

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	11
2.	Was lesen Sie in diesem Buch?	14
3.	Einleitung	16
3.1	Wie konstruieren Sie Ihre Welt?	18
3.2	Sind psychologische Modelle im Arbeitsalltag brauchbar?	22
4.	In Mustern verläuft das ganze Leben	26
5.	Überblick über das Modell	29
5.1	Übersicht.	29
5.2	Die Leistungsmuster	30
5.3	Die Sensibilitäten	31
5.4	Die Grundprägungen	31
5.5	Umgang mit Charaktermustern	32
6.	Wer sind die high performers? – Die Leistungsmuster	33
6.1	Der Einzelteil-Arbeiter: Erfolgreich arbeiten mit System	34
6.1.1	Wie arbeiten sie?	35
6.1.2	Was können sie gut?	36
6.1.3	Was können sie weniger gut?	38
6.1.4	Wie werden sie geführt?	39
6.1.5	Wie ist das Entwicklungspotenzial? Was ist hilfreich für sie zum Lernen?	40
6.1.6	Was machen sie zu Hause?	41
6.2	Der Am-Stück-Arbeiter: Erfolgreich arbeiten mit Schwung	42
6.2.1	Wie arbeiten sie?	42
6.2.2	Was können sie gut?	44

6.2.3	Was können sie weniger gut?	45
6.2.4	Wie werden sie geführt?	47
6.2.5	Wie ist das Entwicklungspotenzial? Was ist hilfreich für sie zum Lernen?	49
6.2.6	Was machen sie zu Hause?	50
6.3	Der Druck-Arbeiter: Erfolgreich arbeiten unter Druck. ...	50
6.3.1	Wie arbeiten sie?	51
6.3.2	Was können sie gut?	53
6.3.3	Was können sie weniger gut?	55
6.3.4	Wie werden sie geführt?	57
6.3.5	Wie ist das Entwicklungspotenzial? Was ist hilfreich für sie zum Lernen?	58
6.3.6	Was machen sie zu Hause?	59
6.4	Das Zusammenspiel der Leistungsmuster	60
6.4.1	Resonanzen auf das Druck-Muster.	61
6.4.2	Resonanzen auf das Einzelteil-Muster	62
6.4.3	Resonanzen auf das Am-Stück-Muster	63
6.5	Wer sind nun die high performers?	65
7.	Interview mit Andreas Hug, Hug AG Malters	66
8.	Lernprozesse verhindern – Die Sensibilitäten	68
8.1	Lernprozesse in Organisationen	68
8.2	Der Bohm'sche Dialog als Voraussetzung kollektiver Lernprozesse	70
8.3	Verengungsmuster verhindern Lernprozesse in Organisationen	72
8.4	Was ist eine Verengung?	73
8.5	Wertsensibilität: Ich bin der Grösste! Ich bin die Grösste!	84
8.5.1	Fragen	84
8.5.2	Das alltägliche Thema	84
8.5.3	Die Verengungsdynamik	85
8.5.4	Die zwei Pole	87
8.5.5	Was geht gut?	88

8.5.6	Was geht weniger gut?	89
8.5.7	Was sind die Resonanzen der Kolleginnen und Kollegen?	90
8.5.8	Was sind die Lern-Bewegungen?	91
8.6	Machtsensibilität: Alles im Griff! Alles unter Kontrolle! ..	94
8.6.1	Fragen	94
8.6.2	Das alltägliche Thema	94
8.6.3	Die Verengungsdynamik	96
8.6.4	Die zwei Pole	97
8.6.5	Was geht gut?	98
8.6.6	Was geht weniger gut?	100
8.6.7	Was sind die Resonanzen der Kolleginnen und Kollegen?	102
8.6.8	Was sind die Lern-Bewegungen?	103
8.7	Vertrauenssensibilität: Wer nicht für mich ist, ist gegen mich!	105
8.7.1	Fragen	105
8.7.2	Das alltägliche Thema	106
8.7.3	Die Verengungsdynamik	107
8.7.4	Die zwei Pole	110
8.7.5	Was geht gut?	111
8.7.6	Was geht weniger gut?	112
8.7.7	Was sind die Resonanzen der Kolleginnen und Kollegen?	113
8.7.8	Was sind die Lern-Bewegungen?	114
8.8	Problemsensibilität: Es könnte schwierig werden!	117
8.8.1	Fragen	117
8.8.2	Das alltägliche Thema	117
8.8.3	Die Verengungsdynamik	119
8.8.4	Die zwei Pole	120
8.8.5	Was geht gut?	121
8.8.6	Was geht weniger gut?	121
8.8.7	Was sind die Resonanzen der Kolleginnen und Kollegen?	122
8.8.8	Was sind die Lern-Bewegungen?	123

