



HUMAN PERFORMANCE GUIDE®



Auswertung vom 07.12.2025

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 werteorientiert-analytisches Potenzial zur Bewältigung von Lebensherausforderungen	8
2.4 MÖGLICHERWEISE EINSCHRÄNKENDE VERHALTENS-MUSTER IN STRESS-SITUATIONEN ..	9
2.5 CHARAKTERISTIK IHRER KERN-PERSÖNLICHKEIT	9
2.5.1 Ihre bevorzugte Wahrnehmungslogik	9
2.5.2 Ihre bevorzugte Beziehungsvorstellung	9
2.6 KERN-PERSÖNLICHKEIT ANALYTISCHER PERSÖNLICHKEITS-STIL	10
2.6.1 Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen	10
2.6.2 Zusammenarbeit	10
2.6.3 Mögliche Grundannahmen aus Ihrem analytischen Persönlichkeitstyp	11
2.7 WERTEORIENTIERTER PERSÖNLICHKEITS-STIL	12
2.7.1 Als aktueller Lebensabschnitt	12
2.8 IHR BEVORZUGTER KOMMUNIKATIONS-STIL	13
2.9 BEVORZUGTE ART DER KONTAKTAUFGNAHME	13
3. IHRE TALENTEN UND STÄRKEN	14
3.1 TALENTEN UND STÄRKEN AUS DEM ANALYTISCHEN PERSÖNLICHKEITS-STIL	14
3.2 TALENTEN UND STÄRKEN AUS DEM EINFÜHLSAMEN PERSÖNLICHKEITS-STIL	15
3.3 ENERGIEVERTEILUNG IHRER BEGABUNGEN UND STÄRKEN	16
3.4 POTENZIALE, DIE SIE ERFOLGREICH AKTIVIEREN KÖNNEN	18
3.5 ENTWICKLUNGSPOTENZIAL EINFÜHLSAMER PERSÖNLICHKEITS-STIL	19
4. IHRE LEBENS- UND KRAFTQUELLEN	20
4.1 WICHTIGE PSYCHOLOGISCHE GRUNDBEDÜRFNISSE	20
4.2 IHRE LANDKARTE FÜR ARBEITSZUFRIEDENHEIT	21
4.3 IHRE DERZEIT WICHTIGSTEN PSYCHOLOGISCHEN GRUNDBEDÜRFNISSE	22
4.3.1 Aktueller Lebensabschnitt	22
5. WENN SIE DIE INNERE BALANCE VERLIEREN	23
5.1 STRESS IST FÜR JEDEN ETWAS ANDERES!	23
5.2 DERZEITIGE EMOTIONALE STABILITÄT UNTER STRESS	24
5.3 DYNAMIK UNTER STARDEM STRESS	25
5.4 BEACHTEN SIE BITTE!	26
5.5 WAS SIE VON SICH SELBST ERWARTEN	26
5.6 TIPPS UND IDEEN	27
5.6.1 Tipps und Ideen zum Auftanken Ihrer Lebens- und Kraftquellen aus dem analytischen Persönlichkeitstyp	27
5.7 DYNAMIK UNTER LEICHTEM STRESS	28

5.8 TIPPS UND IDEEN	30
5.8.1 Tipps und Ideen zum Auftanken Ihrer Lebens- und Kraftquellen aus dem werteorientierten Persönlichkeitsstil	30
5.9 DRAMA-DREIECK	31
5.9.1 Ihre Tendenzen im Drama-Dreieck	32
5.9.2 Retter-Rolle	33
5.9.3 Opfer-Rolle	34
5.9.4 Der Ausweg aus dem Drama-Dreieck	35
6. IHR PERSÖNLICHKEITSPROFIL IM ÜBERBLICK	36
6.1 CHARAKTERISTIK IHRER KERNPERSÖNLICHKEIT	36
6.2 IHRE TALENTEN UND STÄRKEN	36
6.3 IHRE BEVORZUGTE WAHRNEHMUNGSLOGIK	36
6.4 TYPISCHE ROLLEN IM ALLTAG	36
6.5 MÖGLICHE SCHLÜSSELTHEMEN FÜR ENTWICKLUNG	37
6.6 PERSÖNLICHKEITSSTIL, DER DERZEIT ZUNEHMEND AN BEDEUTUNG GEWINNT:	38
6.6.1 (aktueller Lebensabschnitt)	38

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 Schätz“ 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

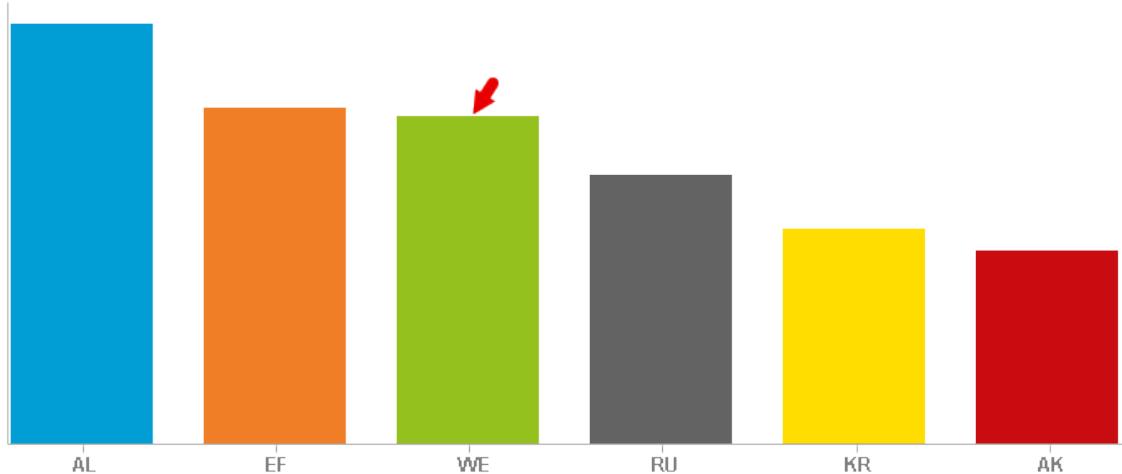
2.1.1 Zusammensetzung und energetische Verteilung Ihrer Persönlichkeitsstile

