oder Fremdes auf ihn einwirkt.

Das Gesamtziel [Systemziel] ist für sie besonders dann interessant, wenn die Aufgabe eine **Verbesserung der Qualität der Produkte** umfasst und ebenfalls eine **Verbesserung der Situation**, der in den Arbeitsprozess involvierten Menschen.

Eine strenge, in kurzen Zeitabständen erfolgende **Kontrolle** ihrer Arbeitsergebnisse wird von Menschen mit diesem Motivationsstil als **einengend** empfunden.

Integrativen Menschen hilft es, wenn sie auf dem Weg zum Ziel **Gestaltungsspielraum** haben und mit nicht allzu gegensätzlichen Meinungen und Sichtweisen konfrontiert werden. Sie benötigen Raum, um bei der Erledigung ihrer Arbeit möglichst viele Gesichtspunkte berücksichtigen zu können. „Kontrolle“ im Sinne einer Abfrage von Einzelergebnissen hilft Menschen dieses Typs nicht weiter.

Hingegen kann ein allgemeines Gespräch über die Arbeit, die sie gerade tun, **mehrere wichtige Einzelbedürfnisse** befriedigen:



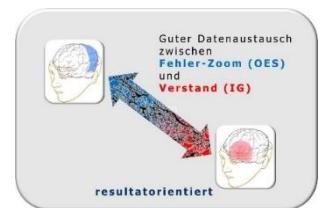
- Der Vorgesetzte weiß nun um den Stand des Projekts – er ist sozusagen mit im Boot.
- Vielleicht hat das Gespräch neue Impulse geliefert oder eine neue Perspektive eröffnet.
- Wenn nicht, allein der Austausch gibt neuen Schwung, weil das Extensionsgedächtnis, speziell sein selbstreferenzieller Teil [das „integrierte Selbst“] auf zwischenmenschlichen Austausch ausgerichtet ist. In solchen Austauschprozessen können Wertschätzung und gegebenenfalls ein ehrliches und authentisches Lob erfahren werden.

All dies sind **starke Treiber** für den **I-Typus**. In einem Klima, das von **Ehrlichkeit, Vertrauen und menschlicher Nähe geprägt ist, dass Freiraum für individuelles Denken und Handeln lässt**, gelingt es ihnen am besten, **Höchstleistungen zu bringen**. **Anerkennung** ist ihnen wichtig, besonders wenn sie mehr emotional als sachlich vermittelt wird. Schwierigkeiten entstehen Menschen mit dieser Motivationsform, wenn es ihnen nicht gelingt, die vielen „Bälle“, die sie in der Luft jonglieren, zu koordinieren. Es kann ihnen passieren, dass sie zu vielen Ansprüchen gerecht werden wollen.

Die resultatorientierte Motivationsform (R)

Beim **R-Typ** steht das **Ergebnis** ["Resultat"] angestrebter Handlungen im **Vordergrund**. Diese Motivationsform ergibt sich aus der Verbindung von **Objekterkennung (OES)** und **Intentionsgedächtnis (IG)** *2.

Der resultatorientierte Stil (**R**) **braucht eine gewisse Sicherheit**, um die mit diesem Stil verbundene Kopplung negativer Emotionen wie Frustration und die **Furcht vor Fehlern kompensieren zu können**.



Beiden Systemen gemeinsam ist der punktuelle und sequenzielle [aneinandergerichte] Verarbeitungsfokus:

Pro Zeiteinheit kann nur ein "Objekt" (**OES**) beachtet werden bzw. zwei Schritte (**IG**).

Eine Aktivierung im Bereich des Objekterkennungssystems führt zu einer Information suchenden und detaillierten Wahrnehmung von Einzelheiten ["Objekten"]. Dieses System ist auf die **Vermeidung von Ungenauigkeiten und Fehler** ausgerichtet. Um die Motivation von Menschen dieses Motivationstyps anzuregen, müssen Arbeitsanweisungen **viele Detailinformationen** beinhalten, die die auszuführende Arbeit **genau beschreiben**.



