

HUMAN PERFORMANCE GUIDE®



Auswertung vom 17.10.2026

SIZE PROZESS® und TOP im JOB GmbH®
Alle Rechte vorbehalten.

Es ist ohne schriftliche Genehmigung von SIZE PROZESS® oder der TOP im JOB® GmbH nicht erlaubt, diesen SIZE PROZESS® Human Performance Guide® oder Teile auf fotomechanischen Weg (Fotokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen oder unter Verwendung elektronischer oder mechanischer Systeme zu speichern, systematisch auszuwerten oder zu verbreiten. Wir verarbeiten Ihre Daten ausschließlich auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen (DSGVO).

SIZE PROZESS® ist eine Marke der TOP IM JOB GmbH, A-4614 Marchtrenk, Nico-Dostal-Str. 4 | +43 (0) 7243 53198 12
info@sizeprozess.at | www.sizeprozess.at | FN306800b | Landesgericht Wels | ATU 64023899

1. EINFÜHRUNG	4
2. PERSÖNLICHKEITSSTILE VON MUSTERPROFIL	5
2.1 PERSÖNLICHKEITSSTILE IM ALLTAG	6
2.1.1 Wie lebe ich meine Persönlichkeit im Alltag?	6
2.2 WIE MÖCHTEN SIE VERMUTLICH GERNE VON ANDEREN GESEHEN WERDEN - IHRE ROLLEN	7
2.2.1 Welche Persönlichkeitsstile Sie vermutlich zur Erfüllung Ihrer Rollenanforderungen einsetzen .	7
2.3 WAS ERWARTEN SIE VERMUTLICH VON SICH SELBST?	8
2.3.1 Wie Sie sich selbst sehen und welche Erwartungen Sie an sich stellen	8
2.3.2 Ihr positiv wertorientiertes Potenzial zur Bewältigung von Lebensherausforderungen	8
2.4 MÖGLICHERWEISE EINSCHRÄNKENDE VERHALTENSMUSTER IN STRESSSITUATIONEN . .	9
2.5 CHARAKTERISTIK IHRER KERNPERSÖNLICHKEIT	9
2.5.1 Ihre bevorzugte Wahrnehmungslogik	9
2.5.2 Ihre bevorzugte Beziehungsvorstellung	9
2.6 KERNPERSÖNLICHKEIT EINFÜHLSAME PERSÖNLICHKEITSSTIL	10
2.6.1 Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen	10
2.6.2 Zusammenarbeit	10
2.6.3 Mögliche Grundannahmen aus Ihrem einfühlsamen Persönlichkeitsstil	11
2.7 WERTEORIENTIERTER PERSÖNLICHKEITSSTIL	12
2.7.1 Als aktueller Lebensabschnitt	12
2.8 IHR BEVORZUGTER KOMMUNIKATIONS-STIL	13
2.9 BEVORZUGTE ART DER KONTAKTAUFNAHME	13
3. IHRE TALENTE UND STÄRKEN	14
3.1 TALENTE UND STÄRKEN AUS DEM EINFÜHLSAMEN PERSÖNLICHKEITSSTIL	14
3.2 TALENTE UND STÄRKEN AUS DEM AKTIVEN PERSÖNLICHKEITSSTIL	15
3.3 TALENTE UND STÄRKEN AUS DEM WERTEORIENTIERTEN PERSÖNLICHKEITSSTIL	16
3.4 ENERGIEVERTEILUNG IHRER BEGABUNGEN UND STÄRKEN	17
3.5 POTENZIALE, DIE SIE ERFOLGREICH AKTIVIEREN KÖNNEN	19
3.6 ENTWICKLUNGSPOTENZIAL AKTIVER PERSÖNLICHKEITSSTIL	20
4. IHRE LEBENS- UND KRAFTQUELLEN	21
4.1 WICHTIGE PSYCHOLOGISCHE GRUNDBEDÜRFNISSE	21
4.2 IHRE LANDKARTE FÜR ARBEITSZUFRIEDENHEIT	22
4.3 IHRE DERZEIT WICHTIGSTEN PSYCHOLGISCHE GRUNDBEDÜRFNISSE	23
4.3.1 Aktueller Lebensabschnitt	23
5. WENN SIE DIE INNERE BALANCE VERLIEREN	24
5.1 STRESS IST FÜR JEDEN ETWAS ANDERES!	24
5.2 DERZEITIGE EMOTIONALE STABILITÄT UNTER STRESS	25
5.3 DYNAMIK UNTER STARKEM STRESS	26
5.4 BEACHTEN SIE BITTE!	27
5.5 WAS SIE VON SICH SELBST ERWARTEN	27
5.6 TIPPS UND IDEEN	28
5.6.1 Tipps und Ideen zum Auftanken Ihrer Lebens- und Kraftquellen aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil	28

5.7 DYNAMIK UNTER LEICHTEM STRESS	29
5.8 TIPPS UND IDEEN	31
5.8.1 Tipps und Ideen zum Auftanken Ihrer Lebens- und Kraftquellen aus dem wertorientierten Persönlichkeitsstil	31
5.9 DRAMA-DREIECK	32
5.9.1 Ihre Tendenzen im Drama-Dreieck	33
5.9.2 Retter-Rolle	34
5.9.3 Verfolger-Rolle	35
5.9.4 Was können Sie tun, um aus dem Drama-Dreieck auszusteigen?	36
6. IHR PERSÖNLICHKEITSPROFIL IM ÜBERBLICK	37
6.1 CHARAKTERISTIK IHRER KERNPERSÖNLICHKEIT	37
6.2 IHRE TALENTE UND STÄRKEN	37
6.3 IHRE BEVORZUGTE WAHRNEHMUNGSLOGIK	37
6.4 TYPISCHE ROLLEN IM ALLTAG	37
6.5 MÖGLICHE SCHLÜSSELTHEMEN FÜR ENTWICKLUNG	38
6.6 PERSÖNLICHKEITSSTIL, DER DERZEIT ZUNEHMEND AN BEDEUTUNG GEWINNT:	39
6.6.1 (aktueller Lebensabschnitt)	39

1. EINFÜHRUNG

Willkommen, Musterprofil, zu Ihrem SIZE PROZESS® Persönlichkeitsprofil.

Dieses Persönlichkeitsprofil basiert auf den Konzepten und wissenschaftlichen Erkenntnissen der Transaktionsanalyse sowie deren modernen Weiterentwicklungen aus systemischer Psychologie, Kommunikations- und Persönlichkeitsforschung.

Das SIZE PROZESS® Persönlichkeitsprofil ist kein psychologischer Test, sondern eine strukturierte Selbsteinschätzung Ihrer Persönlichkeitsanteile, Stärken, Talente und Entwicklungspotenziale. Es unterstützt Sie dabei, sich selbst bewusster wahrzunehmen und Ihre bevorzugten Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster besser zu verstehen.

Dieses Profil ist als eine Art „Landkarte“ zu verstehen. Es beschreibt keine endgültigen Wahrheiten über Ihre Persönlichkeit, sondern liefert Hypothesen über mögliche Verhaltensweisen, psychologische Grundbedürfnisse und innere Muster, die sich aus Ihren Antworten im SIZE PROZESS® Fragebogen ergeben haben.

Dabei macht dieses Persönlichkeitsprofil keine Aussagen über Ihre fachlichen Kompetenzen, Ihre Intelligenz oder Ihre berufliche Leistungsfähigkeit. Menschen können auch in Bereichen sehr erfolgreich sein, die ihnen langfristig möglicherweise viel Energie kosten.

Passen jedoch Ihre stärker ausgeprägten Persönlichkeitsstile gut zu Ihren beruflichen oder privaten Anforderungen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Ihre Aufgaben mit mehr Freude, Motivation und innerer Stimmigkeit erleben und Ihre natürlichen Stärken und Talente erfolgreich entfalten können.

Darüber hinaus kann Ihnen dieses Persönlichkeitsprofil Hinweise auf mögliche „ungehobene Schätze“ geben – also auf Potenziale, Fähigkeiten und Ressourcen, die in Ihnen angelegt sind und möglicherweise noch stärker entwickelt und genutzt werden können.

Das Profil beschreibt außerdem mögliche Verstimmungs- und Stressmuster. Diese zeigen sich häufig dann, wenn Menschen unter Druck geraten, ihre innere Balance verlieren oder in belastenden Situationen auf vertraute, oft unbewusste Verhaltensmuster zurückgreifen. Solche Muster können zeitweise den flexiblen Zugang zu den eigenen Stärken und Potenzialen einschränken.

Nutzen Sie dieses Persönlichkeitsprofil als wertvolle Unterstützung für Ihre persönliche und berufliche Entwicklung, für mehr Selbstreflexion sowie für ein bewussteres Verständnis von Kommunikation, Zusammenarbeit und zwischenmenschlichen Beziehungen.

Falls Sie Fragen zu Ihrem Profil haben, wenden Sie sich gerne an Ihre zertifizierten SIZE PROZESS® Trainer*innen oder Berater*innen. Sie begleiten Sie gerne auf Ihrem persönlichen Lern- und Entwicklungsprozess.

Wir wünschen Ihnen beim Lesen Ihres Persönlichkeitsprofils viele interessante Erkenntnisse und anregende Impulse.

Ihr SIZE PROZESS® Team

2. PERSÖNLICHKEITSSTILE VON MUSTERPROFIL

Die Energieverteilung in unseren verschiedenen Persönlichkeitsanteilen ist überwiegend das Ergebnis der Einflüsse der Umgebung, in der wir aufgewachsen sind.

Die unterschiedliche Energieverteilung in unseren Persönlichkeitsanteilen führt zur Ausbildung von ganz bestimmten Persönlichkeitsstilen mit typischen Merkmalen.

Diese Persönlichkeitsstile bestimmen unsere Stärken und Talente und sie beeinflussen uns, wie wir unsere Umgebung wahrnehmen und uns verhalten.

Wir unterscheiden sechs verschiedene Persönlichkeitsstile

- den Analytischen
- den Einfühlsamen
- den Werteorientierten
- den Kreativen
- den Aktiven
- den Ruhigen

Die Ausprägung der einzelnen integrierten Persönlichkeitsstile in der nachstehenden Grafik stellt dar, welche Persönlichkeitsstile Sie anderen Personen gegenüber bevorzugen und welche Sie im Gegenteil nur selten gegenüber Ihrer Umwelt, im Beruf und Privatleben einsetzen.