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

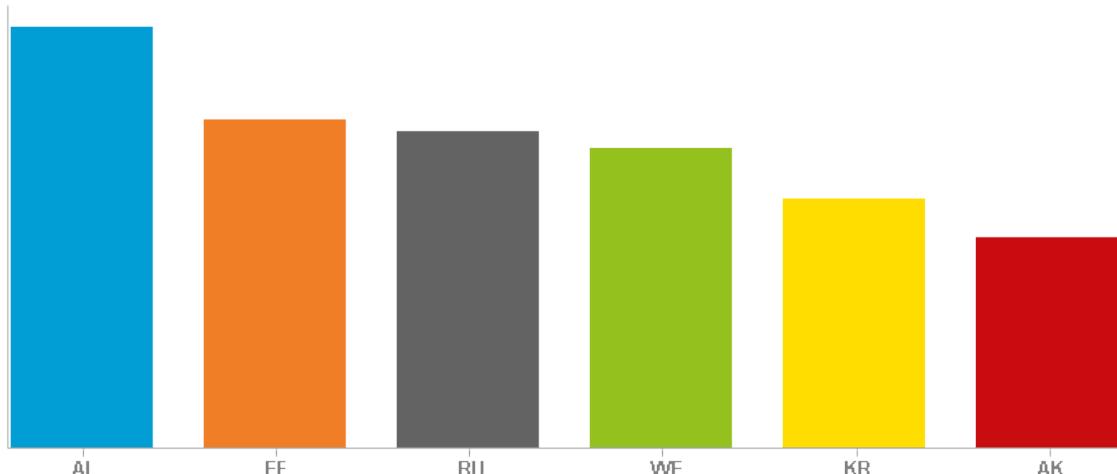
2.2 WIE MÖCHTEN SIE VERMUTLICH GERNE VON ANDEREN GESEHEN WERDEN?

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.

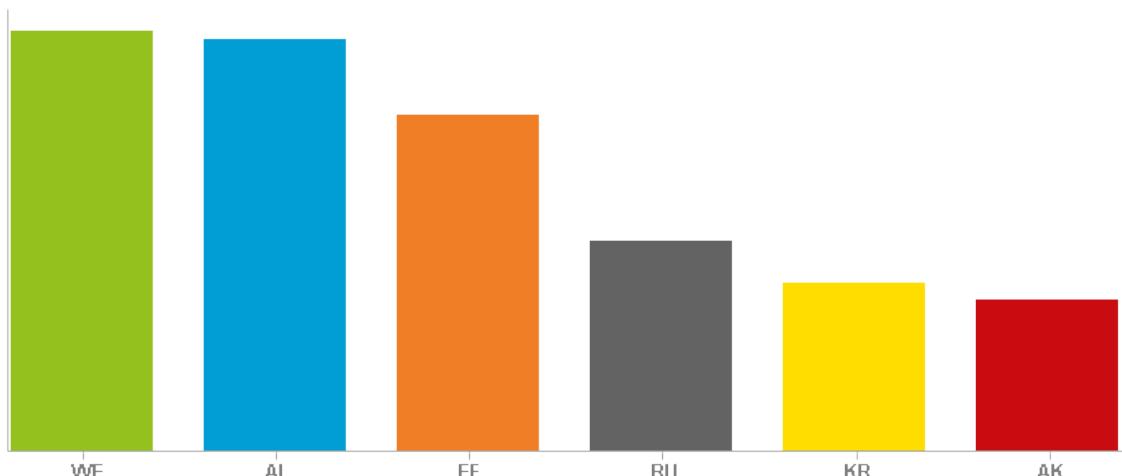


2.3 WAS ERWARTEN SIE VERMUTLICH VON SICH SELBST?

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 werteorientiert-analytisches Potenzial zur Bewältigung von Lebensherausforderungen

Um im Alltag auf sich selbst aufzupassen und den Leistungs- und Verhaltenserwartungen anderer gerecht zu werden, setzen Sie auf gewissenhaftes Arbeiten. Sie versuchen Dinge möglichst richtig zu machen. Sie zeigen sich verantwortungsbewusst, gewissenhaft und zuverlässig. Sie legen Wert auf Ordnung und Autorität.

■ 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 arbeiten dann hart, tun sich aber sehr schwer damit zu entspannen. Immer gibt es eine Aktivität die zu erledigen ist. Sie wirken dann etwas gebieterisch und kritisch und sagen anderen, wie sie Dinge zu tun haben. Es fällt Ihnen schwer, Gefühle und emotionale Nähe zuzulassen. Sie reagieren sehr empfindlich auf mögliche Kritik an Ihrem Verhalten. Sie wenden viel Energie dafür auf, sich selbst und andere zu kontrollieren.

■ 2.5 CHARAKTERISTIK IHRER KERNPERSÖNLICHKEIT

Sie wollen alles richtig machen. Sie scheuen keine Mühen und keinen Aufwand, wenn es darum geht, gestellte Aufgaben geplant, mit logischem Denken und Genauigkeit zu bewältigen. Die charakteristischen Merkmale Ihrer Persönlichkeit dabei sind Logik, Verantwortungsbewusstsein und Ihre Fähigkeit zur Organisation. Sie sind vor allem an der Sache interessiert und an den Fakten, die es zu behandeln gilt. Sie besitzen eine starke Arbeitsmoral unter dem Motto: „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“. Sie werden unruhig, wenn Sie nicht ständig etwas zu tun haben, was dazu führen kann, dass das Vergnügen zu kurz kommt.