Die Motivationsform des **R-Typs** ist geprägt durch **hohe Effizienz und Präzision**. Menschen mit diesem Motivationsstil können die **besondere Sorgfalt**, die mit diesem Stil verbunden ist, besonders dann entfalten, wenn sie spezifische Ziele klar vor Augen haben. **Regelmäßiges Feedback** zu ihrer Arbeit hilft ihnen sehr. Sie wollen wissen, wo sie auf dem Weg zum Ziel stehen:

- Bin ich im Zeitplan?
- Ist bisher alles fehlerfrei erledigt worden?
- Gibt es Änderungen in den Abläufen?

Klare, praktische und realistische Aufgabenstellungen helfen Menschen dieses Motivationsstils, schnell ins Handeln zu kommen. Klare Regeln, faktenorientierte, kurze und bündige Kommunikation sowie genaue Terminabsprachen schätzen sie sehr. Auf schwierigere Aufgaben bereiten sie sich **perfekt und gründlich** vor.

Stockt der Arbeitsfluss, weil es unvorhersehbare Probleme gibt, so benötigen sie Zeit und Raum, um ungestört und ruhig daran zu arbeiten. Die Investition lohnt sich. **Menschen des R-Typs werden mit gründlichen Lösungen aufwarten.**

Abschließend seien die beiden weiteren Motivationstypen kurz angedeutet:

MERKMALE E-TYP

Stärke

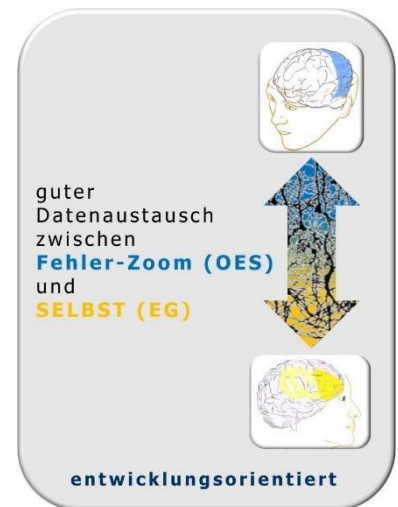
- ausdauernd
- systematischbeeinflussen
- kleinschrittig verbessernd

Arbeitsweise

- kreativ
- problemorientiert
- lernend am Detail

Motivation

- Anerkennung
- Möglichkeit zur Selbstkontrolle
- Umfangreiche Aufgabenstellung



MERKMALE W-TYP

Stärke

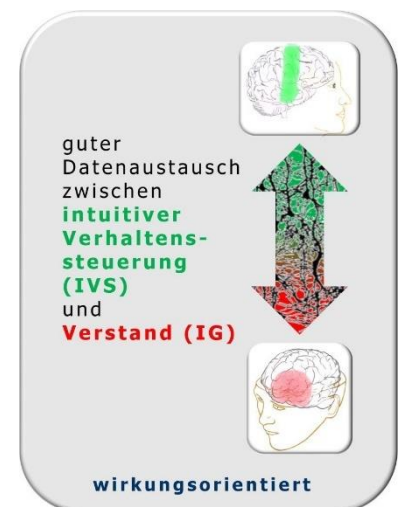
- visionieren
- beeinflussen
- führen

Arbeitsweise

- effektiv
- visionär
- komplex
- dynamisch wirkungsorientiert

Motivation

- Freiräume
- Möglichkeit, das Geschehen zu bestimmen langfristige Ziele



...

QUELLE

Julius Kuhl/David Scheffer/Bernhard Mikoleit/Alexandra Strehlau
Persönlichkeit und Motivation in Unternehmen



Weckruf: Notlage im Hirn

EIN LÄSTIGES 70 – 70 – 70 – 70 – 50 – 50 – 40 – 40

Die Sammlung der nachfolgenden Fakten könnte ein Anlass sein, noch einmal genauer hinzuschauen. Dies im Sinne,

- wie setzen wir unser Veränderungsvorhaben genau um?
- nehmen wir unsere Mitarbeitenden alle mit oder tun die nur so?