2.1 PERSÖNLICHKEITSSTILE IM ALLTAG

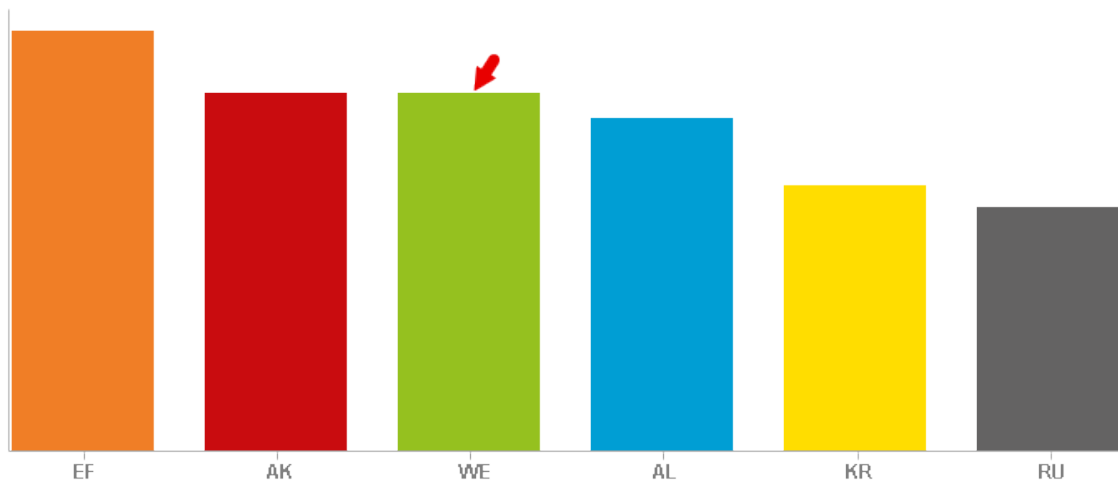
2.1.1 Wie lebe ich meine Persönlichkeit im Alltag?

Ihre Persönlichkeit bildet ein dynamisches ICH-SYSTEM, das aus sechs miteinander verbundenen Persönlichkeitsstilen besteht. Diese stehen in einer ständigen Wechselwirkung zueinander sowie mit den Anforderungen und Erwartungen Ihres sozialen Umfeldes.

Die Grafik zeigt, wie sich Ihre Persönlichkeitsstruktur nach Ihrer Selbsteinschätzung im Denken, Fühlen, Verhalten sowie in Ihren Wirklichkeitslogiken und Beziehungserwartungen im Alltag ausdrückt und welche Persönlichkeitsstile dabei derzeit vermutlich stärker oder schwächer aktiviert sind.

Aktueller Lebensabschnitt (roter Pfeil):

Der rote Pfeil kennzeichnet den Persönlichkeitsstil, dessen psychologische Grundbedürfnisse nach Ihrer Selbsteinschätzung derzeit besonders im Vordergrund stehen. Er weist auf Ihren **aktuellen Lebensabschnitt** hin und gibt Hinweise darauf, welche Entwicklungsthemen sowie Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster Ihr Erleben und Handeln gegenwärtig besonders prägen.



AK = Aktiv
AL = Analytisch
EF = Einfühlsam
KR = Kreativ
RU = Ruhig
WE = Wertorientiert

2.2 WIE MÖCHTEN SIE VERMUTLICH GERNE VON ANDEREN GESEHEN WERDEN - IHRE ROLLEN

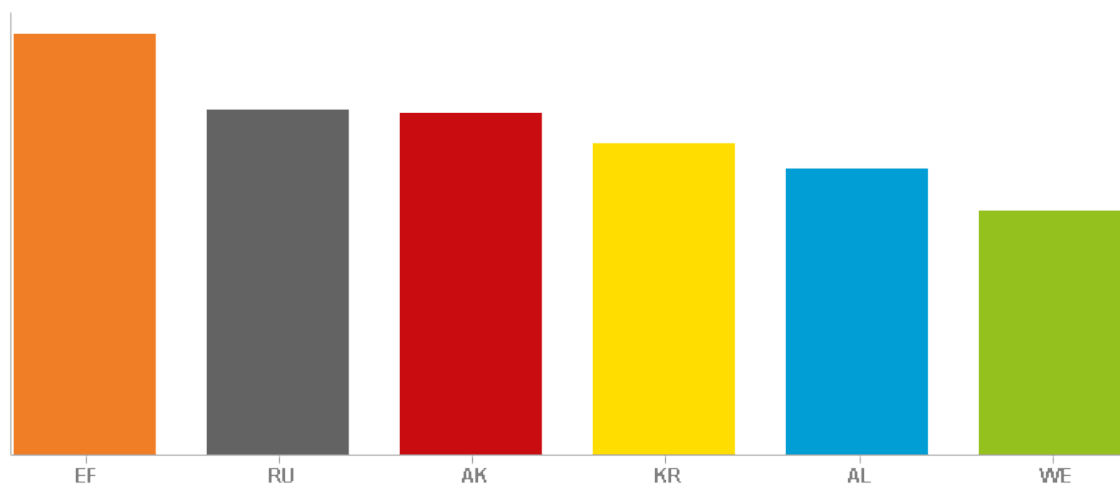
2.2.1 Welche Persönlichkeitsstile Sie vermutlich zur Erfüllung Ihrer Rollenanforderungen einsetzen

Ihr Denken, Fühlen und Verhalten wird nicht nur durch Ihre Persönlichkeit geprägt, sondern auch durch die unterschiedlichen **Rollen**, die Sie in Ihrer Familie, im Freundeskreis, in Teams oder im beruflichen Umfeld einnehmen.

Jede Rolle ist mit bestimmten Erwartungen, Einstellungen und Verhaltensweisen verbunden. Wie Sie Ihre Rollen gestalten, hängt sowohl von den **Erwartungen Ihres Umfeldes** als auch von Ihren eigenen Ansprüchen und Vorstellungen darüber ab, **wie Sie von anderen wahrgenommen werden möchten**.

Dabei spielen **bewusste Entscheidungen ebenso eine Rolle wie unbewusste Einstellungen, Erfahrungen und Verhaltensmuster**. Rollen sind nicht mit Persönlichkeitsstilen gleichzusetzen. Dennoch beeinflussen die Charakteristika Ihrer Persönlichkeit, wie Sie Ihre Rollen wahrnehmen, gestalten und ausfüllen.

Die nachstehende Grafik zeigt, welche Persönlichkeitsstile Sie derzeit vermutlich bevorzugt einsetzen, um Ihren Rollenanforderungen gerecht zu werden und von anderen so wahrgenommen zu werden, wie Sie es sich wünschen.



2.3 WAS ERWARTEN SIE VERMUTLICH VON SICH SELBST?

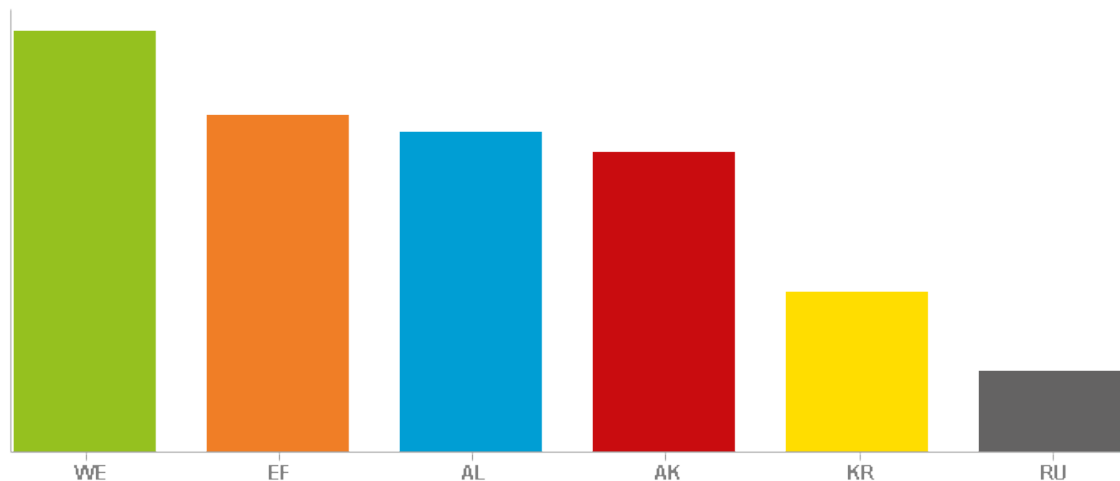
2.3.1 Wie Sie sich selbst sehen und welche Erwartungen Sie an sich stellen

Diese Auswertung zeigt Ihre **relativ stabile Persönlichkeitsstruktur (Kernpersönlichkeit)**. Sie gibt Hinweise darauf, welche Eigenschaften der sechs Persönlichkeitsstile Sie langfristig prägen und welche inneren Selbstanforderungen Sie entwickelt haben.

Ihre Kernpersönlichkeit wird in der Regel durch das Zusammenspiel von mindestens einem dominierenden **Überlebensstil** und einem **Leistungsstil** geprägt.

- **Überlebensstile** (Aktiv, Ruhig, Werteorientiert) entwickeln sich nach dem SIZE PROZESS® Modell vor allem in den ersten beiden Lebensjahren. Sie beschreiben grundlegende Muster, mit denen Menschen oftmals versuchen, sich zu schützen und Sicherheit zu gewinnen.
- **Leistungsstile** (Analytisch, Einfühlsam, Kreativ) entwickeln sich nach dem Modell vor allem zwischen dem zweiten und sechsten Lebensjahr. Sie beschreiben, wie Menschen häufig lernen, mit Erwartungen an ihr Verhalten und ihre Leistungen umzugehen.

Die nachstehende Grafik gibt Hinweise darauf, welche Eigenschaften Sie sich vermutlich selbst zuschreiben und welche Erwartungen Sie an sich selbst stellen.



2.3.2 Ihr positiv werteorientiertes Potenzial zur Bewältigung von Lebensherausforderungen

Um im Alltag auf sich selbst aufzupassen, versuchen Sie möglichst alles „richtig“ zu machen! In wichtigen Situationen verhalten Sie sich zunächst zurückhaltend, um Menschen und Situationen zunächst einschätzen und beurteilen zu können, ehe Sie agieren.

2.4 MÖGLICHERWEISE EINSCHRÄNKENDE VERHALTENSMUSTER IN STRESSSITUATIONEN

Wenn diese Verhaltensstrategien beim Lösen von Problemen im Alltag aus Ihrer Sicht nicht zum gewünschten Erfolg führen, greifen Sie auf nachstehende Strategie zurück:

Sie versuchen, Ihre Bedürfnisse durch hyperwachsameres und stark kontrollierendes Verhalten – sich selbst und Ihrer Umwelt gegenüber – zu befriedigen! Sie achten misstrauisch auf jede Nuance des Geschehens in Ihrem Umfeld. Sie gehen davon aus, dass alles o. k. sein wird, wenn Sie alles um sich herum kontrollieren können. Sie tun sich schwer, Gefühle und Nähe (vor allem im beruflichen Bereich) zuzulassen.

