



# HUMAN PERFORMANCE GUIDE<sup>®</sup>



## Auswertung vom 13.01.2025

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).

SIZE PROZESS® ist eine Marke der TOP IM JOB GmbH, A-4614 Marchtrenk, Nico-Dostal-Str. 4 | +43 (0) 7243 53198 12  
info@sizeprozess.at | www.sizeprozess.at | FN306800b | Landesgericht Wels | ATU 64023899

Einführung .....	3
Charakteristische Kernkultur, die das Erleben und Verhalten des Teams vermutlich prägen .....	4
Kernkultur, die Werte und Identität prägen .....	5
Dominante Kernkultur - einfühlsam analytisch .....	7
Einfühlsam-beziehungsorientierte Kernkultur .....	8
Streben nach Harmonie und guten menschlichen Beziehungen .....	8
Analytisch-logische Kernkultur .....	9
Streben nach Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein .....	9
Stärken und Erfolgspotenziale .....	10
Emotionale Verbundenheit und fürsorgliches Miteinander .....	10
Stärken und Erfolgspotenziale .....	11
Verlässlichkeit und Perfektion .....	11
Stärken in der Teamkultur .....	12
Entwicklungspotenziale .....	13
Entwicklungspotenziale aus dem kreativen Persönlichkeitsstil .....	13
Grundbedürfnisse und Energiebringer .....	14
Grundbedürfnisse und Energiebringer .....	15
Vermutliches Anpassungsverhalten an Rollenerwartung des Umfeldes .....	16
Mögliche Misserfolgsmechanismen, wenn eigene Erfolgsrezepte versagen .....	17
Mögliche Misserfolgsdynamiken aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil .....	17
Wenn das Team die innere Balance verliert .....	18
Wie Stress die Teamdynamik verändert .....	18
Mögliche Misserfolgsmuster unter starkem Stress .....	19
Dysfunktionales Rollenverhalten aus der der Kernkultur .....	20
(Drama-Dreieck) .....	20
Tendenzen im Drama-Dreieck .....	21
Retter-Rolle .....	22

### Einführung

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

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

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

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

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

Ihr SIZE PROZESS® Team

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

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

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

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

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

#### Wir unterscheiden sechs verschiedene Persönlichkeitsstile

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

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

## Kernkultur, die Werte und Identität prägen

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

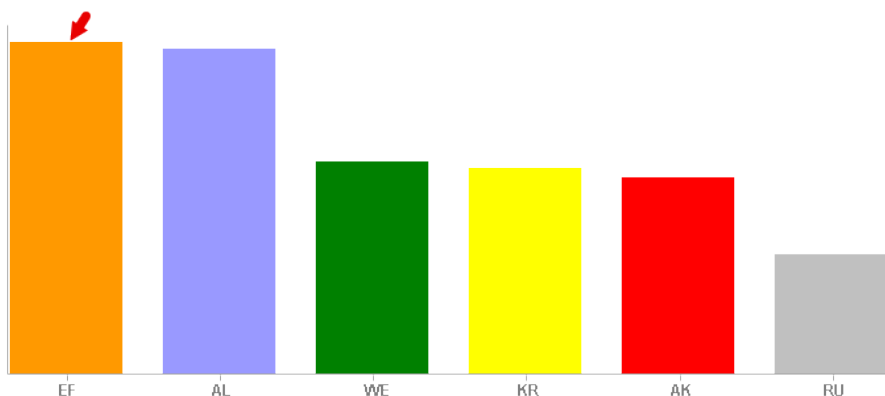
In jedem Team gibt es eine **dominante Kernkultur**. Sie ist meist geprägt durch eine Kombination aus zwei dominierenden Persönlichkeitsstilen. Das Handeln im Team wird geleitet durch Werte, Standards, Vorschriften und Erfahrungen, die durch die Kernkultur des Teams implizit und explizit nahegelegt werden.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

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

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

### Aktueller Lebensabschnitt als Pfeil:

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



Kulturelemente:

Aktiv = AK

Analytisch = AL

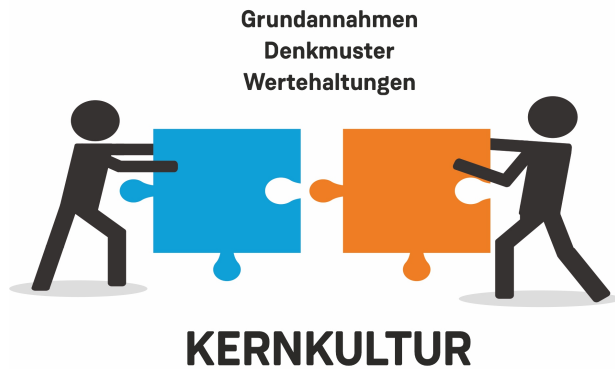
Einfühlsam = EF

Kreativ = KR

Ruhig = RU

Werteorientiert = WE

### Dominante Kernkultur - einfühlsam analytisch



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

Die Teamkultur ist geprägt durch eine Kombination aus einfühlsamer Sensibilität und analytischer Klarheit. Der einfühlsame Stil schafft ein unterstützendes, wertschätzendes Umfeld, das die Bedürfnisse und Emotionen der Teammitglieder berücksichtigt, während der analytische Stil Struktur, Objektivität und fundierte Entscheidungen sicherstellt. Diese Stile beeinflussen sich wechselseitig: Der einfühlsame Ansatz verhindert, dass der analytische Stil zwischenmenschliche Aspekte außer Acht lässt, während der analytische Stil hilft, emotionale Entscheidungen durch rationale Überlegungen zu ergänzen.

Wichtig ist, die Balance zwischen Gefühl und Faktenorientierung zu halten, um ein harmonisches und zugleich effizientes Arbeitsumfeld zu schaffen.



### Einfühlsam-beziehungsorientierte Kernkultur

#### Streben nach Harmonie und guten menschlichen Beziehungen

#### KONTAKT- UND BEZIEHUNGSGESTALTENDE FÄHIGKEITEN

Die Kommunikation ist menschlich und fürsorglich. Man zeigt Gefühle und benutzt sie zur Kommunikation. Man geht wahrscheinlich aktiv auf andere Menschen zu und ist sensibel gegenüber den Bedürfnissen anderer.

Im Team haben menschliche Nähe, Geborgenheit, Harmonie, das eigene und anderer Wohlbefinden, Beziehung, Selbsthingabe, Mitgefühl, Geborgenheit, Einfühlung, Fürsorge, Zusammenhalt und Freundschaft einen hohen Stellenwert.

Die Wahrnehmung und der Zugang zu Aufgaben und Problemlösungen ist emotional. Das bedeutet, dass man sich in erster Linie auf Intuition und Gefühl verlässt und weniger auf rational zielgerichtetes Denken. Es gibt eine starke Betonung von Zugehörigkeit und Harmonie. Man will für andere da sein und ihnen helfen, sich gut zu fühlen. Harmonie, sich wohl zu fühlen und gute menschliche Beziehungen werden meist vor sachliche Ergebnisse gestellt. Das Team hat ein unnachahmliches Gespür (Antenne) für die Anliegen der Umgebung, die man mit allen Sinnen wahrnimmt. Man zeigt Mitgefühl, kann sich gut in Probleme anderer einfühlen, ist fürsorglich, ermutigend und tolerant.

Anerkennung sucht und gibt man vor allem für Mitgefühl, Sensibilität und menschliche Wärme.



### Analytisch-logische Kernkultur

**Streben nach Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein**

#### **KERNKULTUR DER VERLÄSSLICHKEIT UND PERFEKTION**

Die Kommunikation ist sachlich informativ – man setzt auf Zahlen, Daten und Fakten.

Das Team strebt nach Leistung, Perfektion, Dauerhaftigkeit, Struktur, Kontinuität und schätzt Kontroll- und Informationssysteme.

Man betrachtet Aufgaben als logische Herausforderungen, die mit System und einer gründlichen Analyse zu bewältigen sind.

Das Arbeitsklima ist vermutlich sachlich und zielorientiert. Man setzt bevorzugt auf ein rationales Menschen- und Organisationsbild. Im Vordergrund stehen Gründlichkeit, Vollständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Verlässlichkeit.