Das WOZU:

- **70 %** aller Veränderungsvorhaben in den letzten 60 Jahren scheiterten.
- **70 %** der Führungskräfte: „So kann es nicht weitergehen!“ ^{*1}
- **70 %** der Führungskräfte haben auf dem Weg in die Zukunft Selbstzweifel ^{*2}.
- **70 %** der Mitarbeiter fühlen sich emotional gering an den Arbeitgeber gebunden, 14 % gar nicht.
- **50 %** von den **70 %** sind auf der Suche nach einer neuen Stelle ^{*3}
- **50 %** der Unternehmen befinden sich in der Beschleunigungsfalle ^{*2}
- **40 %** – Sprung von 11 auf 15 Fehltage pro Jahr ^{*4}
- **40 %** mehr Kosten in Mrd. € an ausgefallener Produktion durch Krankheitstage ^{*5}

QUELLEN

^{*1}

Prof. Dr. Peter Kruse, [nextpractice GmbH](#)
 1.000 Einzelinterviews – 2013
[Vortrag YouTube](#): *Zukunft von Führung: Kompetent, kollektiv oder katastrophal?*
 Prof. Dr. Peter Kruse

^{*2}

Studie [Bertelsmann Stiftung](#) und [Uni St. Gallen](#), Prof. Heike Bruch –
Neue Arbeitswelt 2013
 Seit 20 Jahren, 100 Unternehmen mit 20.000 Mitarbeitende

^{*3}

[Gallup](#) Engagement Index in Deutschland 2022
 Die Werte sind seit 20 Jahren gleich.

^{*4}

[Statista](#)

^{*5}

Kosten in Mrd. €, ausgefallene Produktion:

- 2015: 64 Milliarden Euro
- 2021: 89 Milliarden Euro = **40 % Verschlechterung**

[KBV](#) - Kassenärztliche Vereinigung

[BAuA](#) - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Sorry.

Jedoch mit den obigen **70 – 70 – 70 – 70 – 50 – 50 – 40 – 40** ist gezielt kein Blumentopf zu gewinnen. Im besten Fall ergattert man zufällig ein traurig anzusehendes Pflänzchen, um im Bild zu bleiben.

AUFWAND

Weiteres Zähneknirschen beim Tun mit noch mehr energieraubender Disziplin.

Resultat

Weitere Verschiebungen bei **70 – 70 – 70 – 70 – 50 – 50 – 40 – 40**

HANDLUNGSERMUNTERUNG

- a) Kommen Sie Ihren zentralen sozialen Bedürfnissen [[Motive](#)] mit Leichtigkeit auf die Spur.
Unser **Verstand** lenkt uns hierzu meist in die falsche Richtung. **Bauch** und **Verstand** wollen dann in unterschiedliche Richtungen. Dies raubt Kraft, die im stressigen Alltag irgendwann nicht mehr da ist.

b)

Anregung:

Kommen Sie mit Unterstützung des Selbstmanagement-Trainings nach dem Zürcher Ressourcen Modell ([ZRM](#)) z. B. Ihrer Katzenmentalität auf die Spur.

Wenn man keine Katzen mag, gibt es unzählige weitere Metaphern im obigen Sinne.



Ein Mensch, der in 70 % seiner Zeit seine unbewussten sozialen [Bedürfnisse](#) befriedigt,

- erlebt regelmäßig Flow ^{*7},
- durchleidet keine [psychosomatischen Erkrankungen](#) und
- ist im Einklang mit sich und der Welt.

Mit Befriedigen ist gemeint, dass er weiß und benennen könnte,

- wie viel Nähe er privat und beruflich braucht,
- wie wichtig es ihm ist, täglich seine Leistung zu sehen, dafür anerkannt zu werden und darüber hinaus ständig dazulernen zu können,
- wie stark sein Motiv ist, etwas zu bewirken, sein Fachwissen weiterzugeben und/oder sich im positiven Sinne durchzusetzen und
- wie groß ist sein Streben nach freiem Selbstsein.

Dieser Mensch kann dann gezielt und bewusst dafür Sorge tragen, sich immer wieder in Situationen zu begeben oder Aufgaben zu übernehmen, die seine unbewussten Bedürfnisse befriedigen.

Denn nur dann stellen ihm seine **Gratis-Kraft-/Energiequellen** ^{*8} immer genügend Energie zur Verfügung, für die **Willenskraft**, **kluge Entscheidungen** und **kraftvolles Handeln**.