2.5.1 Ihre bevorzugte Wahrnehmungslogik

Sie lassen sich nicht von Vermutungen, sondern von Fakten leiten. Sie haben einen logischen Verstand, der sich nur mit Tatsachen beschäftigt. Sie ziehen es vor, Menschen, Dinge und Situationen zu analysieren sowie Tatsachen zu überprüfen, um zu praktischen Schlussfolgerungen zu gelangen.

2.5.2 Ihre bevorzugte Beziehungsvorstellung

Denken steht bei Ihnen an erster Stelle, erst dann kommt das Fühlen. Es fällt Ihnen vermutlich daher oft schwer, Emotionen, Gefühle oder spielerisches Verhalten zu zeigen. Sie betrachten Gefühle im Arbeitsbereich wahrscheinlich eher als unpassend.

Sie schätzen vermutlich nahe Beziehungen. Sie würden vor allem gerne privat mehr davon haben, da sie Ihnen erlauben, sich auch außerhalb der Arbeit wertvoll zu fühlen. Da Ihr Fokus aber zumeist auf der Arbeit liegt und Sie sich nicht erlauben Spaß zu haben, fällt es Ihnen möglicherweise immer wieder schwer, dieses Ziel zu erreichen.

2.6 KERNPERSÖNLICHKEIT ANALYTISCHER PERSÖNLICHKEITSSTIL

2.6.1 Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen

Aus dem analytischen Persönlichkeitsstil heraus betrachten Sie Aufgaben und Probleme als Sachverhalte, die systematisch zu durchdringen sind. Sie analysieren Strukturen, achten auf entscheidende Einzelheiten und prüfen, welche Informationen vorliegen.

Fehlende Daten sehen Sie als notwendige Grundlage und beschaffen diese, bevor Sie Entscheidungen treffen. Durch gezielte Fragen (Was? Wann? Wo? Wie?) schaffen Sie eine nachvollziehbare Informationsbasis, die es Ihnen ermöglicht, Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge klar zu erkennen.

Sie ordnen Fakten, vergleichen Optionen und fügen Einzelinformationen zu einem logischen Gesamtbild zusammen. Auf dieser Grundlage bewerten Sie Risiken, kalkulieren mögliche Folgen und wählen Vorgehensweisen, die rational begründet und effizient sind. Ihr Anspruch ist es, durch strukturiertes Denken tragfähige Lösungen zu entwickeln und Fehlerquellen bereits im Vorfeld auszuschließen.

2.6.2 Zusammenarbeit

In der Zusammenarbeit konzentrieren Sie sich auf Fakten und nachvollziehbare Argumente. Sie investieren viel Energie in analytisches Denken und prüfen systematisch, welche Wege zu Ihren Zielen führen.

Sie entwickeln Ideen strukturiert und wägen Vor- und Nachteile objektiv ab. Andere beziehen Sie über präzise Fragen ein, um Informationen zu klären und Entscheidungen abzusichern. Im Kontakt mit Mitarbeitenden treten Sie sachlich auf und achten auf fachliche Qualität.

Kompetenz ist für Sie ein wesentlicher Maßstab. Sie wollen zeigen, dass Ihre Überlegungen logisch begründet sind, und erwarten diese Begründbarkeit auch von anderen. Anerkennung geben und erhalten Sie dort, wo Fachlichkeit und überprüfbare Ergebnisse zählen.

Die Zusammenarbeit gelingt Ihnen besonders gut mit Personen, die strukturiert und argumentationsorientiert arbeiten. Herausforderungen entstehen eher mit sehr spontanen oder stark handlungsorientierten Personen, deren Vorgehen Ihrem Bedarf an Planung und Detailgenauigkeit nicht immer entspricht.

2.6.3 Mögliche Grundannahmen aus Ihrem analytischen Persönlichkeitsstil

Überzeugungen sind kognitive Leitmodelle – Annahmen, Konzepte und gedankliche Ordnungen, die aus Ihrem analytischen Persönlichkeitsstil entstehen. Sie beeinflussen, wie Sie Informationen bewerten, Schlüsse ziehen und Entscheidungen treffen.

Typischerweise können folgende Grundannahmen eine Rolle spielen:

- **Leistung definiert den eigenen Wert.**
- Sachliche Ergebnisse und fachliche Qualität gelten als zentrale Maßstäbe.
- **Strategie ist die Voraussetzung für Handeln.**
- Handeln benötigt eine durchdachte Strategie, keine spontanen Entscheidungen.
- **Logisches Denken reduziert Fehler.**
- Viele Probleme entstehen aus unklaren Annahmen oder emotionalen Reaktionen.
- **Effizienz entsteht durch Präzision.**
- Wer die Auswirkungen seines Handelns logisch reflektiert, sorgfältig prüft und Standards einhält, minimiert Risiken und erzielt verlässliche Ergebnisse.