2.5 CHARAKTERISTIK IHRER KERNPERSÖNLICHKEIT

Sie mögen es, mit Menschen in Kontakt zu sein und ihnen zu helfen, sich gut zu fühlen. Kennzeichnend für Sie sind Ihre Warmherzigkeit, Ihr Einfühlungsvermögen, Ihre Fürsorglichkeit und Ihr kooperatives Verhalten. Sie leben vor allem in und für Beziehungen. Das eigene und das Wohlbefinden anderer sowie eine gute Atmosphäre sind wesentlich für Sie. Sie sind gerne bereit, in einfühlsamer und verständnisvoller Weise für andere da zu sein, sich auf-richtig um die Gefühle anderer zu kümmern und dazu beizutragen, dass alle zufrieden sind. Sie geben tendenziell lieber als zu nehmen.

2.5.1 Ihre bevorzugte Wahrnehmungslogik

Sie nehmen Menschen, Dinge und Situationen in erster Linie über den Filter Ihrer Gefühle wahr. Aspekte, die mit Empfindungen und der Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen zusammenhängen, sind für Sie sehr wichtig.

2.5.2 Ihre bevorzugte Beziehungsvorstellung

Sie genießen es, Menschen um sich zu haben. Sie schätzen Beziehungen sehr hoch ein, die von gegenseitigem Geben und Nehmen geprägt sind. Sie sind gesellig, lieben es zu unterhalten und sorgen dafür, dass andere um Sie herum sich gut fühlen und glücklich sind. Sie zeigen Gefühle und setzen diese in der Kommunikation natürlich und frei ein.

2.6 KERNPERSÖNLICHKEIT EINFÜHLSAME PERSÖNLICHKEITSSTIL

2.6.1 Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen

Aus Ihrem einfühlsamen Persönlichkeitsstil heraus nehmen Sie Ihre Umwelt sowie Aufgaben und Probleme vermutlich vor allem über Ihr Gefühl und Ihr Gespür für Menschen wahr. Ihr Motto könnte lauten: zuerst fühlen, dann denken und erst danach handeln.

Sie schätzen wahrscheinlich menschliche Beziehungen und achten aufmerksam darauf, wie es anderen Menschen geht und welche Stimmung in Ihrem Umfeld wahrnehmbar ist. Lösungen entstehen für Sie möglicherweise eher im gemeinsamen Austausch als im Alleingang. Dabei beziehen Sie die Sichtweisen anderer gerne mit ein und versuchen, unterschiedliche Interessen miteinander zu verbinden.

Eine angenehme Atmosphäre und ein wertschätzender Umgang miteinander bilden für Sie wahrscheinlich eine wichtige Grundlage für gelingende Zusammenarbeit. Sie möchten vermutlich in erster Linie als Mensch gesehen und angenommen werden und erleben Verbundenheit als wichtige Basis für Vertrauen und Kooperation.

Ihr Augenmerk richtet sich möglicherweise nicht nur auf das Ergebnis, sondern ebenso auf den Weg dorthin und die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen. Daher kann es vorkommen, dass Sie die Bedürfnisse anderer Menschen stärker berücksichtigen als rein sachliche Prioritäten oder eigene Anliegen zurückstellen, weil für Sie ein gutes Miteinander oftmals wichtiger erscheint als der bloße Erfolg.

2.6.2 Zusammenarbeit

Aus Ihrem einfühlsamen Persönlichkeitsstil heraus gestalten Sie Zusammenarbeit vor allem über gute Beziehungen und gegenseitiges Vertrauen. Sie spüren häufig, was Menschen brauchen, nehmen Stimmungen schnell wahr und schaffen ein Klima, in dem sich andere sicher und gesehen fühlen. Vertrauen entsteht für Sie vermutlich durch Nähe, aufmerksames Zuhören und echtes Interesse am Gegenüber.

In der Gruppe wirken Sie häufig verbindend. Sie ermutigen andere, sich einzubringen, unterstützen sie bei Bedarf und tragen aktiv dazu bei, Spannungen abzubauen sowie eine harmonische und wertschätzende Atmosphäre zu fördern. Ihnen ist wichtig, dass Zusammenarbeit nicht nur funktioniert, sondern sich auch menschlich gut anfühlt.

Wertschätzung zeigen und erfahren Sie dort, wo Mitgefühl, Offenheit und menschliche Wärme spürbar sind. Menschen, die ebenfalls beziehungsorientiert und kooperativ handeln, erleben Sie vermutlich als bereichernd. Herausfordernd kann es für Sie hingegen werden, wenn Distanz, mangelnde Empathie oder zwischenmenschliche Spannungen die Zusammenarbeit erschweren oder wenn Ablehnung und fehlende Wertschätzung in den Vordergrund treten.

2.6.3 Mögliche Grundannahmen aus Ihrem einfühlsamen Persönlichkeitsstil

Überzeugungen sind innere Bilder, Gefühle und Geschichten, die Ihren einfühlsamen Persönlichkeitsstil prägen. Sie wirken oft im Hintergrund und beeinflussen, wie Sie Beziehungen wahrnehmen und gestalten. Typischerweise können dabei folgende Grundannahmen eine Rolle spielen:

- **Ein gutes Miteinander entsteht, wenn Menschen wertschätzend, achtsam und rücksichtsvoll miteinander umgehen.**
 - Wenn Gefühle Raum bekommen, fühlen sich alle sicherer und können sich öffnen.
- **Beziehungen gelingen, wenn sie ehrlich, herzlich und liebevoll gepflegt werden.**
 - Was zwischen Menschen geschieht, ist für Sie oft wichtiger als das, was sie tun.
- **Menschen können ihr Potenzial am besten entfalten, wenn sie sich wohl und angenommen fühlen.**
 - Wertschätzung, Wärme und Zugehörigkeit wirken für Sie stärker als Druck oder Kontrolle.
- **Verbundenheit entsteht, wenn man die Gefühle und Bedürfnisse anderer ernst nimmt.**
 - Wer das Wohl des Gegenübers im Blick hat, schafft Vertrauen und Nähe.
- **Harmonie stärkt den Zusammenhalt.**
 - Wenn Menschen versuchen, Konflikte zu vermeiden und Rücksicht aufeinander nehmen, wächst das Gefühl von Zusammenhalt.

2.7 WERTEORIENTIERTER PERSÖNLICHKEITSSTIL

2.7.1 Als aktueller Lebensabschnitt

ZUNEHMEND SACHLICH-WERTEORIENTIERT DENKEND

Zunehmend tritt bei Ihnen im Alltag der Persönlichkeitsstil des Werteorientierten mit den dazugehörigen Bedürfnissen in den Vordergrund:

ZUGANG ZU AUFGABEN UND PROBLEMLÖSUNGEN

Aus dem wertorientierten Persönlichkeitsstil sind Aufgaben und Probleme für Sie zunehmend mit Erfahrung, Gründlichkeit und Ausdauer zu lösen. Um unerwünschte Folgen von Lösungen zu vermeiden, werden Sie von Ihnen durch die Brille Ihrer Werthaltung und Erfahrung kritisch geprüft. Ihre Werthaltungen können als emotional gefärbte Gedanken beschrieben werden, die bestimmen, was Sie in Ihrem (beruflichen und privaten) Leben mögen und überzeugend finden, und was Sie ablehnen. Es ist Ihnen wichtig, mögliche Hindernisse vorzusehen, die das Erreichen von Zielen erschweren könnten. Sie suchen überzeugende Lösungen, um diese zu umgehen. Dazu haben Sie feste Meinungen und Überzeugungen, die Sie klar und deutlich vertreten. Mögliche Stärken und Schwächen von Vorschlägen oder Argumenten bringen Sie deutlich zur Sprache. Nehmen Sie Missstände in ihrem Umfeld wahr, sind Sie ein kompetenter Kritiker, der bereit ist, sich dafür auch unbeliebt zu machen. Einwände anderer, die Sie für unangebracht halten, weisen Sie zurück und bleiben Ihrem Kurs, den Sie für vernünftig und wertvoll halten, treu.

ZUSAMMENARBEIT

Aus dem wertorientierten Persönlichkeitsstil sind Sie zur Zusammenarbeit mit anderen Personen erst dann bereit, wenn Sie Vertrauen in sie haben. Sie setzen Ziele hoch an und sind stark leistungsorientiert. Sie zeigen wahrscheinlich verstärkt die Motivation, das Geschehen zu beeinflussen und zu dirigieren. Ihre Werte bestimmen, ob Sie ein Ziel anspricht oder ob sie es abstoßend finden. Sie stellen hohe Anforderungen an sich selbst, an Mitarbeiter und Kollegen. Ihre Mitarbeiter erleben Sie zunehmend als gewissenhaft und ausdauernd. Sie legen Wert auf Loyalität, Zuverlässigkeit, Werte, Ordnung und Autorität. Sie setzen Ziele hoch an und vertrauen den eigenen Fähigkeiten tendenziell mehr als denjenigen der Mitarbeiter. Sie strahlen Sicherheit und Beständigkeit aus. Dann, wenn Sie von einer Sache überzeugt sind, setzen Sie sich dafür mit Ausdauer und viel Energie ein. Sie haben die Fähigkeit, Dinge ganzheitlich zu erfassen und mögliche langfristige Schwachstellen vorzusehen. Wenn aus Ihrer Sicht erforderlich, weisen Sie beharrlich auf Schwächen der von anderen eingebrachten Argumenten hin und verweisen standhaft auf die Stärken Ihrer Standpunkte. Wenn Sie Anerkennung suchen und geben, dann vor allem für Vertrauen, Sicherheit und Solidarität. Aus dem Persönlichkeitsstil des Werteorientierten können Sie gut mit Werteorientierten (sofern sie sich nicht zu sehr von Ihren Werthaltungen unterscheiden) und Analytikern zusammenarbeiten. Sie tun sich eher schwer mit Kreativen und Aktiven.

2.8 IHR BEVORZUGTER KOMMUNIKATIONS-STIL



EINFÜHLSAMER PERSÖNLICHKEITSSTIL

Welcher Kommunikationsstil funktioniert am besten?

FÜRSORGLICH-EINFÜHLSAM +
BEZIEHUNGSORIENTIERTES FÜHLEN

Was wird vom Kommunikationspartner erwartet?

FÜRSORGLICHE ANTEILNAHME

Welcher Kommunikationsstil wird bevorzugt eingesetzt?

FÜRSORGLICH-EINFÜHLSAM

In der Kommunikation bevorzugen Sie vor allem den FÜRSORGLICH-EINFÜHLSAMEN Kommunikations-Stil in Kombination mit dem BEZIEHUNGSORIENTIERTEN FÜHLEN. Er ist gefühlsbetont, fürsorglich, unterstützend, verständnisvoll, mitfühlend und signalisiert Wärme, menschliche Nähe und echtes Interesse an der Person des Gegenübers. Es geht Ihnen dabei primär um den Austausch von Empfindungen und Gefühlen. Sie geben damit anderen das Gefühl, von Ihnen als Menschen angenommen zu sein und für sie fürsorglich da zu sein. Insgeheim erwarten Sie aber, dass Ihnen ihr Gegenüber in der Kommunikation dieses Gefühl ebenso vermittelt.

