



HUMAN PERFORMANCE GUIDE®



Auswertung vom 05.12.2025

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).

1. EINFÜHRUNG	4
2. PERSÖNLICHKEITSSTILE VON MUSTERPROFIL	5
2.1 IHRE PERSÖNLICHKEITS-STRUKTUR	6
2.1.1 Zusammensetzung und energetische Verteilung Ihrer Persönlichkeitsstile	6
2.2 WIE MÖCHTEN SIE VERMUTLICH GERNE VON ANDEREN GESEHEN WERDEN?	7
2.2.1 Ihr vermutliches Verhalten und Handeln gemäß von Rollenerwartungen in Ihrem Leben	7
2.3 WAS ERWARTEN SIE VERMUTLICH VON SICH SELBST?	8
2.3.1 Ihr vermutliches Selbstverständnis, Ihre täglichen Lebensherausforderungen zu bewältigen	8
2.3.2 Ihr positiv aktives 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 AKTIVER PERSÖNLICHKEITSSTIL	10
2.6.1 Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen	10
2.6.2 Zusammenarbeit	10
2.6.3 Mögliche Grundannahmen aus Ihrem aktiven Persönlichkeitsstil	11
2.7 IHR BEVORZUGTER KOMMUNIKATIONS-STIL	12
2.8 BEVORZUGTE ART DER KONTAKTAUFAHME	12
3. IHRE TALENTEN UND STÄRKEN	13
3.1 TALENTEN UND STÄRKEN AUS DEM AKTIVEN PERSÖNLICHKEITSSTIL	13
3.2 TALENTEN UND STÄRKEN AUS DEM KREATIVEN PERSÖNLICHKEITSSTIL	14
3.3 ENERGIEVERTEILUNG IHRER BEGABUNGEN UND STÄRKEN	15
3.4 POTENZIALE, DIE SIE ERFOLGREICH AKTIVIEREN KÖNNEN	17
3.5 ENTWICKLUNGSPOTENZIAL WERTEORIENTIERTER PERSÖNLICHKEITSSTIL	18
4. IHRE LEBENS- UND KRAFTQUELLEN	19
4.1 WICHTIGE PSYCHOLOGISCHE GRUNDBEDÜRFNISSE	19
4.2 IHRE LANDKARTE FÜR ARBEITSZUFRIEDENHEIT	20
5. WENN SIE DIE INNERE BALANCE VERLIEREN	21
5.1 STRESS IST FÜR JEDEN ETWAS ANDERES!	21
5.2 DERZEITIGE EMOTIONALE STABILITÄT UNTER STRESS	22
5.3 DYNAMIK UNTER STARDEM STRESS	22
5.4 BEACHTEN SIE BITTE!	23
5.5 WAS SIE VON SICH SELBST ERWARTEN	24
5.6 TIPPS UND IDEEN	25
5.6.1 Tipps und Ideen zum Auftanken Ihrer Lebens- und Kraftquellen aus dem aktiven Persönlichkeitsstil	25
5.7 DRAMA-DREIECK	26
5.7.1 Ihre Tendenzen im Drama-Dreieck	27
5.7.2 Verfolger-Rolle	28
5.7.3 Opfer-Rolle	29
5.7.4 Der Ausweg aus dem Drama-Dreieck	30
6. IHR PERSÖNLICHKEITSPROFIL IM ÜBERBLICK	31

6.1 CHARAKTERISTIK IHRER KERNPERSÖNLICHKEIT	31
6.2 IHRE TALENTE UND STÄRKEN	31
6.3 IHRE BEVORZUGTE WAHRNEHMUNGSLOGIK	31
6.4 TYPISCHE ROLLEN IM ALLTAG	31
6.5 MÖGLICHE SCHLÜSSELTHEMEN FÜR ENTWICKLUNG	32

1. 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 Schätzungen“ 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

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 Einfühlenden
- den Wertorientierten
- 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 IHRE PERSÖNLICHKEITS-STRUKTUR

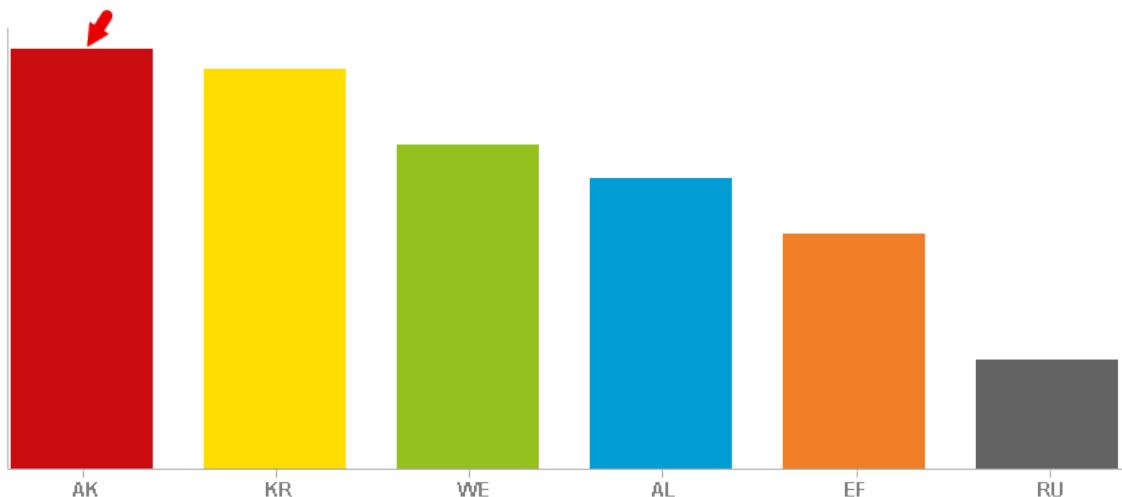
2.1.1 Zusammensetzung und energetische Verteilung Ihrer Persönlichkeitsstile

Ihre Persönlichkeit stellt ein komplexes ICH-SYSTEM von sechs wechselseitig aufeinander bezogenen Persönlichkeitsstilen dar, die in ihrer inneren Dynamik in einer Wechselbeziehung zueinander sowie zu ihrer Umwelt stehen.

