



HUMAN PERFORMANCE GUIDE[®]



Auswertung vom 23.04.2024

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

Einführung	3
Charakteristische Kernkultur, die das Erleben und Verhalten des Teams vermutlich prägen	4
Kernkultur, die Werte und Identität prägen	5
Dominante Kernkultur - kreativ aktiv	7
Kreativ-reaktive Kernkultur	8
Streben nach Spaß und Akzeptanz im kreativen Anderssein	8
Stärken und Erfolgspotenziale	9
Spontaneität und kreative Selbstentfaltung	9
Stärken und Erfolgspotenziale	10
Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und impulsive Initiative	10
Stärken in der Teamkultur	11
Entwicklungspotenziale	12
Entwicklungspotenziale aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil	12
Grundbedürfnisse und Energiebringer	13
Vermutliches Anpassungsverhalten an Rollenerwartung des Umfeldes	14
Mögliche Misserfolgsmechanismen, wenn eigene Erfolgsrezepte versagen	15
Mögliche Misserfolgsdynamiken aus dem aktiv-kreativen Persönlichkeitsstil	15
Wenn das Team die innere Balance verliert	16
Wie Stress die Teamdynamik verändert	16
Mögliche Misserfolgsmuster unter starkem Stress	17
Mögliche Misserfolgsmuster unter leichtem Stress	18
Dysfunktionales Rollenverhalten aus der Kernkultur	19
(Drama-Dreieck)	19
Tendenzen im Drama-Dreieck	20
Verfolger-Rolle	21
Retter-Rolle	22

Einführung

Die Teamkultur ist sozusagen der Charakter, die Persönlichkeit eines Teams. Sie basiert auf geteilten Grundeinstellungen, Denkmustern, langfristigen Werthaltungen, Verhaltensnormen sowie wiederkehrenden Verhaltensmustern. Werte bilden den Kern und geben einem Team seine charakteristische Prägung. Die Teamkultur ist damit ein grundlegender Faktor für den Erfolg eines Teams.

Das SIZE PROZESS® Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell mit den sechs integrativen Persönlichkeitsstilen, bildet die charakteristische Persönlichkeit Ihres Teams ab. Ihr Team besitzt zwar keine „Persönlichkeitsstile“, jedoch von Persönlichkeitsstilen geprägte kulturelle Muster, die sich in der Regel als umfassende „Metamottos“ im Team manifestieren.

Dieses Auswertungsergebnis zeigt Ihnen in einer Auswertungsgrafik die Energieverteilung der einzelnen Persönlichkeitsstile in Ihrer Teamkultur. Sie erhalten damit wertvolle Hinweise, wie stark das Denken, Fühlen und Handeln der MitarbeiterInnen im Teamalltag – meist unbewusst – beeinflusst sind.

Nutzen Sie dieses Ergebnis für gemeinsame Dialoge, um Stärken, aber auch mögliche einschränkende kulturelle Interaktionsmuster zu identifizieren, um die Zusammenarbeit im Team zu fördern sowie die Effektivität und Effizienz bei der Aufgabenbewältigung zu erhöhen.

Wir wünschen Ihnen bei der Weiterentwicklung zu einem Team, in dem motivierte und zufriedene MitarbeiterInnen ihr volles Potenzial entfalten, viel Spaß und Erfolg.

Ihr SIZE PROZESS® Team

Charakteristische Kernkultur, die das Erleben und Verhalten des Teams vermutlich prägen

Teams besitzen ihre eigene Identität, die mit dem "Ich eines Menschen" verglichen werden können. Werte bilden den Kern und geben dem Team ihre charakteristischen Prägungen.

Das SIZE PROZESS® Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell mit den sechs Persönlichkeitsstilen lässt sich dazu als Landkarte gut auf das Teamsystem übertragen. Es besitzt zwar keine „Persönlichkeitsstile“, jedoch von Persönlichkeitsstilen geprägte kulturelle Muster. Deshalb kann auch von der Gesamtheit aller kulturellen Botschaften gesprochen werden, die sich als umfassende Metamottos im Team zu Kernkulturen manifestieren können.

Wie können sich diese Metamottos als Kernkultur in einem Teams zeigen:

- kollektive Grundannahmen
- typische Denkmuster
- langfristige Wertehaltungen
- typische Verhaltensnormen
- wiederkehrende funktionale und dysfunktionale Verhaltensmustern innerhalb des Teams

Wir unterscheiden sechs verschiedene Persönlichkeitsstile

- **analytischer** Persönlichkeitsstil,
- **einfühlsamer** Persönlichkeitsstil,
- **werteorientierter** Persönlichkeitsstil,
- **kreativer** Persönlichkeitsstil,
- **aktiver** Persönlichkeitsstil und
- **ruhiger** Persönlichkeitsstil.

