



# HUMAN PERFORMANCE GUIDE<sup>®</sup>



### **Auswertung vom 03.07.2024**

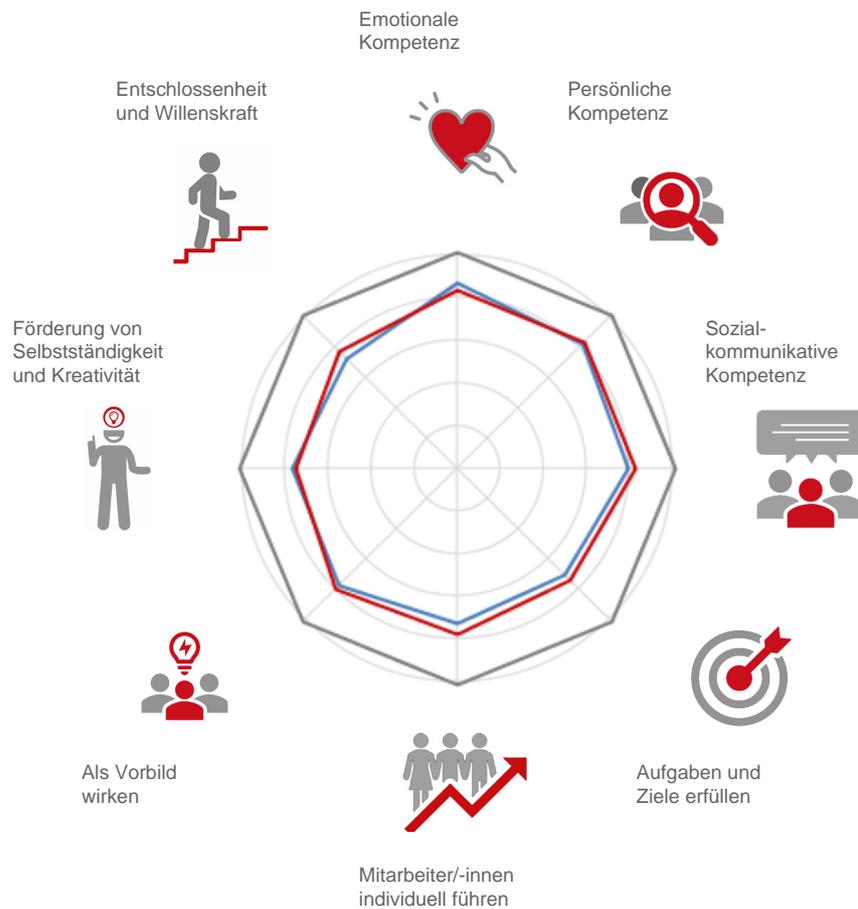
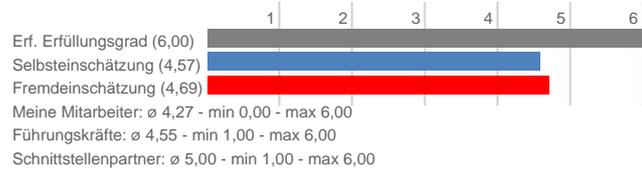
SIZE PROZESS® und TOP im JOB GmbH®  
Alle Rechte vorbehalten.

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

**KOMPETENZPROFIL - MUSTERPROFIL**

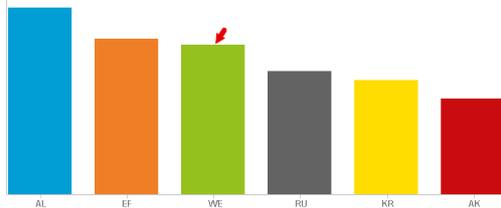
**Leadership & Management**

- Persönliche Kompetenz
- Sozial-kommunikative Kompetenz
- Aufgaben und Ziele erfüllen
- Mitarbeiter/-innen individuell führen
- Als Vorbild wirken
- Förderung von Selbstständigkeit und Kreativität
- Entschlossenheit und Willenskraft
- Emotionale Kompetenz

