

SIZE
Success

EMPOWERING HUMAN RESOURCES

Hannes Sieber

Kontakt
Kommunikation
Soziale Kompetenz

Der SIZE Success Reader

Muster

Hannes Sieber

**Kontakt
Kommunikation
Soziale Kompetenz**

Der SIZE Success Reader

© SIZE Success – Hannes Sieber

Alle Rechte vorbehalten. Es ist ohne schriftliche Genehmigung von SIZE Success nicht gestattet, diesen SIZE Success Reader oder Teile daraus auf fotomechanischem Weg (Fotokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen oder unter Verwendung elektronischer bzw. mechanischer Systeme zu speichern, systematisch auszuwerten oder zu verbreiten.

Diesen SIZE Success Reader erhalten Sie nur direkt von Ihrem SIZE Coach zert. oder von SIZE Success. Ihren regionalen SIZE Coach zert. finden Sie im Internet unter www.SizeSuccess.de oder über SIZE Success.

Dieser SIZE Success Reader ist nur dann ein Original, wenn der Umschlag in dunklem Blau gedruckt ist. Reader ohne diesen blauen Umschlag sind unrechtmäßige Kopien. Bitte informieren Sie uns, wenn Ihnen ein Reader ohne blauen Umschlag ausgehändigt oder verkauft wird. Vielen Dank!

Version 1.3 – 2005

3-927323-13-6

978-3-927323-13-1

www.sizesuccess.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
SIZE Success Persönlichkeiten	9
Wahrnehmung und Wirklichkeit	15
Überzeugungen	25
Kontakt	33
Kommunikation	41
Eigenschaften und Stärken	53
Psychische Bedürfnisse	65
Arbeitszufriedenheit	75
Stressmuster	85
Wer bin ich?	95
Auswertung	101
Erkenntnisse – Umsetzung	103
Übersicht	107
Literaturverzeichnis	109

MUSTER

Einleitung

Hallo und herzlich willkommen!

Ich, der Autor Hannes Sieber, begrüße Sie zum SIZE Success Reader

„Kontakt – Kommunikation – Soziale Kompetenz“

und lade Sie ein, das spannende SIZE Success Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell kennen zu lernen.

Es ist neu, leicht verständlich, wissenschaftlich fundiert und sofort praktisch umsetzbar.

Das SIZE Success Modell hilft Ihnen dabei, Ihre Stärken, Begabungen und Talente kennen zu lernen. Sie können mit anderen schneller in Kontakt kommen und Ihre „Botschaft“ erfolgreicher kommunizieren.

In diesem Reader finden Sie verschiedene Möglichkeiten, sich das SIZE Success Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell zu erarbeiten und zu vertiefen. Ganz nach Ihrer bevorzugten Art und Weise.

Zu Beginn jedes Abschnitts gibt es eine kurze Geschichte aus dem Alltag von Elisabeth und André zu lesen. Anschließend wird ein Konzept aus dem SIZE Success Modell ausführlich dargestellt.

Wenn Sie sich schnell und kompakt über den Inhalt des Kapitels informieren wollen, finden Sie am Ende jeweils eine kurze Zusammenfassung. Diese Zusammenfassung ist wie hier mit einem grauen Raster hinterlegt:

Das ist die Zusammenfassung.
Für die schnellen Leser ...
Oder wenn Sie es gerne kurz und kompakt haben wollen!

Besondere Hinweise oder „Merksätze“ habe ich so für Sie markiert:

 **Bitte arbeiten Sie mit dem SIZE Success Reader so**

wie es für Sie angenehm, nützlich und lehrreich ist. Sie müssen den Reader nicht unbedingt von vorne nach hinten durcharbeiten. Obwohl das natürlich auch einen gewissen Sinn macht.

Blättern Sie einfach durch die Seiten und wenn Sie etwas für Sie besonders Interessantes finden, dann lesen Sie an dieser Stelle weiter.

Und Sie wollen möglichst viele praktische, konkrete Anregungen für Ihren Alltag aus diesem Reader mitnehmen? Dann bearbeiten Sie die Sie interessierenden Übungen, Checklisten und Reflexionen.

Die sehen so aus:



Was ich mit diesem Reader erreichen will ...

für mich privat

.....

.....

.....

.....

für meine berufliche Praxis

.....

.....

.....

.....

im Kontakt und in der Kommunikation mit anderen allgemein

.....

.....

.....

.....

Klar, Sie können hier gleich loslegen und Ihre Notizen eintragen



Muster

Sie können alle Ihre Notizen, Einfälle, Ideen und so weiter gleich in den Reader eintragen. Dadurch bekommen Sie einen richtig persönlichen Lernbegleiter auf Ihrer Reise durch das SIZE Success Modell.

Wenn Sie mehr die Struktur und Übersicht schätzen, so finden Sie auf Seite 108 eine Tabelle, in die Sie Ihre persönlichen Ergänzungen zum Modell eintragen können.

Ihre persönliche Auswertung

In den meisten Kapiteln können Sie Ihre eigene Einschätzung vornehmen, welche Persönlichkeitsanteile bei Ihnen in welcher Reihenfolge ausgeprägt sind. Auf Seite 101 können Sie dann Ihre persönliche Auswertung vornehmen.

Die Themen zur eigenen Einschätzung sehen so aus.

- Aussage 1
- Aussage 2
- usw.

In die Kreise können Sie die Reihenfolge von 1 bis 6 eintragen, in der die Aussagen auf Sie zutreffen. Die 1 geben Sie der Aussage, die für Sie an erster Stelle zutrifft, die 6 geben Sie der Aussage, die am wenigsten auf Sie zutrifft. Das kann dann so aussehen:

- ② Eine Aussage
- ④ Etwas Genaueres
- ① Wichtige Sache
- ⑤ Das macht Spaß
- ③ Jetzt aber zum Schluss
- ⑥ Und das Ende

Übersicht zur schnellen Orientierung

Am Ende des Readers, auf Seite 107, finden Sie eine Gesamtübersicht, in der Sie die Kernkonzepte des SIZE Success Modells in einer Tabelle finden.
Für den raschen Überblick und als strukturierte Information.

Und nun viel Spaß mit dem SIZE Success Reader, viele Informationen und neue Erkenntnisse, eine gute Zeit mit dem Reader und viele Anstöße für die aktive Umsetzung in Ihre berufliche und private Praxis!



SIZE Success Persönlichkeiten

Samstag vormittag im Discounter „Leschmos Giga-Pick“. Draußen, auf der berühmten grünen Wiese. Viele Parkplätze, viele Autos, viele Sonderangebote, viele Menschen, viel Gedränge, Geschiebe, Lautsprecher-Durchsagen, Angestellte mit Paletten voller neuer „Giga-Picks“. Kunden mit sperrigen Einkaufswagen, langen Einkaufslisten.

Elisabeth, wir werden ihr noch öfter im Reader begegnen, will noch ihre Wochenend-Einkäufe erledigen. Bei den Konserven sieht sie Elli mit ihrer Tochter Maike. Die beiden wohnen im gleichen Haus wie Elisabeth.

