SIZE PROZESS®

HUMAN PERFORMANCE GUIDE®

Auswertung vom 14.04.2020

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
Persönlichkeitsstile von Musterprofil . . . 4
Ausprägung Ihrer Persönlichkeitsstile . . . 5
Wie möchten Sie vermutlich von anderen gesehen werden? . . . 6
Was erwarten Sie möglicherweise von sich selbst? . . . 7
Erwartungen an Ihren einfühlsamen und werteorientierten Persönlichkeitsstil . . . 7
Ihr bevorzugter Kommunikations-Stil . . . 8
Ihre Kontakttür und Ihre Falltür . . . 8
Ausgeprägter ANALYTISCHER Persönlichkeitsstil . . . 9
EINFÜHLSAMER Persönlichkeitsstil . . . 11
als aktueller Lebensabschnitt . . . 11
Ihre Talente und Stärken . . . 12
Talente aus dem „analytischen“ Persönlichkeitsstil . . . 12
Talente aus dem „einfühlsamen“ Persönlichkeitsstil . . . 13
Talente aus dem „werteorientierten“ Persönlichkeitsstil . . . 14
Energieverteilung Begabungen und Talente . . . 15
Persönliche Potenziale, die Sie erfolgreich aktivieren können . . . 16
Potenziale aus dem kreativen Persönlichkeitsstil . . . 17
Ihre Lebens- und Kraftquellen . . . 18
Ihre wesentlichen Energie- und Motivationsquellen sind . . . 18
Ihre Motivations-Landkarte . . . 19
Aufgrund Ihres „aktuellen Lebensabschnittes“ gewinnt wahrscheinlich zusätzlich die angemessene Befriedigung der nachstehenden Bedürfnisse in Ihrem Leben an Bedeutung: . . . 20
Wenn Sie die innere Balance verlieren . . . 21
Unter starkem Stress zeigen Sie wahrscheinlich nachstehende Verstimmungs- und Stressmuster, mit denen die Qualität Ihrer Kommunikation stark beeinträchtigt werden kann . . . 22
Wichtiger Hinweis! . . . 23
Was Sie von sich selbst erwarten . . . 23
Tipps und Ideen zum Auftanken Ihrer Lebens- und Kraftquellen aus dem analytischen Persönlichkeitsstil . . . 24
Unter leichtem Stress neigen Sie wahrscheinlich zu nachstehenden Verstimmungs- und Stressmustern, die zu Schwierigkeiten in der Kommunikation führen können . . . 25
Tipps und Ideen zum Auftanken Ihrer Lebens- und Kraftquellen aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil . . . 27
Spielemuster im Alltag . . . 28
(Drama-Dreieck) . . . 28
Ihre Tendenzen im Drama-Dreieck . . . 29
Retter-Rolle . . . 30
Verfolger-Rolle . . . 31
Der Ausweg aus dem Drama-Dreieck . . . 32
Persönlichkeitsprofil Überblick . . . 33

Einführung

Willkommen, Musterprofil, zu Ihrem SIZE PROZESS® Persönlichkeits-Profil.

Dieses Profil basiert auf den Konzepten und wissenschaftlichen Erkenntnissen der Transaktionsanalyse und ihrer Weiterentwicklungen. Bei diesem Persönlichkeitsprofil handelt es sich nicht um einen psychologischen Test, sondern um eine Selbsteinschätzung Ihrer Stärken, Talente und Ressourcen. Es kann Ihnen behilflich sein, mehr über sich selbst zu erfahren.

Dieses Persönlichkeits-Profil erfasst und formuliert Hypothesen über Ihre vermutlich bevorzugten Verhaltensstile und Tendenzen in beruflichen Situationen. Die einzelnen Aussagen sind als Hypothesen zu verstehen und wurden aus Ihren Antworten im SIZE PROZESS® Fragebogen ermittelt. Dieses Persönlichkeits-Profil macht keine Aussagen über Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen. Es kann sein, dass Sie gute Fähigkeiten in Arbeitsbereichen entwickelt haben, für die Sie eigentlich eher wenig Energie (und damit Vorlieben) haben.