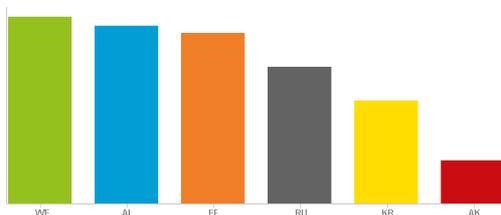


## Persönlichkeitsprofil - Musterprofil

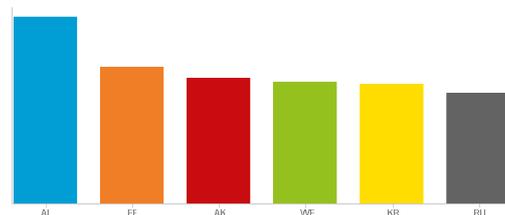
Persönlichkeits-Stile im Alltag:



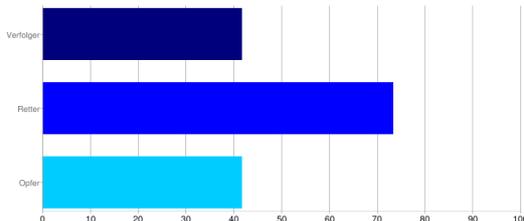
Erwartet von sich selbst:



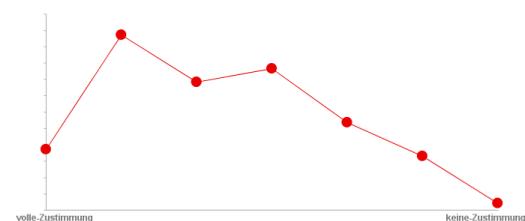
Möchte gerne gesehen werden:



Manipulative Rollen im Drama Dreieck:



Antwortverhalten:



Meine Mitarbeiter    Führungskräfte    Schnittstellenpartner

### Legende Persönlichkeits-Stile

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

### Legende Drama-Dreieck

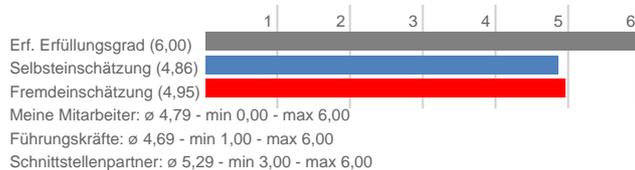
V = Verfolger, R = Retter, O = Opfer

- Was ist die Kernpersönlichkeit?
- Welche typischen Charakteristika gehören zu dieser Kernpersönlichkeit?
- Welche individuellen Stärken und Begabungen können für die Aufgaben- und Problemlösungen gut genutzt werden?
- Was sind die wichtigsten psychologischen Grundbedürfnisse als Motor für Lebendigkeit, Effektivität und Produktivität im beruflichen und privaten Alltag?
- Was ist die bevorzugte Kontakttür und was ist die Falltür? Was ist der bevorzugte Kommunikationsstil?
- Was ist der bevorzugte Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen?
- Welche Verstimmungs- und Stressmuster könnten derzeit die Lösungsfähigkeit einschränken? Was sind die Tendenzen bei den Rollen im Drama-Dreieck?
- Was sind mögliche Lern- und Entwicklungsthemen?

## Leadership & Management

### Persönliche Kompetenz

- Man kann sich auf ihn/sie verlassen.
- Passt sich rasch und flexibel an interne oder externe Veränderungen an.
- Selbst nach sehr guten Leistungen sucht er/sie kontinuierlich nach Möglichkeiten, noch besser zu werden.
- Reden und Handeln stimmen überein.
- Sieht auch in schwierigen Situationen die positiven Aspekte.
- Ist offen für Kritik.
- Ist offen für neue Ideen.