2.9 BEVORZUGTE ART DER KONTAKTAUFNAHME

Ihre **Kontakttür** ist die **Anerkennung und Stärkung Ihres Fühlens**. Sie schätzen eine Kontaktaufnahme über ein persönliches Gespräch, in dem es um das eigene und anderer Wohlbefinden sowie um eine gute Atmosphäre geht. Eine gute Beziehung steht im Vordergrund. Wenn andere Personen das beachten, kommen sie mit Ihnen am leichtesten in Kontakt.

Die **Falltür** in der Kontaktphase mit Ihnen ist der **direktiv-handlungsorientierte Kommunikations-Stil** (z.B. knappe Verhaltensanweisungen oder direkte oder indirekte Kritik an Ihrem Verhalten). Personen, die mit diesem Kommunikations-Stil mit Ihnen in Kontakt kommen wollen, werden vor allem dann - wenn Sie unter Stress sind - wenig Erfolg haben.

Typische innere Reaktionen können sein:

- „Was habe ich getan, dass er/sie mich so behandelt?“
- „Ich habe mich zu wenig angestrengt und kann es ihm/ihr nicht recht machen“
- „Man mag mich nicht und lehnt mich persönlich ab“

Es kann sein, dass Sie diese Art der Kontaktaufnahme als persönliche Zurückweisung empfinden, was bei Ihnen in manchen Fällen zu Überreaktionen, Überanpassung oder Rückzug führen kann.

3. IHRE TALENTE UND STÄRKEN

Was Ihnen leichter fällt als anderen Menschen kann als Talent bezeichnet werden. Talente sind die Basis für Ausnahmeleistungen und damit für Können. Talente zeigen sich in unserem konkreten Tun - sie sind im Alltag an unseren spontanen Reaktionen und individuellen Zugängen zu Aufgaben und Problemlösungen erkennbar.

Diese Talente stehen in engem Zusammenhang mit unseren bestimmenden Persönlichkeitsanteilen bzw. unseren Persönlichkeitsstilen. Es handelt sich dabei um nachhaltige Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster, die bereits von Kindheit an entwickelt werden. Sie sind in der Regel im späteren Leben nicht beliebig reproduzierbar oder antrainierbar.

Erfolgreich sind wir dann, wenn wir unsere natürlichen Talente erkennen und nutzen, sowie unsere Potentiale aktivieren.

3.1 TALENTE UND STÄRKEN AUS DEM EINFÜHLSAMEN PERSÖNLICHKEITSSTIL

Ihre Rollenstärke beschreibt ein Potenzial, das sich je nach Kompetenz, Erfahrung, Rolle und Umfeld unterschiedlich zeigen kann:

MÖGLICHE STARKE ROLLEN

- Vermittler / Vermittlerin
- Förderer / Förderin
- Diplomat / Diplomatin
- Beziehungsgestalter / Beziehungsgestalterin
- Teamförderer / Teamförderin

DIE ERFOLGSPOTENZIALE IM ZUSAMMENHANG MIT IHREM VERHALTEN

- Sie können sich gut in andere Menschen einfühlen.
- Sie erkennen Stimmungen und Bedürfnisse frühzeitig.
- Sie können Beziehungen aufbauen und erhalten.
- Sie können Konflikte und Spannungen ausgleichend begleiten.
- Sie können andere unterstützen und ermutigen.
- Sie fördern Zusammenhalt und Zusammenarbeit.
- Sie bringen emotionale Aspekte in Entscheidungen ein.
- Sie können eigene Gefühle offen und verständlich ausdrücken. Ihre Rollenstärke beschreibt ein

I 3.2 TALENTE UND STÄRKEN AUS DEM AKTIVEN PERSÖNLICHKEITSSTIL

Ihre Rollenstärke beschreibt ein Potenzial, das sich je nach Kompetenz, Erfahrung, Rolle und Umfeld unterschiedlich zeigen kann:

MÖGLICHE STARKE ROLLEN

- Initiator / Initiatorin
- Macher / Macherin
- Durchsetzer / Durchsetzerin
- Realisierer / Realisiererin
- Herausforderer / Herausforderin

DIE ERFOLGSPOTENZIALE IM ZUSAMMENHANG MIT IHREM VERHALTEN

- Sie können rasch Initiative ergreifen.
- Sie können andere zum Handeln motivieren.
- Sie können schnell Entscheidungen treffen.
- Sie können Ziele konsequent umsetzen.
- Sie treten direkt und durchsetzungsstark auf.
- Sie reagieren flexibel auf Veränderungen.
- Sie sind bereit, Chancen zu nutzen und Risiken einzugehen.
- Sie können eigenständig handeln und für Ihre Interessen eintreten.

3.3 TALENTE UND STÄRKEN AUS DEM WERTEORIENTIERTEN PERSÖNLICHKEITSSTIL

Ihre Rollenstärke beschreibt ein Potenzial, das sich je nach Kompetenz, Erfahrung, Rolle und Umfeld unterschiedlich zeigen kann:

MÖGLICHE STARKE ROLLEN

- Prüfer / Prüferin
- Bewerter / Bewerterin
- Überzeuger / Überzeugerin
- Stabilisierer / Stabilisiererin
- Bewahrer / Bewahrerin

DIE ERFOLGSPOTENZIALE IM ZUSAMMENHANG MIT IHREM VERHALTEN

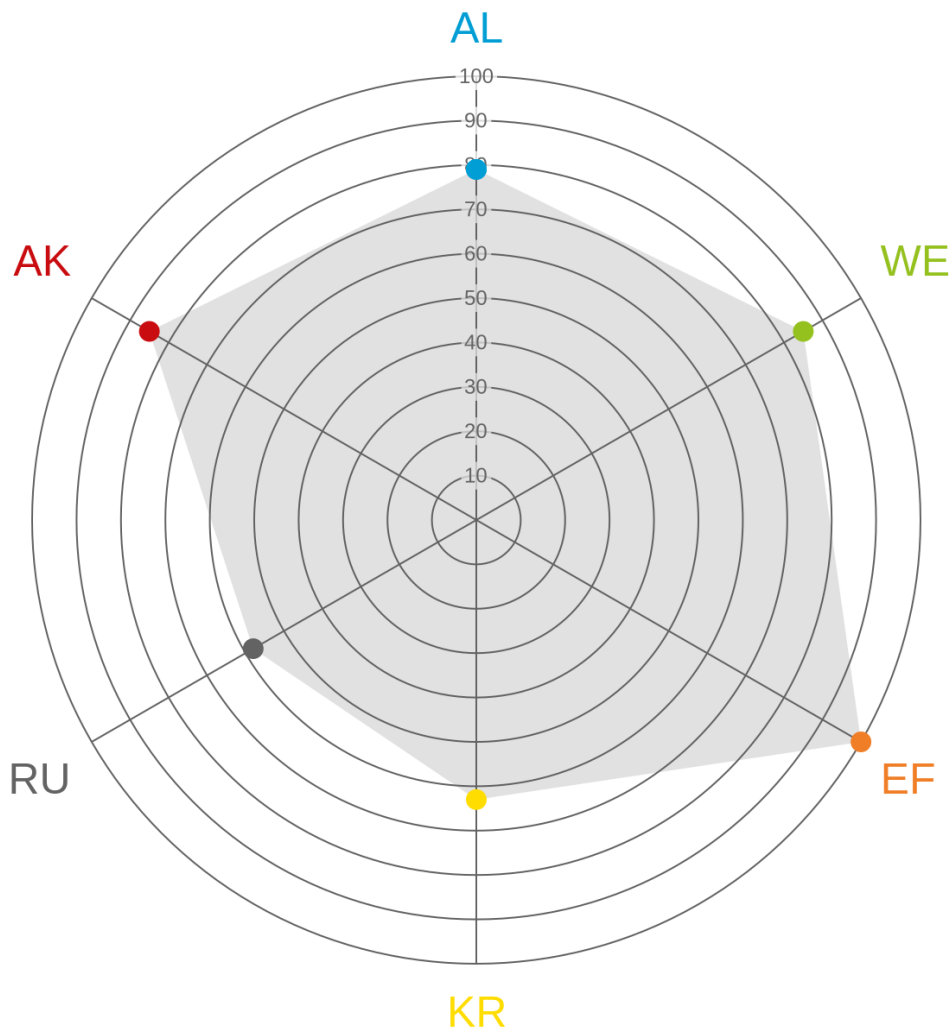
- Sie können Menschen und Situationen sehr aufmerksam beobachten.
- Sie nehmen feine Veränderungen und Nuancen früh wahr.
- Sie behalten auch in komplexen Situationen gerne den Überblick.
- Sie können Unstimmigkeiten und mögliche Risiken früh erkennen.
- Sie nutzen Erfahrungen für gute und realistische Einschätzungen.
- Sie setzen sich engagiert für Aufgaben und Ziele ein.
- Sie können eigene Standpunkte klar und überzeugend vertreten.
- Sie handeln gewissenhaft und verantwortungsbewusst.

3.4 ENERGIEVERTEILUNG IHRER BEGABUNGEN UND STÄRKEN

Jeder Mensch verfügt über individuelle Begabungen und Talente, die sich in persönlichen Stärken zeigen können. Diese entwickeln sich aus dem Zusammenspiel von Veranlagungen, psychologischen Grundbedürfnissen und Erfahrungen. Sie prägen unser Denken, Fühlen und Handeln.

Stärken und Potenziale, mit denen viel psychologische Energie verbunden ist, stehen uns meist leichter zur Verfügung. Wie erfolgreich wir sie nutzen, hängt auch von unserer Motivation, unseren Fähigkeiten und den Rahmenbedingungen ab.

Die nachstehende Grafik zeigt, in welchen Bereichen Ihrer Persönlichkeit vermutlich besonders viel psychologische Energie zur Nutzung und Weiterentwicklung Ihrer Stärken vorhanden ist.



ANALYTISCH

- exakt und genau
- Ideensammler
- leistungsorientiert
- logisch, analytisch
- planend
- strategisch
- strukturiert
- systematisch
- organisiert
- verantwortungsbewusst
- wissbegierig...

WERTEORIENTIERT

- ausdauernd – beharrlich
- Autorität
- diszipliniert
- engagiert
- genauer Denker (prüfen, beobachten)
- gewissenhaft
- Gerechtigkeitssinn
- leistungsorientiert
- sicherheitsbewusst
- Stabilität
- überzeugend
- verantwortlich...

EINFÜHLSAM

- behutsam und sensibel
- Einfühlungsvermögen (mitfühlend)
- bindungsfähig
- Beziehungsgestalter
- Engagement für Bedürfnisse anderer
- fürsorglich und hilfsbereit
- freundlich
- für gutes harmonisches Klima sorgend
- kontaktfreudig und Kommunikationsfähig
- Umgang mit Menschen
- warmherzig...