Diese Grafik gibt Hinweise, welche Persönlichkeitsstile (oder Kombinationen daraus) 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 roter Pfeil:

Der Pfeil in der oben angeführten Grafik gibt Ihnen Hinweise darauf, dass die Bedürfnisse dieses Persönlichkeitsstils, aus 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 = Einfühlend
 KR = Kreativ
 RU = Ruhig
 WE = Werteorientiert

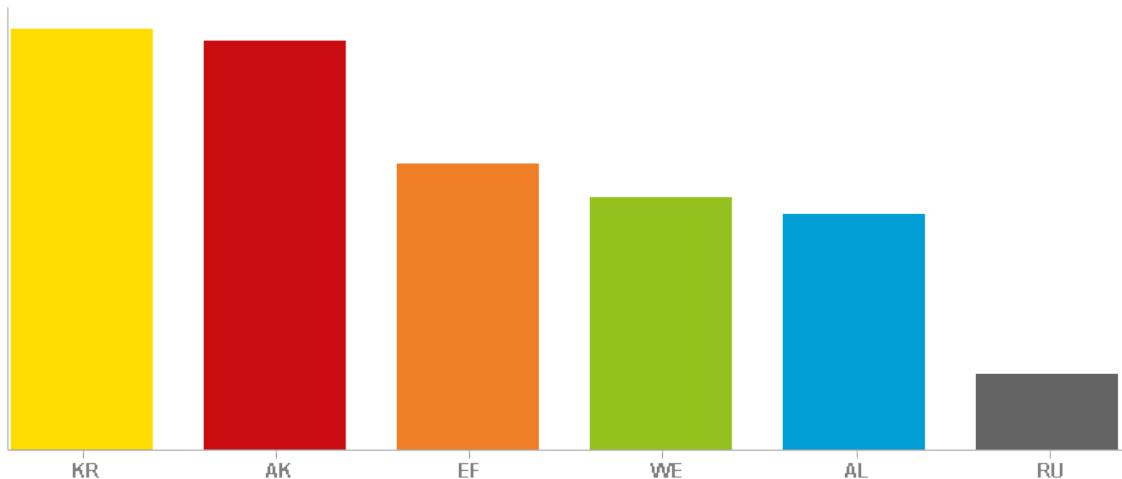
2.2 WIE MÖCHTEN SIE VERMUTLICH GERNE VON ANDEREN GESEHEN WERDEN?

2.2.1 Ihr vermutliches Verhalten und Handeln gemäß von Rollenerwartungen in Ihrem Leben

Ihr Verhalten wird nicht nur durch die Charakteristika Ihrer Persönlichkeit, sondern auch durch die verschiedenen Rollen beeinflusst, die Sie in sozialen Systemen wie Familie, Freundeskreis, Vereinen, Teams oder Unternehmen einnehmen.

Das Rollenverhalten hängt maßgeblich von den Erwartungen Ihres Umfeldes ab – sowohl in Bezug auf Aufgaben und Funktionen als auch auf die Erwartungen, die Sie an sich selbst stellen und darauf, wie Sie in den verschiedenen Rollen wahrgenommen werden möchten. Diese Erwartungen bilden die Grundlage, auf der Sie Ihre Rollen gestalten und sich in ihnen wahrnehmen.

Die Grafik zeigt, welche Persönlichkeitsstile Sie derzeit vermutlich einsetzen, um den Anforderungen der verschiedenen Rollen gerecht zu werden. Dennoch werden die Grundmerkmale Ihrer Persönlichkeit immer erkennbar bleiben, unabhängig davon, wie Sie diese Rollen wahrnehmen.

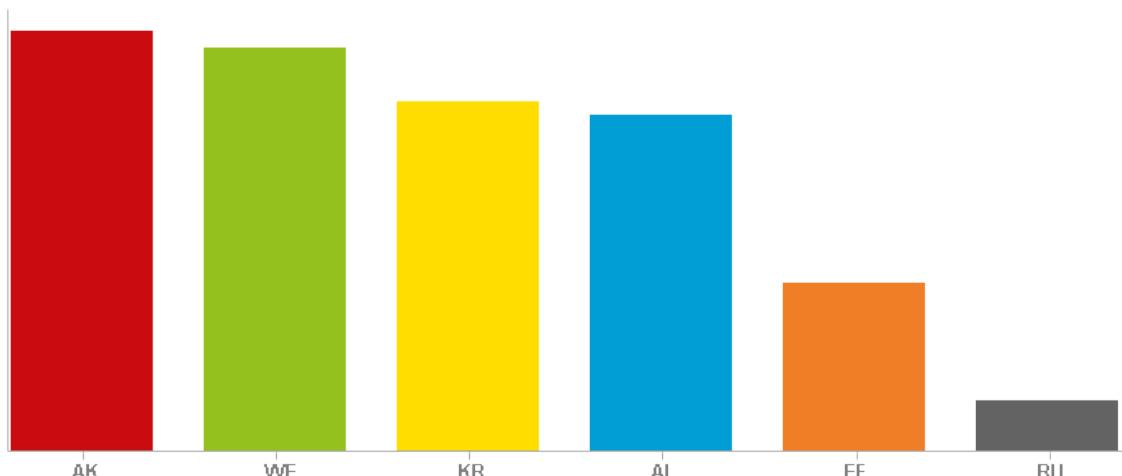


2.3 WAS ERWARTEN SIE VERMUTLICH VON SICH SELBST?

2.3.1 Ihr vermutliches Selbstverständnis, Ihre täglichen Lebensherausforderungen zu bewältigen

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.



2.3.2 Ihr positiv aktives Potenzial zur Bewältigung von Lebensherausforderungen

Um im Alltag auf sich selbst aufzupassen, treten Sie charmant, flexibel und überzeugend auf. Sie sind bereit, rasch zu handeln und Initiative zu zeigen. Sie beeindrucken durch Ihre starke Präsenz sowie Ihr bestimmtes und direktes Auftreten.