Sachlogik und Expertenwissen haben hohen Stellenwert. Gefühle werden hingegen bei der Arbeit als eher unangemessen betrachtet. Der Schwerpunkt liegt meist auf Planungs-, Informations- und Kontrollsystemen. Man ist überzeugt, dass alles Handeln eine klare Strategie, sachliche Ordnung und Struktur sowie eine exakte Zeit- und Zielplanung braucht. In dem Uhrwerk sollen die Personen im Team organisiert als Rädchen sauber funktionieren. Das Motto ist: „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“.

Man gibt und sucht Anerkennung für Kompetenz, Leistung und Erfolg.



### Stärken und Erfolgspotenziale

#### Emotionale Verbundenheit und fürsorgliches Miteinander

##### Stärken und Eigenschaften:

In der Teamkultur gibt es eine ausgeprägte Stärke für Kooperation, Zusammenarbeit, Einfühlungsvermögen und der Fähigkeit, Beziehungen aufzubauen und für Harmonie zu sorgen. Nicht Einzelinteressen stehen im Vordergrund, sondern das gesamte Team.



- Einfühlungsvermögen
- Harmoniestreben
- Fürsorglichkeit
- Anpassungsfähigkeit
- Integrationsstreben
- Einzelwahrnehmung
- Bindungsfähigkeit
- Verbundenheit
- Lebendigkeit

### Stärken und Erfolgspotenziale

#### Verlässlichkeit und Perfektion

##### Stärken und Eigenschaften:

In der Teamkultur gibt es eine ausgeprägte Stärke für logisches Denken, Verantwortlichkeit und der Fähigkeit zur Organisation. Man orientiert sich an Zahlen, Daten und Fakten die man ermittelt und analysiert, um richtige Entscheidungen treffen zu können.

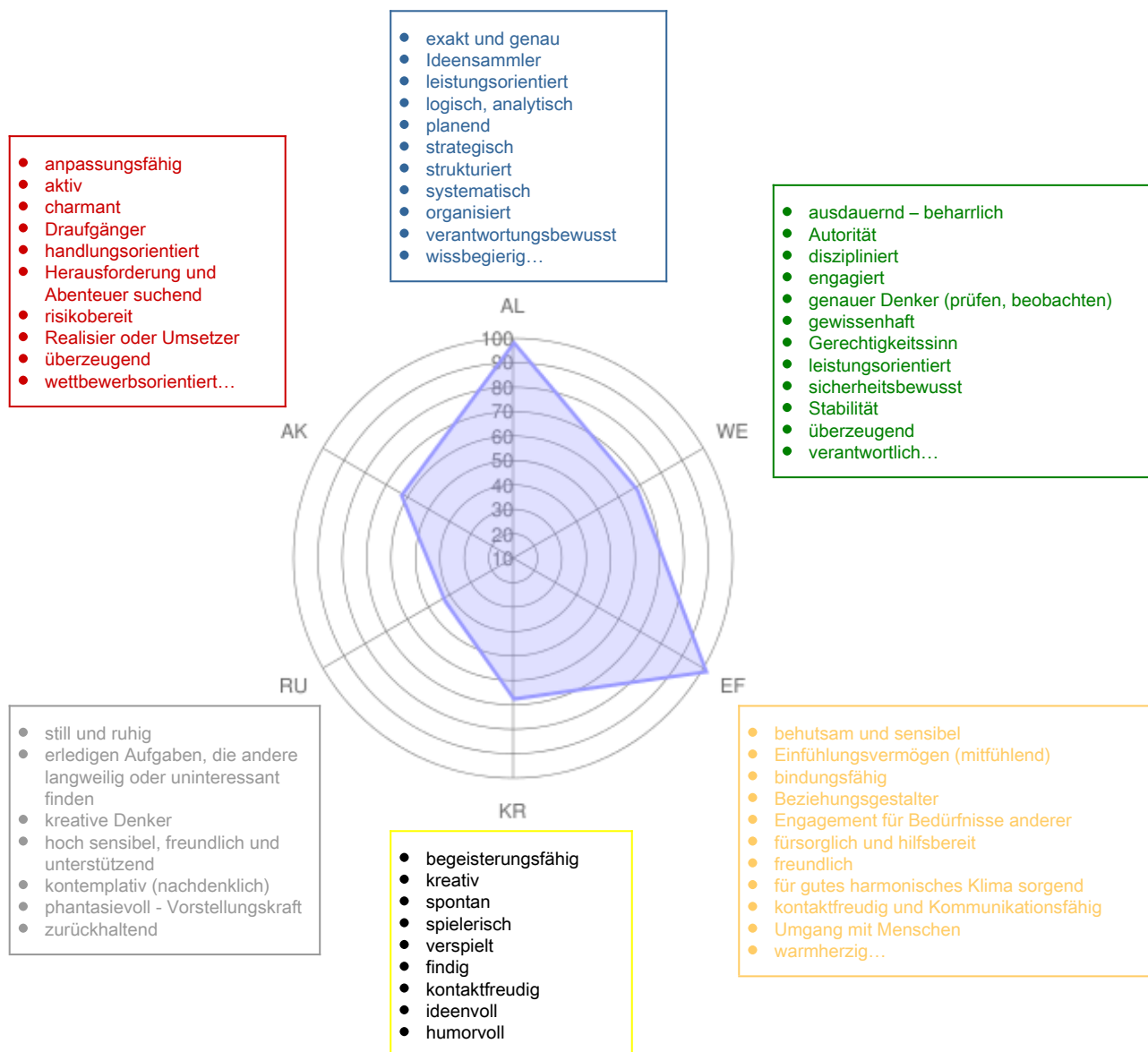
- Analytisch
- Logisch
- Leistungsorientierung
- Verantwortlichkeit
- Organisation
- Wissbegier
- Strategie
- Fakten und Ideensammler