AKTIV

- anpassungsfähig
- aktiv
- charmant
- Draufgänger
- handlungsorientiert
- Herausforderung und Abenteuer suchend
- risikobereit
- Realisier oder Umsetzer
- überzeugend
- wettbewerbsorientiert...

RUHIG

- still und ruhig
- erledigen Aufgaben, die andere langweilig oder uninteressant finden
- kreative Denker
- hoch sensibel, freundlich und unterstützend
- kontemplativ (nachdenklich)
- phantasievoll - Vorstellungskraft
- zurückhaltend

KREATIV

- begeisterungsfähig
- kreativ
- spontan
- spielerisch
- verspielt
- findig
- kontaktfreudig
- ideenvoll
- humorvoll

3.5 POTENZIALE, DIE SIE ERFOLGREICH AKTIVIEREN KÖNNEN

Mit den Begabungen und Talenten der bei Ihnen am stärksten ausgeprägten Persönlichkeitsanteile können Sie ihre Aufgaben im Alltag in Ihrer ganz persönlichen individuellen Art und Weise erfolgreich lösen.

Zusätzlich können Sie weitere Begabungen und Talente aus Ihrer Gesamtpersönlichkeit - mit den dazugehörigen Verhaltensweisen im Alltag - verstärkt aktivieren. Sie sind bei Ihnen weniger stark ausgeprägt, beinhalten aber dennoch ein wichtiges ausgeprägtes Talente-Potenzial Ihrer Gesamtpersönlichkeit.

Diese Persönlichkeitsstile sind in diesem Sinn Träger von Begabungen und Talenten, die Sie durch Üben und wiederholtes Nutzen im Alltag zum Aufbau von Kompetenzen - neben den bestehenden Talenten - verstärkt ausbauen und nutzen könnten.

Das größte Potenzial für Ihre Weiterentwicklung könnte bei Ihnen derzeit im nachstehenden Persönlichkeitsstil liegen (siehe nächste Seite):

I 3.6 ENTWICKLUNGSPOTENZIAL AKTIVER PERSÖNLICHKEITSSTIL

Ein **erfolgreiches Entwicklungspotenzial** kann für Sie in den Verhaltensweisen des aktiven Persönlichkeitsstils liegen. Die folgenden Fragen können Ihnen unter Umständen helfen, mit diesen Potenzialen in Kontakt zu kommen:

Fragen, die Sie für den erfolgreichen Kompetenzausbau dieses Potenzials nutzen können:

- Wie kann ich mich verhalten, um Dinge rasch in Gang zu bringen?
- Wie kann ich gut in Kontakt mit meiner Energie kommen?
- Wie gehe ich mit Herausforderungen und Wettbewerb um?
- Wie kann ich meinen Charme einsetzen um meine Ziele zu erreichen?
- Wie steht es um meine Risikobereitschaft?
- Wie könnte ich noch stärker aktiv und handlungsorientiert für mich und meine Anliegen werden?

Kompetenzen, die Sie damit erfolgreich weiter aufbauen können:

- Fähigkeit, Dinge rasch in Gang zu bringen und andere aktiv zum Handeln zu motivieren.
- Fähigkeit, bei Bedarf rasche und schnelle Lösungen zu finden und umzusetzen.
- Fähigkeit, auch ein kalkuliertes Risiko bei der Lösung der täglichen Herausforderungen einzugehen, um die Ziele zu erreichen.
- Fähigkeit, den eigenen Charme für den Erfolg zu nutzen.
- Fähigkeit, andere durch den aktiven Elan zu überzeugen.
- Fähigkeit, gut für sich selbst zu sorgen.

4. IHRE LEBENS- UND KRAFTQUELLEN

Neben den körperlichen Bedürfnissen nach Flüssigkeitszufuhr, Nahrung, einem Dach über dem Kopf oder zu schlafen, gibt es psychologische Grundbedürfnisse, die wir genauso befriedigen müssen. Es handelt sich dabei um die angeborenen Sehnsüchte von uns Menschen nach Stimulierung, Zuwendung, Beachtung und Struktur.

Die Befriedigung dieser Bedürfnisse sind unsere Lebens- und Kraftquellen im Alltag und damit auch entscheidende Motivationsfaktoren. Sie sind eng miteinander verbunden und haben eine große Bedeutung in unserem Leben.

4.1 WICHTIGE PSYCHOLOGISCHE GRUNDBEDÜRFNISSE



Aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil haben Sie vermutlich gerne Menschen um sich herum und erhalten Energie durch menschliche Nähe.

Sie schätzen wahrscheinlich vorrangig die Geborgenheit einer festen Gruppe oder eines Teams, vor allem dann, wenn es dort Harmonie gibt und Sie persönliche Zuneigung spüren. Ebenso ist anzunehmen, dass Ihnen Dinge und Gefühle wie Bindung, Zuneigung, Sympathie, Mitmenschlichkeit und Geborgenheit besonders wichtig sind.

Die angemessene Befriedigung der oben angeführten Bedürfnisse tragen bei Ihnen zu Lebendigkeit, Energie und Motivation wesentlich bei.

| 4.2 IHRE LANDKARTE FÜR ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Nicht jedes dieser Bedürfnisse ist zu jeder Zeit gleich wichtig!

Ihre SIZE PROZESS® Landkarte für Arbeitszufriedenheit:

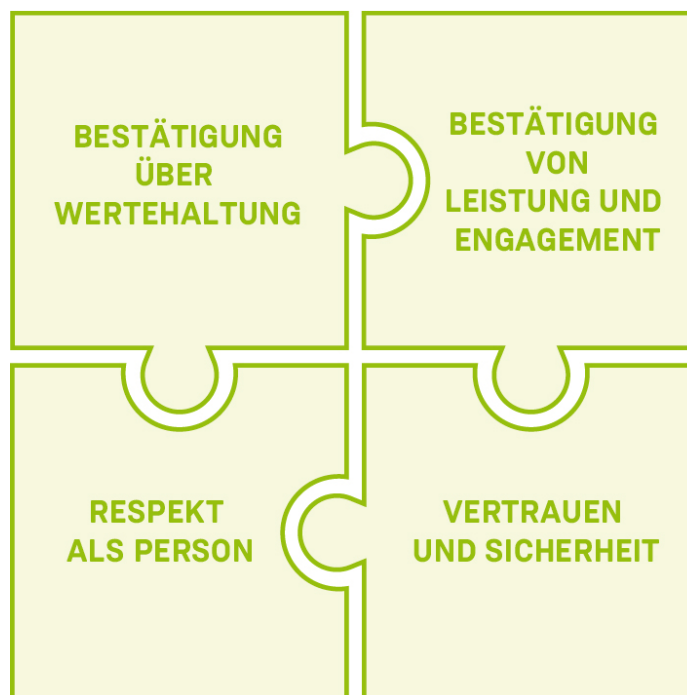
Sie liefert Ihnen Hinweise darauf, in welcher Reihenfolge wahrscheinlich die nachstehend aufgelisteten Bedürfnisse Bedeutung für Ihre Arbeitszufriedenheit haben:

1. Sie wollen spüren, dass Sie als Mensch auch im beruflichen Umfeld bedingungslos gemocht werden. Sie wünschen sich Zeichen der Anerkennung, die sich vor allem auf Sie als Person beziehen und nicht so sehr mit der Anerkennung für Leistung verbunden sind.
2. Sie wünschen sich jemand im Unternehmen, der Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung fürsorglich unterstützt und fördert.
3. Sie wünschen sich das gute Gefühl, dass sowohl Sie als Person, als auch Ihre Arbeit für das Wohl Ihres Unternehmens und ihrer Menschen hilfreich sind.
4. Sie wünschen sich in Ihrem Arbeitsbereich harmonische Beziehungen, Freunde und eine angenehme Arbeitsatmosphäre.
5. Für Sie ist eine stimulierende Arbeitsumgebung (hübsch, hell, freundlich, bequem, angenehm) wichtig.

4.3 IHRE DERZEIT WICHTIGSTEN PSYCHOLOGISCHEN GRUNDBEDÜRFNISSE

4.3.1 Aktueller Lebensabschnitt

Die nachstehenden psychologischen Grundbedürfnisse aus dem aktuellen Lebensabschnitt sind derzeit für Sie als Lebens- und Kraftquelle besonders entscheidend und müssen daher vorrangig befriedigt werden. Am zweitwichtigsten sind dann die wichtigen psychologischen Grundbedürfnisse aus dem Basisstil Ihrer Persönlichkeit.



Aus dem wertorientierten Persönlichkeitsstil streben Sie vermutlich zunehmend nach Dauer, Struktur, Kontinuität und Berechenbarkeit. Sie haben wahrscheinlich den Wunsch nach einer festen und verlässlichen Zukunft. Sie möchten mit der Kraft Ihres wertorientierten Denkens alles verdichten und kritisch prüfen, damit sich daraus Stabilität in Ihrem Leben ergibt.

Sie schätzen dazu möglicherweise ein soziales Umfeld, das Zuverlässigkeit, Respekt und Berechenbarkeit signalisiert. Sie bevorzugen im sozialen Miteinander eher den Zweier-Kontakt (Sie übernehmen dabei gerne die Führung) oder arbeiteten auch gerne alleine.

Die angemessene Befriedigung der oben angeführten Bedürfnisse tragen bei Ihnen zu Lebendigkeit, Energie und Motivation wesentlich bei.

5. WENN SIE DIE INNERE BALANCE VERLIEREN

Wenn Ihre Lebens- und Kraftquellen aktiv sind, sind Sie in Ihrem inneren Gleichgewicht und alle Ihre Stärken, Talente und Potenziale stehen Ihnen zur Verfügung.

Wenn Ihre Kraftquellen weniger werden, warum auch immer, verliert sich nach und nach Ihre innere Balance.

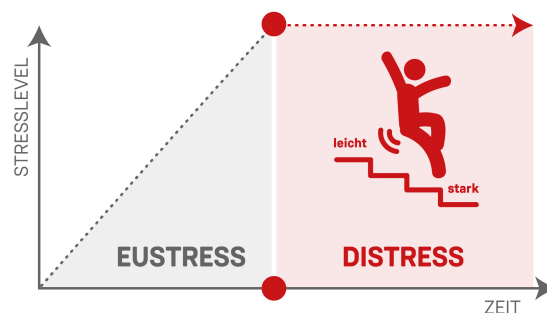
Die Gründe für diesen Energieverlust können höchst unterschiedlich sein: Zu wenig Befriedigung der psychischen Bedürfnisse, hohe (Arbeits-)Belastung, Druck und Stress von außen, Störungen in Beziehungen, körperliches Unwohlsein und so weiter...

Wenn unsere Energie weniger wird, neigen wir dazu, in mehr oder weniger unbewusste Stressmuster zu gehen. Unsere Wahrnehmung der Wirklichkeit wird zunehmend eingeschränkt und unsere Stressmuster werden mehr und mehr zu einem unproduktiven Automatismus.