■ 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 Manipulation zu befriedigen. Sie gehen davon aus, ein Anrecht darauf zu haben, eigene Bedürfnisse auf jede Art und Weise zu befriedigen! Sie haben Schwierigkeiten damit, sich auf echte Beziehungen, Nähe und Verpflichtungen einzulassen.

■ ■ 2.5 CHARAKTERISTIK IHRER KERNPERSÖNLICHKEIT

Wichtige charakteristische Merkmale Ihrer Persönlichkeit sind Ihr Charme, Ihre Überzeugungskraft sowie Ihre Kreativität. Sie investieren viel Energie in den Austausch mit anderen Personen, allerdings zumeist eher oberflächlich und ohne viel Nähe. Sie betrachten Regeln und Vorschriften eher als hinderliche Einschränkungen, und lassen sich häufig auch durch Konventionen kaum einengen. Sie lieben es, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen, und Spannung, Aufregung und Abwechslung zu erleben. Theorien, abstrakte Konzepte und langwierige Diskussionen – über detailreiche Themen – erregen nicht lange Ihre Aufmerksamkeit. Das langweilt Sie eher. Sie wollen den Augenblick genießen und handeln oft spontan ohne lange zu planen. Sie lernen in erster Linie durch spontanes Tun und Ausprobieren.

2.5.1 Ihre bevorzugte Wahrnehmungslogik

Sie nehmen Ihre Umwelt wahr, indem Sie Dinge rasch in Bewegung bringen, und auf Menschen und Situationen mit spontaner Begeisterung oder Ablehnung reagieren.

2.5.2 Ihre bevorzugte Beziehungsvorstellung

Sie tun sich vermutlich schwer, anderen zu vertrauen, und sind daher in Beziehungen immer wieder einmal sehr kontrollierend. Das kann ein zwischenmenschliches Miteinander möglicherweise sehr konfliktträchtig machen, da Sie bei Problemen tendenziell eher anderen die Schuld dafür geben.

■ **2.6 KERNPERSÖNLICHKEIT AKTIVER PERSÖNLICHKEITSSTIL**

2.6.1 Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen

Sie gehen Aufgaben impulsiv und tatkräftig an. Sie delegieren schnell, binden andere ein und sorgen dafür, dass Bewegung entsteht. Statt lange zu diskutieren, entscheiden Sie zügig und handeln häufig sofort. Sie nutzen Chancen, sobald sie sich bieten, und treiben Projekte mit Energie und Überzeugungskraft voran.

Komplexe Regeln, Traditionen oder starre Konzepte erleben Sie eher als einschränkend. Sie bevorzugen Freiraum, Tempo und Gestaltungsmöglichkeiten. Herausforderungen, die Spannung, Einfluss und unmittelbaren Nutzen versprechen, ziehen Sie an. Ihre Aufmerksamkeit richtet sich auf das, was Ihnen jetzt Vorteile bringt.

Führt ein Weg nicht zum gewünschten Ergebnis, wechseln Sie ohne Zögern die Richtung. Sie verfolgen Ziele, solange sie Erfolg versprechen, und lassen sie fallen, sobald sie an Reiz oder Nutzen verlieren. Sie bevorzugen Projekte, die Wirkung zeigen und dynamisch vorankommen – nicht Vorhaben, die sich endlos hinziehen.

2.6.2 Zusammenarbeit

Sie gehen aktiv auf Menschen zu, zeigen sich flexibel und überzeugend und bringen Dinge sofort in Gang. Sie warten nicht lange, sondern fordern andere konsequent zur Handlung auf. Lob und Feedback geben Sie unmittelbar – was Ihnen auffällt, sprechen Sie an. Sie nutzen Ihre Menschenkenntnis, erkennen Stärken und Schwächen schnell und steuern Interaktionen gezielt.

In der Zusammenarbeit bevorzugen Sie Tempo, klare Entscheidungen und messbare Ergebnisse. Sie bringen Energie ins Team und treiben Vorhaben voran. Für Sie zählt Fortschritt – nicht endlose Diskussionen. Ihre Direktheit schafft Orientierung, auch wenn sie für manche überraschend kommt.

Sie erwarten, dass andere mitziehen, Verantwortung übernehmen und sich nicht hinter Detailfragen oder Grundsatzdebatten verstecken.

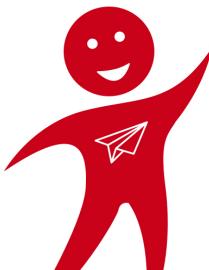
2.6.3 Mögliche Grundannahmen aus Ihrem aktiven Persönlichkeitsstil

Überzeugungen sind innere Leitbilder, die Ihr Handeln aus dem aktiven Persönlichkeitsstil heraus antreiben. Sie beeinflussen, wie Sie Situationen einschätzen, Chancen nutzen und Entscheidungen treffen.

Typischerweise können folgende Grundannahmen wirksam sein:

- **Das Jetzt zählt.**
- Warten kostet Zeit, Handeln bringt Ergebnisse.
- **Erfolg entsteht durch Tempo.**
- Wer schnell entscheidet und loslegt, gewinnt.
- **Menschen kommen in Bewegung, wenn man sie aktiv macht.**
- Führung bedeutet, andere ins Tun zu bringen.
- **Das Leben ist ein Wettbewerb.**
- Nur wer aktiv bleibt, behauptet sich.
- **Die Welt gehört denen, die initiativ handeln.**
- Nutzen entsteht nicht durch Abwarten, sondern durch Zugreifen.
- **Gefühle bremsen.**
- Effizienz entsteht durch Fokus, nicht durch Grübeln.
- **Sichtbarkeit schafft Gewicht.**
- Wer sichtbar stark, erfolgreich und vorne dabei ist, zählt.