- c) Menschen, die nie gelernt haben, mit negativen Gefühlen umzugehen oder sie, wenn notwendig zuzulassen, sollten die Kompetenz zur **Selbstkonfrontation** erwerben. Sie fördert die Fähigkeit, Überlastungssignale rechtzeitig zu identifizieren und ernstzunehmen. Menschen können dann frühzeitig präventiv, bspw. gegen Herzbeschwerden oder Hörsturz aktiv werden.

Die einfachen Übungen hierfür lassen sich bei Bedarf mit viel Humor und/oder sachlich umsetzen – je nach Persönlichkeitstyp.

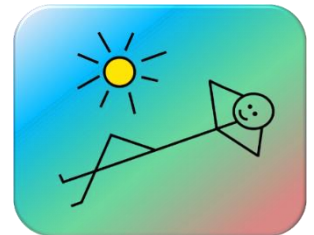
LEITSATZ

Regelmäßige Selbstkonfrontation erspart die große Krise,
privat und im Unternehmen.

Prof. Julius Kuhl

AKTIVIEREN SIE IHRE MAÑANA-KOMPETENZ

- d) Aktivieren die Fähigkeit, sich Pausen, Rituale und Muße wieder aktiv zu gönnen. Diese Kompetenz stellt einen wichtigen Schlüssel zu einem dauerhaft erfüllten und zufriedenen Leben dar. Sie entspricht einem modernen Ansatz in der Gesundheitsaufklärung:



**Weg vom Risikodenken und
hin zu den wirklichen Gesundheitsressourcen.**

Verlässlichkeit, Chancen, Perspektiven, gute Schulen, gute Chefs, gute Teams – das alles hat sehr viel mit Stressreduktion, unserem vegetativen Nervensystem, langfristigem Wohlergehen sowie Leistungsfähigkeit zu tun.

Mit einem Selbsttest können Sie sehr gut einschätzen, wo Ihre **Mañana-Zone** liegt - also wie Sie am einfachsten Ihre **Mañana-Kompetenz** aktivieren können. ^{*9}
Den Test erhalten Sie über meine Buchempfehlung, siehe ^{*9}.

Freuen Sie sich in der Ausgabe **#07** auf den

Säbelzahn timer

**DIE EVOLUTION LÄSST SICH MIT TIPPS &
TRICKS NICHT ÜBERLISTEN**

APROPÓS HILFE UND UNTERSTÜTZUNG

Wenn Sie der Auffassung sind, dass dieser Gesundheitsbrief hilfreich für Ihre Organisation und/oder Ihren Bekanntenkreis sein könnte, leiten Sie ihn gern weiter.

Online-Coaching

Mögliche Coachingziele

- Stärkung der Widerstandskraft [[Resilienz](#)]
- Immunisierung gegen
 - Stress im Homeoffice und/oder
 - Zukunftsangst

- **Hochaktuelle Workshopthemen** für Ihre Teams finden Sie [hier](#).
- **Alltagsrelevante Vortragsthemen** finden Sie [hier](#).
- **Vielfältige Coachinganliegen** finden Sie [hier](#).

Zu den Rahmenbedingungen und das Organisatorische lassen Sie uns zunächst gern telefonieren.

WERDEN SIE AKTIV

Rufen Sie einfach an: **0160 – 975 46 221**

oder senden Sie mir gern eine Interessensbekundung per E-Mail und lassen uns in einem kostenfreien Telefonat besprechen, wie ich Sie unterstützen kann.

Ganz herzliche Grüße und bleiben Sie innerlich sicher!

Hartmut Neusitzer

Ressourcencoach, Dozent, PSI-Kompetenzberater und
autorisierter Berater des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
[unternehmensWert:Mensch](#)

E-Mail: Hartmut.Neusitzer@Mein-Ressourcencoach.de

Homepage: www.Mein-Ressourcencoach.de

PS:

- [Kurzprofil](#)
- [Projektbeschreibungen](#)
- [Kundenstimmen](#)

VORSORGLICHER HINWEIS

Solange Sie in diesem Moment noch kein Internet auf dem PC oder Handy geöffnet haben, kann es sein, dass sich die gewünschte Seite oder beim Download der PDF-Dateien sich der richtige Zugang erst beim zweiten Klick öffnet.