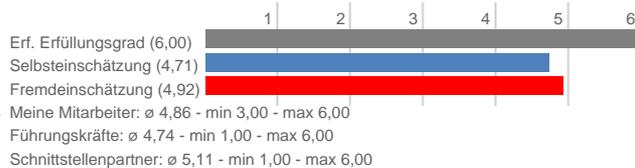
### Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit sich selbst

Persönliche Kompetenzen beziehen sich auf Grundeinstellungen, Werte und die Fähigkeit, selbstbestimmt und sozial verantwortlich zu handeln. Es ist die Fähigkeit, Vertrauen in sich und andere zu haben, autonom und reflektiert Entscheidungen zu treffen und das eigene Potenzial an inneren und äußeren Möglichkeiten auszuschöpfen.

Dazu ist es erforderlich, das eigene Handeln und das anderer zu reflektieren, die eigene Persönlichkeit zu kennen, eigene Begabungen und Talente zu nutzen, und gesunde Wege für die Befriedigung der eigenen Bedürfnisse zu finden. Es erfordert die Bereitschaft zu lernen und eigene Potenziale und Handlungsfähigkeit kreativ zu entwickeln und zur Entfaltung zu bringen.

### Sozial-kommunikative Kompetenz

- Baut kontinuierlich ein Netz von Beziehungen auf und hält es aufrecht.
- Stellt sich mit dem eigenen Kommunikationsstil rasch auf unterschiedliche Persönlichkeiten ein.
- Fördert ein Klima von Vertrauen und gegenseitigem Respekt.
- Kommuniziert eigene Sichtweisen klar und verständlich.
- Sorgt dafür, dass im Umgang miteinander faire Spielregeln und Grundsätze gelten.
- Sorgt dafür, dass in der täglichen Kommunikation ein wertschätzender Umgang miteinander praktiziert wird.
- Geht aktiv, offen und direkt auf Gesprächspartner/innen zu.

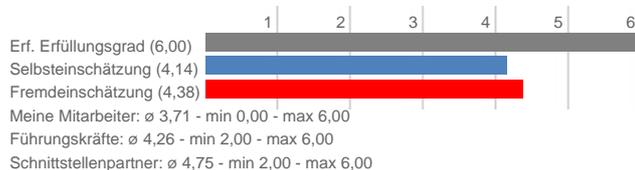


### Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit anderen Menschen

Sozial-kommunikative Kompetenzen beziehen sich auf die Fähigkeit, sozial-kommunikative Beziehungen positiv zu gestalten und Netzwerke aufzubauen. Funktionierende soziale Beziehungen zeigen sich in einem offenen zwischenmenschlichen Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeitern. Sie setzen eine positive Einstellung gegenüber sich selbst und den Mitarbeitern voraus, die den Selbstwert der Führungskraft maßgeblich beeinflusst. Hohe sozial-kommunikative Kompetenz ist keine bewusst gewählte rationale Strategie, sondern eine innere Grundhaltung, die eine Führungskraft als Mensch in ihrem Wesen als Ganzes betrifft.

### Aufgaben und Ziele erfüllen

- Setzt anspruchsvolle, aber realistische Ziele.
- Anerkennt Leistungen der Mitarbeiter/-innen.
- Gibt klares und konstruktives Feedback bei schlechten Leistungen.
- Ermutigt Mitarbeiter/-innen zu besonderen Leistungen.
- Macht regelmäßige Fortschritts- und Erfolgskontrollen.
- Reflektiert Situationen und setzt Lösungen rasch um.
- Stärkt das Selbstvertrauen der Mitarbeiter/-innen Ziele zu erreichen.