■ 2.7 IHR BEVORZUGTER KOMMUNIKATIONS-STIL



AKTIVER PERSÖNLICHKEITSSTIL

Welcher Kommunikationsstil funktioniert am besten?
DIREKTIV-HANDLUNGSORIENTIERT + AKTIVES ERLEBEN
UND HANDELN

Was wird vom Kommunikationspartner erwartet?
ETWAS BESTIMMTES ZU TUN

Welcher Kommunikationsstil wird bevorzugt eingesetzt?
DIREKTIV-HANDLUNGSORIENTIERT

In der Kommunikation bevorzugen Sie den DIREKTIV-HANDLUNGSORTIENTIERTEN Kommunikations-Stil, in Kombination mit AKTIVEN ERLEBEN UND HANDELN.

Er ist auf konkrete Aufforderungen oder Direktiven ausgerichtet. Sie bevorzugen es, Dinge ohne Umwege direkt anzusprechen und sie auf den Punkt zu bringen. Sie fordern mit knappen Worten andere zum unmittelbaren Handeln auf und wenden sich dabei an den „rational und erwachsen denkenden Persönlichkeitsanteil“ Ihres Gegenübers. Indirekt signalisieren Sie damit Ihr Bedürfnis nach Aktion, Bewegung und Handlung.

■ 2.8 BEVORZUGTE ART DER KONTAKTAUFAHME

Ihre **Kontakttür** ist **handlungsorientiertes Verhalten** (Handeln, Aktion, Tun, Herausforderung, Wettbewerb). Darüber kommen andere Personen mit Ihnen am leichtesten in Kontakt.

Die **Falltür** in der Kontaktphase mit Ihnen ist das analytische oder werteorientierte **DENKEN**. Personen, die mit diesem Kommunikationsstil mit Ihnen in Kontakt treten wollen, werden vor allem dann - wenn Sie unter Stress sind - wenig Erfolg haben.

- „Diese ganzen sachlichen Details langweilen mich und machen mich ungeduldig und ärgerlich!“
-

Sie diskutieren dann zwar gerne, versuchen aber wahrscheinlich manchmal, Ihre Gesprächspartner manipulativ in Widersprüche zu verwickeln um ihnen damit die Grenzen ihrer Kompetenz zu beweisen.

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 AKTIVEN PERSÖNLICHKEITSSTIL

Rollen

- Durchsetzer
- Realisierer
- Macher
- Aktionist
- Abenteurer

Die Erfolgspotenziale im Zusammenhang mit Ihrem Verhalten

- Sie können Dinge rasch in Gang bringen und andere zum aktiven Handeln motivieren.
- Sie sind erfolgsorientiert und suchen den Wettbewerb mit anderen.
- Sie suchen nach schnellen Lösungen und raschem Erfolg.
- Sie können überaus charmant und verführerisch sein, um ihre Ziele zu erreichen.
- Sie können sich gut anpassen, um ihre Ziele zu erreichen.
- Sie suchen immer wieder nach neuen Herausforderungen.
- Sie sind meistes bereit, ein Risiko einzugehen, um Ihre Ziele zu erreichen.
- Sie können gut für sich selbst sorgen.

3.2 TALENTE UND STÄRKEN AUS DEM KREATIVEN PERSÖNLICHKEITSSTIL

Rollen

- Animator
- Entertainer
- Innovator
- Kontakter
- Künstler

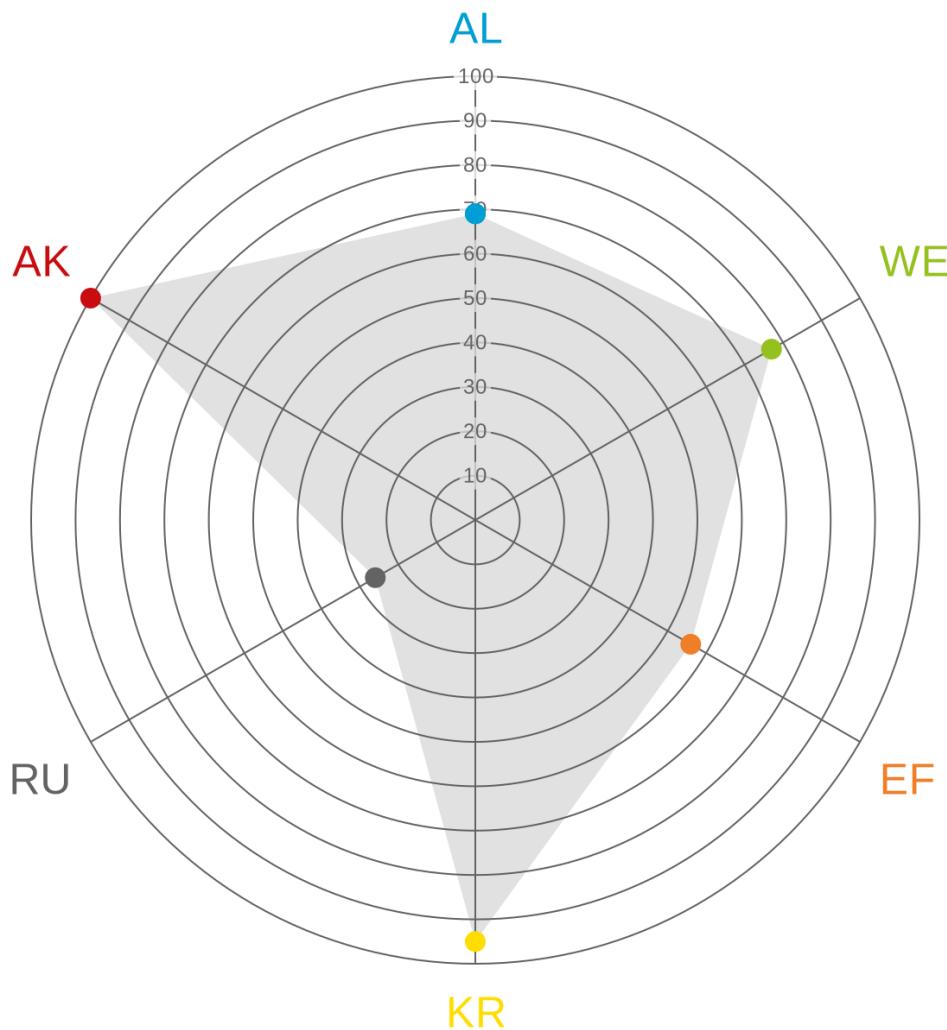
Die Erfolgspotenziale im Zusammenhang mit Ihrem Verhalten

- Sie können auf lockere und humorvolle Art Kontakte herstellen.
- Sie können an Aufgaben und Problemlösungen spielerisch und kreativ herangehen.
- Meistens haben Sie viele ausgefallene und originelle Ideen.
- Bei Problemen und Aufgaben können Sie ein innovativer „Querdenker“ sein.
- Sie können andere gut unterhalten und für gute Stimmung sorgen.
- Sie können sehr kreativ sein bei allem, was sie tun.