Die grafische Darstellung der sechs Persönlichkeitsstile veranschaulicht, wie derzeit die unterschiedlichen Persönlichkeitsstile energetisch verteilt sind. Sie zeigt, welche Persönlichkeitsstile häufig und welche nur selten eingesetzt werden. Die Grafik gibt eine Antwort auf die Frage: „In welchem Persönlichkeitsstil fällt es dem lebenden System derzeit am leichtesten und in welchem am schwersten im Alltag zu sein?“

Kernkultur, die Werte und Identität prägen

Insgesamt können in jedem Team **sechs typische Kulturmuster** unterschieden werden. Teams besitzen zwar keine „Persönlichkeitsstile“, jedoch von den Persönlichkeitsstilen geprägte kulturelle Muster, die sich als umfassende **Metamottos in der Teamkultur** manifestieren können.

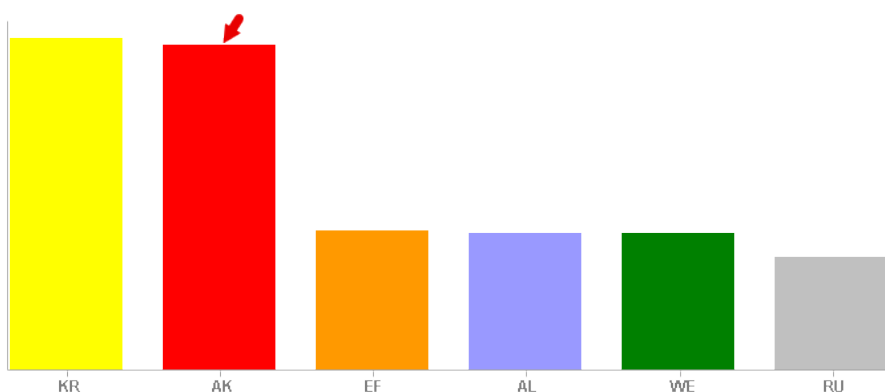
In jedem Team gibt es eine **dominante Kernkultur**. Sie ist meist geprägt durch eine Kombination aus zwei dominierenden Persönlichkeitsstilen. Das Handeln im Team wird geleitet durch Werte, Standards, Vorschriften und Erfahrungen, die durch die Kernkultur des Teams implizit und explizit nahegelegt werden. Sie werden in wiederkehrenden Ritualen erneuert und stabilisiert. Alles zusammen bildet die **Teamidentität**.

Die dominante Kernkultur des Teams ist erkennbar durch kollektive Arten der Wahrnehmung, typische Grundannahmen, Denkmuster, Werthaltungen sowie positive wie auch möglicherweise überholte und einschränkende Verhaltensmuster für die Lösung von Aufgaben und Problemen.

Kann das Team nicht entsprechend seiner Kernkultur handeln, so ist es unvollkommen, nicht ausbalanciert und gerät unter Verstimmung und Stress. Das Team ist letzten Endes ineffizient, da es bei der Erreichung seiner Aufgaben und Ziele nicht mehr flexibel auf seine Ressourcen und Potenziale zugreifen kann.

Aktueller Lebensabschnitt als Pfeil:

Der Pfeil in der Grafik gibt Ihnen Hinweise darauf, welche psychologischen Grundbedürfnisse aus welchem Persönlichkeitsstil vermutlich derzeit in Ihrer Teamkultur bedeutsam sind :



Kulturelemente:

Aktiv = AK

Analytisch = AL

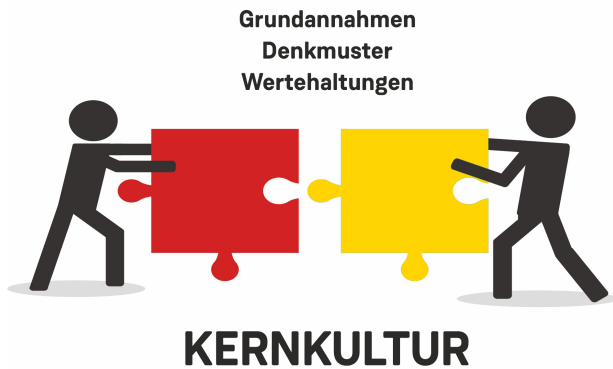
Einfühlsam = EF

Kreativ = KR

Ruhig = RU

Werteorientiert = WE

Dominante Kernkultur - kreativ aktiv



Die Kombination aus **kreativen und aktiven Persönlichkeitsstil** prägen die Kernkultur. Alle anderen Persönlichkeitsstile stehen im Dienste dieser Persönlichkeitsstile:

Um im Alltag auf sich selbst aufzupassen und den Leistungs- und Verhaltenserwartungen des Umfeldes gerecht zu werden, investiert man viel in Kontakt und Kommunikation mit anderen Personen. Man schätzt einerseits Aufregung und andererseits setzt man auch die charmante und verspielte Seite ein, um eigene Ziele zu erreichen.

Spontaneität und Kreativität, sowie aktives und flexibles Handeln sind die Kraft, mit der Dinge zielgerichtet bewegt werden.

Kreativ-reaktive Kernkultur

Streben nach Spaß und Akzeptanz im kreativen Anderssein

KERNKULTUR DER SPONTANITÄT UND KREATIVEN SELBSTENTFALTUNG

Die Kommunikation ist meist spielerisch und ungezwungen, was oft zu einer guten Arbeitsmoral im Team beitragen kann.

Im Vordergrund stehen vermutlich Spontaneität, Kreativität und Spaß an Projekten, die gemeinsam mit anderen ohne autokratischer Kontrolle durchgeführt werden können.

Das Team zeigt sich zumeist spontan, spielerisch und kreativ, denn auch im beruflichen Alltag soll der Spaß nicht zu kurz kommen. Man schätzt Unabhängigkeit und sucht die Bühne mit vielen Freiräumen, auf der man sich witzig und mit originellen Ideen präsentieren kann. Man setzt auf Neues, Originelles und Ausgefallenes und versteht es, an bestehenden Strukturen respektlos zu „rütteln“. Die kreative Art zu denken schließt viele Möglichkeiten für Lösungen mit ein, die bei anderen Organisationen oft von vornherein ausgeschlossen werden. Man ist fest entschlossen, Dinge auf die eigene kreative Art zu tun. Daher leistet man vermutlich auch passiven Widerstand gegen direktive Anordnungen, Leistungsanforderungen und Verhaltensregeln.

Anerkennung sucht und gibt man vor allem für Ausgefallenes, Neues und Originelles.



Stärken und Erfolgspotenziale

Spontaneität und kreative Selbstentfaltung

Stärken und Eigenschaften:

In der Teamkultur gibt es eine ausgeprägte Stärke für Verspieltheit, Spontaneität, Energie und Enthusiasmus. Die kreative Art zu handeln und zu denken und die Einstellung, sich von Konventionen wenig einschränken zu lassen, ermöglichen oft originelle und höchst praktikable Lösungen.



- Humor
- Kreativität
- Spontaneität
- Enthusiasmus
- Energie
- Kontaktfreudigkeit

Stärken und Erfolgspotenziale

Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und impulsive Initiative

Stärken und Eigenschaften:

In der Teamkultur gibt es eine ausgeprägte Stärken für umsetzungsorientiertes Handeln. Aktion, rasches Handeln, Aufregung und Spannung stehen im Fokus. Es gibt größere Fähigkeiten für kurzzeitige und hochintensive Projekte.