2.7 WERTEORIENTIERTER PERSÖNLICHKEITSSTIL

2.7.1 Als aktueller Lebensabschnitt

ZUNEHMEND SACHLICH-WERTEORIENTIERT DENKEND

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

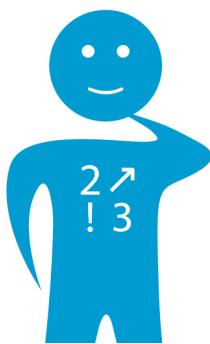
ZUGANG ZU AUFGABEN UND PROBLEMLÖSUNGEN

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

ZUSAMMENARBEIT

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

■ 2.8 IHR BEVORZUGTER KOMMUNIKATIONS-STIL



ANALYTISCHER PERSÖNLICHKEITSSTIL

Welcher Kommunikationsstil funktioniert am besten?
SACHLICH-INFORMATIV + FAKTENORIENTIERTES
DENKEN

Was wird vom Kommunikationspartner erwartet?
SACHLICHER INFORMATIONSAUSTAUSCH

Welcher Kommunikationsstil wird bevorzugt eingesetzt?
SACHLICH-INFORMATIV

In der Kommunikation bevorzugen Sie vor allem den SACHLICH-INFORMATIVEN Kommunikations-Stil, in Kombination mit dem FAKTENORIENTIERTEN DENKEN. 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 untergeordnete Rolle.

■ 2.9 BEVORZUGTE ART DER KONTAKTAUFAHME

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 selbtkritisch sind, kann dieser Kommunikations-Stil bei Ihnen einen inneren Konflikt auslösen und zu Misskommunikation oder Rückzug führen.

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 ANALYTISCHEN PERSÖNLICHKEITSSTIL

Rollen

- Experte
- Spezialist
- Strukturierter
- Organisierter
- Analysierter
- Logiker

Die Erfolgspotenziale im Zusammenhang mit Ihrem Verhalten

- Sie können Aufgaben und Probleme logisch und mit System lösen.
- Sie können gut Informationen sammeln, analysieren und Prognosen erstellen.
- Sie können gut nach einem Zeitplan arbeiten.
- Sie erkennen Zusammenhänge und Strukturen und können Aufgaben und Probleme strukturieren.
- Sie gehen an Aufgaben mit Präzision und hoher fachlicher Kompetenz heran.
- Sie können gut Projekte planen, organisieren und deren Ablauf steuern.
- Sie erledigen Ihre Aufgaben gewissenhaft und zuverlässig.

3.2 TALENTE UND STÄRKEN AUS DEM EINFÜHLSAMEN PERSÖNLICHKEITSSTIL

Rollen

- Vermittler
- Förderer
- Mediator
- Diplomat
- Gruppenmensch
- Beziehungsmanager

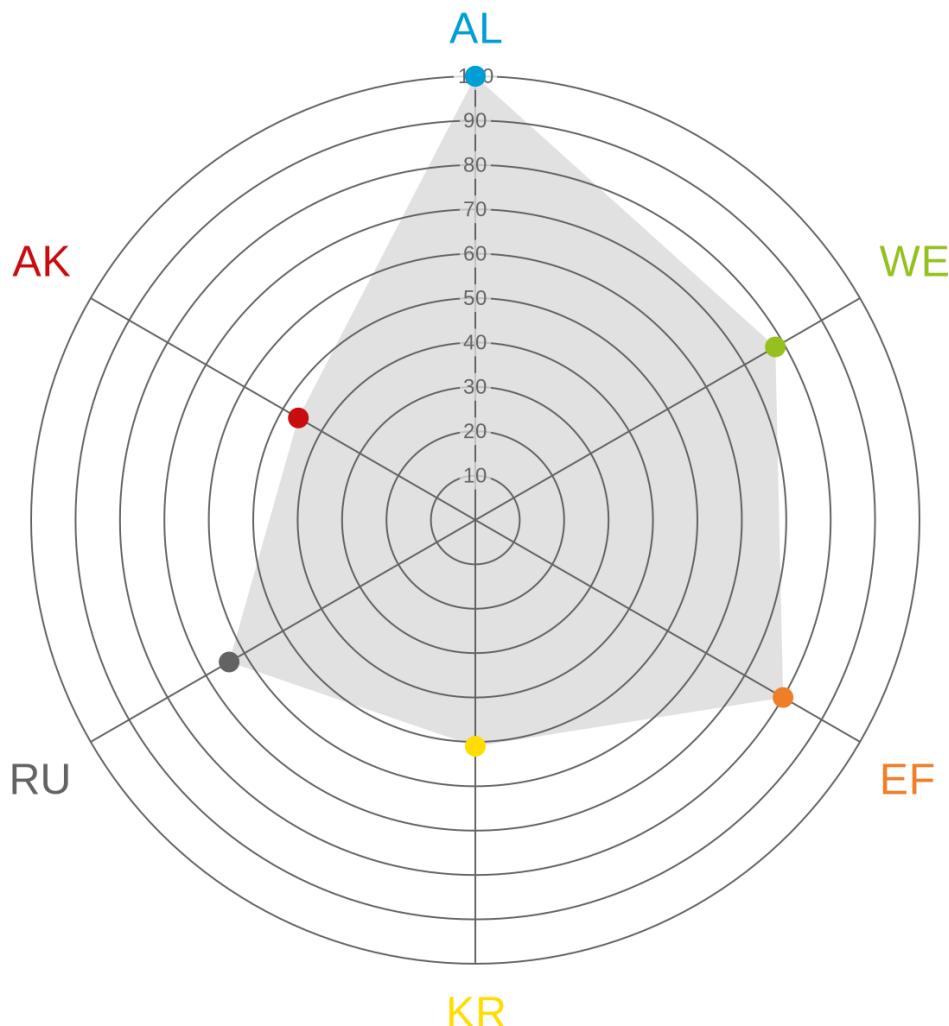
Die Erfolgspotenziale im Zusammenhang mit Ihrem Verhalten

- Sie können gut für eine harmonische Atmosphäre sorgen.
- Sie können fürsorglich und warmherzig zu anderen sein.
- Sie können sich gut in andere Personen hineinfühlen.
- Sie können sich gut an Gruppen und Menschen anpassen und Beziehungen aufbauen und erhalten.
- Sie können geduldig und nachgiebig im Umgang mit anderen Menschen sein.
- Sie können gut für das physische und psychische Wohlbefinden anderer Menschen sorgen.
- Wenn es um Entscheidungen geht, können Sie sehr gut die emotionalen Aspekte einbringen.
- Sie können Gefühle und Empfindungen gut mitteilen.