Maike mag vielleicht fünf Jahre alt sein. Sie greift dahin, dorthin, nimmt etwas aus dem Regal mit den Fischkonserven. Elli schimpft mit Maike, das Mädchen weint. Sie fahren weiter. Maike nimmt wieder etwas aus dem Regal, diesmal bei den Gewürzen. Elli schimpft wieder, Maike weint, Elli gibt dem Kind eine Ohrfeige. Maike brüllt.

Drei Regalreihen weiter ein ähnliches Bild: Rosi mit ihrer Tochter Doris, ca. sechs Jahre alt. Doris läuft neben dem Einkaufswagen her, sieht sich die Regale an, ah, Putzmittel, die Farbigen. Sie greift eine besonders bunte Packung heraus. Rosi nimmt es ihr langsam wieder aus der Hand, legt es behutsam wieder zurück ins Regal. Doris weint, Rosi nimmt sie tröstend in den Arm und spricht, offenbar beruhigend, auf die Kleine ein.

Und was ist dort drüben, bei Käse, Milch und Yoghurt? Dort sieht Elisabeth Kareen mit ihrem Sohn Christian. Christian wird so um die sechs Jahre sein. Mit ihrem Einkaufswagen schlendern die beiden an den Regalen entlang. Christian nimmt sich einen Viererpack „Kinderschmaus“ und will ihn in den Wagen legen. Kareen nimmt die bunte Packung und studiert die Rückseite. Dann gibt sie Christian wieder den „Kinderschmaus“, der ihn in den Wagen legt.

Was ist da passiert? Weshalb reagieren diese Mütter so unterschiedlich?

Unterschiedliche Menschen, unterschiedliche Reaktionen! Natürlich abhängig von der jeweiligen Situation, von dem was vorher geschehen ist, der familiären Situation, von ...

Wir alle sind von unzähligen Einflussfaktoren umgeben, die unser Denken, Fühlen und Handeln in jeder Sekunde unseres Lebens beeinflussen. Wir sind den verschiedensten Stimuli ausgesetzt, die ständig auf uns einwirken und Reaktionen bei uns bewirken.

Wir erleben bei uns und anderen einen flexiblen, anpassungsfähigen Teil der Persönlichkeit, der angemessen auf sich ändernde Situationen reagieren kann. Ein Teil von uns, der die Realität weitgehend ungefiltert wahrnimmt und dazu passende Gedanken und Gefühle erlebt.

Mit diesen verschiedenen Kategorien, typischen Merkmalen der Persönlichkeit, finden wir sechs unterschiedliche Persönlichkeiten, die sich deutlich voneinander unterscheiden lassen. Sowohl auf der „Landkarte“ der SIZE Persönlichkeiten, meist noch viel deutlicher im „wirklichen Leben“.

Die sechs Persönlichkeiten

Einfühlsamer

Der fürsorgliche Gefühlsmensch

Analytiker

Der gewissenhafte Denker

Bewahrer

Der wachsame Werteorientierte

Kreativer

Der humorvolle Kontaktmensch

Aktiver

Der aktive Abenteurer

Ruhiger

Der phantasievolle Beobachter

Zusammengefasst:

SIZE Success unterscheidet und beschreibt sechs Persönlichkeiten:

Einfühlsame – Fürsorgliche Gefühlsmenschen

Analytiker – Gewissenhafte Denker

Bewahrer – Wachsame Werteorientierte

Kreative – Humorvolle Kontaktmenschen

Aktive – Aktive Abenteurer

Ruhige – Phantasievolle Beobachter

SIZE Success Persönlichkeiten

In den folgenden Kapiteln werden Sie nach und nach mit den Eigenschaften und Merkmalen der verschiedenen SIZE Success Persönlichkeiten bekannter. Vermutlich werden Sie immer wieder bei sich und anderen typische Charakteristika und Verhaltensweisen feststellen. Daher hier ein Tipp:

 **Bitte lesen und/oder bearbeiten Sie immer die Beschreibung für alle sechs Persönlichkeiten**

Danach können Sie Ihre speziellen Rückschlüsse ziehen und Ihre Vorstellungen und Hypothesen bilden.

Wenn Sie nur zwei oder drei Persönlichkeiten gelesen und bearbeitet haben, kommen Sie möglicherweise in Versuchung, nur hier die Ähnlichkeiten mit sich selbst zu erkennen und das „Gesamtbild“ zu übersehen.

So, bevor Sie sich nun auf die Entdeckungsreise zu den sechs SIZE Success Persönlichkeiten begeben, hier gleich eine Anregung:

 **Übung**

Unter Umständen haben Sie bereits bestimmte Vorstellungen, die zu den einzelnen Persönlichkeiten passen. Vielleicht sogar schon „Bilder“ der Persönlichkeiten, ein Gefühl, eine Stimmung dafür. Oder auch Überlegungen dazu? Gut, dann laden wir Sie ein, als Start, Ihre „Bilder“ gleich hier festzuhalten. Als Zeichnungen, in Stichworten, ...

Auf der nächste Seite geht es weiter!



Wahrnehmung und Wirklichkeit

Montag, 10:30 Uhr. Elisabeth hat die dringendsten Aufgaben schon erledigt (oder verschoben). Jetzt muss sie unbedingt das Projekt mit dem Well-lax pro 90 F Plus weiterbringen. Die Absatzzahlen sind nicht berauschend, teilweise gibt es wenig erfreuliche Rückmeldungen vom Servicedesk.

Ganz oben auf ihrem Stapel liegt das mail von André : „Hallo Elisabeth. Ich habe die Zahlen aus dem Berichtszeitraum analysiert und in beigefügter Tabelle aufgelistet. Was sofort auffällt...“

Und dann beschreibt André in vielen Details und ganz präzise, wo er die Probleme mit dem Well-lax pro 90 F Plus-Projekt sieht. Elisabeth fühlt sich richtig „zugeschüttet“ mit all den Informationen. Sie legt das mail mit den vielen Tabellen zur Seite.

Als nächstes liest sie das Memo von Berndt. Neben all seinen grundsätzlichen Anmerkungen, die Elisabeth schon lange kennt, schreibt er: „Wie ich ja schon immer bemerkte, fehlen in dem ganzen Projekt die grundlegenden Werte. Well-lax pro 90 F Plus hat keine „Mission“, vermittelt keine Botschaft, ist letztendlich austauschbar mit dem Wettbewerb. Wie ich schon zum Projektstart festgestellt habe, müssen wir...“ Hm, er hat ja schon manchmal Recht, aber der Ton. Elisabeth tut sich schwer mit den Memos von Berndt.