3.3 ENERGIEVERTEILUNG IHRER BEGABUNGEN UND STÄRKEN

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:



ANALYTISCH
<ul style="list-style-type: none"> • exakt und genau • Ideensammler • leistungsorientiert • logisch, analytisch • planend • strategisch • strukturiert • systematisch • organisiert • verantwortungsbewusst • wissbegierig...

WERTEORIENTIERT
<ul style="list-style-type: none"> • ausdauernd – beharrlich • Autorität • diszipliniert • engagiert • genauer Denker (prüfen, beobachten) • gewissenhaft • Gerechtigkeitssinn • leistungsorientiert • sicherheitsbewusst • Stabilität • überzeugend • verantwortlich...

EINFÜHLSAM
<ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • anpassungsfähig • aktiv • charmant • Draufgänger • handlungsorientiert • Herausforderung und Abenteuer suchend • risikobereit • Realisier oder Umsetzer • überzeugend • wettbewerbsorientiert...

RUHIG
<ul style="list-style-type: none"> • still und ruhig • erledigen Aufgaben, die andere langweilig oder uninteressant finden • kreative Denker • hoch sensibel, freundlich und unterstützend • kontemplativ (nachdenklich) • phantasievoll - Vorstellungskraft • zurückhaltend

KREATIV
<ul style="list-style-type: none"> • begeisterungsfähig • kreativ • spontan • spielerisch • verspielt • findig • kontaktfreudig • ideenvoll • humorvoll

3.4 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 (siehe nächste Seite):

3.5 ENTWICKLUNGSPOTENZIAL WERTEORIENTIERTER PERSÖNLICHKEITSSTIL

Ein **erfolgreiches Entwicklungspotenzial** kann für Sie in den Verhaltensweisen des werteorientierten 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:

- Was kann ich tun, um anderen das Gefühl von Sicherheit und Vertrauen zu vermitteln?
- Was brauche ich, um anderen vertrauen zu können?
- Wie kann ich für Beständigkeit und Kontinuität sorgen?
- Wie kann ich an dem festhalten, was sich für mich als zweckdienlich erwiesen hat?
- Wie gut kann ich Situationen aus meinen Erfahrungen heraus beurteilen?
- Wie gehe ich mit meinen eigenen Überzeugungen und Ansichten um?
- Was brauche ich, um meine Standpunkte, von denen ich überzeugt bin, gut vertreten zu können?
- Wie kann ich meine Ausdauer und Beharrlichkeit steigern?

Kompetenzen, die Sie damit erfolgreich weiter aufbauen können:

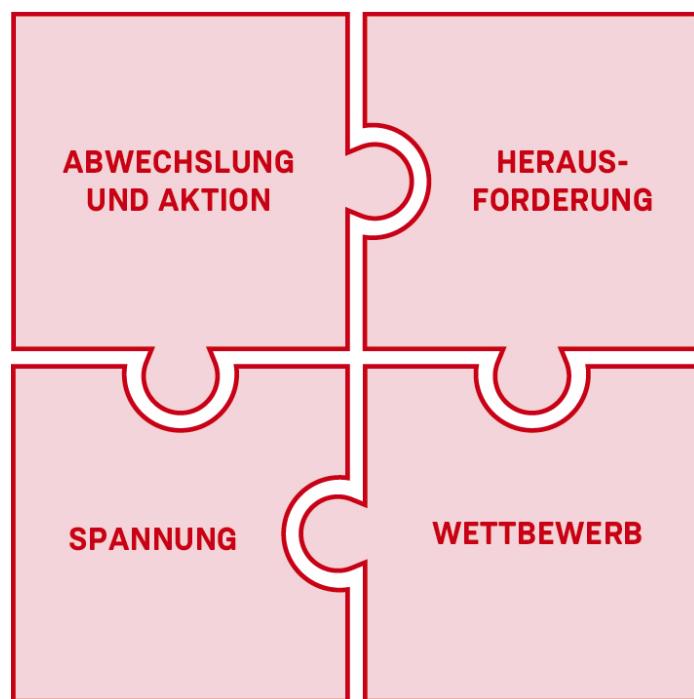
- Fähigkeit, unter Berücksichtigung gesellschaftlicher und unternehmensinterner Normen und Werte zu handeln
- Fähigkeit, das Verhalten an den Werten und Zielen der Organisation auszurichten
- Fähigkeit, gesellschaftliche Normen und Werte zu verinnerlichen und als Vorbild zu wirken
- Fähigkeit, für Sicherheit und Kontinuität zu sorgen
- Fähigkeit, für die Beurteilung von Situationen eigene Erfahrungen und Erfahrungen anderer zu nutzen
- Fähigkeit, für Werte im Arbeitsbereich zu sorgen
- Fähigkeit, sich für Dinge und Ziele einzusetzen, an die Sie glauben
- Fähigkeit, eigene Standpunkte klar und deutlich zu vertreten von denen Sie überzeugt sind

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 aktiven Persönlichkeitsstil streben Sie nach Aufregung, Aktivität, Spannung, Abwechslung, Abenteuer, Impulsivität, Risiko und Unternehmergeist. Sie spüren den Drang danach Vertrautes aufzugeben und haben die Tendenz, alles nur als einen Durchgang zu erleben. Alles Neue hat einen unwiderstehlichen Reiz, das Unbekannte zieht Sie magisch an.