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 dazugehörigen Verhaltensweisen im Alltag - verstärkt aktivieren. Sie sind bei Ihnen weniger stark ausgeprägt, beinhalten aber dennoch ein wichtiges ausgeprägtes Talente-Potenzial Ihrer Gesamtpersönlichkeit.

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

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

3.5 ENTWICKLUNGSPOTENZIAL EINFÜHLSAMER PERSÖNLICHKEITSSTIL

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

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

- Wie kann ich meinen fürsorglichen, warmherzigen Persönlichkeitsanteil erweitern?
- Was brauche ich, um mich gut in andere Personen hinein fühlen zu können?
- Wie hindere ich mich möglicherweise, auch einmal etwas für andere zu tun oder mich anderen anzupassen?
- Wie kann ich meine Anpassungsfähigkeit ausbauen?
- Was tue ich, um Beziehungen aufzubauen und zu erhalten?
- Wie kann ich geduldiger im Umgang mit anderen Menschen werden?
- Wie kann ich bei Entscheidungen auch die emotionalen Aspekte berücksichtigen?
- Was brauche ich, um meine Gefühle und Empfindungen anderen mitzuteilen?

Kompetenzen, die Sie damit erfolgreich weiter aufbauen können:

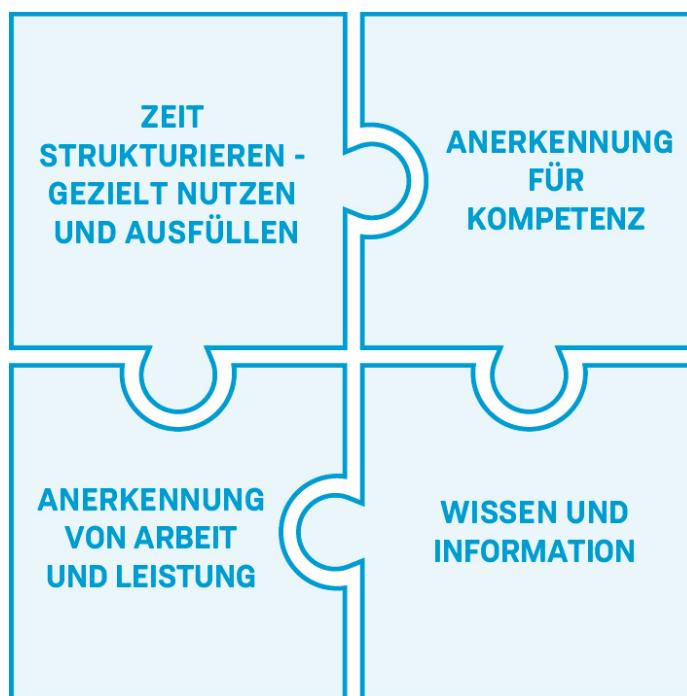
- Fähigkeit, verstärkt auch entsprechendes Augenmerk auf die Gestaltung und Erhaltung von guten Kontakten und der richtigen Wellenlänge zu Mitarbeitern, Kollegen und Kunden zu legen
- Fähigkeit, echtes Interesse an den Bedürfnissen von Menschen in Ihrem Umfeld zu zeigen
- Fähigkeit, sich in die Gedanken, Gefühle und das Weltbild von anderen hineinzuversetzen
- Fähigkeit, die emotionale Lage anderer zu erkennen und angemessen zu handeln
- Fähigkeit, Beziehungen in Bezug auf Nähe und Distanz ausgewogen zu gestalten
- Fähigkeit, fürsorgliches Interesse und Offenheit für Probleme anderer zu zeigen

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 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.

4.2 IHRE LANDKARTE FÜR ARBEITSZUFRIEDENHEIT

Nicht jedes dieser Bedürfnisse ist zu jeder Zeit gleich wichtig!

Ihre SIZE PROZESS® Landkarte für Arbeitszufriedenheit:

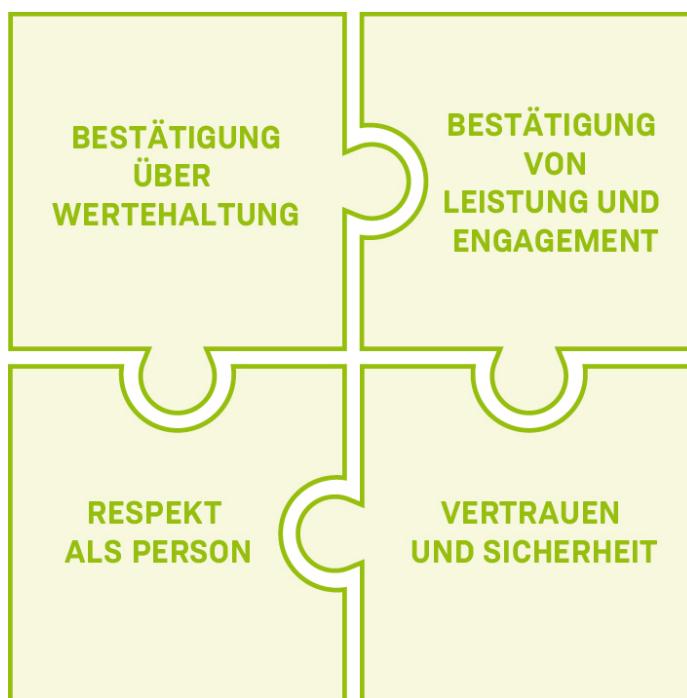
Sie liefert Ihnen Hinweise darauf, in welcher Reihenfolge wahrscheinlich die nachstehend aufgelisteten Bedürfnisse Bedeutung für Ihre Arbeitszufriedenheit haben:

1. Sie wollen 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.

4.3 IHRE DERZEIT WICHTIGSTEN PSYCHOLOGISCHEN GRUNDBEDÜRFNISSE

4.3.1 Aktueller Lebensabschnitt

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



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

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

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

5. WENN SIE DIE INNERE BALANCE VERLIEREN

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

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

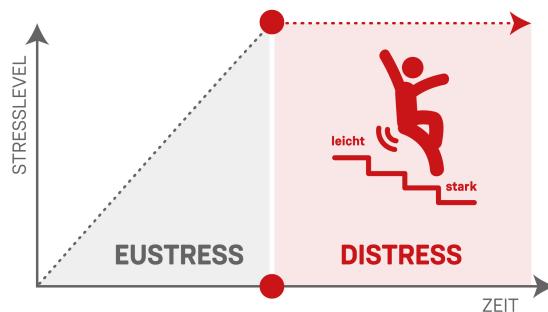
Die Gründe für diesen Energieverlust können höchst unterschiedlich sein: Zu wenig Befriedigung der psychischen Bedürfnisse, hohe (Arbeits-)Belastung, Druck und Stress von außen, Störungen in Beziehungen, körperliches Unwohlsein und so weiter...

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

5.1 STRESS IST FÜR JEDEN ETWAS ANDERES!

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



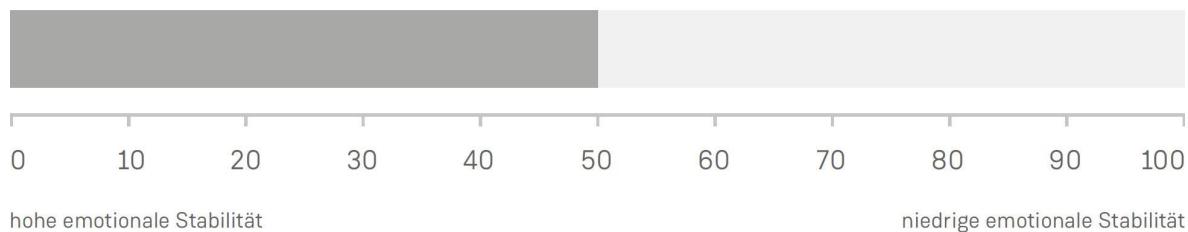
5.2 DERZEITIGE EMOTIONALE STABILITÄT UNTER STRESS

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.



Sie neigen vermutlich derzeit als Persönlichkeit unter Druck und Stress zu einer durchschnittlichen emotionalen Stabilität und können vermutlich damit meistens gut umgehen.

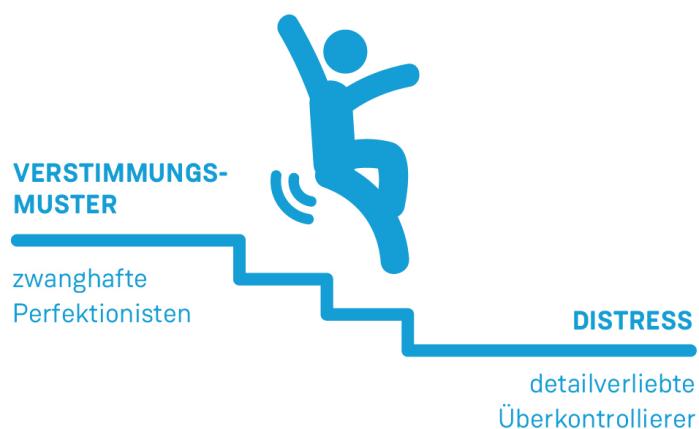
■ 5.3 DYNAMIK UNTER STARKEM STRESS

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.



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.

Es ist denkbar, dass Sie vermehrt Ihre gesamte Energie in Ihr analytisches Denken investieren und es Ihnen dann schwerfällt, die emotionale Seite von Problemen zu sehen. Unter Umständen sind sie frustriert und verärgert darüber, dass andere nicht Ihre Arbeits- und Vorgangsweisen übernehmen und keiner Ihre Leistung anerkennt.

Im Stress sind Sie vermutlich der festen Überzeugung, Sie müssen arbeiten, etwas leisten, um o.k. zu sein. Es gibt für Sie immer noch etwas zu tun.

■ 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 analytischen Persönlichkeitsstil

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

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

beruflich:

- Nicht immer sind Details wichtig. Halten Sie daher Arbeiten inhaltlich fest und legen Sie dafür zeitliche Fertigstellungstermine fest.
- Betrachten Sie Pannen und Fehler als Lernmöglichkeiten. Bekennen Sie sich zu Fehlern und stehen Sie zu eigenen Grenzen.
- Achten Sie bei Aufgaben auf das Wesentliche und verlieren Sie dabei das Ziel nicht aus den Augen.
- Planen Sie bewusst Auszeiten zur Entspannung (auch wenn „wichtige“ Arbeiten noch nicht erledigt sind) - besuchen Sie Kurse oder Seminare, um Entspannungsmethoden kennen zu lernen.
- Suchen Sie nach Möglichkeiten, Ihre Kompetenz z.B. durch Seminare, Bücher, Besuch von Messen oder Vorträgen... ständig zu erweitern.
- Reden Sie mit Vorgesetzten und Kollegen über Ihre Pläne und Ziele in Ihrem Beruf...

privat:

- Geben Sie sich selbst Anerkennung oder kleine Belohnungen für das, was Sie an diesem Tag erreicht oder geschafft haben.
- Feiern Sie auch kleine berufliche oder private Erfolge.
- Wählen Sie Hobbys und Freizeitbeschäftigungen, bei denen Sie etwas leisten können und gleichzeitig dabei Spaß haben.
- Reservieren Sie sich täglich Zeiten für „lustbetonte Verschwendungen“.
- Setzen Sie sich privat kurz-, mittel- und langfristige Ziele...