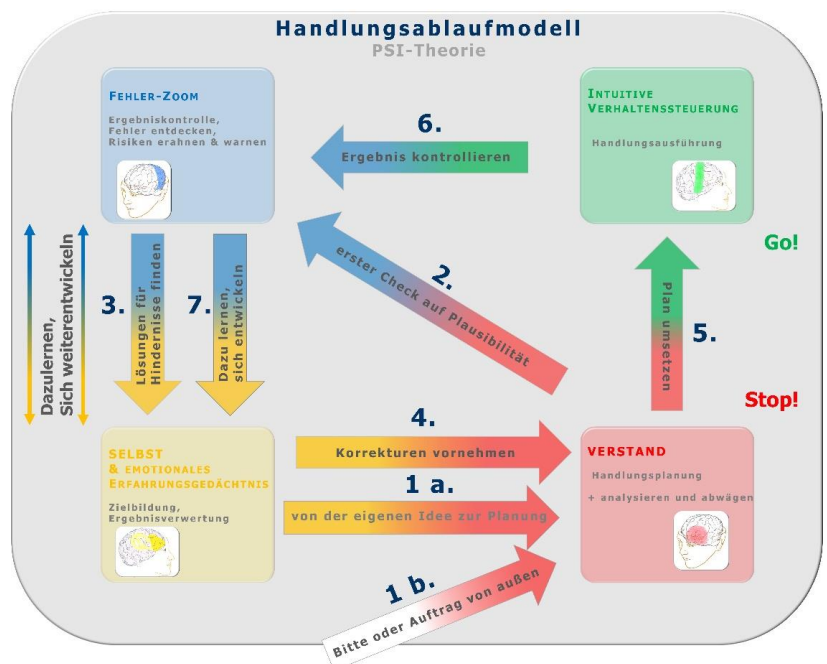
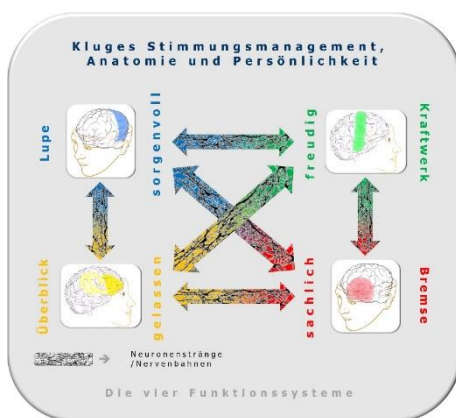
WISSENSVORSPRUNG

- [Kluge Führung durch Sie](#)
Sich in seiner Führungshaut wohlfühlen
- [EMOSCAN®](#)
Ein objektives Diagnostikverfahren
- [PSI-Theorie](#)
Verstehen, wie man wirklich "tickt"

*1

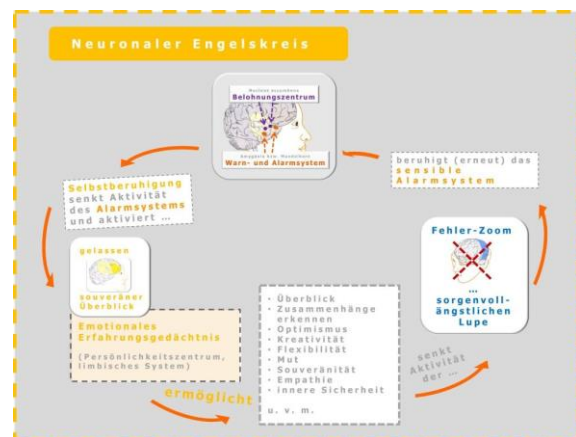
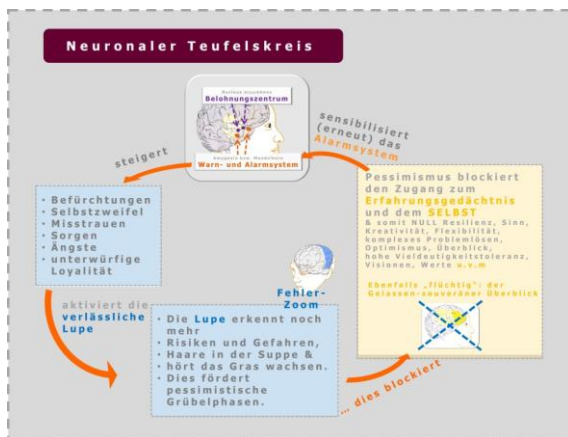
[YouTube-Kurzvideo](#) (09:55 Minuten):
Drei Fallbeispiele (ZRM-Training)
Min. 03:28 bis 06:28