Sie schätzen wahrscheinlich ein selbständiges soziales Umfeld, das Ihrem Streben nach Spannung, Herausforderung, Erlebnishunger, Abwechslung, Abenteuer, Action, neuen Reizen, Aktivität, Impulsivität und Bereitschaft zu Risiko entgegenkommt.

Die angemessene Befriedigung der oben angeführten Bedürfnisse tragen bei Ihnen vermutlich 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 suchen Herausforderungen, Aktion, Wettbewerb, Eroberungen, Besitz, Ansehen und Macht. Überlegenheit und Kontrolle sind Ihnen wichtig und tragen dazu bei, dass Sie sich aktiv und lebendig erleben.
2. Ein weiteres Bedürfnis ist, Ihre Vorstellungen rasch in aktives Handeln umzusetzen, um Ergebnisse zu erzielen. Sie teilen sich ihre Zeit dazu so ein, dass ständig etwas passiert, damit Sie etwas unternehmen können.
3. Sie wünschen sich im Unternehmen jemanden, der Ihren Sinn nach Herausforderung und auch Risiko mit Ihnen teilt und Sie darin unterstützt und fördert.
4. Sie wollen das Ansehen und Image im Unternehmen, dass Ihre Arbeit die Ziele und Philosophie des Unternehmens rasch und gewinnbringend voranbringt Und natürlich wollen Sie damit auch Ihre persönlichen Ziele schnell erreichen.

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.

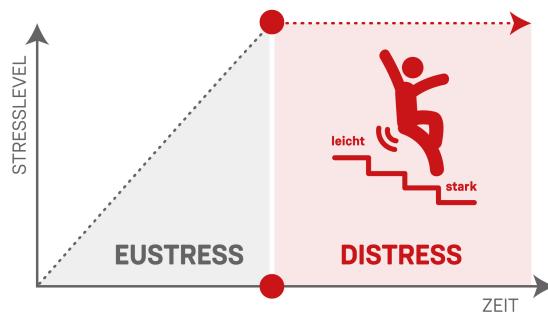
Die Gründe für diesen Energieverlust können höchst unterschiedlich sein: Zu wenig Befriedigung der psychischen Bedürfnisse, hohe (Arbeits-)Belastung, Druck und Stress von außen, Störungen in Beziehungen, körperliches Unwohlsein und so weiter...

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

Wenn wir emotional stabil sind, können wir Emotionen gut kontrollieren und sind ausgeglichen. Wir besitzen die Fähigkeit Stresssituationen gut zu bewältigen und erholen uns davon rasch wieder.

Die nachstehende Grafik zeigt Ihnen, zu welcher emotionalen Stabilität Sie möglicherweise derzeit neigen.

Je kürzer die Balkenlänge in der Auswertungsgrafik ist, desto höher ist aktuell vermutlich ihre emotionale Stabilität. Das bedeutet, dass es Ihnen in Stresssituationen wahrscheinlich oft gelingt, ruhig und gelassen zu bleiben und sich wenig von Ihren Emotionen überwältigen zu lassen.

Je länger die Balkenlänge in der Auswertungsgrafik ist, desto geringer ist möglicherweise ihre aktuelle emotionale Stabilität. Das bedeutet, dass Sie in stressigen Situationen unter Umständen mehr oder weniger empfindlich mit ihren Verstimmungs- und Stressmustern reagieren.

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.



Es kann dazu führen, dass Sie Verantwortung charmant abschieben und die Bedürfnisse und Gefühle von anderen übergehen - Ihr Wunsch nach Aufregung könnte dann im Mittelpunkt Ihres Handelns stehen.

Sie werden möglicherweise zu einem „Experten“ in der Bearbeitung anderer (Charme oder auch Druck), um das zu bekommen oder zu erreichen, was Sie wollen.

Eventuell geben Sie sich nach außen stark und übersicher und haben wahrscheinlich von sich selbst und Ihren Fähigkeiten eine hohe Meinung. Die Beziehungen zu anderen könnten Ihnen gleichgültig werden. Sie bleiben unter Umständen auf Distanz und reagieren möglicherweise verächtlich oder auch herausfordernd auf andere, die in Ihren Augen schwach sind.

Unter starkem Stress haben Sie vermutlich nur noch eine geringe Frustrationstoleranz, werden impulsiv und es fällt Ihnen unter Umständen sehr schwer, vorausschauend zu planen.

Sie versuchen unter Umständen Ihre Ziele durch Manipulation zu erreichen bzw. Probleme durch Tricks zu lösen.

■ 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 aktiven Persönlichkeitsstil

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

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

beruflich:

- Suchen Sie die Zusammenarbeit mit Kolleginnen/Kollegen, die Ihren Sinn für Herausforderung und Wettbewerb teilen.
- Übernehmen Sie Projekte, die Ihre Tatkraft und auch Ihren Mut erfordern.
- Investieren Sie Energie in Projekte, in denen es um Handeln, Aktion und Veränderung geht...

privat:

- Gehen Sie Hobbys nach, die Ihnen jenen Grad an Stimulierung ermöglichen, dass Ihre „innere Balance“ ausgeglichen ist (z.B. Abenteuerreisen, Sport....). Vermeiden Sie dabei aber unkalkulierbares Risiko, mit dem Sie sich selbst und andere gefährden könnten.
- Besuchen Sie Veranstaltungen die Ihnen Action und spannende Erlebnisse ermöglichen (z.B. Schirennen, Motocross...).
- Setzen Sie Ihre Tatkraft auch privat dafür ein, um Dinge in Bewegung zu bringen, um damit Ihren Wunsch nach Aktivität und Spannung zu befriedigen...