## Stärken in der Teamkultur

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

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



### Entwicklungspotenziale

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

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

### Entwicklungspotenziale aus dem kreativen Persönlichkeitsstil

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

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

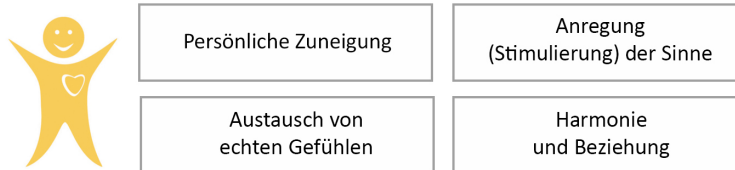


- Lockeren und humorvollen Kontakt zu anderen suchen.
- Spaß und Humor als Bestandteil der täglichen Kommunikation zulassen.
- An Aufgaben und Problemlösungen auch spielerisch und kreativ herangehen.
- Auch originelles und kreatives Querdenken zulassen.
- Kreativität im Team zu pflegen und zu fördern.

### Grundbedürfnisse und Energiebringer

Fragen für wesentliche Energietreiber sind:

- **Bekommt der Mensch mit seinen Bedürfnissen ausreichend Beachtung?**
- **Gibt es eine angenehme Atmosphäre?**



**Man sucht und gibt Anerkennung für Mitgefühl, Sensibilität und menschliche Wärme.**

Wichtige Energiebringer für das Team sind menschliche Nähe. Man schätzt Harmonie und gute zwischenmenschliche Beziehungen.

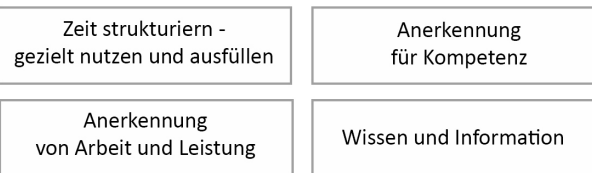
Die angemessene Befriedigung der nachstehend angeführten Bedürfnisse tragen vermutlich zu Lebendigkeit, Energie und Motivation wesentlich bei:

- **Anregung der fünf Sinne**  
sich wohl fühlen in der Arbeitsumgebung  
angenehmer, heller und freundlicher Arbeitsplatz  
angenehme Atmosphäre...
- **persönliche Zuneigung**  
Menschlichkeit als hohe Priorität  
menschliche Anerkennung  
gute zwischenmenschliche Beziehungen  
Gefühl der Zugehörigkeit...
- **Harmonie und Beziehung**  
gutes Teamklima unter den Personen  
harmonisch  
freundlicher, menschlicher, fürsorglicher Umgangston  
konfliktfrei  
Freundschaft  
Partnerschaft  
Beziehungsorientierung vor reiner Sachorientierung
- **Austausch von echten Gefühlen**  
echte menschliche Form der menschlichen Begegnung  
Engagement für die Bedürfnisse anderer  
Gefühle äußern und zeigen