5.7 DYNAMIK UNTER LEICHTEM STRESS

1. Kurzfristige Verstimmung unter leichtem Stress:

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

2. Anhaltende Verstimmung bei steigendem Stress:

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



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

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

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

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

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

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

■ 5.8 TIPPS UND IDEEN

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

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

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

beruflich:

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

privat:

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

5.9 DRAMA-DREIECK

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

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

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

- **Opfer-Rolle**

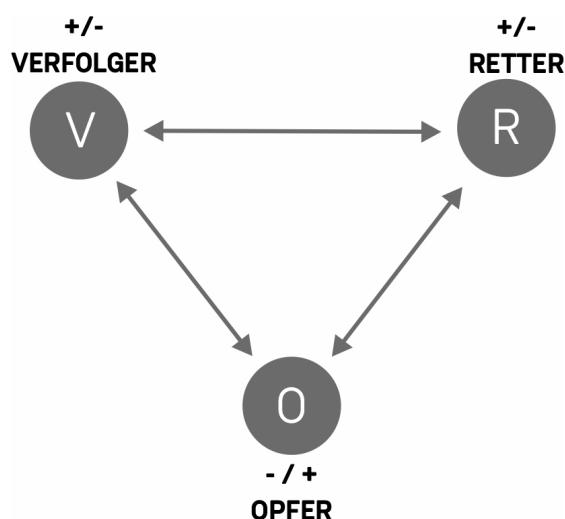
Ich bin hilflos, du kannst mehr als ich!
Ich bin nicht o.k. - du bist o.k.

- **Retter-Rolle**

Ich kann mehr als du und weiß was für dich gut ist!
Ich bin o.k. - du bist nicht o.k.

- **Verfolger-Rolle**

Ich bin besser als du, du taugst absolut nichts!
Ich bin o.k. - du bist nicht o.k.



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

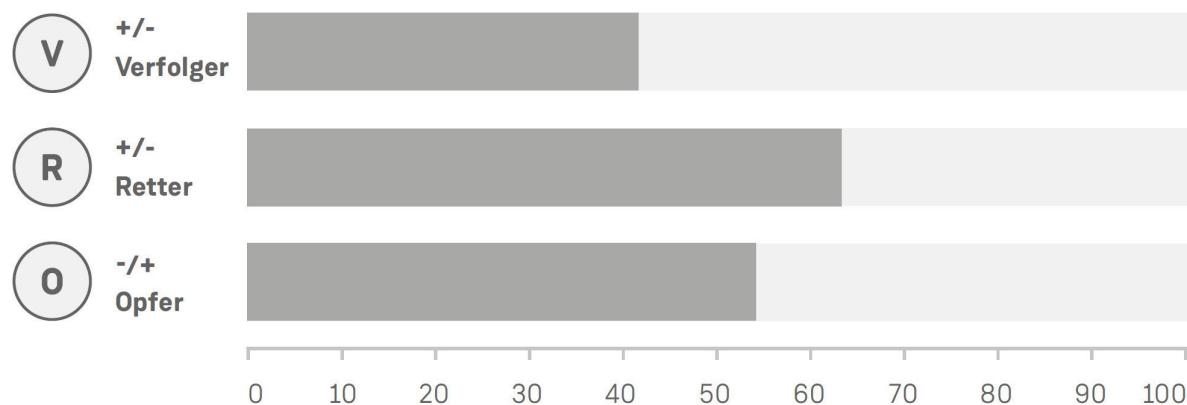
Wenn wir uns in einer dieser drei Rollen erleben, tragen wir wenig zur Lösung von realen Aufgaben und Problemen oder zum Erreichen von Zielen bei. Diese Rollen bringen uns jedoch meist eine Menge an Aufmerksamkeit und Beachtung durch andere – wenn auch negativ. Und wir bestätigen uns damit immer wieder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

5.9.1 Ihre Tendenzen im Drama-Dreieck

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

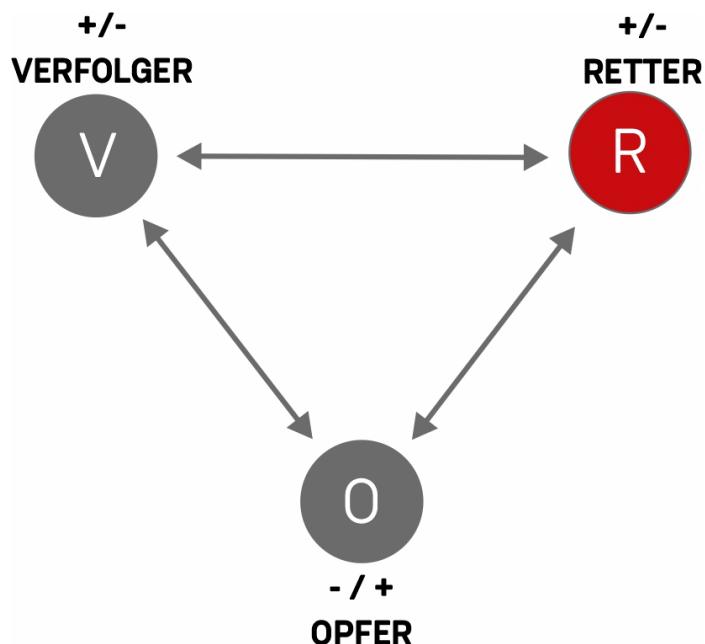
Es ist möglich, dass Sie aus eigenem Antrieb andere Personen dazu einladen, eine der beiden anderen Rollen im Drama-Dreieck einzunehmen. Es kann auch sein, dass Sie selbst durch andere Personen „verführbar“ sind (verbal oder nonverbal) in diese Rolle einzusteigen.