5.7 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**

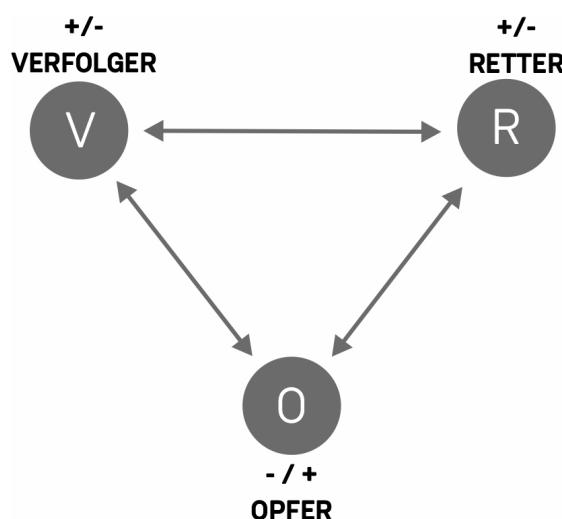
Ich bin hilflos, du kannst mehr als ich!
 Ich bin nicht o.k. - du bist o.k.

- **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“.

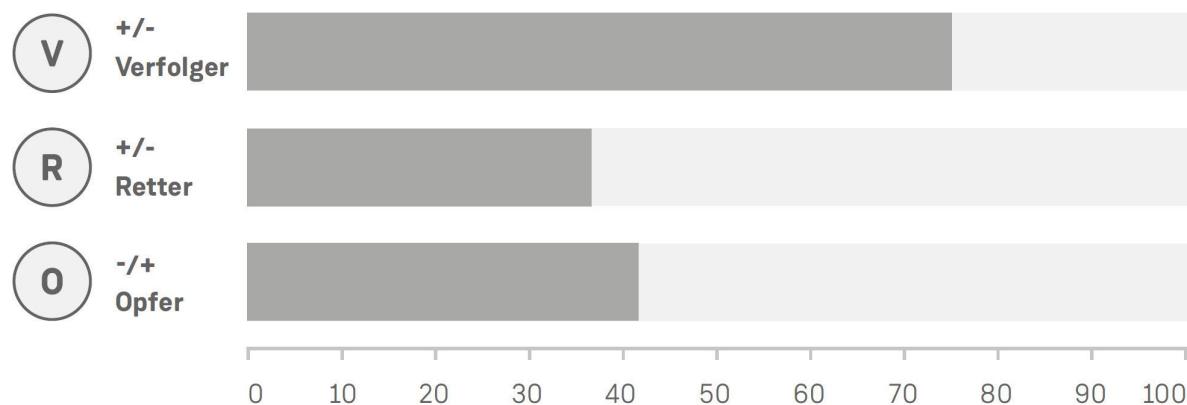
Wenn wir uns in einer dieser drei Rollen erleben, tragen wir wenig zur Lösung von realen Aufgaben und Problemen oder zum Erreichen von Zielen bei. Diese Rollen bringen uns jedoch meist eine Menge an Aufmerksamkeit und Beachtung durch andere – wenn auch negativ. Und wir bestätigen uns damit immer wieder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

5.7.1 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.

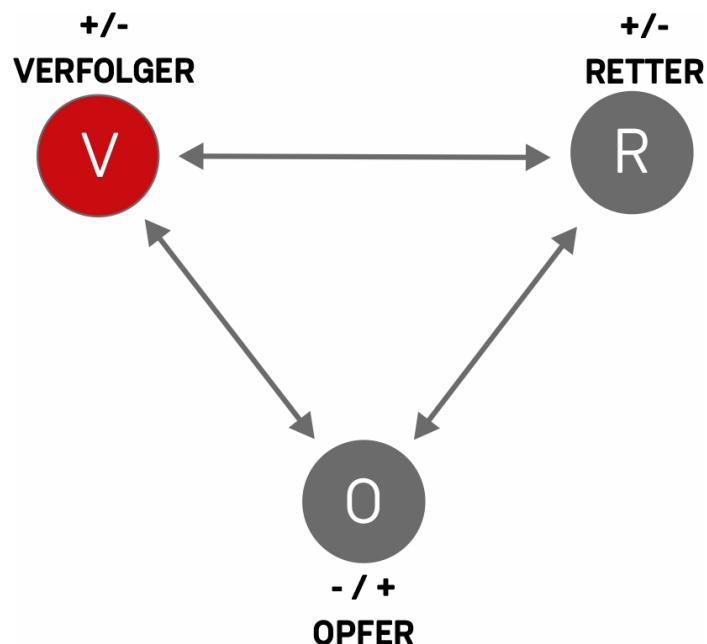
Es ist möglich, dass Sie aus eigenem Antrieb andere Personen dazu einladen, eine der beiden anderen Rollen im Drama-Dreieck einzunehmen. Es kann auch sein, dass Sie selbst durch andere Personen „verführbar“ sind (verbal oder nonverbal) in diese Rolle einzusteigen.

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

5.7.2 Verfolger-Rolle



Auch wenn es auf Anhieb gar nicht so aussieht: möglicherweise bewegen Sie sich in der Verfolger-Rolle.

Projekte, die nicht so klappen, wie Sie wollen, Aufgaben, die nicht erledigt sind – Sie stellen es so dar, dass Sie nicht dafür verantwortlich sind. Andere tragen die Schuld!

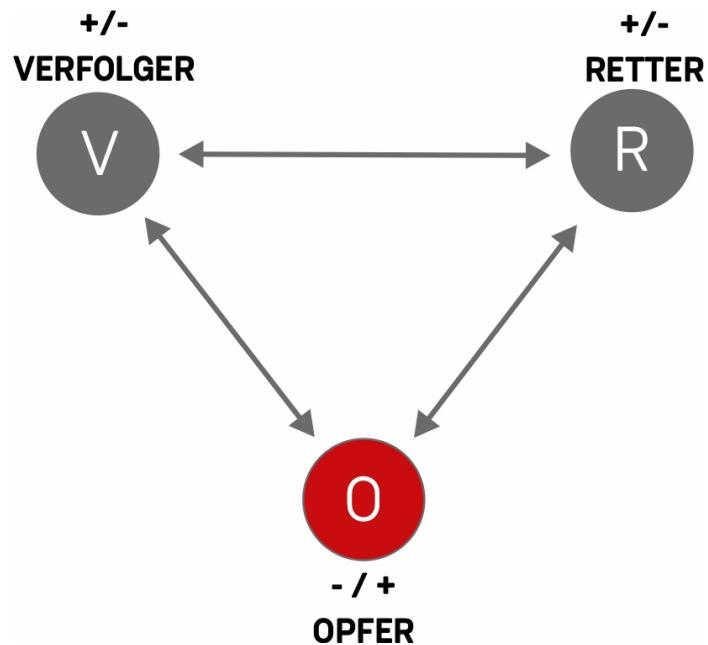
Sie greifen andere nicht direkt an, sondern machen es so, dass sich die Verantwortung der anderen für das Scheitern gleichsam von selbst ergibt.