Passen allerdings Ihre stark ausgeprägten Persönlichkeitsstile mit Ihren täglichen Anforderungen gut zusammen, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass Sie viel Freude daran haben und damit Ihre Stärken und Talente erfolgreich zum Tragen kommen.

Zudem gibt Ihnen dieses Persönlichkeits-Profil Hinweise darauf, welche *„ungehobenen Schätze“* als Potenziale in Ihnen schlummern und die Sie wahrscheinlich zusätzlich Erfolg versprechend aktivieren und einsetzen können.

Sie finden Hypothesen darüber, wie Sie sich verhalten, wenn Sie Ihre innere Balance verlieren und vermutlich eher hinderliche Verhaltensmuster zeigen.

Nutzen Sie dieses Profil für Ihren beruflichen und vielleicht auch Ihren privaten Erfolg als wertvollen Baustein in Ihrem Lern- und Entwicklungsprozess.
Wenden Sie sich an die zertifizierten SIZE PROZESS® TrainerInnen oder BeraterInnen, falls Sie Fragen haben. Sie beraten Sie gerne im Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Entwicklung.

Wir wünschen Ihnen beim Studieren Ihres Persönlichkeits-Profils nun interessante und anregende Minuten!

Ihr SIZE PROZESS® Team

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

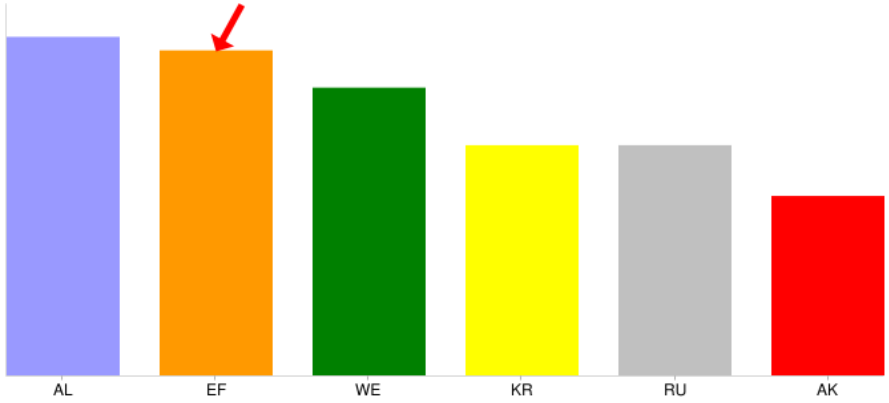
Die Ausprägung der einzelnen integrierten Persönlichkeitsstile in der nachstehenden Grafik stellt dar, welche Persönlichkeitsstile Sie anderen Personen gegenüber bevorzugen und welche Sie im Gegenteil nur selten gegenüber Ihrer Umwelt, im Beruf und Privatleben einsetzen.

Ausprägung Ihrer Persönlichkeitsstile

Diese Grafik gibt Hinweise, welche Persönlichkeitsstile Sie gemäß Ihrer Einschätzung derzeit anderen Personen gegenüber bevorzugen und welche Sie im Gegenteil nur selten gegenüber Ihrer Umwelt, im Beruf und Privatleben einsetzen.

Aktueller Lebensabschnitt als Pfeil:

Der Pfeil in der oben angeführten Grafik gibt Ihnen Hinweise darauf, dass die Bedürfnisse dieses Persönlichkeitsstils aus der Ihrer Sicht derzeit für Sie besonders wichtig sind und weist auf Ihren **„aktuellen Lebensabschnitt“** hin. Das bedeutet auch, dass Sie im Alltag vermutlich zunehmend Verhaltensmuster aus diesem Persönlichkeitsstil zeigen.