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



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

5.9.2 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.

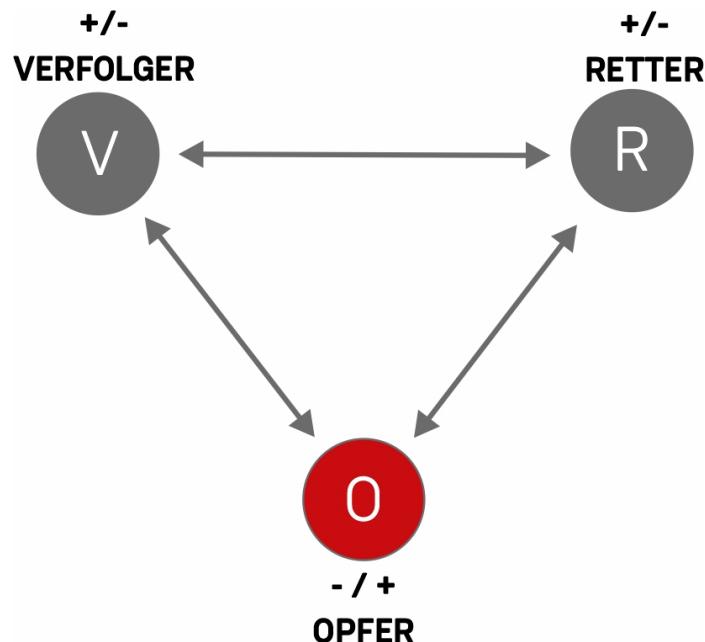
Dabei übersehen Sie möglicherweise, dass auch der andere seine Stärken und Fähigkeiten hat, sein Problem selbst zu lösen.

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.

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

5.9.3 Opfer-Rolle



In dieser Rolle erleben Sie sich möglicherweise als Opfer von anderen, weil diese einfach nicht auf Sie und Ihre Meinungen hören, Ihnen nicht folgen.

Unter Umständen spüren Sie eine Verzweiflung, weil alle Ihre Anstrengungen und Bemühungen, die anderen zu überzeugen, erfolglos bleiben.

Sie kommen sich hilflos vor, wenn es darum geht, die anderen für Ihre Vorstellungen und Ansichten zu begeistern und sorgen sich, wie Sie Ihre Ziele erreichen können.

5.9.4 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

Sie wollen alles richtig machen. Sie scheuen keine Mühen und keinen Aufwand, wenn es darum geht, gestellte Aufgaben geplant, mit logischem Denken und Genauigkeit zu bewältigen. Die charakteristischen Merkmale Ihrer Persönlichkeit dabei sind Logik, Verantwortungsbewusstsein und Ihre Fähigkeit zur Organisation. Sie sind vor allem an der Sache interessiert und an den Fakten, die es zu behandeln gilt. Sie besitzen eine starke Arbeitsmoral unter dem Motto: „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“. Sie werden unruhig, wenn Sie nicht ständig etwas zu tun haben, was dazu führen kann, dass das Vergnügen zu kurz kommt.

6.2 IHRE TALENTE UND STÄRKEN

Sie wollen Dinge richtig machen und möchten, dass andere sich auf Sie verlassen können. Sie arbeiten in der Regel hart, sorgfältig und genau. Ihre Hauptstärken sind logisches Denken, Verantwortlichkeit und die Fähigkeit zur Organisation.

Im Überblick:

- logisch
- organisiert
- sorgfältig
- detailliert planend
- verantwortungsbewusst
- verlässlich
- zuverlässig
- zeitbewusst
- organisiert

6.3 IHRE BEVORZUGTE WAHRNEHMUNGSLOGIK

Sie lassen sich nicht von Vermutungen, sondern von Fakten leiten. Sie haben einen logischen Verstand, der sich nur mit Tatsachen beschäftigt. Sie ziehen es vor, Menschen, Dinge und Situationen zu analysieren sowie Tatsachen zu überprüfen, um zu praktischen Schlussfolgerungen zu gelangen.

6.4 TYPISCHE ROLLEN IM ALLTAG

- Experten
- Spezialisten
- Systematiker
- Organisierer
- Analysierer

■ 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).
- Sich entspannen, Spaß haben, das Leben genießen, statt immer nur zu arbeiten.
- Umgang mit dem inneren Anspruch, von sich und anderen Perfektion zu erwarten, um o. k. sein zu können.
- Die eigene Wahrnehmung im Austausch mit anderen überprüfen, anstatt davon auszugehen, die Realität ohnehin zu kennen.
- Ein wenig an Kontrolle aufgeben und sich dabei trotzdem sicher und o. k. fühlen.
- Neben dem Denken auch die emotionale Seite von Problemen über das Gefühl wahrzunehmen. Damit wird es möglich, ein Problem von verschiedenen Seiten zu betrachten und eine Lösung zu finden.

6.6 PERSÖNLICHKEITSSTIL, DER DERZEIT ZUNEHMEND AN BEDEUTUNG GEWINNT:

6.6.1 (aktueller Lebensabschnitt)

WERTEORIENTIERTER Persönlichkeitsstil

Zunehmend wichtiger werdende Bedürfnisse:

Wunsch nach Anerkennung für Leistung und eigene Wertehaltung

Zunehmende Einschränkung im Alltag unter Stress:

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



HUMAN PERFORMANCE GUIDE®

SIZE PROZESS®

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

SIZE PROZESS®
Human Performance Guide®

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

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