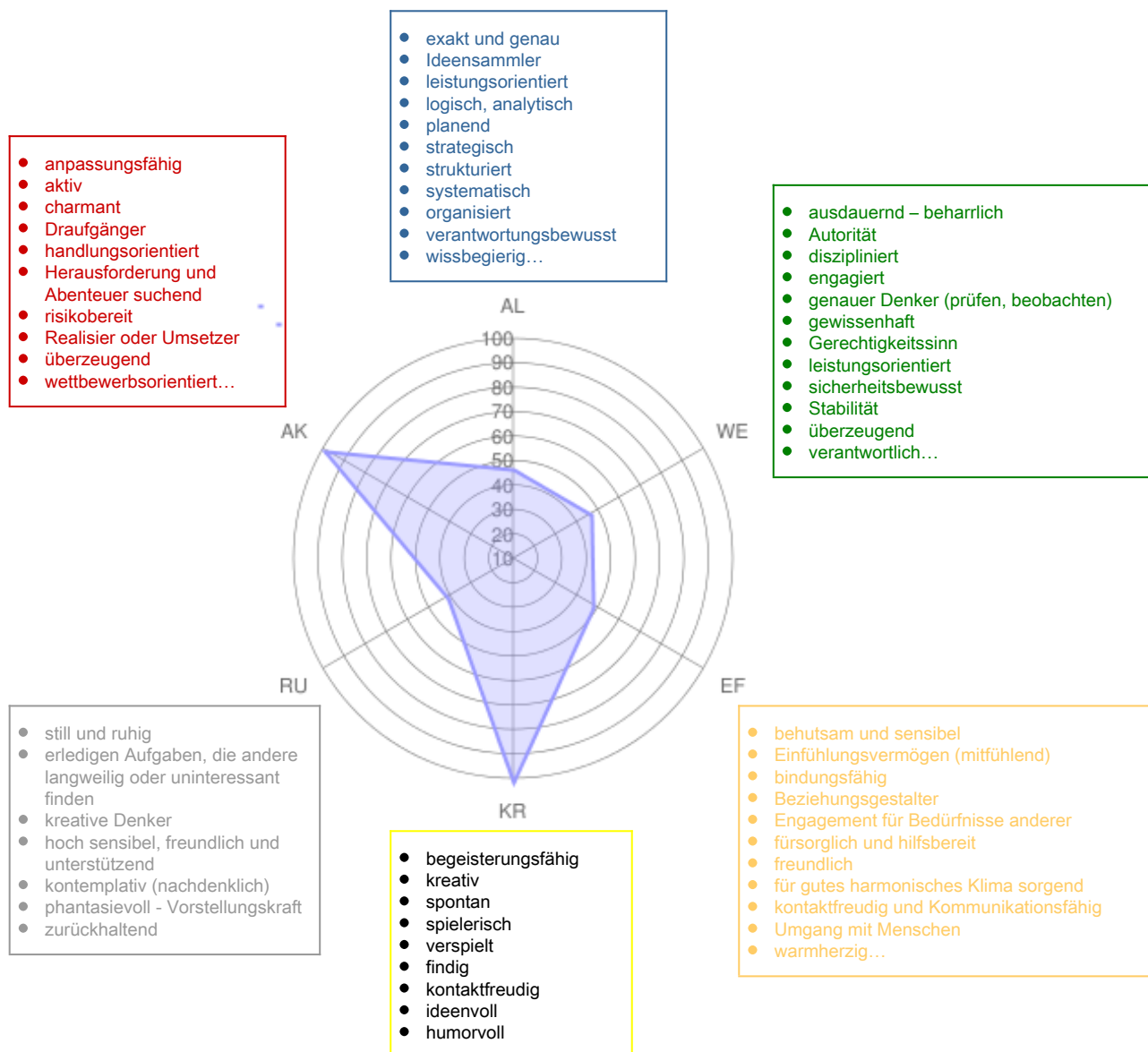


- Aktive Tatkraft
- Handlungsorientierung
- Wettbewerbsorientierung
- Kommunikationsfähigkeit, um andere zu überzeugen
- Höchstleistung
- Selbstbewusstsein
- Charmante Anpassungsfähigkeit

Stärken in der Teamkultur

Die Teamkultur ist der Charakter, die Persönlichkeit eines Teams. Aus ihr leiten sich bestimmte organisationale Stärken ab. Sie können auch als "Metastärken" gesehen werden. Sie sind in der Regel im kollektiven Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Verhalten der Teamkultur fest verankert. Sie werden vom Team in der Regel als normal empfunden und selten bis gar nicht hinterfragt. Jegliche Veränderungen können nur auf diesen Stärken aufbauen, da sie für das Team sonst schwieriger zu akzeptieren und umzusetzen sind.

Stärken sind noch keine Fähigkeiten, sondern Möglichkeiten, die in Teamkultur angelegt sind. Sie können gut zur Entfaltung gebracht und zum Aufbau von künftig benötigten Kompetenzen genutzt werden.



Entwicklungspotenziale

Mögliche Erfolgspotenziale können in den Verhaltensweisen der Persönlichkeitsstile liegen, die weniger stark ausgeprägt sind.

Nachfolgend finden Sie einige Fragen dazu. Finden Sie heraus, welche Potenziale Ihre Team im nächsten Schritt zusätzlich regelmässig aktivieren könnte.