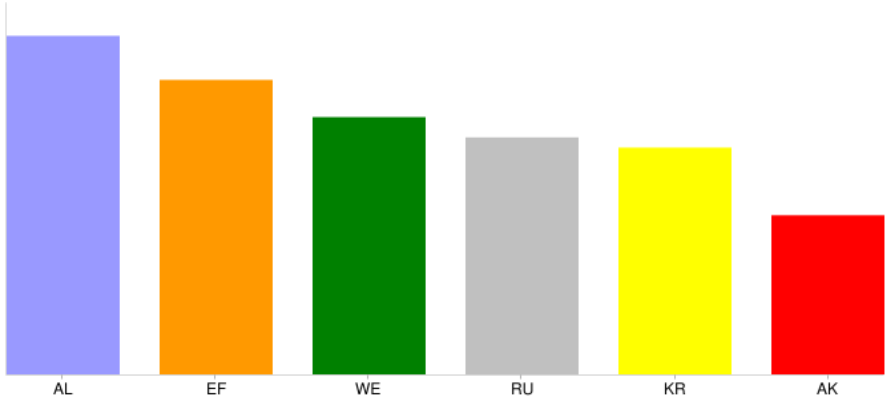


AK = Aktiv
AL = Analytisch
EF = Einfühlsam
KR = Kreativ
RU = Ruhig
WE = Werteorientiert

Wie möchten Sie vermutlich von anderen gesehen werden?

Unser Denken, Fühlen und Verhalten ist nie unabhängig von unserer Umwelt zu verstehen. Wir sind immer in soziale Systeme eingebunden, wie z.B. Familie, Freundeskreis, Vereine, Teams, Unternehmen etc.
Innerhalb dieses Systems nehmen wir unterschiedliche Rollen ein. Offene und verdeckte Regelungen geben uns vor, welches Verhalten, bzw. welcher Persönlichkeitsstil als jeweils angemessen angesehen wird, bzw. welches Verhalten aus dem Rahmen fällt.

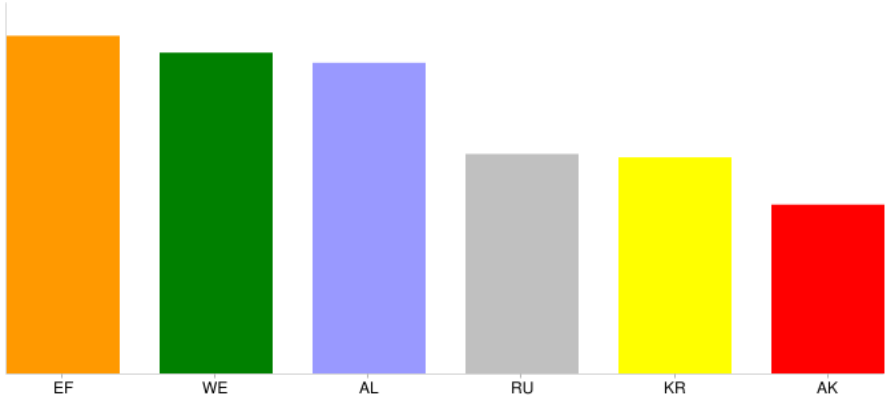
Diese Grafik gibt Hinweise auf jene Persönlichkeitsstile, die Sie wahrscheinlich derzeit – gemäß Ihrer verschiedenen Rollenverständnisse – als angemessen oder aufgrund vermuteter Umwelterwartungen als erforderlich ansehen.



Was erwarten Sie möglicherweise von sich selbst?

Jedem Persönlichkeitsstil können typische Eigenschaften zugeschrieben werden. Die nachstehende Grafik gibt Ihnen Hinweise darauf, welche Persönlichkeitsstile — im Zusammenhang mit den damit verbundenen Eigenschaften — Sie von sich selbst erwarten bzw. sich selbst zuschreiben.