5.1 STRESS IST FÜR JEDEN ETWAS ANDERES!

Nicht jeder von uns reagiert auf Belastungen gleich. Während die einen von uns dieselbe Situation als stressig und kaum überwindbar wahrnehmen, meistert andere von uns diese Situation ohne große Anstrengung. Wie gut oder schlecht Sie eine Situation bewältigen, hängt stark von Ihrer Persönlichkeit mit Ihrem ICH-SYSTEM ab. Ihre Persönlichkeit bestimmt, mit welchen Bewältigungsstrategien Sie auf verschiedene Lebenssituationen reagieren. Vermutlich kommt es in emotional belastenden Situationen vor, dass Sie allmählich oder plötzlich in eine Abfolge von leichten in starken Stress geraten und dabei negative Verstimmungs- und Stressmuster aus Ihren „Kern-Persönlichkeitsstilen“ zeigen.

Dieses Auswertungsergebnis hilft Ihnen ein Bild und Gefühl dafür zu entwickeln, welche emotionale Dynamiken, Beziehungsmuster und Wirklichkeitslogiken bei Ihnen unter Stress in der Wechselwirkung zu Ihrem Umfeld aktualisiert werden und unter Umständen zu erheblichen Kommunikationsproblemen führen können.



5.2 DERZEITIGE EMOTIONALE STABILITÄT UNTER STRESS

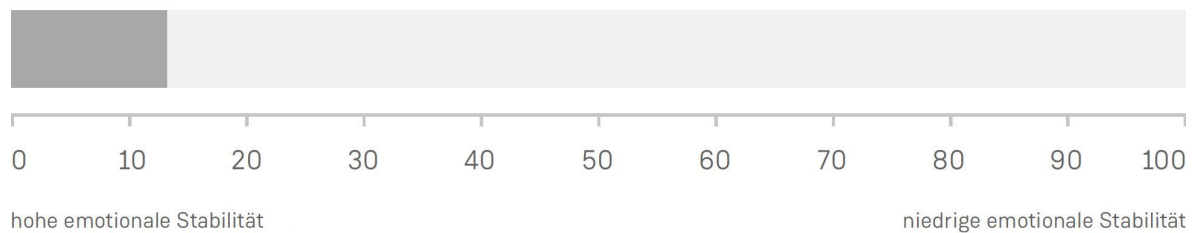
Emotionale Stabilität beschreibt die Fähigkeit, auch in belastenden Situationen möglichst ruhig und ausgeglichen zu bleiben, mit den eigenen Gefühlen umzugehen und sich nach Stress rasch wieder zu erholen.

Die nachstehende Grafik gibt Hinweise darauf, wie ausgeprägt Ihre emotionale Stabilität derzeit möglicherweise ist.

Wichtig: Je kürzer die Balken, desto höher ist vermutlich Ihre emotionale Stabilität. Je länger die Balken, desto geringer ist sie möglicherweise.

Kurze Balken weisen darauf hin, dass es Ihnen wahrscheinlich häufiger gelingt, auch unter Stress ruhig und gelassen zu bleiben und mit emotionalen Belastungen gut umzugehen.

Lange Balken können hingegen darauf hindeuten, dass Sie in belastenden Situationen empfindlicher reagieren und Ihre persönlichen Verstimmungs- und Stressmuster stärker zum Ausdruck kommen.



Ihre vermutlich derzeitige emotionale Stabilität

Sie neigen derzeit als Persönlichkeit zu einer **eher hohen emotionalen Stabilität** und können vermutlich mit Stress und Druck in der Regel gut umgehen.

Wie können Sie Ihre hohe emotionale Stabilität erhalten?

Achten Sie auf eine ausgewogene Balance zwischen Belastung und Erholung sowie auf die positive Erfüllung Ihrer wichtigen **psychologischen Grundbedürfnisse**.

Auch bei hoher emotionaler Stabilität können anhaltender Stress oder besondere Belastungen **persönliche Verstimmungs- und Stressmuster sowie typische Verhaltensweisen im Drama-Dreieck** aktivieren. Achten Sie deshalb auf erste Anzeichen, um frühzeitig bewusst und konstruktiv darauf reagieren zu können.

5.3 DYNAMIK UNTER STARKEM STRESS

1. Kurzfristige Verstimmungsmuster:

Kurzfristig greifen Sie möglicherweise auf innere Anweisungen („Rezepte“) zurück, die Ihnen ein bestimmtes Verhalten vorschreiben und die Sie vermutlich in Ihrer Kindheit als Anpassungsmuster an gesellschaftliche Normen gelernt und erfahren haben. Dieses Verhalten wird in der Art und Weise sichtbar, wie Sie ab nun (zumeist einseitig) versuchen, Aufgaben und Probleme zu lösen.

2. Steigerung der Verstimmung:

Führt dieses Verhalten („Rezept“) für Sie zu keiner Entspannung der Situation, wird bei Ihnen mit hoher Wahrscheinlichkeit die Verstimmung sogar noch weiter ansteigen. Das kann zu Bemühungen führen, noch einmal alle Kräfte zu mobilisieren („jetzt erst recht“), um doch den inneren Anweisungen gerecht zu werden. Eine nützliche Kommunikation ist dann kaum noch möglich.



Sie haben möglicherweise die Tendenz zu Überanpassung, indem Sie versuchen, es allen anderen recht zu machen. Sie fügen sich vermutlich dem, was Sie für die Wünsche Ihrer Umgebung halten. Sie gehen wahrscheinlich auf das ein, was Sie glauben, dass die anderen von Ihnen erwarten; und zwar einerseits ohne nachzuprüfen, ob es tatsächlich die Wünsche der anderen sind und andererseits, ohne die eigenen Wünsche zu berücksichtigen.

Sie wünschen sich vermutlich Harmonie und Freundlichkeit. Es fällt Ihnen möglicherweise schwer, „nein“ zu sagen. Sie haben unter Umständen die Tendenz, Konflikten aus dem Weg zu gehen, die Ihr Streben nach Harmonie gefährden könnten. Sie geben unter Umständen häufig nach, stellen Ihre eigenen Anliegen und Wünsche zurück oder vertreten sie nicht ausreichend.

Es kann sein, dass Sie beginnen, unter geringen Anzeichen von tatsächlicher oder auch nur vermuteter Kritik zu leiden.

Es ist denkbar, dass Sie vermehrt Ihre gesamte Energie in Fühlen investieren und es Ihnen dann schwerfällt, klar zu denken. Es kann sein, dass Ihnen immer mehr Fehler unterlaufen und Sie die Übersicht verlieren.

Sie sind vielleicht überbesorgt, verspüren Angst, fühlen sich von anderen ungeliebt und zeigen sich traurig und mutlos klagend.

| 5.4 BEACHTEN SIE BITTE!

Verstimmungs- und Stressmuster können verhindern, dass Sie Ihre Stärken, Talente und Potenziale, und damit die Zahl Ihrer konstruktiven Möglichkeiten aus den verschiedenen Persönlichkeitsstilen, für die Lösung von Aufgaben und Problemen konstruktiv nutzen können!

Wenn es Ihnen gelingt, Ihre wichtigen Bedürfnisse bewusst in einer positiven Art und Weise regelmäßig zu befriedigen, reduziert sich das Risiko, dass Sie in die oben angeführten möglichen Verstimmungs- und Stressmuster einsteigen.

| 5.5 WAS SIE VON SICH SELBST ERWARTEN

Weitere Aspekte für Ihr Verhalten unter Stress finden Sie in diesem Report unter der Grafik: „Was erwarten Sie möglicherweise von sich selbst?“. Hier erhalten Sie weitere neue oder ergänzende Hinweise zu Ihrer „inneren Landkarte“, auf die Sie dann zurückgreifen, wenn ...

- Ihr Vertrauen verloren geht und Sie versuchen auf sich selbst aufzupassen
- Sie unter Stress versuchen, den Verhaltens- und Leistungserwartungen anderer gerecht zu werden

5.6 TIPPS UND IDEEN

5.6.1 Tipps und Ideen zum Auftanken Ihrer Lebens- und Kraftquellen aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil

Nachstehend bieten wir Ihnen einige Ideen an, was Sie selbst tun können, um Ihre Bedürfnisse aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil beruflich und privat regelmäßig konstruktiv zu befriedigen.

Wählen Sie selbst für sich aus und ergänzen Sie die Liste:

beruflich:

- Achten Sie darauf, was Ihnen gut tut und Energie bringt. Geben Sie sich die Erlaubnis, sich selbst wichtig zu nehmen und die eigenen Bedürfnisse zu entdecken.
- Äußern Sie Ihre Wünsche und entwickeln Sie Ihre eigenen Präferenzen.
- Entwickeln Sie Ihre eigenen Konturen und Ihre eigene Identität.
- Finden Sie schrittweise heraus, wie viel Anpassung in bestimmten Situationen tatsächlich notwendig ist, um von anderen angenommen zu werden.
- Lassen Sie sich helfen und helfen Sie nur auf Anfrage.
- Üben Sie in Drucksituationen zuerst anzuhalten, dann durchzuatmen und erst dann zu handeln...

privat:

- Suchen und pflegen Sie Freundschaften und genießen Sie die Zeit mit der Familie.
- Reservieren Sie jeden Tag auch Zeiträume für sich, in denen Sie sich verwöhnen.
- Suchen Sie Hobbys und Freizeitbeschäftigungen, die Ihnen angenehmen sozialen Kontakt mit Menschen ermöglichen (Spaziergänge, Tennis, Tanzen...).
- Treffen Sie sich mit Freunden oder anderen Familien mit denen Sie sich wohl fühlen und verbringen Sie Zeit mit ihnen.
- Gönnen Sie sich angenehm stimulierende Dinge wie z.B. Bäder, Wellness, gutes (gesundes) Essen, Massagen, schöne Gespräche...
- Richten Sie sich so ein, dass Sie sich wohl fühlen (angenehme Farben, Kuschelecke, freundlich, bequem....).
- Nehmen Sie Kontakt mit Menschen auf, die Sie vielleicht aus den Augen verloren haben und mit denen Sie angenehme Erinnerungen verbinden...

5.7 DYNAMIK UNTER LEICHTEM STRESS

1. Kurzfristige Verstimmung unter leichtem Stress:

Sie hören auf innere Anweisungen, die Ihnen ein bestimmtes Verhalten vorschreiben. Dieses Verhalten wird in der Art und Weise sichtbar, wie Sie ab nun versuchen, Aufgaben und Probleme zu lösen.

2. Anhaltende Verstimmung bei steigendem Stress:

Kommt es durch dieses Verhalten weiter zu keiner Entspannung, kann es zu einer Steigerung Ihrer Verstimmung kommen. Eine nützliche Kommunikation ist dann vermutlich kaum noch möglich.



Sie wollen vermutlich Fehler und den Eindruck von Unfähigkeit um jeden Preis vermeiden und die Kontrolle behalten. Es könnte sein, dass Sie übertrieben misstrauisch, skeptisch, überempfindlich und kritisch werden.