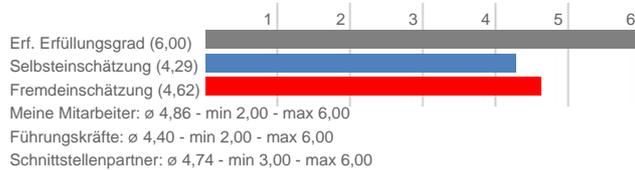


### Fähigkeiten und Fertigkeiten zur inspirierenden Motivation

Führungsleistung wird letztlich am Erreichen von Zielen und der Umsetzung von Strategien gemessen. Klarheit im Hinblick auf Ziele und Aufgaben ist die Basis erfolgreicher Führung. Bei der Entwicklung von Leistungsorientierung und Fehlerkultur ist es wichtig, dass für Mitarbeiter klar ist, welche Ziele zu erreichen sind und wie Erfolg definiert ist. Dazu sind Aufgaben an Mitarbeiter so zu vermitteln, dass sie einerseits klar wissen, was von ihnen erwartet wird und andererseits dadurch, als ihnen der Sinn von Zielen und Aufgaben verdeutlicht werden. Ein weiteres wichtiges Element ist, dass erfolgreiche Führungskräfte optimistisch über die Zukunft sprechen, sowie Begeisterung und Zuversicht für die Ziele und deren Erreichbarkeit zeigen.

## Mitarbeiter/-innen individuell führen

- Fördert gezielt Stärken und Fähigkeiten der Mitarbeiter/-innen.
- Setzt sich mit dem Entwicklungspotenzial der einzelnen Mitarbeiter/-innen auseinander.
- Unterstützt Mitarbeiter/-innen bei der Entwicklung beruflicher Kompetenzen
- Man kann offen und unbefangenen mit ihr/ihm sprechen.
- Fördert individuell die Motivation aller Mitarbeiter/-innen.
- Kümmerst sich um die Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen.
- Geht je nach persönlichen Stärken, Schwächen und Talenten auf jede/n Mitarbeiter/-in individuell ein.

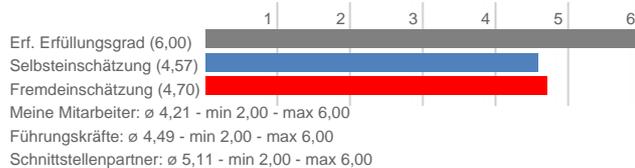


## Fähigkeiten und Fertigkeiten zum individuellen Eingehen auf Mitarbeiter/-innen

Bei dieser Kompetenz geht es darum, Menschen einzuschätzen um mit ihnen umgehen zu können, deren Talente, Fähigkeiten und Potenziale zu erkennen, um sie letztlich optimal führen zu können. Erfolgreiche Führung demonstrieren glaubhaft, dass sie echtes Interesse an Mitarbeitern hat und auf deren Motivatoren und spezifische Situation individuell eingeht. Sie bestärkt Mitarbeiter darin, ihre spezifischen Fähigkeiten zu nutzen und gezielt weiterzuentwickeln, wodurch deren Selbstvertrauen gestärkt wird. Dazu ist es erforderlich, sich Zeit für die eigenen Mitarbeiter zu nehmen und für ein Klima von Vertrauen, Respekt und Wertschätzung zu sorgen. Erfolgreiche Führung bedeutet Mitarbeiter zu fordern, zu fördern und ihnen etwas zuzutrauen.

## Als Vorbild wirken

- Weckt Begeisterung bei den Mitarbeitern/-innen.
- Stellt das Gesamtinteresse des Unternehmens über persönliche Interessen.
- Trifft wichtige Entscheidungen zeitgerecht.
- Handelt mit hohen Ansprüchen an sich selbst.
- Handelt vorbildlich und motiviert dadurch andere.
- Lebt respektvolles und wertschätzendes Verhalten vor.
- Lebt Offenheit und Aufrichtigkeit vor.