Es handelt sich dabei um Beschlüsse, die Sie in Ihrem Leben gefasst haben, um o. k. zu sein. Ebenso, um sich auf dieser Welt gegen andere Menschen durchzusetzen *(„In diesem Leben muss ich immer …, damit ich …“).* Sie wollen damit wahrscheinlich sicherstellen, dass Ihre wichtigen Grundbedürfnisse, die in engem Zusammenhang mit Ihren dominierenden Persönlichkeitsstilen stehen, ausreichend befriedigt werden. Oft stehen diese Erwartungen an sich auch mit dem Lebensalter (aktuelle Lebensentwicklungsphase) und den dazugehörenden Grundbedürfnissen, Einstellungen, Werten und Motiven in enger Verbindung.



Um im Alltag den Leistungs- und Verhaltenserwartungen anderer gerecht zu werden, zeigen Sie sich vermutlich verantwortungsbewusst, gewissenhaft und zuverlässig und begegnen anderen Menschen offen und fürsorglich. Sie haben gerne Spaß und setzen auf logisches Denken.

Erwartungen an Ihren einfühlsamen und werteorientierten Persönlichkeitsstil

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

Sie reagieren im Alltag dann oft gespalten: Sie sind anderen gegenüber sehr offen und gutgläubig und setzen vielleicht keine angemessenen Grenzen, um sich selbst zu schützen. Werden Sie gekränkt, wechseln Sie über in Misstrauen und Gegenangriff. Sie beginnen dann, andere kritisch zu belehren, und/oder grenzen sie vielleicht aus.

Ihr bevorzugter Kommunikations-Stil

Analytischer Persönlichkeitsstil

Welcher Kommunikationsstil funktioniert am besten?
Sachlich-analytisch

Was wird vom Kommunikationspartner erwartet?
Sachlicher Informationsaustausch

Welcher Kommunikationsstil wird bevorzugt eingesetzt?
Sachlich-analytisch

In der Kommunikation bevorzugen Sie den **sachlich-analytischen Kommunikations-Stil**, bei dem es um den sachlichen Austausch von Ideen und Informationen aus dem logisch und rational beobachtenden, überlegenden, mit analytischem Verstand agierenden Persönlichkeitsanteil geht. Sie achten dabei vor allem auf die Kompetenz Ihres Gegenübers. Emotionen und Wertehaltungen spielen dabei häufig eine eher untergeordnete Rolle.

Ihre Kontakttür und Ihre Falltür

Ihre **Kontakttür** ist das **rational-logische Denken** (klare Strukturen, Sachfragen und Aufgabenstellungen). Darüber kommen andere Personen mit Ihnen am leichtesten in Kontakt.

Die **Falltür** in der Kontaktphase mit Ihnen ist **der direktiv-handlungsorientierte Kommunikations-Stil** (z.B. knappe Anweisungen, ohne auf Details zu achten oder einzugehen oder direkte oder indirekte Kritik an Ihrem Verhalten). Personen, die mit diesem Kommunikationsstil mit Ihnen in Kontakt kommen wollen, werden vor allem dann - wenn Sie unter Stress sind - wenig Erfolg haben. Sie fassen diesen Kommunikationsstil zumeist als direkte oder indirekte Kritik an Ihrer Person auf:

- *„Man gesteht mir nicht zu, selbständig zu denken.“*
- *„Man hält mich für zu wenig kompetent.“*
- *„Man anerkennt meine Leistungen nicht.“*

Da Sie ohnehin sehr selbstkritisch sind, kann dieser Kommunikations-Stil bei Ihnen einen inneren Konflikt auslösen und zu Misskommunikation oder Rückzug führen.

Ausgeprägter ANALYTISCHER Persönlichkeitsstil

sachlich-faktenorientierte Führungspersönlichkeit

Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen:

Aus dem analytischen Persönlichkeitsstil sind Aufgaben und Probleme für Sie logische Herausforderungen, die für Sie mit System und einer gründlichen Analyse zu bewältigen sind. Sie wollen Strukturen und Zusammenhänge durchschauen. Sie definieren Probleme und prüfen zunächst, was über sie bekannt ist. Fehlen relevante Informationen, suchen Sie einen Weg, um diese erst einmal zu beschaffen. Sie stellen viele Fragen (was, wann, wo, wie...), um einen logischen Überblick zu haben, worauf es ankommt. Sie setzen Informationen wie ein Puzzle zu einem Bild zusammen, das Ihnen hilft, zu einer Entscheidung zu kommen. Über Daten und Fakten versuchen Sie mögliche Hindernisse vorauszusehen und sind bestrebt, mit logischen Überlegungen Ziele zu erreichen.