8.9	Regelsensibilität: So was macht man einfach nicht!	125
8.9.1	Fragen	125
8.9.2	Das alltägliche Thema	125
8.9.3	Die Verengungsdynamik.....	128
8.9.4	Die zwei Pole	129
8.9.5	Was geht gut?	130
8.9.6	Was geht weniger gut?.....	131
8.9.7	Was sind die Resonanzen der Kolleginnen und Kollegen?.....	132
8.9.8	Was sind die Lern-Bewegungen?.....	133
8.10	Intensitätssensibilität: Höhepunkte doppelt genießen! ..	134
8.10.1	Fragen	134
8.10.2	Das alltägliche Thema	135
8.10.3	Die Verengungsdynamik.....	136
8.10.4	Die zwei Pole	139
8.10.5	Was geht gut?.....	140
8.10.6	Was geht weniger gut?.....	141
8.10.7	Was sind die Resonanzen der Kolleginnen und Kollegen?.....	141
8.10.8	Was sind die Lern-Bewegungen?.....	143
8.11	Symptomsensibilität: Wie soll ich nur leben mit meinen Symptomen?	144
8.11.1	Fragen	144
8.11.2	Das alltägliche Thema	145
8.11.3	Die Verengungsdynamik.....	146
8.11.4	Die zwei Pole	149
8.11.5	Was geht gut?.....	150
8.11.6	Was geht weniger gut?.....	150
8.11.7	Was sind die Resonanzen der Kolleginnen und Kollegen?.....	150
8.11.8	Was sind die Lern-Bewegungen?.....	151
8.12	Angstsensibilität: Alles/nichts macht Angst!	152
8.12.1	Fragen	152
8.12.2	Das alltägliche Thema	153
8.12.3	Die Verengungsdynamik.....	154

8.12.4	Die zwei Pole	157
8.12.5	Was geht gut?	157
8.12.6	Was geht weniger gut?	158
8.12.7	Was sind die Resonanzen der Kolleginnen und Kollegen?	158
8.12.8	Was sind die Lern-Bewegungen?	159
8.13	Aufmerksamkeitssensibilität: Der Flipperkasten im Kopf	161
8.13.1	Fragen	161
8.13.2	Das alltägliche Thema	162
8.13.3	Die Verengungsdynamik	164
8.13.4	Die zwei Pole	165
8.13.5	Was geht gut?	165
8.13.6	Was geht weniger gut?	166
8.13.7	Was sind die Resonanzen der Kolleginnen und Kollegen?	166
8.13.8	Was sind die Lern-Bewegungen?	167
8.14	Wie können Sie die Verengungen meistern?	168
8.14.1	Sie verstehen die Sensibilitäten und die Verengungen	169
8.14.2	Sie kennen den Unterschied zwischen «weit» und «eng»	170
8.14.3	Sie können Ihre Verengung erkennen und begleiten	171
8.14.4	Sie kennen die Ausgänge und können diese nutzen	175
8.14.5	Sie lernen, zu entscheiden	177
8.14.6	Sie können eine Verengung im Team begleiten	179
9.	Interview mit Dr. Jürgen Robe, narkose.ch	186
10.	Menschen und Beziehungen – Die Grundprägungen	191
10.1	Die Existenzsuchenden: Bin ich willkommen hier?	195
10.1.1	Wie sind sie?	195
10.1.2	Was können sie gut?	197

10.1.3	Was können sie weniger gut?	198
10.1.4	Was ist ihre Lern-Bewegung?	199
10.2	Die Austauschsuchenden: Ist genug wirklich genug?	199
10.2.1	Wie sind sie?	200
10.2.2	Was können sie gut?	201
10.2.3	Was können sie weniger gut?	202
10.2.4	Was ist ihre Lern-Bewegung?	202
10.3	Die Formsuchenden: Wie ist das bei mir eigentlich wirklich?	203
10.3.1	Wie sind sie?	203
10.3.2	Was können sie gut?	206
10.3.3	Was können sie weniger gut?	208
10.3.4	Was ist ihre Lern-Bewegung?	210
10.4	An der Schnittstelle zwischen den Welten	211
10.4.1	Die Irritationen der Existenzsuchenden	211
10.4.2	Die Irritationen der Austauschsuchenden	212
10.4.3	Die Irritationen der Formsuchenden	212
11.	Das Zusammenspiel der Muster	214
11.1	Individuelle Lernbewegungen	214
11.2	Die Bedeutung des Modells für Organisationen	215
12.	Schlusswort	218
13.	Dank	219
14.	Autor	220
15.	Glossar	221
16.	Literatur	224