Entwicklungspotenziale aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil

Das Potenzial als „ungehobener Schatz“ für die Weiterentwicklung kann in den Verhaltensweisen des **einfühlsamen Persönlichkeits-Stils** liegen.

Nachstehende Ziele können unter Umständen helfen, mit diesem „ungehobenen Schatz“ als Entwicklungs-Potenziale in Kontakt zu kommen:

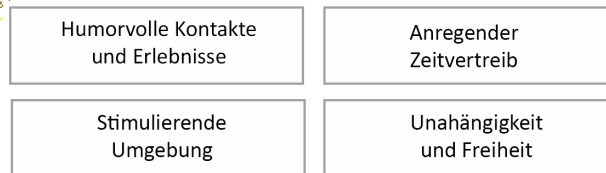


- Für Entscheidungen neben dem Denken zusätzlich auch das Gefühl und die Intuition zu nutzen.
- Neben der Sachorientierung auch den zwischenmenschlichen Beziehungen verstärkt Aufmerksamkeit zu schenken.
- Energie für internes und externes Beziehungsmanagement investieren.
- Wertschätzender und beziehungsorientierter Umgang mit Menschen im und im Umfeld des Teams.

Grundbedürfnisse und Energiebringer

Fragen für wesentliche Energietreiber sind:

- **Macht es Spaß?**
- **Gibt es Freiraum für Kreativität?**



Man sucht und gibt Anerkennung für Ausgefallenes, Neus und Originelles.

Wichtige Energiebringer für das Team sind einerseits Nähe, im Sinne von viel spielerischen Kontakt mit Menschen, andererseits Distanz, um ihr Bedürfnis nach Unabhängigkeit, Spontaneität und Kreativität ausleben zu können.

Die angemessene Befriedigung der nachstehend angeführten Bedürfnisse tragen vermutlich zu Lebendigkeit, Energie und Motivation wesentlich bei:

- **stimulierende Kontakte – anregender Zeitvertrieb**
humorvolle Gespräche
ein wenig „small-talk“
ein paar Späße
Zeitvertreib mit witzigen Personen
stimulierende Umgebung
abwechslungsreiche Kontakte
Problemen nicht mehr Bedeutung geben als unbedingt erforderlich
kreative, abwechslungsreiche Aufgaben und Tätigkeiten
- **stimulierende Umgebung**
anregende, originelle, witzige, kreative Umgebung, die stimulierend ist
Ausgefallenes
Originelles
Neues
- **Unabhängigkeit und Freiheit**
Freiräume
wenig Einengendes
Impulsen nachgeben und darauf reagieren
- **anregender Zeitvertreib**
spontaner, neckender und lustvoller Umgang
ungewöhnliche Aufgaben und Ideen
kreative Herausforderungen
lockere Struktur...

Vermutliches Anpassungsverhalten an Rollenerwartung des Umfeldes

Das Team als System wird von Personen in ihren unterschiedlichen Rollen getragen. Das konkrete Verhalten der Personen im Team ist neben ihrer individuellen Persönlichkeit maßgeblich durch die unterschiedlichen Rollen beeinflusst die sie wahrnehmen. Hier lassen sich Persönlichkeitsstile als nach außen hin wirksame Rollen im Team beobachten.

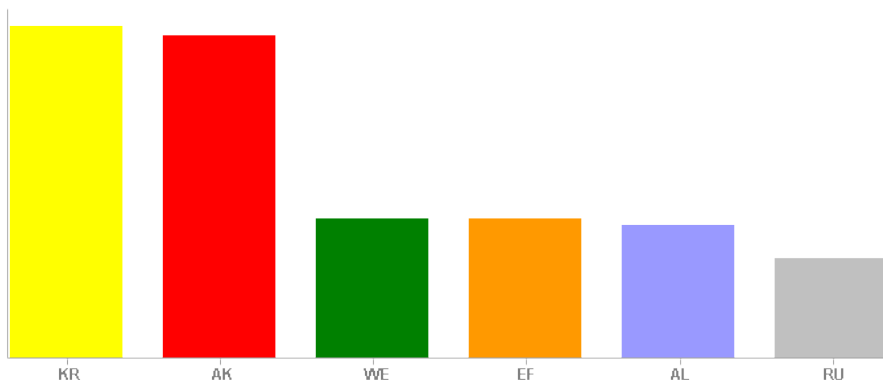
Das Verhalten in den verschiedenen Rollen ist geleitet von Werten, Standards, Vorschriften und Erfahrungen, die als direkte oder indirekte Leistungs- und Verhaltenserwartungen im Team nahegelegt werden. Ebenso kann es sein, dass dieses Rollenverhalten in Ausbildungen, Weiterbildungen und täglichen Erfahrungen erlernt oder übernommen wurde. Es wird in der Regel in wiederkehrenden Ritualen erneuert und stabilisiert. Alles zusammen bildet die Teamidentität.