Zusammenarbeit:

Aus dem analytischen Persönlichkeitsstil sind Sie in der Zusammenarbeit mit anderen Personen vor allem an der Sache interessiert und verwenden die meiste Energie für analytisches Denken. Sie haben klare Vorstellungen davon was Sie wollen. Sie verstehen es ausgezeichnet, Ideen zu produzieren, wobei Sie Pro und Contra für oder gegen diese Ideen objektiv abwägen. In diesen Prozess binden Sie bevorzugt andere Personen mit Ihren Fragen aktiv mit ein. Im Kontakt mit Mitarbeitern und Kollegen wirken Sie eher sachlich und achten auf die Kompetenz Ihres Gegenübers. Es ist Ihnen wichtig, sich selbst und anderen zu zeigen, dass Sie kompetent sind. Sie streben danach, Ihre Kompetenz ständig weiterzuentwickeln. Wenn Sie Anerkennung suchen und geben, dann vor allem für Kompetenz, Leistung und Erfolg. Aus dem Persönlichkeitsstil des Analytikers können Sie gut mit Werteorientierten und Analytikern zusammenarbeiten. Sie tun sich eher schwer mit Kreativen und Aktiven.

EINFÜHLSAMER Persönlichkeitsstil

als aktueller Lebensabschnitt

Zunehmend fürsorglich- beziehungsorientierte Führungspersönlichkeit

Zunehmend tritt bei Ihnen im Führungsalltag der Persönlichkeitsstil des Einfühlsamen mit den dazugehörigen Bedürfnissen in den Vordergrund:

Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen:

Aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil ist Ihr Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen eher emotional. Sie verlassen sich dabei hauptsächlich auf Ihr Gefühl und fühlen sich sozusagen in Probleme und Lösungen ein. Es geht Ihnen vor allem auch um die gute Atmosphäre, in der Aufgaben und Probleme gelöst werden sollen. Dabei ist Ihnen das eigene und anderer Wohlbefinden und Harmonie besonders wichtig. Sie nehmen starken Einfluss auf gute zwischenmenschliche Beziehungen (Mitarbeiterorientierung) und es kann sein, dass Sie darüber zu wenig Einfluss auf das Erreichen von Sachzielen nehmen.

Zusammenarbeit:

Aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil investieren Sie auch in der Zusammenarbeit die meiste Energie in Ihr Gefühl. Es gelingt Ihnen damit gut, Beziehungen aufzubauen und zu erhalten. Andere Personen erleben Sie als warmherzig und fürsorglich. Der Führungsstil, den Sie wahrscheinlich bevorzugt einsetzen, kann als wohlwollend und fürsorglich beschrieben werden. Sie haben vor allem das menschliche Element im Auge und sind besonders bestrebt, die Zusammenarbeit harmonisch zu gestalten. Sie lassen Mitarbeitern Freiräume und vertrauen ihnen. Sie wirken freundlich, mitfühlend, fürsorglich und unterstützen Mitarbeiter. Wenn Sie Anerkennung suchen und geben, dann vor allem für Mitgefühl, Sensibilität und menschliche Wärme. Aus dem Persönlichkeitsstil des Einfühlsamen können Sie gut mit Einfühlsamen und Kreativen zusammenarbeiten. Sie tun sich eher schwer mit Ruhigen.