Sie stellt fest, dass sie von Rolf noch gar nichts gehört hat. Man muss da immer ein wenig nachhelfen. Sie ruft Rolf an und erinnert ihn an die Rückmeldung seiner Erfahrungen am Servicedesk. Es geht ein wenig zäh mit Rolf: „Nun, mein Bild von Well-lax pro 90 F Plus, hm... Die Kunden, ja...? Ja, also, da müssen wir abwarten, bis der Markt reif dafür ist. Da können wir nichts erzwingen. Hier am Servicedesk schon gar nicht.“

Elisabeth dankt Rolf für seine Sicht der Dinge und legt auf. Sie selbst hat ja immer schon ein komisches Gefühl mit dem Well-lax pro 90 F Plus gehabt. Irgendwie hat sie keine Beziehung dazu, eigentlich gar kein Gefühl. Sie erlebt den Well-lax pro 90 F Plus nicht als richtig angenehm, so zum Wohlfühlen. Nein, sie spürt eher ein Unbehagen, etwas untergründig „kratziges“ oder so, mehr intuitiv. Sie findet einfach nicht die richtigen Worte für ihre Wahrnehmung, ihr Gefühl.

Der Vormittag vergeht. Um 11.00 Uhr kommt der Anruf von Michael: „Was machen Sie jetzt mit der Well-lax pro 90 F Plus-Geschichte? Mir kommt es wirklich so vor, als ob da überhaupt nichts passiert! Keine Action in dem Projekt! Was macht denn Berndt? Und die Auswertung von André? Ich will heute noch Ergebnisse sehen!“ Noch bevor Elisabeth antworten kann, hat Michael schon aufgehängt. So ist er immer... Manchmal hat sie das Gefühl, dass Michael sie nicht mag.

Nach diesem Erlebnis hält es sie nicht mehr allein im Büro aus. Sie geht runter an den Kiosk. Im Aufzug trifft sie Karl von der Marketingabteilung. Karl grinst sie breit an: „Hi, schätze mal, du hast auch schon deinen täglichen Anpfiff von Michael bekommen. So wie du aussiehst... Hihi.“ Elisabeth versucht zurück zu grinsen. Es gelingt ihr nicht recht ...

Karl scheint es leicht zu nehmen: „Ach mach' dir nichts draus. Das doofe Well-lax pro 90 F Plus-Projekt. Das gefällt doch niemand, da is' kein Pep drin! Also echt, unter uns, in der Abteilung haben wir uns scheckig gelacht über den Kram. Weder von der Gestaltung noch vom Design, törnt nicht! Alberner Quatsch, wenn du mich fragst...“ Karl grinst wieder und springt aus dem Lift. Elisabeth ist ratlos.

Verschiedene Menschen nehmen eine bestimmte Situation in unterschiedlicher Art und Weise wahr. Niemand nimmt „alles“ wahr, sondern jeder Mensch trifft unbewusst eine Auswahl dessen, was er wahrnimmt und wahrnehmen will.

Das kann verschiedene Ursachen haben: Ob wir eher auf Hören oder auf Sehen eingestellt sind. Wie laut oder leise, auffällig oder unauffällig ein Reiz ist. Wie häufig der Reiz auf uns einwirkt, welche Bedeutung er für uns hat und vieles mehr.

Und, unsere Wahrnehmung wird durch unsere Persönlichkeit beeinflusst, verstärkt oder abgeschwächt.





Übung

Versuchen Sie sich an eine Situation zu erinnern, die ca. eine Woche zurückliegt.

Was ist Ihnen in Erinnerung geblieben?

Nun versuchen Sie sich bitte an eine Situation zu erinnern, die ca. einen Monat zurückliegt.

Was ist Ihnen in Erinnerung geblieben?

Und nun nehmen Sie eine Situation, die ca. ein Jahr zurückliegt.
An was erinnern Sie sich?

Nun können Sie die drei Erinnerungen, also die „gefilterten“ Wahrnehmungen überprüfen, zu welcher Art sie gehören.

Gibt es ein typische Muster?

Ist es dreimal die gleiche Art der Erinnerung, der Wahrnehmung?

Oder sind es verschiedene Erinnerungs- und Wahrnehmungsmuster?



Überzeugungen

Feierabend, endlich Zeit für Berndt seinem Hobby nachzugehen und versuchen, die Well-lax pro 90 F Plus-Geschichte wenigstens für heute abend zu vergessen. Berndt probt mit den Freunden seiner Band.

Nicht dass er proben müsste, nein, nein; es macht ihm halt Spaß, sagt er! Als Kontrabass-Spieler ist er das rhythmische Fundament der Band. Oder versucht es zu sein. Darüber gibt es ab und zu Diskussionsbedarf.

Auch Karl aus der Firma ist heute wieder mal dabei. Früher als Profi-Musiker unterwegs, geht er jetzt den Amateuren ab und zu mit Tipps, oder was er dafür hält, zur Hand. Daneben spielt er noch Basstrompete, auch nur so...!

Jetzt geht es darum, ein bekanntes Musikstück frei zu präsentieren, ohne Noten, aus dem Gedächtnis. Berndt zögert, weiß keine Melodie, die er jetzt spielen könnte. Karl schlägt vor: „Leise rieselt der Schnee – Gently falls the snow“, das kenne doch jeder, sei sozusagen noch aktuell. Ha ha...!

Jetzt ist Berndt aber richtig empört: „Nein, auf keinen Fall! Man spielt keine Weihnachtslieder wenn nicht Weihnachten ist! Das ist ja schon fast Blasphemie...“

Nichts kann ihn beruhigen, er ist empört, bleibt empört. Jeder Versuch, ihm gut zureden ist fruchtlos. Er hat eben seine Überzeugungen...

Karl holt sich ein Bier, ein alkoholfreies.

Es ist wohl so, dass Berndt klare, ausgeprägte, feste Überzeugungen hat. In dieser Situation für das Spielen von Weihnachtsliedern. Wann man das tun darf und wann nicht! Wir dürfen annehmen, dass er noch weitere, für ihn wichtige Grundeinstellungen und (Lebens-)Überzeugungen hat.



Möglicherweise kennen Sie das ja auch von sich selbst: Die meisten Menschen haben zu den unterschiedlichsten Themen mehr oder weniger ausgeprägte, manchmal vielleicht sogar festgefahrene Ansichten, Einstellungen und Überzeugungen. Die einen mehr, die anderen weniger. Manchmal bezeichnen wir das dann als Vorurteile.

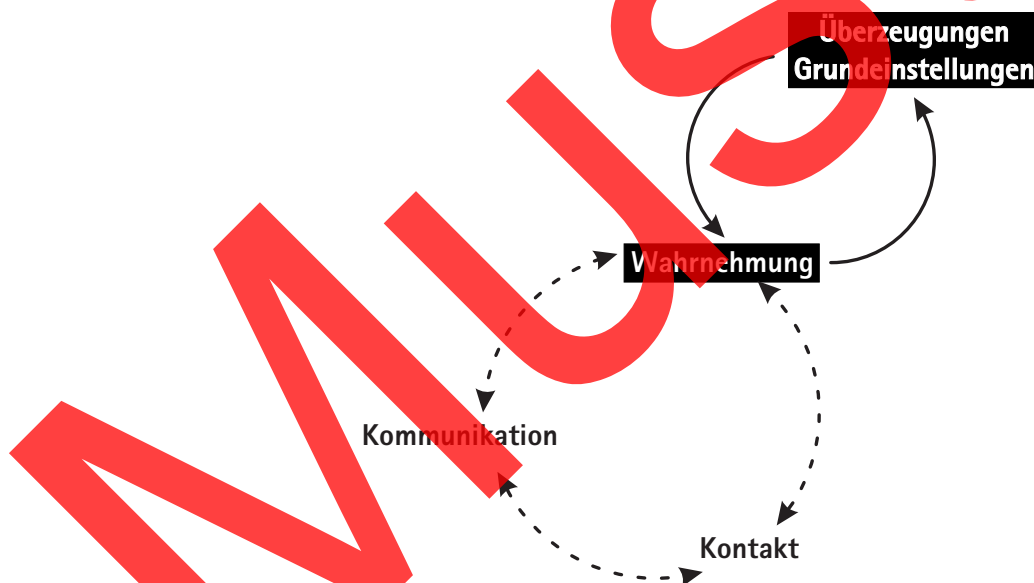
Diese Überzeugungen sind praktisch: Sie helfen uns im täglichen Leben, weil wir über vieles gar nicht mehr nachdenken müssen. Etwas ist so, wie es ist und wir haben sofort unsere Grundeinstellung dazu, unsere „elterlichen Botschaften“ und unsere Überzeugungen. So wie eben Berndt nach Weihnachten keine Weihnachtslieder mehr spielt.