*2

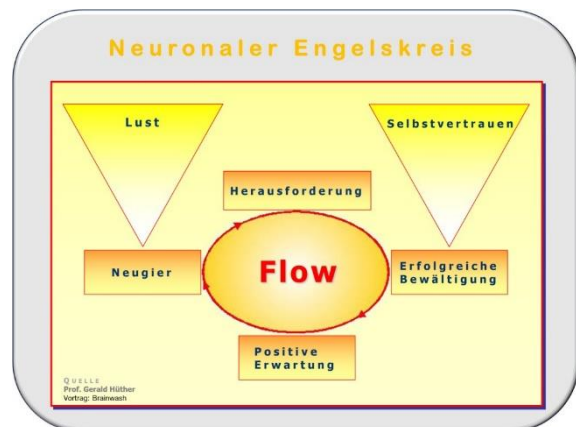
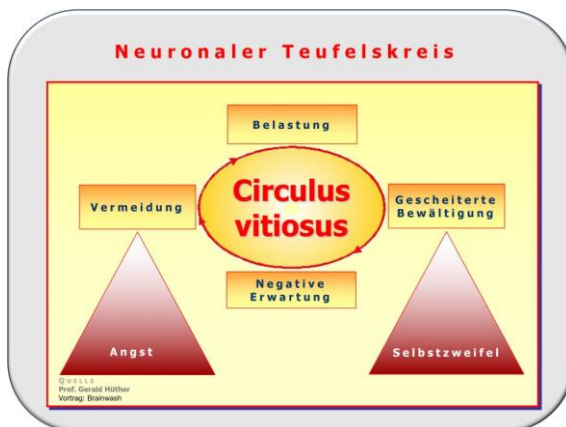


***3**

Im Sinne der PSI-Theorie:



Nach Gerald Hüther:



***4**

Ausschnitt YouTube-Vortrag [04:33 Minuten]

Sehr humorvoller Vortrag von [Gunter Dueck](#)

Wird das Agile doch wieder in Prozessen ertränkt?

***5**

ENDORPHIN = EUPHORIEHORMON

Es gehört zu den stimmungsaufhellenden Stoffen. Es senkt die Schmerzschwelle und wird deswegen unter akuter Belastung aktiv. Diese Wirkung kann extrem stark sein.

***6**

DOPAMIN = BEGEISTERUNGSHORMON

Es sorgt dafür, dass wir über einen längeren Zeitraum besonders aufmerksam und wach sind. Es bewirkt, dass wir stark motiviert sind, vor allem dann, wenn wir für unsere Aktivität zu einer nicht ganz so leichten Aufgabe eine Belohnung erhalten. Wir können dann mehr zieldienliche Informationen aufnehmen.

Ohne Dopamin ist man lust- und antriebslos. Bei einem Zuviel an Dopamin, wenn also ein Dopaminrausch zu lange anhält, wird aus der wachen Aufmerksamkeit rasch Erregtheit, dann

Aufgeregtheit und schließlich Fahrigkeit. Beispielsweise wechselt man dann sprunghaft von einer zur nächsten Aufgabe.

*7



Ziel dieses Konzeptes ist es, die Arbeitsfähigkeit in den unterschiedlichen Lebensphasen angemessen zu fördern und Flow zu ermöglichen. Bei einer Notlage im Hirn ist dies NICHT möglich [siehe Seite 6].