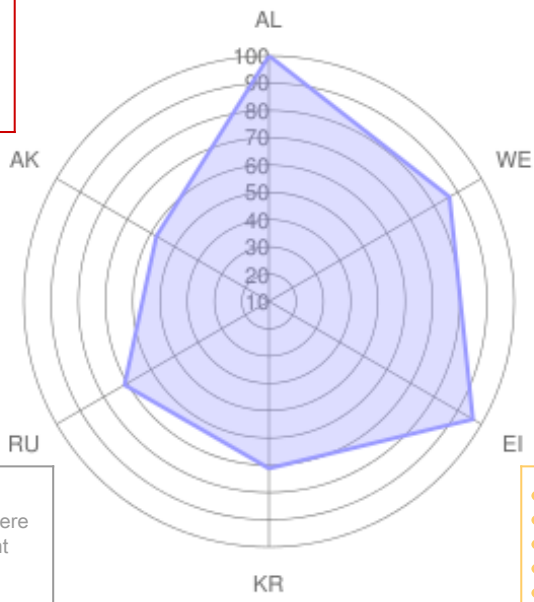
Energieverteilung Begabungen und Talente

Begabungen und Stärken sind zunächst noch keine Fähigkeiten, sondern Möglichkeiten, die in Ihrer Persönlichkeit individuell angelegt sind und die Sie (unter den geeigneten Rahmenbedingungen) zur Entfaltung bringen können. Es handelt sich dabei um wiederkehrende nachhaltige Denk-, Gefühls- und Verhaltensmuster, die sich zum Aufbau von Fähigkeiten und Kompetenzen produktiv nutzen lassen.

Am besten können Sie jene Begabungen (Potenziale) im Alltag aktivieren, die mit viel Energie besetzt sind:

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

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



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

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

- 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…

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

Persönliche Potenziale, die Sie erfolgreich aktivieren können

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

Zusätzlich können Sie weitere Begabungen und Talente aus Ihrer Gesamtpersönlichkeit - mit den dazugehörenden 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:

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.

Ihre wesentlichen Energie- und Motivationsquellen sind

Zeit strukturiern - gezielt nutzen und ausfüllen	Anerkennung für Kompetenz
Anerkennung von Arbeit und Leistung	Wissen und Information

Aus dem analytischen Persönlichkeitsstil streben Sie wahrscheinlich nach Dauerhaftigkeit, Struktur und Kontinuität. Sie haben vermutlich den Wunsch, eine feste und verlässliche Zukunft zu planen. Sie möchten mit der Kraft Ihres logischen Denkens alles verdichten und damit Stabilität in Ihrem Leben erreichen.

Es ist denkbar, dass Sie dazu ein soziales Umfeld schätzen, das Ihnen Struktur, Planung und Kontrolle ermöglicht. Sie bevorzugen im sozialen Miteinander den Zweier-Kontakt (mit einem kompetenten Partner oder einer kompetenten Partnerin) oder überhaupt das unbeeinflusste Arbeiten alleine.

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

Ihre Motivations-Landkarte

Nicht jedes dieser Bedürfnisse ist aber für Sie zu jeder Zeit gleich wichtig!

Ihre SIZE PROZESS Motivations-Landkarte:

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

1. Sie wollen Leistung bringen und dafür anerkannt und gelobt werden.

2. Es ist Ihnen ein wichtiges Bedürfnis, Ihre Kompetenz und Ihr Können zur Meisterschaft zu bringen und zu einer Fachautorität zu werden. Dazu wünschen Sie sich jemanden im Unternehmen, der Sie dabei fördert und unterstützt.

3. Sie wollen Ihre Zeit gezielt verbringen. Sowohl privat als auch beruflich brauchen Sie die Möglichkeit, Ihre Zeit genau zu strukturieren.

4. Sie sind sehr leistungsorientiert und wollen daher ganz konkret wissen, wie Ihre Arbeitsergebnisse die Ziele und Philosophie Ihres Unternehmens möglichst präzise unterstützen.

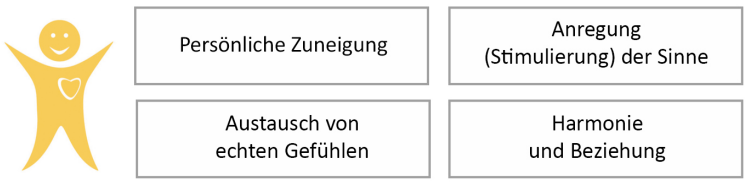
5. Sie benötigen in Ihrem Arbeitsumfeld Kollegen und Kolleginnen, die ebenso wie Sie bestrebt sind, hohe Leistungen bzw. geplante Leistungsergebnisse zu erbringen.