Sie sind unter Umständen sehr trickreich und manipulativ darin, jegliche eigene Schuld auf andere abzuschieben.

Und bevor es wirklich brenzlig wird, verlassen Sie das „Spielfeld“, lassen die anderen zurück und wenden sich neuen, aufregenderen Dingen zu.

Eine zweite Rolle im Drama-Dreieck, zu der Sie in bestimmten Situationen neigen, ist die

5.7.3 Opfer-Rolle



In dieser Rolle erleben Sie sich möglicherweise als ärgerliches oder vielleicht auch verwirrtes Opfer, das spürt, dass es im Zusammenhang mit einer Aufgabe oder einem Problem die Unterstützung von anderen verliert. Sie spüren vielleicht die Gefahr verlassen zu werden und denken sich: „Ich kriege euch, bevor ihr mich kriegt!“

Sie haben den Eindruck, dass die anderen Ihnen nicht gewachsen und nicht stark genug sind. Sie ziehen Ihre Unterstützung zurück und schieben die Verantwortung auf andere ab. Sie neigen nun dazu, Probleme durch Manipulation und Tricks zu lösen.

5.7.4 Der Ausweg aus dem Drama-Dreieck

Was können Sie tun, um erst gar nicht in das Drama-Dreieck einzusteigen?

Der wichtigste Schritt ist, erst gar nicht in eine manipulative Rolle im Drama-Dreieck einzusteigen, um sich mit diesem Muster Zuwendung und Beachtung auf verdeckte Art und Weise zu organisieren. Wenn es Ihnen gelingt, Ihre individuellen Bedürfnisse auf angemessene Art und Weise in Ihrem Leben zu befriedigen, sind Sie weniger anfällig, von anderen in eine Rolle im Drama-Dreieck „eingeladen“ zu werden.

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

- - Konzentrieren Sie sich auf das, was im Hier und Jetzt gerade passiert, anstatt automatisch in alte, dysfunktionale Verhaltensmuster zu verfallen. Fragen Sie sich: „Was genau fühle ich und was brauche ich gerade?“ und „Wie kann ich die Situation klären, ohne aus der Rolle des Opfers, Retters oder Verfolgers zu reagieren?“ So bleiben Sie im Hier und Jetzt und können situativ die gesamte Bandbreite Ihrer Möglichkeiten nutzen, die Ihnen als erwachsene Person zur Verfügung stehen.
 - Achten Sie darauf, dass Sie mit Gesprächspartnern gut in Kontakt kommen („auf eine gemeinsame Wellenlänge achten“).
- Achten Sie darauf, dass Sie mit dem bevorzugten Kommunikations-Stil Ihres Gegenübers übereinstimmen.
- Geben Sie anderen in ausreichendem Maß jene positive Zuwendung, die zu ihrem Persönlichkeits-Stil passt.
- Hören Sie auf, eigene oder fremde Stärken zu übertreiben.
- Geben Sie sich selbst die Erlaubnis, so zu sein, wie Sie sind.

6. IHR PERSÖNLICHKEITSPROFIL IM ÜBERBLICK

■ 6.1 CHARAKTERISTIK IHRER KERNPERSÖNLICHKEIT

Wichtige charakteristische Merkmale Ihrer Persönlichkeit sind Ihr Charme, Ihre Überzeugungskraft sowie Ihre Kreativität. Sie investieren viel Energie in den Austausch mit anderen Personen, allerdings zumeist eher oberflächlich und ohne viel Nähe. Sie betrachten Regeln und Vorschriften eher als hinderliche Einschränkungen, und lassen sich häufig auch durch Konventionen kaum einengen. Sie lieben es, im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stehen, und Spannung, Aufregung und Abwechslung zu erleben. Theorien, abstrakte Konzepte und langwierige Diskussionen – über detailreiche Themen – erregen nicht lange Ihre Aufmerksamkeit. Das langweilt Sie eher. Sie wollen den Augenblick genießen und handeln oft spontan ohne lange zu planen. Sie lernen in erster Linie durch spontanes Tun und Ausprobieren.

■ 6.2 IHRE TALENTE UND STÄRKEN

Sie handeln spontan, humorvoll und voller Energie. Schnell knüpfen sie Kontakte, inspirieren mit impulsiven Ideen und bringen Bewegung in soziale Situationen – ohne sich auf enge Bindungen einzulassen, dabei stets charmant und oft auch verspielt.

Im Überblick:

- charmant
- energievoll
- überzeugend
- draufgängerisch
- überzeugend
- kreativ
- verspielt
- ideenreich
- kontaktfreudig
- spontan

■ 6.3 IHRE BEVORZUGTE WAHRNEHMUNGSLOGIK

Sie nehmen Ihre Umwelt wahr, indem Sie Dinge rasch in Bewegung bringen, und auf Menschen und Situationen mit spontaner Begeisterung oder Ablehnung reagieren.

■ 6.4 TYPISCHE ROLLEN IM ALLTAG

- Realisierer
- Handler
- Aufdecker
- Humorvolle
- Kämpferische Aufdecker

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). Gleichzeitig aber auch auf die Bedürfnisse anderer Menschen Rücksicht zu nehmen.
- Verbesserung zwischenmenschlicher und sozialer Kompetenzen um eine höhere Kontrolle über Impulse zu erreichen, die vielleicht bisher zu negativen Stressverhalten geführt haben.
- Förderung des Einfühlungsvermögens, um Wünsche, Absichten und Gefühle anderer Menschen sowie die Auswirkungen des eigenen Handelns für andere besser wahrzunehmen.



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