Haus der Arbeitsfähigkeit plus

Das Haus der Arbeitsfähigkeit besteht aus vier Stockwerken:

1. Arbeit, Arbeitsplatz und Arbeitsanforderungen
2. Werte, Einstellungen, Sinn und Motivation
3. Qualifikation, Kompetenzen, Wissen, Potentiale und Ressourcen
4. Gesundheit und Leistungsfähigkeit
5. **plus:** *1 Wissenschaftliches Fundament, durch aktuellen Stand der Salutogenese-, Persönlichkeits- und Gehirnforschung
Siehe Online-Veranstaltung auf Seite 6 unten.

Mit einem Goldklümpchen-Dreamteam seine komplexe Zukunft wuppen.

6. Faktoren außerhalb der Arbeit

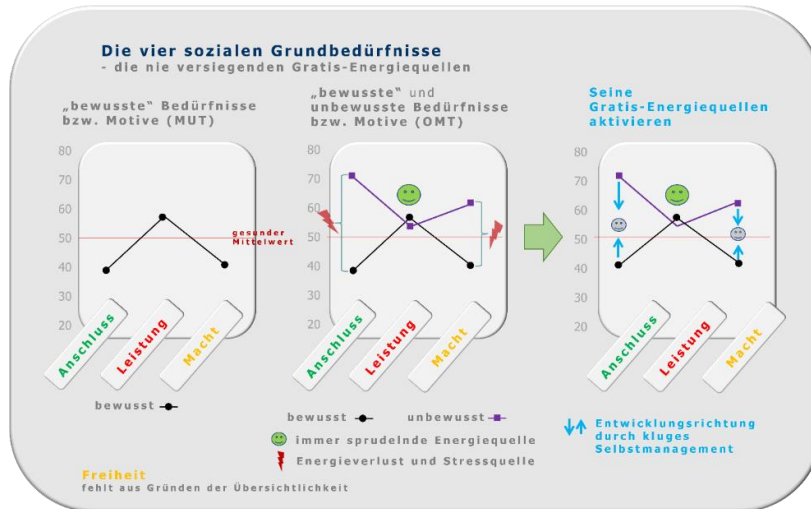
*1

Das **plus** wurde von mir als Ergänzung den ursprünglichen fünf Stockwerken hinzugefügt.

Vertiefung siehe Betriebliches Gesundheitsmanagement [BGM] [hier](#).



*8



Die Differenzen zwischen bewussten und unbewussten Bedürfnissen lassen sich über eine [Diagnostik](#) ermitteln. Die Ergebnisse lösen bei Menschen immer ein Aha-Erleben aus.

Vor einem Workshop oder Coaching lässt sich mit den Ergebnissen sehr schnell und leicht verständlich die Entwicklungsrichtung darstellen.

*9

Am weiterführendsten und für Sie hilfreich könnte es sein, wenn Sie sich gleich das Buch

Maja Storch/Frank Krause

Mañana-Kompetenz

Entspannung als Schlüssel zum Erfolg

bei [AMAZON](#) bestellen.

Dort finden Sie den Test mit prägnant-hilfreichen Erläuterungen und Anregungen.

QUELLEN UND WEITERE LITERATUREMPFEHLUNGEN

- Maja Storch/Julius Kuhl
Die Kraft aus dem Selbst
Sieben PsychoGyms für das Unbewusste
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Jens-Uwe Mertens/Julius Kuhl
Die Kunst der Selbstmotivierung
Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Eskil Burck
Angst
Was hilft wirklich gegen Angst und Panikattacken?
Die effektivsten Strategien aus Sicht der Forschung!
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Gerald Hüther
Biologie der Angst
Wie aus Stress Gefühle werden
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Gerhard Roth
Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten
Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Julius Kuhl/David Scheffer/Bernhard Mikoleit/Alexandra Strehlau
Persönlichkeit und Motivation in Unternehmen
Anwendung der PSI-Theorie in Personalauswahl und -entwicklung
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Maja Storch/Julius Kuhl
Die Kraft aus dem Selbst
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Antonio R. Damasio
Descartes' Irrtum
Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn
- Bei [AMAZON](#) bestellen
- Dr. Maja Storch
Das Geheimnis kluger Entscheidungen
Von Bauchgefühl und Körpersignalen
- Bei [AMAZON](#) bestellen