6. Sie wünschen sich jemanden, der mit Ihnen über Ihre Leistungs- und Kompetenzfortschritte spricht.

7. Sie brauchen Gelegenheit, Neues zu lernen und sich ständig weiterzuentwickeln.

Aufgrund Ihres „aktuellen Lebensabschnittes“ gewinnt wahrscheinlich zusätzlich die angemessene Befriedigung der nachstehenden Bedürfnisse in Ihrem Leben an Bedeutung:

Nachdem nicht jedes Bedürfnis zu jeder Zeit gleich wichtig ist, wird höchstwahrscheinlich auch die Reihenfolge der nachstehend aufgelisteten Bedürfnisse zunehmend eine entscheidende Rolle 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 primär auf Sie als Person beziehen und weniger mit der Anerkennung für Leistung zu tun haben.

2. Sie schätzen jemand im Unternehmen, der Sie in Ihrer persönlichen 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 seiner 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.

Unter starkem Stress zeigen Sie wahrscheinlich nachstehende Verstimmungs- und Stressmuster, mit denen die Qualität Ihrer Kommunikation stark beeinträchtigt werden kann

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.

Möglicherweise versuchen Sie perfekt die eigenen hohen Ansprüche und die anderer zu erfüllen. Dabei könnte es sein, dass Sie steif und angespannt wirken und unter Umständen zu übertriebener Gewissenhaftigkeit und Besorgtheit neigen.

Es kann dazu führen, dass Aufgaben von Ihnen verzögert oder nicht mehr erledigt und Probleme nicht mehr gelöst werden, weil Ihr Streben nach Perfektion die Zielerreichung behindern kann.

Es kann sein, dass Sie sich übermäßig mit Details, Listen, Regeln und Planung beschäftigen, wobei Ihre Spontaneität und Ihr Blick für die Hauptsache verloren gehen können.

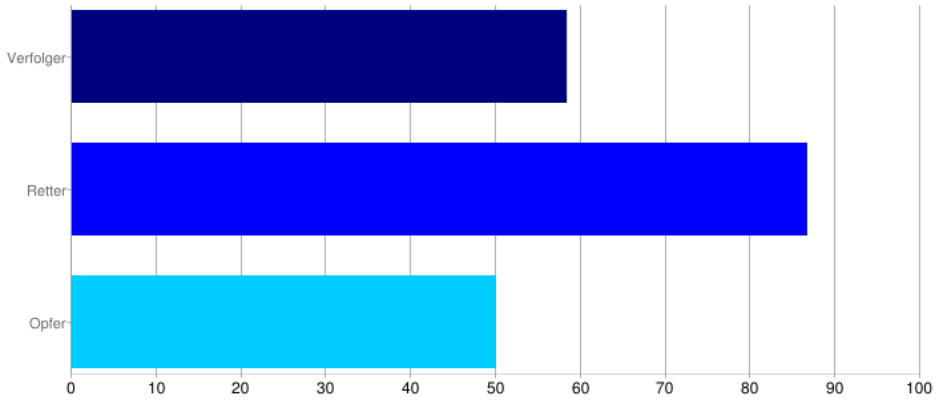
Sie weigern sich möglicherweise, Aufgaben ausreichend zu delegieren, sondern ziehen alles an sich und überlasten sich. Sie beginnen vielleicht zu überkontrollieren.

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.