Wichtiger Hinweis:

Dennoch ist zu beachten, dass in der Art und Weise, wie Personen im Team ihre Rolle(n) im Team wahrnehmen, die Charakteristika ihrer individuellen Persönlichkeit immer erkennbar sein und „hindurchscheinen“ wird.

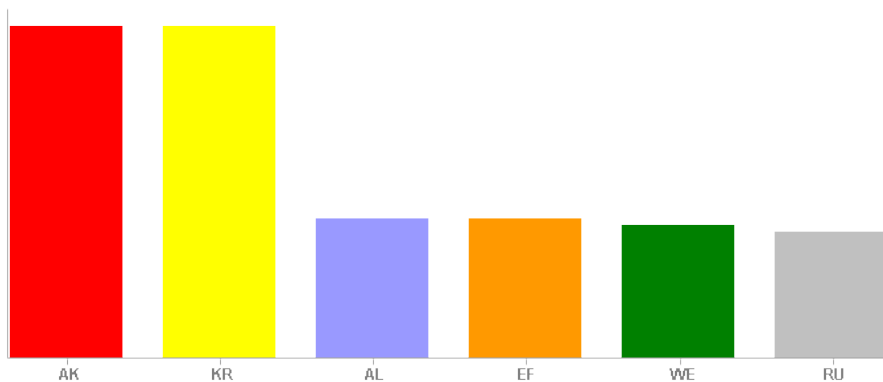
Auswertungsergebnis:

Das Auswertungsergebnis zeigt, durch welche der sechs Persönlichkeitsstile das direkt oder indirekt erwartete Rollenverhalten vermutlich verstärkt zum Ausdruck kommt. Dieses Verhalten kann sowohl positiv (der Kommunikation zuträglich) als auch negativ (der Kommunikation abträglich) gefärbt sein:



Mögliche Misserfolgsmechanismen, wenn eigene Erfolgsrezepte versagen

Die emotionalen, mentalen und handlungsbezogenen Potenziale eines Teams liegen in der vorhandenen positiven Energie, mit der Dinge zielgerichtet bewegt werden. Ist für die Aktivierung dieser Potenziale nicht ausreichend positive Energie vorhanden, kann es zu Misserfolgsmustern kommen. Sie zeigen sich in typischen Verhaltensmustern und sind Teil dysfunktionaler kollektive Grundannahmen, Denkmuster und Werthaltungen des Team- bzw. der Organisationskultur. Je stärker das System unter Stress gerät, desto mehr können diese Misserfolgsmuster in einer Vielzahl von Alltagssituationen sichtbar werden:



Mögliche Misserfolgsdynamiken aus dem aktiv-kreativen Persönlichkeitsstil

Wenn die Verhaltensstrategien beim Lösen von Problemen im Alltag nicht zum gewünschten Erfolg führen, greift man wahrscheinlich auf nachstehende Strategie zurück:

Es kann sein, dass man zwar Energie in den Kontakt und die Kommunikation mit anderen investiert, möglicherweise lässt es dabei aber wenig echte Nähe und Beziehungen zu. Unter Umständen fällt es schwer, anderen zu vertrauen und man könnte dazu tendieren, viel mit anderen Menschen zu kämpfen. Beziehungen könnten möglicherweise konfliktträchtig sein, wobei man wahrscheinlich bei Problemen dazu neigt, die Schuld dafür immer bei anderen zu suchen.

Wenn das Team die innere Balance verliert

Wie Stress die Teamdynamik verändert

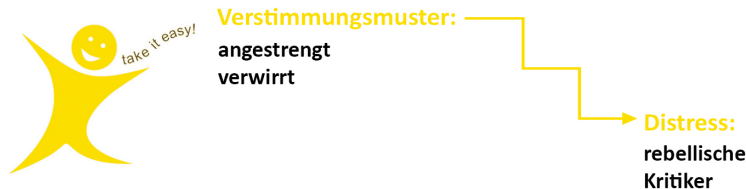
Gerät das Team unter Stress, verändert sich die Teamdynamik. Es werden Misserfolgsmuster wirksam, die früher einmal durchaus sinnvolle Problemlösungsstrategien waren, heute aber meist nicht mehr adäquat sind, für Zusammenarbeit und Effektivität.