Es kann sein, dass Sie völlig harmlosen „Indizien“ verborgene Bedeutungen beimessen. Sie erleben sich unter Umständen ohne Grund von anderen respektlos missachtet, ausgenutzt und benachteiligt. Sie erwarten unter Umständen von anderen eher nur mehr Negatives. Es ist möglich, dass Sie die Loyalität anderer grundlos in Frage stellen, ihnen nicht mehr vertrauen und ärgerlich reagieren.

Ein weiteres Indiz für Ihre Verstimmung kann sein, dass Sie eventuell überall nur noch die Fehler sehen und erwarten, dass alles von den anderen für Sie übertrieben perfekt erledigt werden muss. Nach außen hin könnte es sein, dass Sie sich stark geben – insgeheim wollen Sie wahrscheinlich erreichen, dass andere für Sie fehlerfrei sind.

Es ist denkbar, dass Sie vermehrt Ihre gesamte Energie in Ihr wertorientiertes Denken investieren und es Ihnen dann schwerfällt, einen Zugang zu Ihren Gefühlen und damit auch zu Problemlösungen zu finden. Es ist möglich, dass Sie schnell verärgert reagieren, echten Kontakt und Gefühle vermeiden und Angriffe gegen andere starten.

Mit steigender Verstimmung kann es sein, dass Sie sich immer mehr auf Ideologien, Vorurteile und Glaubenssätze verlassen statt auf die Wirklichkeit. Das kann dazu führen, dass Sie nicht mehr zuhören, auf die Vorschläge und Anregungen von anderen stur und unflexibel reagieren und mit Ihren Standpunkten und Überzeugungen andere unbeugsam belehren.

Wenn es Ihnen gelingt, die Bedürfnisse Ihres wertorientierten Persönlichkeitsstils bewusst in einer positiven Art und Weise regelmäßig zu befriedigen, reduziert sich das Risiko, dass Sie in die oben angeführten möglichen Verstimmungs- und Stressmuster einsteigen.

5.8 TIPPS UND IDEEN

5.8.1 Tipps und Ideen zum Auftanken Ihrer Lebens- und Kraftquellen aus dem wertorientierten Persönlichkeitsstil

Nachstehend bieten wir Ihnen einige Ideen an, was Sie selbst tun können, um Ihre Bedürfnisse aus dem wertorientierten Persönlichkeitsstil beruflich und privat regelmäßig konstruktiv zu befriedigen.

Wählen Sie selbst für sich aus und ergänzen Sie die Liste:

beruflich:

- Erlauben Sie sich im Alltag, Ihre Aufmerksamkeit verstärkt auf positive Aspekte zu richten.
- Planen Sie bewusst wertvolle Auszeiten zur Entspannung (auch wenn „wichtige“ Arbeiten noch nicht erledigt sind).
- Üben Sie, aktiv zuzuhören und Indizien, die Ihr Misstrauen wecken, aktiv auf tatsächlich dahinterliegende Realitäten zu überprüfen.
- Betrachten Sie Pannen als Lernmöglichkeiten und gestehen Sie sich und anderen Fehler zu...

privat:

- Belohnen Sie sich selbst für Ihr Pflichtbewusstsein und Ihr Engagement.
- Engagieren Sie sich in Vereinen die Ihren Werthaltungen entsprechen (z.B. gemeinnützige Vereine, humanitäre Hilfsorganisationen...) und unterstützen Sie Vereinsprojekte.
- Bringen Sie Fotos mit Menschen an den Wänden an, mit denen Sie etwas geleistet haben.
- Lassen Sie Ihre Familie an Ihren Erfolgen und Leistungen und deren Bedeutung teilhaben...

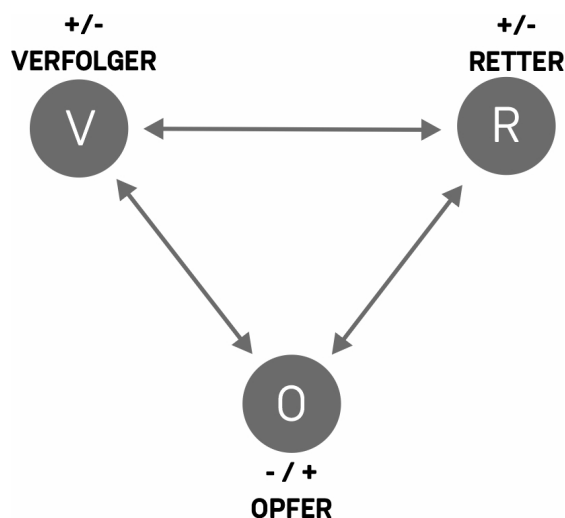
5.9 DRAMA-DREIECK

Wenn Menschen in ihren Stressmustern sind und anderen gegenüber unproduktives Verhalten zeigen, neigen sie auch dazu, in vorhersagbare Rollen einzusteigen in der Hoffnung, durch dieses stereotype Rollenverhalten wieder Beachtung, Anerkennung oder Struktur zu bekommen.

Wie auf einer Theaterbühne werden bestimmte Rollen gespielt, die im Zusammenwirken mit anderen zum Drama-Dreieck werden.

In diesem Drama-Dreieck gibt es drei unterschiedliche Rollen, die auch von einem Menschen allein eingenommen werden können. Diese drei Rollen sind:

- **Opfer-Rolle**
Ich bin hilflos, du kannst mehr als ich!
Ich bin nicht o.k. - du bist o.k.
- **Retter-Rolle**
Ich kann mehr als du und weiß was für dich gut ist!
Ich bin o.k. - du bist nicht o.k.
- **Verfolger-Rolle**
Ich bin besser als du, du taugst absolut nichts!
Ich bin o.k. - du bist nicht o.k.



Die Schwierigkeiten im Drama-Dreieck entstehen dadurch, dass keiner der Beteiligten mehr die Realität so wahrnimmt, wie sie ist. Die Wirklichkeit wird durch die Rolle, in der sich jemand befindet, verändert und verfälscht. Der Kontakt zur Realität geht verloren und die Beteiligten im Drama-Dreieck inszenieren „ihr Stück“.

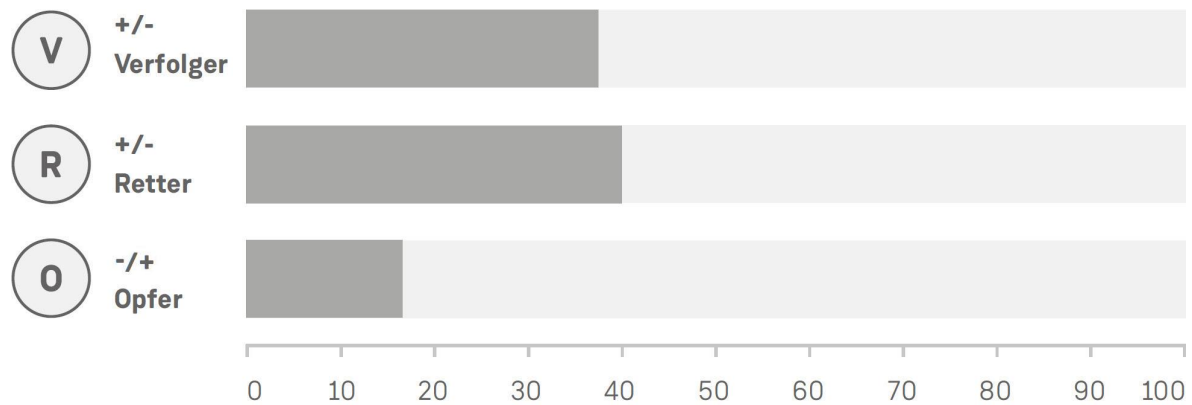
Wenn wir uns in einer dieser drei Rollen erleben, tragen wir wenig zur Lösung von realen Aufgaben und Problemen oder zum Erreichen von Zielen bei. Diese Rollen bringen uns jedoch meist eine Menge an Aufmerksamkeit und Beachtung durch andere – wenn auch negativ. Und wir bestätigen uns damit immer wieder auch unsere Grundeinstellung zu uns, zu anderen und zur Welt.

5.9.1 Ihre Tendenzen im Drama-Dreieck

Die Länge der Balken zeigt Ihnen, zu welchen Rollen im Drama-Dreieck Sie tendieren und in welche Rolle Sie unter Umständen von anderen „eingeladen“ werden.

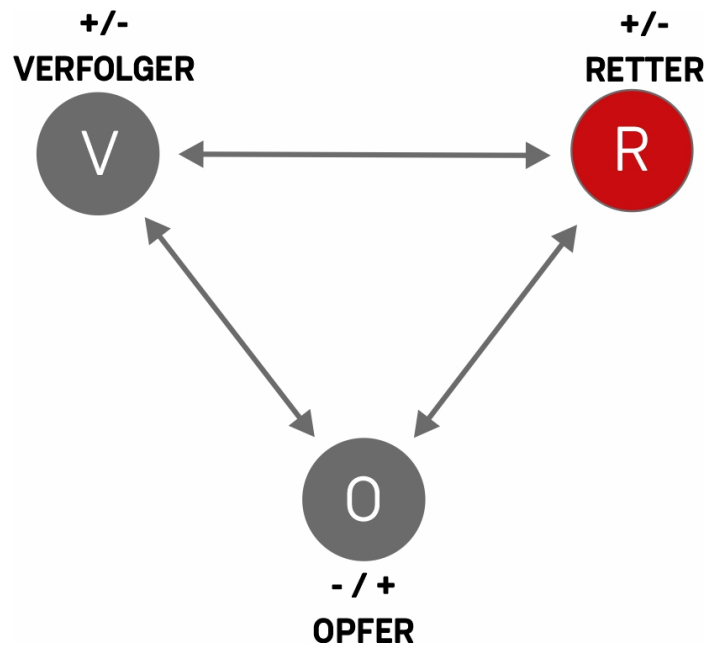
Es ist möglich, dass Sie aus eigenem Antrieb andere Personen dazu einladen, eine der beiden anderen Rollen im Drama-Dreieck einzunehmen. Es kann auch sein, dass Sie selbst durch andere Personen „verführbar“ sind (verbal oder nonverbal) in diese Rolle einzusteigen.

Es kann für Sie hilfreich sein, darauf zu achten, was Ihre möglichen verdeckten Motive sind, in diese Rolle einzusteigen.



Eine Rolle im Drama-Dreieck, zu der Sie tendieren, ist die

5.9.2 Retter-Rolle



Sie fühlen sich angesprochen, für andere hilfreich und unterstützend tätig zu werden. Sie können es einfach nicht mit ansehen, wie andere Menschen „leiden“ oder hilflos erscheinen.