### Grundbedürfnisse und Energiebringer

Fragen für wesentliche Energietreiber sind:

- Gibt es die Möglichkeit geplant, organisiert, logisch und zielstrebig an Aufgaben und Problemlösungen heranzugehen?
- Ist eine zeitliche Planung möglich?
- Gibt es Anerkennung für Leistung?



**Man sucht und gibt Anerkennung für Kompetenz, Leistung und Erfolg.**

Wichtige Energiebringer für das Team sind Dauerhaftigkeit, Struktur und Kontinuität. Es ist denkbar, dass man ein soziales Umfeld schätzen, das Struktur, Planung und Kontrolle ermöglicht.

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

- **Neugier, Wissen, Kompetenz**  
Weiterentwicklung der eigenen Kompetenz  
Zugang zu Wissen und Informationen  
Möglichkeiten haben, den eigenen Horizont zu erweitern  
die Gelegenheit, Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln
- **Selbstbestätigung durch andere über Leistung**  
Lob und Anerkennung für Leistung und Kompetenz zu bekommen, sowie Kompetenz und für die Fähigkeit, klar zu denken  
bei guten Leistungen „ertappt“ werden – sichtbare Zeichen der Anerkennung für Leistung bekommen
- **Organisation und Zeitpläne**  
die Zeit geplant und damit gezielt verbringen  
Möglichkeit zu haben, logisch zu planen, zu regeln, zu organisieren und Leistungsprozesse sicherzustellen



## Vermutliches Anpassungsverhalten an Rollenerwartung des Umfeldes

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

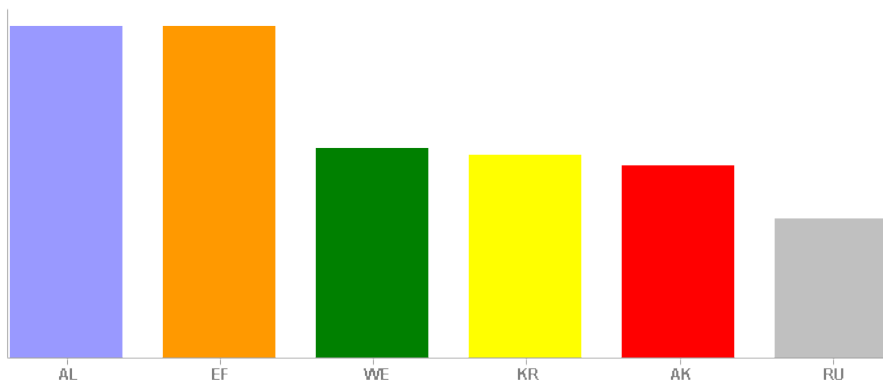
Das Verhalten in den verschiedenen Rollen ist geleitet von Werten, Standards, Vorschriften und Erfahrungen, die als direkte oder indirekte Leistungs- und Verhaltenserwartungen im Team nahegelegt werden. Ebenso kann es sein, dass dieses Rollenverhalten in Ausbildungen, Weiterbildungen und täglichen Erfahrungen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

Wichtiger Hinweis:

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

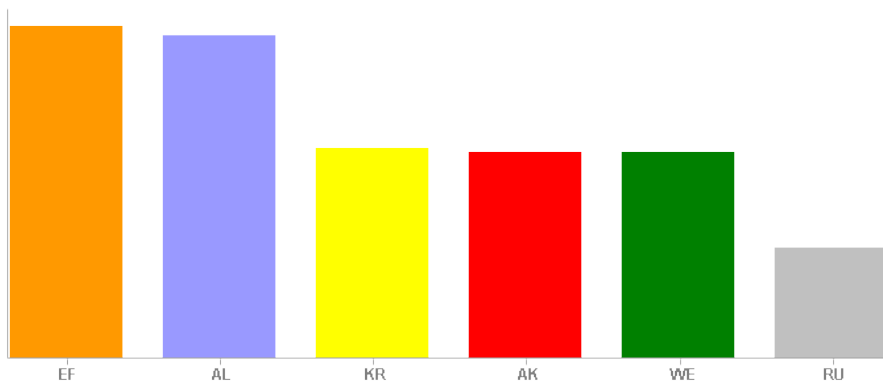
Auswertungsergebnis:

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



## Mögliche Misserfolgsmechanismen, wenn eigene Erfolgsrezepte versagen

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



## Mögliche Misserfolgsdynamiken aus dem einfühlsamen Persönlichkeitsstil

Wenn die Verhaltensstrategien nicht zum gewünschten Erfolg führen, greift man wahrscheinlich auf nachstehende Strategie zurück:

Man hat unter Umständen die Tendenz dazu, emotional überzogen zu reagieren. Man zeigt Erregbarkeit und übertriebene Reaktivität. Möglicherweise hat man Angst davor abgelehnt zu werden, daher versucht man unter Umständen Wünsche und Erwartungen anderer überangepasst zu erraten und durch vorauseilenden Gehorsam zu erfüllen.

### Wenn das Team die innere Balance verliert

#### Wie Stress die Teamdynamik verändert

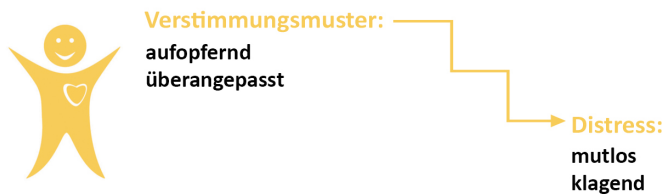
Gerät das Team unter Stress, verändert sich die Teamdynamik. Es werden Misserfolgsmuster wirksam, die früher einmal durchaus sinnvolle Problemlösungsstrategien waren, heute aber meist nicht mehr adäquat sind, für Zusammenarbeit und Effektivität.

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

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

## Mögliche Misserfolgsmuster unter starkem Stress

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



### Leichter Stress:

Man fühlt sich für die guten Gefühle anderer verantwortlich. Es gibt den Versuch Gedanken zu lesen und Erwartungen anderer zu erraten. Man passt sich an Situationen und Menschen übermäßig an, kann nicht „Nein“ sagen und will es allen recht machen. Die Entscheidungsfindung ist unklar und man kommuniziert eigene Erwartungen nicht ausreichend klar.

### Starker Stress (Distress):

Es könnte zu einer Neigung zu Überanpassung und leichter Beeinflussbarkeit führen. Ebenso zu geringem Durchsetzungsvermögen und Selbstzweifel. Eine übermäßige Betonung der eigenen Gefühle bei der Lösung von Aufgaben und Problemen, könnte die Qualität der Entscheidungsfindung beeinträchtigen, indem unter Umständen zielgerichtetes, analytisches Denken vernachlässigt wird. Ein übertriebenes Streben nach Harmonie könnte zur Folge haben, dass Konflikte und Probleme ungelöst bleiben.

### Mögliche Gefahren, wenn Distress im Team über einen längeren Zeitraum stabil bleibt und zum dysfunktionalen Kulturelement wird:

- übertriebenes Harmoniebedürfnis
- zu starke Anpassung
- zu wenig Durchsetzungsvermögen
- Suggestibilität, d.h. hohe Empfänglichkeit, suggestiv übermittelte Informationen über bestimmte Sachverhalte in die eigenen kognitiven Systeme (Wahrnehmen, Denken, Erinnern usw.) zu integrieren
- selbstzweifelnd, überbesorgt, dramatisierend bis hin zur Panik
- man macht sich von anderen abhängig

## Dysfunktionales Rollenverhalten aus der der Kernkultur

### (Drama-Dreieck)

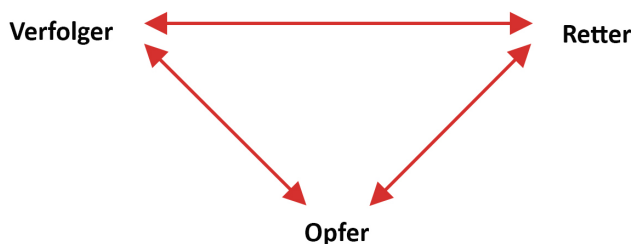
Wenn Menschen in ihren Stressmustern sind und anderen gegenüber unproduktives Verhalten zeigen, neigen sie auch dazu, in vorhersagbare Rollen einzusteigen in der Hoffnung, durch dieses stereotype Rollenverhalten wieder Beachtung, Anerkennung oder Struktur zu bekommen.