Wie entstehen diese Überzeugungen bei uns?

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen unserer Wahrnehmung der Welt und unseren Überzeugungen. Wir nehmen, von frühester Kindheit an, bevorzugt das wahr, was zu unseren Überzeugungen und Grundeinstellungen passt. Und wir blenden häufig das aus, was nicht dazu passt.

Alle „passenden“ Wahrnehmungen erleben wir dann als Bestätigung unserer Überzeugungen. Und unsere Überzeugungen beeinflussen sofort wieder unsere Wahrnehmung, und so weiter und so fort.

In diesem „Regelkreis“ bestätigen wir uns immer wieder selbst unsere Überzeugungen und blenden alles aus, was nicht dazu passt.



Was der Inhalt unserer Überzeugungen ist und auch die „Stärke“ dieser Überzeugungen ist von Mensch zu Mensch ganz unterschiedlich. Allerdings können wir drei elementare Bereiche unterscheiden.

Wir Menschen haben Überzeugungen über

- uns selbst
 - die anderen
- und
- die Welt an sich

So wie die verschiedenen Persönlichkeiten verschiedene Arten der bevorzugten Wahrnehmung haben, so lassen sich auch grundlegende Überzeugungen unterscheiden.

Diese Basis-Überzeugungen helfen uns, die einzelnen Persönlichkeiten zu verstehen und einen Teil der charakteristischen Verhaltensweisen zu erklären. Diese Überzeugungen sind „Ideen“ dazu, was die verschiedenen Persönlichkeiten bewegt, ihnen Energie gibt und können die unterschiedlichen Stressmuster erklären.

Lassen Sie uns die einzelnen Persönlichkeiten ansehen:

Basis-Überzeugungen

Die Basis-Überzeugung der Persönlichkeit des

Einfühlsamen:

Die Welt wäre für alle viel angenehmer, wenn die Menschen mehr auf ihr Gefühl achten und rücksichtsvoller, höflicher miteinander umgehen würden. Es wäre alles gut auf dieser Welt, wenn sich die Menschen gegenseitig ihre Wünsche von den Augen ablesen würden.

Ich als Einfühlsamer kann mich in Beziehungen aufgehoben und wertgeschätzt fühlen, wenn ich mich in andere hinein fühle. Für mich ist es wichtig, dass ich für die Bedürfnisse anderer sorgen kann, denn dann bin ich okay.

Manchmal habe ich das Gefühl, dass ich, wenn ich es anderen recht mache, diese es auch mir recht machen müssen.

Grundlegende Überzeugungen des

Analytikers:

In dieser Welt würde alles besser gehen, wenn die Menschen nur ihren Verstand benutzen würden. Denn alles, wirklich alles, lässt sich logisch erklären, erforschen und verstehen.

Ich als Analytiker weiß folgendes: Wer keine Fehler macht, ist unfehlbar und unantastbar. Dieses Perfektsein schützt mich vor unangenehmen Erfahrungen und gibt mir Sicherheit. Ich bin dann okay, wenn ich möglichst fehlerfrei, perfekt bin. Nur durch meine Leistung kann ich wertvoll sein.

Kontakt

Was für ein hektischer Arbeitstag! André ist schon den ganzen Tag voll im Stress, Termine, Telefon, dringende Jobs, das Well-lax pro 90 F Plus-Projekt, und ... Jetzt soll er noch schnell zu Michael rüber und die neuen DVDs abholen. Auf dem Flur begegnet er Elisabeth.

„Hallo André, wieder im Haus? Schön!“ sagt Elisabeth freundlich. „Und, wie war's denn in Portugal? Hast du dich gut erholt? Und, wie fühlst du dich heute? Du siehst ja richtig braungebrannt aus! So richtig urlaubsmäßig ...“ „Ja, ja! Muss schnell zu Michael rüber ...“ entgegnet André und schon ist er um die Ecke verschwunden.

Elisabeth wundert sich, schüttelt den Kopf und geht in die Kantine.

Im zweiten Stock kommt sie bei Herbert vom Servicedesk vorbei. Er telefoniert, ganz engagiert, wie es scheint.

„... ja natürlich ist das inklusive! Ja, selbstverständlich! Gerne. Bestimmt morgen bis spätestens 11.00 Uhr! Ja, verlassen Sie sich darauf, ich gebe Ihnen mein Wort. Gerne, für Sie als unseren Kunden doch immer. Klar, gerne. Ja, danke! Tschüss!“

Herbert legt den Telefonhörer auf und grinst Elisabeth freundlich an, macht eine ausladende Handbewegung, das Telefon klingelt schon wieder.

Nachdenklich setzt Elisabeth ihren Weg zur fort.

„Manchmal klappt's mit dem Kontakt“, denkt sie sich, „Manchmal wieder nicht ... Woran das wohl liegt?“

Situationen wie diese, kennt jeder von uns aus dem beruflichen wie auch privaten Leben. Manchmal klappt das wie von selbst mit dem Kontakt zum anderen, manchmal ist es mühsam und manchmal will es überhaupt nicht funktionieren.