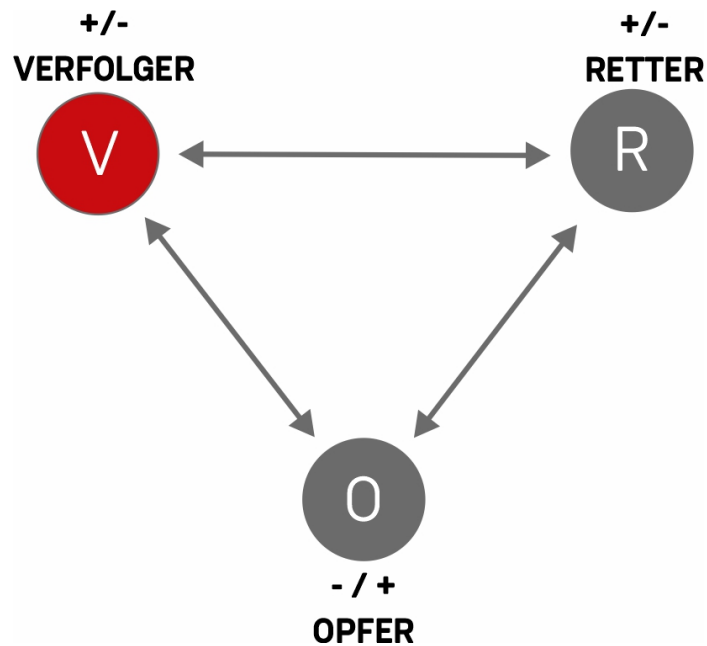
Es kann sein, dass Sie ohne Klärung und Absprache mit dem Betroffenen eingreifen und tätig werden. Sei es, dass Sie Ratschläge erteilen oder dass Sie auch sofort Aufgaben und Arbeiten übernehmen, die nicht wirklich die Ihren sind.

Dabei übersehen Sie möglicherweise, dass auch der andere seine Stärken und Fähigkeiten hat, sein Problem selbst zu lösen.

Ihre Hilfsbereitschaft wird Ihnen unter Umständen zur „Falle“, weil die Menschen, denen Sie geholfen haben, gar nicht dankbar sind, sondern Ihnen sogar noch Vorwürfe machen. Und so geraten Sie letztendlich in die Opfer-Rolle.

Die zweite Rolle im Drama-Dreieck, zu der Sie tendieren, ist die

5.9.3 Verfolger-Rolle



In dieser Rolle sind Sie entnervt darüber, dass die anderen Ihre Meinungen und Ansichten nicht teilen. Sie hören den anderen nicht mehr zu und unterbrechen sie. Es kann sein, dass nur noch Sie selbst reden und Ihre Überzeugungen den anderen predigen. Überall finden Sie etwas auszusetzen und Anlass zu übertriebener Kritik.

Sie greifen die anderen direkt an, machen ihnen Vorwürfe, kritisieren sie und verfolgen sie. Ihr Hauptvorwurf an die anderen ist, dass diese sich nicht an Sie und Ihre Vorschläge, Meinungen und Überzeugungen halten.

5.9.4 Was können Sie tun, um aus dem Drama-Dreieck auszusteigen?

- **Erkennen Sie, wie psychologische Spiele beginnen.** Achten Sie auf Aussagen und Verhaltensweisen, mit denen andere Sie möglicherweise unbewusst in ein psychologisches Spiel hineinziehen („Köder“). Beobachten Sie auch, wie Sie selbst andere dazu verleiten könnten.
- **Achten Sie auf Ihre psychologischen Grundbedürfnisse.** Erkennen Sie, welche Bedürfnisse Ihnen derzeit besonders wichtig sind und welche möglicherweise zu kurz kommen. Sorgen Sie bewusst und auf positive Weise für deren Erfüllung.
- **Erkennen Sie Ihre typischen Verstimmungs- und Stressmuster.** Beobachten Sie, wann Sie dazu neigen, sich hilflos zu fühlen (Opfer), andere ungefragt retten zu wollen (Retter) oder mit Vorwürfen und Kritik zu reagieren (Verfolger).
- **Überprüfen Sie Ihre eigenen Wahrnehmungen und Annahmen.** Gehen Sie nicht automatisch davon aus, dass Ihre Sichtweise immer der Realität entspricht. Fragen Sie nach und tauschen Sie sich mit anderen aus, um Missverständnisse zu vermeiden und Situationen besser einschätzen zu können.
- **Übernehmen Sie Verantwortung für Ihr eigenes Handeln.** Nehmen Sie Ihre Gefühle und Bedürfnisse ernst, ohne andere dafür verantwortlich zu machen. Fragen Sie sich: „Was kann ich selbst zur Lösung beitragen?“
- **Kommunizieren Sie offen, ehrlich und wertschätzend.** Sprechen Sie Ihre Gefühle, Bedürfnisse und Erwartungen möglichst direkt an, statt verdeckte Botschaften zu senden. Achten Sie auf einen guten Kontakt zu Ihrem Gegenüber und berücksichtigen Sie möglichst dessen bevorzugten Kommunikationsstil.
- **Setzen Sie klare und angemessene Grenzen.** Lernen Sie, auch einmal Nein zu sagen, ohne sich dafür schuldig zu fühlen oder rechtfertigen zu müssen. Nehmen Sie Ihre eigenen Bedürfnisse ernst und vertreten Sie Ihre Interessen klar und respektvoll.
- **Bleiben Sie authentisch und stehen Sie zu sich selbst.** Versuchen Sie nicht, jemand zu sein, der Sie nicht sind, nur um anderen zu gefallen oder deren Erwartungen zu erfüllen. Akzeptieren Sie Ihre Stärken und Schwächen und zeigen Sie sich möglichst so, wie Sie wirklich sind.

Entscheidend ist: Je bewusster Sie Ihre psychologischen Grundbedürfnisse, persönlichen Verstimmungs- und Stressmuster sowie mögliche Köder erkennen, desto leichter können Sie psychologische Spiele vermeiden oder unterbrechen. So gelingt es Ihnen besser, aus einer selbstverantwortlichen, erwachsenen Haltung zu handeln und Ihre persönlichen Möglichkeiten konstruktiv zu nutzen.

6. IHR PERSÖNLICHKEITSPROFIL IM ÜBERBLICK

6.1 CHARAKTERISTIK IHRER KERNPERSÖNLICHKEIT

Sie mögen es, mit Menschen in Kontakt zu sein und ihnen zu helfen, sich gut zu fühlen. Kennzeichnend für Sie sind Ihre Warmherzigkeit, Ihr Einfühlungsvermögen, Ihre Fürsorglichkeit und Ihr kooperatives Verhalten. Sie leben vor allem in und für Beziehungen. Das eigene und das Wohlbefinden anderer sowie eine gute Atmosphäre sind wesentlich für Sie. Sie sind gerne bereit, in einfühlsamer und verständnisvoller Weise für andere da zu sein, sich auf-richtig um die Gefühle anderer zu kümmern und dazu beizutragen, dass alle zufrieden sind. Sie geben tendenziell lieber als zu nehmen.

6.2 IHRE TALENTE UND STÄRKEN

Ihre Stärken liegen vor allem im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen. Sie besitzen soziales Einfühlungsvermögen, sorgen sich im Kontakt vor allem um die Gefühle anderer. Sie kommen mit Menschen rasch in Kontakt und sind gut im Netzwerken.

Im Überblick:

- einfühlsam
- mitfühlend
- sensibel
- warmherzig
- gesellig
- herzlich
- liebenswürdig
- fürsorglich

6.3 IHRE BEVORZUGTE WAHRNEHMUNGSLOGIK

Sie erleben Menschen, Dinge und Situationen in erster Linie über den Filter Ihrer Gefühle wahr. Aspekte, die mit Empfindungen und der Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen zusammenhängen, sind für Sie sehr wichtig.

6.4 TYPISCHE ROLLEN IM ALLTAG

Die Rollenstärke beschreibt ein Potenzial, das sich je nach Kompetenz, Erfahrung, Rolle und Umfeld unterschiedlich zeigen kann.

MÖGLICHE STARKE ROLLEN

- Vermittler / Vermittlerin
- Förderer / Förderin
- Diplomat / Diplomatin
- Beziehungsgestalter / Beziehungsgestalterin
- Teamförderer / Teamförderin

Besondere Qualität:

Menschen wahrnehmen, Beziehungen gestalten und Zusammenarbeit fördern.

6.5 MÖGLICHE SCHLÜSSELTHEMEN FÜR ENTWICKLUNG

- Regelmäßige und dauerhafte Befriedigung der wichtigen psychologischen Grundbedürfnisse auf positive Art und Weise (statt auf negative Art über die Stressverhaltensmuster).
- Umgang mit dem inneren Anspruch, von sich und anderen Perfektion zu erwarten, um o. k. zu sein.
- Vertrauen in soziale Beziehungen erhöhen und den Aufbau zwischenmenschlicher Beziehungen und Bindungen fördern.
- Die eigene Wahrnehmung im Austausch mit anderen überprüfen, anstatt davon auszugehen, die Realität ohnehin zu kennen.
- Ein wenig an Kontrolle aufgeben und sich dabei trotzdem sicher und o. k. fühlen.
- Neben dem Denken auch die emotionale Seite von Problemen über das Gefühl wahrnehmen. Damit wird es möglich, ein Problem von verschiedenen Seiten zu betrachten und eine Lösung zu finden.
- Sich entspannen, Spaß haben, das Leben genießen, statt vielleicht immer nur zu arbeiten.

6.6 PERSÖNLICHKEITSSTIL, DER DERZEIT ZUNEHMEND AN BEDEUTUNG GEWINNT:

6.6.1 (aktueller Lebensabschnitt)

WERTEORIENTIERTER Persönlichkeitsstil

Zunehmend wichtiger werdende Bedürfnisse:

Wunsch nach Anerkennung für Leistung und eigene Werthaltung

Zunehmende Einschränkung im Alltag unter Stress:

Sieht unter Stress überall nur mehr Fehler und will möglicherweise Mitarbeiter vom eigenen Standpunkt kritisch überzeugen.



HUMAN PERFORMANCE GUIDE®

SIZE PROZESS®

Potenziale und Ressourcen ausschöpfen – Krisen und Stress erfolgreich bewältigen. Fritz Zehetner gibt in diesem Kompendium nicht nur einen umfassenden Überblick zum Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell SIZE PROZESS®, sondern arbeitet auch die wesentlichen Erkenntnisse und Entwicklungen aus den letzten zehn Forschungsjahren auf. Begleitet werden die anschaulichen Texte von Übungen und Praxisbeispielen. Ein hochspannendes Fachbuch für Coaching bzw. Persönlichkeitsentwicklung sowie Management und Leadership.

SIZE PROZESS® Human Performance Guide®

1. Auflage 2017: Hardcover,
352 Seiten, farbig illustriert
Autor: Fritz Zehetner
ISBN 978-3-902489-21-0

BESTELLMÖGLICHKEIT IN UNSEREM ONLINE-SHOP AUF
WWW.SIZEPROZESS.AT