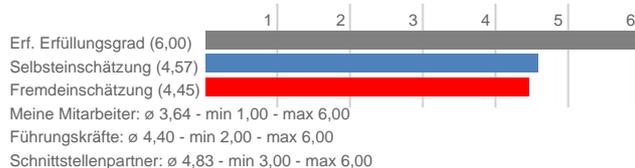


## Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Wirksamkeit durch Vorbild handeln

Das Verhalten als Führungskraft ist ausschlaggebend für das Verhalten der Mitarbeiter/-innen. Menschen lernen zum überwiegenden Teil durch Nachahmung. Wenn Handlungen wie auch Werte authentisch vorgelebt werden, können sich Mitarbeiter/-innen damit identifizieren - Führungskräfte werden zu einer Symbol- und Galionsfigur, hinter der sich individuelle Mitarbeiterpersönlichkeiten versammeln können. Bei dieser Kompetenz geht es daher darum, als Vorbild zu wirken und Vertrauen zu schaffen. Führungskräfte, die so führen verhalten sich in einer Weise, die Respekt, Bewunderung und Vertrauen bei ihren Mitarbeitern/-innen bewirkt. Sie sind verlässlich in ihren Worten und Taten und erfüllen hohe ethische und moralische Standards. Sie stellen das Gesamtinteresse (ihrer Organisation) über ihre persönlichen Ziele und Vorteile.

## Förderung von Selbstständigkeit und Kreativität

- Fördert Ideen und Initiativen der Mitarbeiter/-innen.
- Bindet Mitarbeiter/-innen in relevante Entscheidungen ein.
- Lässt den Mitarbeitern/-innen die Verantwortung und gewährt ihnen den erforderlichen Freiraum zur Zielerreichung.
- Motiviert zu kreativen, selbstständigen Lösungen auch von schwierigen Problemen.
- Ist bei wichtigen Entscheidungen an der Meinung der Mitarbeiter/-innen interessiert.
- Fordert Mitarbeiter/-innen heraus, überholte Annahmen, Routinen und Gewohnheiten kritisch zu hinterfragen und völlig neue Lösungen zu finden.
- Fördert die Fähigkeit der Mitarbeiter/-innen zu eigenständigen Problemlösungen.

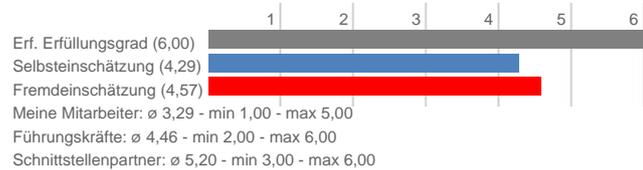


## Fähigkeit und Fertigkeiten zur Anregung der Mitarbeiter/-innen zu selbstständigen und kreativen Problemlösungen

Erfolgreiche Führungskräfte regen Mitarbeiter zu Selbstständigkeit und eigenständigen kreativen Problemlösungen an. Sie sprechen Gefühl und Verstand ihrer Mitarbeiter gleichermaßen an. Sie regen sie zu kreativen und neuartigen Denkweisen an und motivieren sie zur selbstständigen Lösung auch von schwierigen Problemen. Sie erreichen anhaltenden Erfolg, indem sie damit alte Denkmuster aufbrechen und anregen, scheinbar erfolgreiche Annahmen und Verhaltensmuster immer wieder kritisch zu hinterfragen.

## Entschlossenheit und Willenskraft

- Sucht immer wieder nach Möglichkeiten zur Leistungsverbesserung.
- Setzt klare Prioritäten und verzettelt sich nicht.
- Setzt Chancen, Möglichkeiten und Ziele in messbare Ergebnisse um.
- Verfolgt mit viel Energie Aufgaben bis konkrete Ergebnisse vorliegen.
- Erkennt in jeder Situation, was erforderlich ist und packt es an.
- Erledigt ohne zu zögern auch schwierige oder unangenehme Aufgaben.
- Zeigt Beharrlichkeit und Ausdauer im Hinblick auf Ziele.