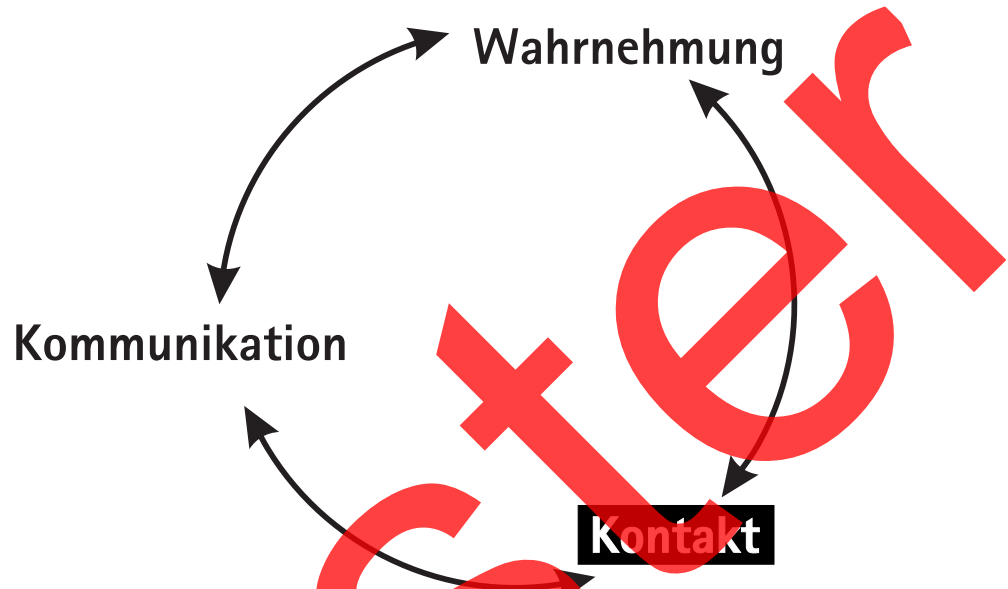
Was ist das überhaupt: Kontakt?

Im Kontakt sein bedeutet, mit einem anderen Menschen so etwas wie eine gemeinsame „Wellenlänge“ zu haben. Beide Partner sind auf Empfang und gleichzeitig auf Senden eingestellt. Wechselseitiges Senden und Empfangen.

Nur wenn die beiden Sende- und Empfangs-„Kanäle“ auf die gleiche Frequenz eingestellt sind, kommt es zum Kontakt mit dem anderen. Natürlich muss das nicht nur mit Worten sein, auch ohne Worte, nicht-sprachlich (= nonverbal) können wir mit anderen in Kontakt kommen. Durch entsprechende Mimik, Gestik und Körpersprache kann ich dem anderen meine derzeit eingestellte „Frequenz“ anzeigen.

Sehr viele Menschen scheinen der Ansicht zu sein, dass Kontakt etwas ist, was quasi von selbst passiert – oder eben nicht. Oft haben Menschen Schwierigkeiten damit, mit anderen in Kontakt zu kommen, weil sie glauben, „es“ müsste von selbst passieren. Oder sie hoffen darauf, der andere werde sich mit seinem Kontaktverhalten schon auf sie einstellen.

Und wieder andere Menschen, wir werden später noch sehen, welche, haben überhaupt keine Probleme mit dem Kontakt zu anderen. Sie kommen mit jedem Menschen zu jeder Zeit in Kontakt.



Nun, Kontakt passiert nicht von selbst!

Wir müssen eine gewisse Energie investieren, um die „Frequenz“ zu finden, mit der wir den anderen erreichen können. Oder weniger technisch ausgedrückt: Es bedarf eines gewissen Einsatzes, um offen für andere sein! Wir müssen psychische Energie dafür aufwenden, um mit anderen in Kontakt zu kommen.

Wir müssen den Kontakt wollen, sonst passiert nichts. Wenn wir verschlossen sind, unsere Antennen eingefahren haben, dann werden wir kaum etwas wahrnehmen und schon gar nicht in Kontakt kommen.

In Kontakt mit anderen zu kommen ist also eine absichtliche Handlung, für die wir Energie investieren müssen – Je nach Persönlichkeit mehr oder weniger.

Der Kontakt an sich, das miteinander im Kontakt sein, ist dann ein Prozess, in dem wir uns immer wieder gegenseitig aufeinander einstellen müssen. Wir bleiben also nicht ständig im Kontakt mit dem anderen, quasi eingeschaltet wie eine Glühbirne.

Im Gegenteil, es ist ein Prozess von miteinander in Kontakt kommen und wieder aus dem Kontakt gehen.

Kommunikation

André ist in Gerhards Büro!

„'n Morgen André. Was haben Sie denn jetzt gemacht?“ fragt Michael.

André zuckt zusammen, er sollte doch nur die DVDs abholen. Er denkt und grübelt ... Dann fragt er: „Wie, hm, was meinen Sie?“

„Nun, die Analyse zum Well-lax pro 90 F Plus! Das war doch wirklich dringlich! Mehr als dringlich ...“

„Ach so, die Analyse.“ André atmet hörbar auf. „Wir mußten da ja jede Menge Details bedenken und gründlich recherchieren. Das ist ein große Sache, auch wegen der Vernetzung und der Alpha-Streamer-Integration an den 76er-Oxy-Konverter. Meier-Ramstett hat, wie Sie ja wahrscheinlich wissen, nicht sofort geantwortet und die Zahlen von Jainzyck waren am Anfang komplett falsch. Logischerweise konnten wir damit nichts anfangen. Dann ist am 20. auch noch der Server ausgefallen, wegen der Wartungsarbeiten in Sektion M und Heinrich Grossm...“

„Ja, ja! Schon gut“, unterbricht ihn Michael, „Und, was haben Sie damit gemacht? Ist die Analyse schon bei Melberg?“ Michael trommelt mit den Fingern auf die Schreibtischplatte.

André ist jetzt völlig verwirrt. Die Übersicht hat er doch schon vor seinem Urlaub zu Melberg gebracht.

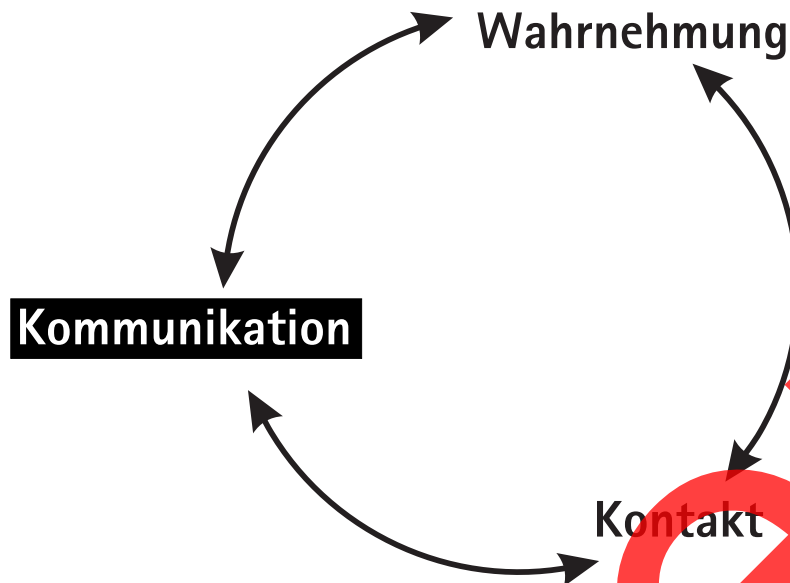
„Also, äh, die hat Melberg vor meinem Urlaub bekommen!“

„Na prima, André, und hier sind die neuen DVDs für Ihre Abteilung. Schönen Tag!“ Und schon ist er wieder auf dem Flur.

Jetzt versteht André überhaupt nichts mehr. Während er in sein Büro zurückgeht, grübelt er: Michael wollte doch von mir etwas wissen. Dann will ich ihm die Informationen geben, aber da hört er gar nicht zu und das war's dann? Komisch, komisch! André entscheidet sich, bei Gelegenheit mal darüber nachzudenken oder in seinem SIZE Success Reader mit dem blauen Umschlag nachzulesen. Jetzt muss er aber schnell die DVDs ansehen.