Je nach Team, können diese Muster sehr gering, aber auch mehr oder weniger stark ausgeprägt sein.

Die nachstehende Grafik zeigt Ihnen, aus welchen Persönlichkeitsstilen im Team unter Stress, einschränkende kulturelle und Interaktionsmuster wirksam werden können:

Mögliche Misserfolgsmuster unter starkem Stress

1. Es sind leichte Verstimmungsmuster zu beobachten, die als **Alarmglocken für den Stresseinstieg** zu verstehen sind. Sie treten bei leichter Verunsicherung und leichtem Balanceverlust auf und können immer wieder zu Kommunikationsstörungen führen.
2. Gerät man unter starkem Stress, werden **typische Stressmuster und Misserfolgsmuster** sichtbar. Diese Verhaltensmuster können zu massiven Problemen in der Kommunikation führen, sowie möglicherweise zu immer wiederkehrenden Konflikten.



Leichter Stress:

Kennzeichen dafür können verdeckte Verzögerungsmanöver und hartnäckiger Widerstand gegen ausgegebene Direktiven (angestrengt Verwirrte). Man strengt sich zwar an – versteht aber nicht!“

Starker Stress:

Möglicherweise zeigen Teammitglieder unter starkem Stress Widerstand gegenüber Hierarchien, Anweisungen und festen Prozessen. Eventuell ist man fest entschlossen, Dinge nur auf ihre eigene Art zu erledigen. Diese Haltung könnte zu Spannungen und Machtkämpfen führen. Ebenso könnte der starke Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstentfaltung gelegentlich zu mangelnder Koordination, Effektivität und im Extremfall sogar zu Chaos führen.

Mögliche Gefahren, wenn Distress in der Organisation über einen längeren Zeitraum stabil bleibt und zum stabilen Kulturelement wird:

- Frustration, Stress und innere Anspannung
- rebellische innere und äußere Machtkämpfe - vor allem bei Themen, in denen es darum geht, wie man etwas macht
- hartnäckige Verzögerungsmanöver und passiver Widerstand gegenüber Anregungen und Leistungsanforderungen, die von anderen Menschen kommen
- man fühlt sich ständig missverstanden, ungerecht behandelt oder übermäßig in die Pflicht genommen

Mögliche Misserfolgsmuster unter leichtem Stress

Unter leichter Verunsicherung kann sich immer wieder kurzfristig folgender typischer Verlauf von Verstimmungen zeigen:



Man sieht möglicherweise Gefühle gleichbedeutend mit Schwäche an und gibt anderen wenig Unterstützung. Es besteht die Tendenz Verantwortung charmant abzuschieben und die Verantwortung für eigenes Verhalten abzulehnen.

Überholte Problemlösungsmuster und Gewohnheiten können sich dadurch zeigen, dass man vielleicht zu schnell und manchmal gefährlich unkontrolliert handelt. Man versucht unter Umständen Ziele rücksichtslos durchzusetzen und tendiert dazu, Probleme durch Manipulation, Intrigen und Tricks zu lösen. Man zeigt eventuell wenig Einfühlungsvermögen und lässt daher auch keine Schuldgefühle oder Verantwortungsbewusstsein erkennen, wenn eigene Interessen vielleicht auf Kosten anderer durchgesetzt werden.

Dysfunktionales Rollenverhalten aus der der Kernkultur

(Drama-Dreieck)

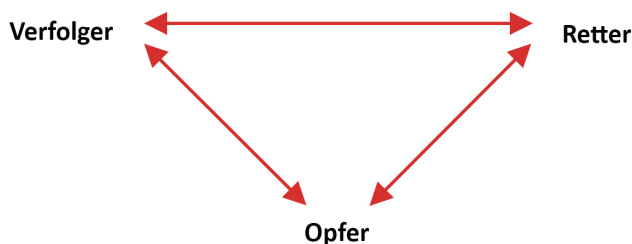
Wenn Menschen in ihren Stressmustern sind und anderen gegenüber unproduktives Verhalten zeigen, neigen sie auch dazu, in vorhersagbare Rollen einzusteigen in der Hoffnung, durch dieses stereotype Rollenverhalten wieder Beachtung, Anerkennung oder Struktur zu bekommen.