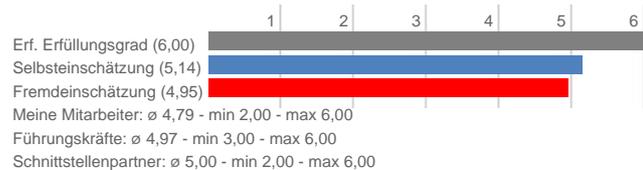


## Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Umsetzungsstärke (Ergebnisorientierung)

Erfolgreiche Führungskräfte setzen sich Ziele und realisieren sie willensstark, ausdauernd und konsequent. Sie konzentrieren ihre Energie auf das Wesentliche. Das setzt bei ihnen jene Energie frei, mit der sie Schwierigkeiten und Hindernisse auf dem Weg zum Ziel überwinden. Es gelingt ihnen, ihr Verhalten rasch an veränderte Anforderungen anzupassen. Und sie bleiben dran, wenn es darum geht, konkrete Ergebnisse zu erzielen.

## Emotionale Kompetenz

- Kennt eigene Stärken und Schwächen und deren Wirkung auf andere Menschen.
- Bleibt auch in schwierigen Situationen ruhig und entschlossen.
- Ist sensibel für die Gefühle anderer und reagiert darauf angemessen.
- Zeigt auch in Stress- und Drucksituationen positives Verhalten.
- Kann die Wirkung des eigenen Handelns auf andere einschätzen.
- Kann andere für konkrete Dinge und Aufgaben motivieren und begeistern.
- Begegnet anderen Personen wertschätzend und respektvoll.



## Fähigkeiten und Fertigkeiten, eigene und fremde Gefühle (korrekt) wahrzunehmen, zu verstehen und zu beeinflussen

"Emotionale Kompetenz bezieht sich auf die Fähigkeit, die eigenen Gefühle und die anderer zu erkennen, sich selbst zu motivieren und gut mit Emotionen in uns selbst und in unseren Beziehungen umzugehen" (Goleman, 2011, S. 387).

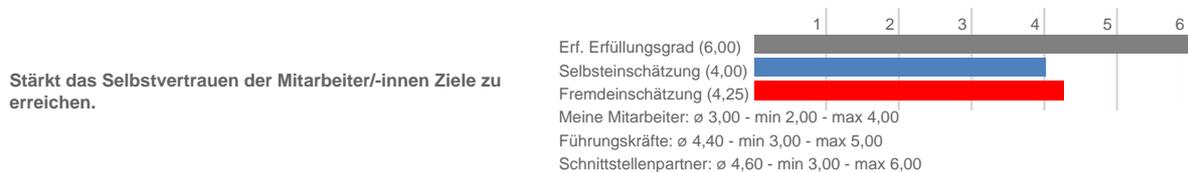
Führungskräfte sollten neben kognitiven Fähigkeiten auch über die emotionale Stärken verfügen, damit sie in der Lage sind, ihrer eigenen und bei ihren Mitarbeitern vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen zur vollen Wirkung zu bringen. Teams bei denen diese Bedingungen erfüllt sind, haben einen höheren Erfolgsfaktor, weil ihre Motivation und Leistungsbereitschaft hoch sind. Dagegen können dysfunktionale Haltungen und kontraproduktive zwischenmenschliche Umgangsstile von Führungspersonen das Wirkungspotential eines Teams bzw. der Mitarbeiter eines Unternehmens entscheidend beeinträchtigen.

## Leadership & Management

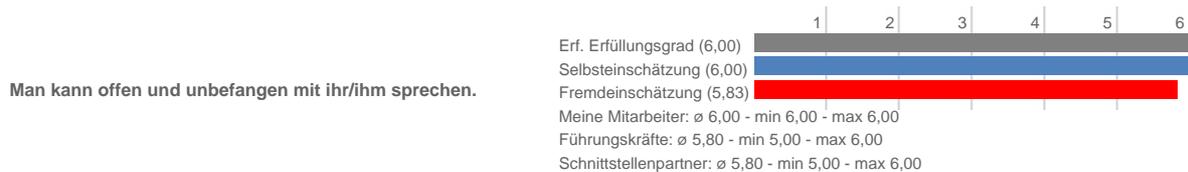
### Persönliche Kompetenz



## Aufgaben und Ziele erfüllen



## Mitarbeiter/-innen individuell führen



## Entschlossenheit und Willenskraft





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](http://WWW.SIZEPROZESS.AT)