Waren André und Michael in dieser Situation im Kontakt miteinander? Hatten sie eine gleiche Wellenlänge? Eine erfolgreiche Kommunikation? Nicht wirklich!

Es scheint eher so gewesen zu sein, dass die beiden aneinander vorbei geredet haben, dass keine wirkliche Kommunikation entstanden ist. Möglicherweise haben beide unterschiedliche Kommunikationsmuster benutzt. Unterschiedliche Persönlichkeiten scheinen die beiden ja zu sein.



Die „Sprache“ der verschiedenen Persönlichkeiten

Die Kontakttüre und die „Sprache“, die Kommunikation der verschiedenen Persönlichkeiten gehören zusammen. Über die passende Kontakttüre beginnt der Einstieg in die Kommunikation. So finden wir den Kontakt zum anderen und können dann die folgende Kommunikation in der „richtigen“ Sprache, mit dem „besten“ Kommunikationsstil für die jeweilige Persönlichkeit gestalten.

Natürlich können die meisten Menschen, vor allem wenn sie stressfrei sind, auf die verschiedenen Kontaktangebote reagieren, unterschiedliche „Sprachen“ sprechen und die unterschiedlichen Kommunikationsstile benutzen. Dennoch kann man in der Praxis immer wieder feststellen, dass die sechs Persönlichkeiten ihre bevorzugten Kommunikationsmuster haben.

Wenn wir eine Idee, eine Annahme von der Persönlichkeit unseres Gesprächspartners haben, dann können wir unseren Kommunikationsstil darauf einstellen und so unsere Inhalte, unsere Botschaften besser und verständlicher über bringen.

Und umgekehrt: Wenn wir auf den bevorzugten Kommunikationsstil unseres Gegenübers achten, bekommen wir neben dem Inhalt der Kommunikation auch wichtige Hinweise auf seine Persönlichkeit.

Diese Hinweise und Indizien sind nachfolgend für die sechs verschiedenen Persönlichkeiten beschrieben. Natürlich können wir noch nicht mit einem einzelnen Wort oder einer speziellen Redewendung alleine auf die Persönlichkeit unseres Gesprächspartners schließen. Werden es jedoch mehr und mehr Worte und Sätze, so kann uns das in der Annahme über die im Vordergrund stehende Persönlichkeit unseres Gesprächspartners bestärken. Und uns weitere Hinweise für die Verwendung des passenden Kommunikationsstils und eine erfolgreiche Kommunikation geben.

Kommunikationsstile und Persönlichkeit

Fürsorglich-einfühlsamer Kommunikationsstil

Aus diesem Kommunikationsstil heraus interessieren sich **Einfühlsame** vor allem für andere Menschen und zwischenmenschliche Beziehungen. Sie sprechen gerne und ausführlich über Wohlbefinden, Gefühle und Beziehungen, (Arbeits-)Gruppen und Familie. Jederzeit bieten sie gerne ihre Hilfe und Unterstützung an, erspüren die Wünsche und Bedürfnisse der anderen, geben Ratschläge und sorgen sich um das Wohlbefinden der anderen.

In ihrer Kommunikation aus dem fürsorglichen Kommunikationsstil heraus, sind Einfühlsame eher ausführlich und benötigen Zeit für den kommunikativen Austausch.. Gerne stellen sie Fragen nach dem Befinden, wobei es ihnen weniger um die Information an sich geht, sondern mehr um das Erspüren der Befindlichkeit des anderen.

Einfühlsame senden häufig „Ich-Du-Botschaften, wie „Ich sehe, Sie sind ...!“ „Das kenne ich .../Mir geht es ähnlich ...!“ „Wie geht es Ihnen? Mir geht es ...!“ „Wie fühlen Sie sich (mit ...)? Ich empfinde ...“ „Kann ich Ihnen helfen? Das mache ich gerne, da ...“ „Ist Ihnen das angenehm? Also ich ...“ „Haben Sie damit ein gutes Gefühl? Ich selbst spüre nämlich ...“

Einfühlsame verwenden häufiger als andere Persönlichkeiten Worte: Gefühl, ich fühle..., ein gutes Gefühl haben, angenehm, unangenehm, traurig, ängstlich, freudig, spüren, unwohl, berührt sein, herzlich, harmonisch, glücklich, liegt mir am Herzen, traurig, sanft, mögen, befürchten, angenehm, verlockend, erschrecken.



Eigenschaften und Stärken

In der Mittagspause treffen sich Elisabeth und André wieder.
 „Hi!“ sagt André, „Ich war heute morgen wohl etwas kurz angebunden.“
 Er versucht ein Lächeln.
 „Ooohh, das macht doch gar nichts“, findet Elisabeth. „Du warst halt in Gedanken, nicht wahr?“
 „Ja, schon...“ Er gibt sich einen Ruck. „Weißt du, was ich mich immer und immer wieder frage?“
 „Nein, sag's mir!“ Elisabeth grinst ihn aufmunternd an.

André stellt sein Tablett ab und setzt sich. „Also, was ich mich immer frage, weshalb sind die Menschen so unterschiedlich? Heute war ich doch bei Michael wegen der neuen DVDs und, ... also mit dem komme ich einfach nicht richtig klar!“

Elisabeth ist interessiert. „Was war denn los?“

„Ach ja, zuerst will er etwas wissen und dann sag' ich's ihm und schon kommt er mit einem neuen Thema. Mir erscheint er oft so sprunghaft! Ganz anders als du ...“

„Hm, wie würdest du mich denn so einschätzen?“ Elisabeth grinst wieder.

„Nun ja“, André ist verlegen, „Du bist mehr menschlich, eher persönlich, lässt dir Zeit für Gespräche, kannst dich in andere einfühlen, und so ... Aber jetzt bist du dran: Was denkst du über mich?“

„Na ja, so genau kann ich das auch nicht sagen. So gut kennen wir uns ja nicht. Ich habe oft das Gefühl, dass du alles sehr genau nimmst, alles analysieren willst, manchmal auch ein wenig pedantisch bist...“

Nun, lassen wir die Beiden in Ruhe weiter philosophieren.

Und Elisabeth und André haben recht: Unterschiedliche Menschen, unterschiedliche Persönlichkeiten, unterschiedliche Eigenschaften, Stärken und Begabungen.

Das **SIZE** Success Persönlichkeitsmodell unterscheidet sechs Persönlichkeiten mit ganz speziellen Eigenschaften und Merkmalen, Stärken und Begabungen. Natürlich – wie schon öfter angemerkt – es ist eine „Landkarte“, nicht die Wirklichkeit.

Die einzelnen Persönlichkeiten, so wie sie hier beschrieben werden, wird man in der Realität sicher nie in Reinkultur finden. Jeder Mensch ist eine Mischung der verschiedenen Persönlichkeiten, mit ein oder zwei eher vorherrschenden Anteilen.