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

Immer wenn Menschen in Ihre Verstimmungs- und Stressmuster ausleben, zeigen sie gleichzeitig auch mindestens eine der drei Rollen aus dem Drama-Dreieck.

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.



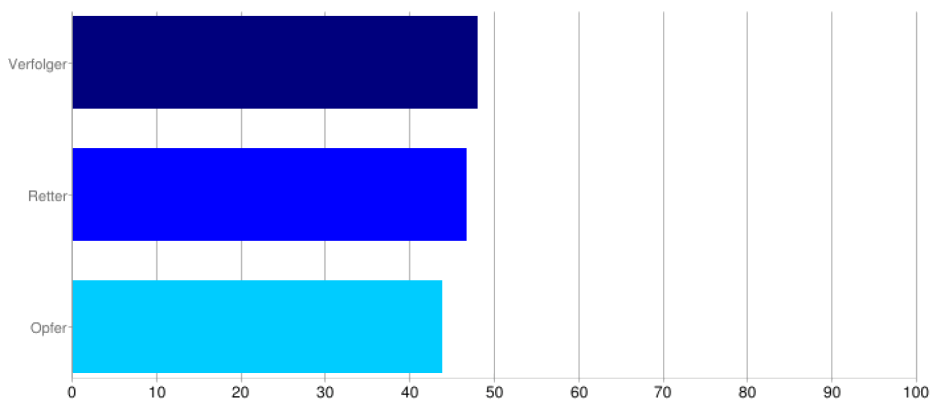
Die Schwierigkeiten im Drama-Dreieck entstehen dadurch, dass keiner der Beteiligten mehr die Realität so wahrnimmt, wie sie ist. Die Wirklichkeit wird durch die Rolle, in der sich jemand befindet, verändert und verfälscht. Der Kontakt zur Realität geht verloren und die Beteiligten im Drama-Dreieck inszenieren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

Tendenzen im Drama-Dreieck

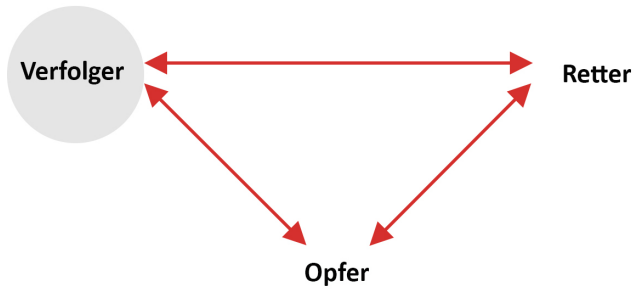
Die Länge der Balken zeigt Ihnen, zu welchen Rollen im Drama-Dreieck die Teamkultur tendiert.

Eine Balkenlänge über dem Ziffernwert von 50 weist auf eine derzeit durchschnittliche, ein Wert über 70 auf eine hohe Verstimmungs- und Stressanfälligkeit hin.



Eine Rolle im Drama-Dreieck, zu der das System in bestimmten Situationen neigt, ist die

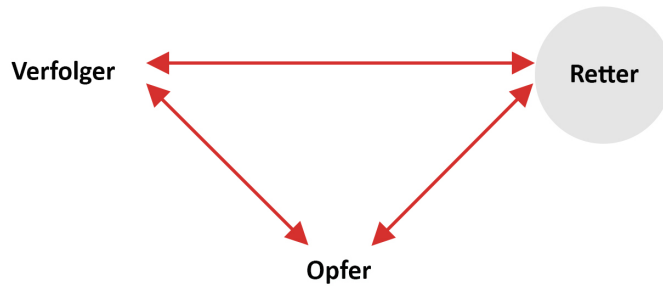
Verfolger-Rolle



Man ist vermutlich fest entschlossen, die Dinge auf die eigene Art zu tun und hat möglicherweise eine negative Einstellung gegenüber vielen Anregungen und Leistungsanforderungen anderer. Man lässt sich unter Umständen auf kämpferische Auseinandersetzungen ein, in denen man entweder jede Art von verdecktem Widerstand leistet, oder sich negativ beklagt, andere beschuldigt oder vielleicht sogar blamiert.

Eine zweite Rolle im Drama-Dreieck, zu der das Team in bestimmten Situationen neigt, ist die

Retter-Rolle



Man zeigt sich möglicherweise vordergründig als "Retter in der Not", wird möglicherweise aber letztlich eine angemessene Unterstützung verweigern, wenn damit nicht persönliche Vorteile verbunden sind.



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