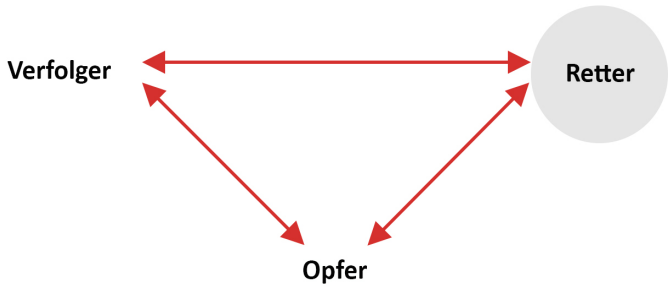
Eine Balkenlänge über dem Ziffernwert 50 gibt Ihnen Hinweise darauf, dass diese Rolle eine gewisse Attraktivität für Sie in Ihrem privaten wie auch beruflichen Alltag haben kann. Es ist möglich, dass Sie aus eigenem Antrieb andere Personen dazu einladen, eine der beiden anderen Rollen im Drama-Dreieck 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 Motives sind, in diese Rolle einzusteigen.



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

Retter-Rolle



Sie denken, Sie sind angesprochen, für andere tätig zu werden und Ihr Wissen und Ihr Können anderen zur Verfügung zu stellen. Sie können es nicht mit ansehen, wie andere Menschen hilflos erscheinen, weil sie nicht Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten haben.
Dann kann es sein, dass Sie ohne Klärung und Absprache mit dem Betroffenen eingreifen und aktiv 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.
Dann geraten Sie möglicherweise in die Verfolger-Rolle und greifen andere wegen ihrer Unfähigkeit an.

Persönlichkeitsprofil Überblick

ANALYTISCH - EINFÜHLSAMER Persönlichkeitsstil

Charakteristika:

Verlässt sich bei Entscheidungen vermutlich auf logisches Denken und das eigene Gefühl.

Begegnet anderen vermutlich offen und vertrauensvoll.

Wahrscheinlich an Leistung und an Daten und Fakten orientiert, die oft auf humorvolle Art kommuniziert werden können.

Es ist anzunehmen, dass der Verhaltensstil auf sachlichen Informationsaustausch ausgerichtet ist, wobei menschliche Aspekte ebenso Beachtung finden.

Ist vermutlich organisiert und kann mit Menschen gut umgehen.

Analytisch - einfühlsame Steuerung:

Wahrscheinlich hohe Sach- und Aufgabenorientiert bei der auch versucht wird, sie mit guten menschlichen Beziehungen zu kombinieren.

Der Schwerpunkt liegt vermutlich auf Planungs-, Analyse, Informations- und Kontrollsystemen.

Es wird wahrscheinlich viel Zeit und Energie dafür aufgewendet, die Dinge gewissenhaft und fehlerfrei zu machen.

Bedürfnisse:

Strebt nach einer Umgebung, in der Leistung und harmonische Beziehungen als Wert gelten.

Sucht Anerkennung für Kompetenz und Leistung.

Will als Mensch wahrgenommen werden – sucht menschliche Anerkennung.

Talente und Stärken:

- verantwortungsbewusst
- verlässlich
- planend
- exakt und genau
- logisch
- organisiert
- fürsorglich
- freundlich
- mitfühlend
- menschlich

Kernkompetenzen:

Bevorzugter Bezugsrahmen für Wahrnehmung:

logisches Denken und Überlegen in Kombination mit Fühlen und Empfinden.

Typische Rollen im Alltag:

- Experte
- Spezialist
- Strukturierer
- Organisierer
- Analysierer
- Förderer
- Diplomat
- Gruppenmensch
- Beziehungsmanager

Mögliche Sackgassen unter Stress:

Reagiert möglicherweise empfindlich auf Kritik.

Neigt wahrscheinlich unter Stress zu Perfektionismus.

Hat unter Umständen die Tendenz alles an sich zu ziehen (Workaholic) und nicht mehr zu delegieren.

Begegnet vielleicht anderen Personen manchmal zu offen und vertrauensvoll und setzt zu wenig angemessene Grenzen.

Will es unter Umständen jedem recht machen und vertritt die eigenen Bedürfnisse und Interessen zu wenig.

Hinweis auf die derzeitige Stressanfälligkeit:

Ihre derzeitige Stressanfälligkeit ist derzeit wahrscheinlich hoch.

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