Die unterschiedliche Ausprägung der Persönlichkeiten beeinflusst unser Verhalten und bestimmt über unsere Stärken, Fähigkeiten und Begabungen. Die Persönlichkeiten charakterisieren uns.

Die Kenntnis über die Eigenschaften, Stärken und Begabungen der verschiedenen Persönlichkeiten ist aus zwei Blickwinkeln hilfreich:

Um sich besser kennen zu lernen, sich selbst besser zu verstehen.

Und um andere zu verstehen. Ihre Verhaltensweisen näher kennen zu lernen und die anderen mit den zu mir unterschiedlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen zu verstehen.

Einfühlsame

Eigenschaften

Die Persönlichkeit der Einfühlsamen ist durch folgende Eigenschaften gekennzeichnet: Fürsorglich, warmherzig, verständnisvoll, unterstützend, mitfühlend und kontaktfreudig.

Sie sind Beziehungsmenschen, die offen und herzlich auf andere zugehen und ihre Gefühle zeigen und mitteilen können. Sie sind kooperativ, anpassungsfähig, geduldig, nachgiebig und wohlwollend.

Sie erfassen Menschen und Dinge eher mit Gefühl und Intuition als über Denken. Und für sie geht Beziehung vor der Sache. Sie können gut für eine harmonische Atmosphäre und das physische und psychische Wohlbefinden anderer Menschen sorgen. Und, sie gehen in der Regel auch sehr gut mit sich selbst um und sorgen für ihre Bedürfnisse.

Sie zeigen eine gut ausgeprägte Anpassungsfähigkeit und haben die Fähigkeit, sich ein- und auch unterzuordnen. Einfühlsame schätzen Geborgenheit und Harmonie und sind gut in der Lage, Beziehungen aufzubauen und zu pflegen.

Wenn es um Entscheidungen geht, können sie sehr gut die gefühlsmäßigen Aspekte einbringen. Sie gehen auf andere Menschen zu und fühlen sich wohl, wenn sie von freundlichen Menschen umgeben sind, für die sie da sein können und für deren Bedürfnisse sie sorgen. Sie können anderen das Gefühl geben, liebenswert und wichtig zu sein. Menschlichkeit und Wärme stehen auch im Arbeitsprozess im Vordergrund. Sie haben ein unnachahmliches Gespür für ihre Umwelt, die sie über alle ihre Sinne wahrnehmen.

Stärken

Einfühlsame Menschen sind meist liebenswürdig, charmant, warmherzig und sorgen für die Gefühle anderer. Sie sind gesprächig, gehen offen und herzlich auf andere zu und zeigen ihre Gefühle. Sie haben eine ausgeprägte soziale Orientierung und eine Vorliebe für Tätigkeiten mit anderen Menschen. Gerne arbeiten sie in Bereichen, in denen sie für andere nützlich sein können, sie unterrichten, lehren, bilden aus, betreuen und pflegen.

Lassen Sie uns die Eigenschaften und Stärken der verschiedenen Persönlichkeiten kurz zusammenfassen:

Einfühlsame

Warmherzig, sensible, einfühlsame und offene Menschen, denen Kontakt und Beziehung wichtig sind.

Analytiker

Logische, analytische, ordnungsliebende und strukturiert denkende Menschen, die zuverlässig und leistungsorientiert sind.

Bewahrer

Gewissenhafte, wachsame, ausdauernde und disziplinierte Menschen, mit festen Werten, Normen und Überzeugungen.

Kreative

Humorvolle, unabhängige, kreative und kontaktfreudige Menschen, die sich hervorragend selbst darstellen können.

Aktive

Erfolgsorientierte, energiegeladene, anpassungsfähige und charmante Menschen, die andere gut überzeugen können.

Ruhige

Zurückhaltende, stille, introvertierte und bescheidene Menschen, die ein ausgeprägtes Vorstellungsvermögen besitzen.



Übung

Jeder von uns hat eine breite Palette von Stärken und Begabungen. Und dennoch lassen sich wahrscheinlich auch bei Ihnen gewisse, besonders ausgeprägte Talente erkennen.

Deshalb die Einladung an Sie: Sammeln Sie hier diejenigen Stärken und Begabungen, die typisch für Sie sind und vergleichen Sie anschließend Ihre „Sammlung“ mit der Beschreibung der sechs Persönlichkeiten.

Meine Stärken

.....
.....



Hand icon at the top left of the dashed line.

Hand icon at the bottom left of the dashed line.

Ten horizontal dotted lines for writing.

Meine persönliche Einschätzung

Meine Energieverteilung in den sechs Persönlichkeiten?

Geben Sie bitte den sechs Persönlichkeiten Ihre persönliche Reihenfolge von 1 bis 6.

Einfühlsame

Analytiker

Bewahrer

Kreativer

Aktiver

Ruhiger

Psychische Bedürfnisse

Elisabeth und André sind immer noch in ihr Gespräch vertieft, als jemand dreimal auf den Tisch klopf. Karl steht da, mit seinem Tablett. „Schnutenpitzel mit Pommes“ stöhnt er zweideutig. „Schätze mal, dass das zu meinen Lieblingsgerichten gehört!“ Er setzt sich. „Und was habt ihr genommen? Ah, seh' schon, die Bratwürstel, hm, Schwarzwürstel, würd' ich sagen!“ Er lacht herzlich.

Noch bevor Elisabeth und André etwas sagen können, kommt Herbert an den Tisch. „Grüß euch! Wie geht's?“ sagt er, legt sein Tablett auf den Tisch und setzt sich zu den anderen. „Heißer Tag heute! Bin gespannt was am Nachmittag noch kommt ...!“ Herbert nimmt einen tiefen Schluck von seiner Sauerkirschsaft-Schorle.

„Ach nö, der Rolf. Komm hier rüber, setz' dich zu uns!“ ruft Karl, der gerade Rolf bei der Essensausgabe entdeckt hat. Rolf setzt sich eher zögerlich in Bewegung, kommt dann aber zum Tisch. „Hallo!“, sagt er, sonst nichts und setzt sich. „Was hast'n du genommen?“ will Karl wissen. „Ah, die Hühner-Lasagne. Siehst du, wir beide sind hier die Geflügel-Fraktion!“

„Hmm, schon wieder so was, mit den Unterschieden“, meint André, „Jeder hat so seine Vorlieben ...“ „Was hat er denn?“, will Karl wissen, „Ist er krank?“ „Ach Quatsch, wir reden grad über die Unterschiede, über die unterschiedlichen Vorlieben, und so!“ erklärt Elisabeth. „Tsaaa, Vor-Lieben“, Karl dehnt die Silben und verdreht die Augen.

„Du immer mit deinen Wortspielen“, sagt Herbert und sieht André und Elisabeth fragend an. „Das würde mich interessieren. Worum geht es da...?“ „Wir hatten es gerade mit den Unterschieden ..., so wie hier beim Essen ja auch!“ erklärt André. „Ah, verstehe!“ mischt sich Karl wieder ein, „Ich liebe ja mehr das Ausgefällene, Besondere, gut Gewürzte. Darf ruhig scharf sein. Ich ess' ja auch gern mal gebratene Heuschrecken, schmecken lecker ...“ „Und darum nimmst heut' mal ein Putenschnitzel“ entgegnet Rolf trocken. Die anderen lachen.