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

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

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

- **Opfer-Rolle**  
Ich bin hilflos, du kannst mehr als ich!  
Ich bin nicht o.k. - du bist o.k.
- **Retter-Rolle**  
Ich kann mehr als du und weiß was für dich gut ist!  
Ich bin o.k. - du bist nicht o.k.
- **Verfolger-Rolle**  
Ich bin besser als du, du taugst absolut nichts!  
Ich bin o.k. - du bist nicht o.k.



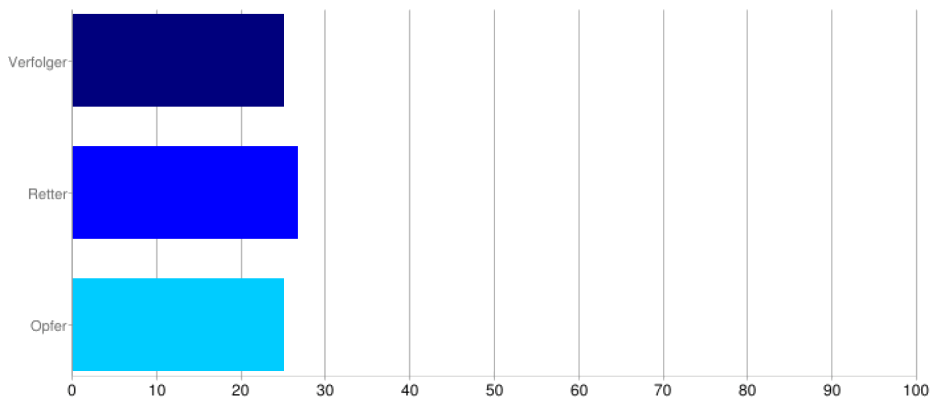
Die Schwierigkeiten im Drama-Dreieck entstehen dadurch, dass keiner der Beteiligten mehr die Realität so wahrnimmt, wie sie ist. Die Wirklichkeit wird durch die Rolle, in der sich jemand befindet, verändert und verfälscht. Der Kontakt zur Realität geht verloren und die Beteiligten im Drama-Dreieck inszenieren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

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

### Tendenzen im Drama-Dreieck

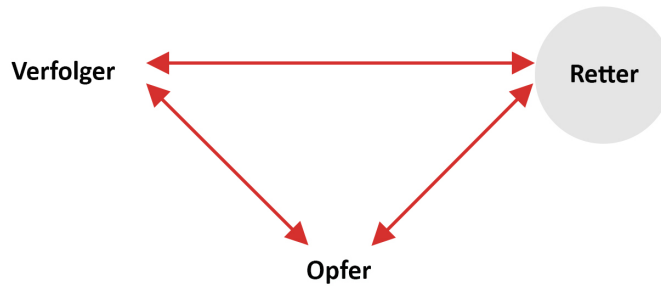
Die Länge der Balken zeigt Ihnen, zu welchen Rollen im Drama-Dreieck die Teamkultur tendiert.

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



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

### Retter-Rolle



Man versucht es allen anderen recht zu machen und agiert aus einer überfürsorglichen Rolle (*"Das können nur wir machen"*). Man übernimmt ungefragt Aufgaben und Arbeiten anderer, gibt ungebetene Ratschläge und stellt dabei eigene Bedürfnisse und Interessen zurück. Man kann einfach nicht mit ansehen, wie andere Menschen „leiden“ oder hilflos erscheinen. Diese rettende Hilfsbereitschaft wird unter Umständen zur „Falle“, weil Menschen, denen ungefragt geholfen wird, gar nicht dankbar sind, sondern vielleicht sogar noch Vorwürfe machen. Und so gerät das System letztendlich möglicherweise in die Opfer-Rolle.



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)