„Da mag ich halt mehr das feinwürzige, milde, etwas Harmonisches. Das, was mir ein gutes Gefühl beim Essen gibt.“ erklärt Elisabeth. „Geht mir so ähnlich“, meint Herbert, „Ich will während und nach dem Essen ein angenehmes Gefühl haben. Bloß nichts übertreiben.“ „Also ich koch' ja am liebsten selbst“, sagt André. „Da weiß ich was drin ist, kann exakt die Mengen und Zutaten bestimmen. Und ich bin ein guter Koch, sagen jedenfalls die, die schon bei mir gegessen haben. Und wie ist es bei dir, Rolf?“ Rolf lässt die Gabel sinken, denkt nach.

Da mischt sich Karl wieder ins Gespräch: „Was wohl Michael ‚speist‘ ... Ich tippe mal auf ein Quark-Rosinen-Brötchen mit frisch soutiertem Rührei á la Tunisie!“ Alle am Tisch lachen.

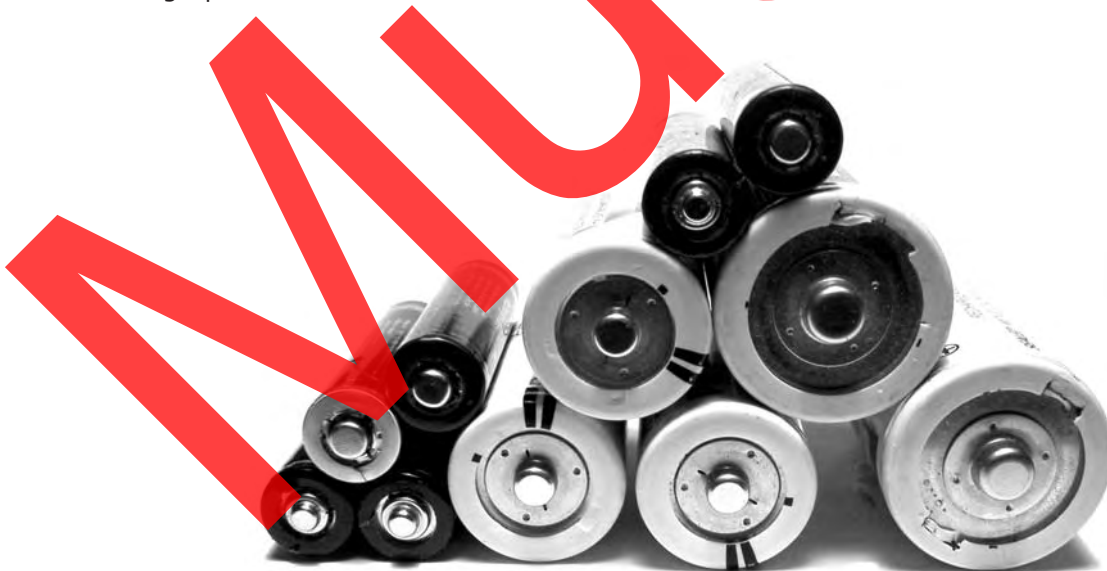
Lassen wir die vergnügte Runde beim Mittagessen. Sie wissen ja noch nicht, was an diesem Nachmittag noch alles passieren wird. Sehen wir uns die Bedürfnisse und Motive von Menschen, den verschiedenen Persönlichkeiten an.

Bedürfnisse gehören zu unserer Existenz als Menschen. Sowohl körperliche und wie auch psychologische Bedürfnisse.

Zu unseren körperlichen Bedürfnissen gehören unter anderem das Bedürfnis nach Sauerstoff, die Atmung, Herz- und Kreislauffunktionen, Ernährung, Ausscheidung, Ruhe und Schlaf. Wir müssen unsere körperlichen, physiologischen Bedürfnisse regelmäßig und angemessen befriedigen, um unsere körperliche Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten. Sicher können wir eine gewisse Zeit auf bestimmte Bedürfnisse verzichten oder auch eher „ungesund“ leben, ohne sofort ein Absinken unserer Leistungsfähigkeit zu bemerken. Auf Dauer jedoch wirkt sich die Vernachlässigung unserer körperlichen Bedürfnisse auf unseren Energiehaushalt aus. Unsere körperliche Energie wird weniger, wir sind weniger leistungsfähig, auf Dauer werden wir körperlich krank.

Genau so, wie wir unsere körperlichen Bedürfnisse befriedigen, müssen wir auch für unsere psychischen Bedürfnisse sorgen. Zu diesen psychischen Bedürfnissen gehören unter anderem das Bedürfnis nach sinnlicher Anregung, nach Beachtung, Anerkennung und Zuwendung sowie das Bedürfnis nach Zeitstruktur. Diese verschiedenen psychischen Bedürfnisse sind eng miteinander verbunden und bei den verschiedenen Persönlichkeiten in unterschiedlichem Maß ausgeprägt. Nicht jeder Mensch hat also die gleichen Bedürfnisse, sondern sie sind, wie wir später noch sehen werden, höchst unterschiedlich, manchmal sogar ganz gegensätzlich.

Um voller Energie zu sein, müssen wir aktiv für unsere unterschiedlichen psychischen Bedürfnisse sorgen. Die ausreichende Befriedigung dieser Bedürfnisse bringt uns Energie und lädt, bildlich gesprochen, unsere inneren Akkus wieder auf.



individuellen „Anschlusswerten“ – auch wenn diese manchmal äußerlich gleich aussehen.



Zusammengefasst:

Einfühlsame wollen als Menschen **beachtet** und **gemocht** werden. Und es tut ihnen gut, wenn sie in einer **angenehmen**, die Sinne **anregenden** Umgebung leben und arbeiten können.

Analytiker wollen **Anerkennung** für **ihre** Leistung. Und sie schätzen Struktur und **Pünktlichkeit**.

Bewahrer wollen **Anerkennung** für **ihre** Werte, Meinungen und Überzeugungen. Und **auch** **Beachtung** ihrer **Leistung**.

Kreative wollen **Anregung**, Abwechslung und Anreize durch ihre Umwelt. Und sie **schätzen** es **sehr**, im **Mittelpunkt** stehen zu können.

Aktive wollen **Herausforderungen**, **Aufregung** und **Aktion**. Und sie streben nach **Macht**, **Ansehen** und **raschem** Erfolg.

Ruhige wollen **Rückzug**, **Alleine** sein und **Distanz**. Und sie wollen ihren Gedanken und Vorstellungen **freien** Raum lassen können.



Übung

Notieren Sie nachfolgend mindestens 20 Dinge, die Ihnen Spaß machen, die Sie gerne tun, bei denen Sie sich richtig wohl fühlen. Also alles das, was Ihnen gut tut und Ihre „Akkus“ wieder auflädt.

Ob Sie diese Dinge schon tun, oder „nur“ gerne tun würden, spielt jetzt noch keine Rolle, ebenso die Reihenfolge, in der Sie das Aufschreiben.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Muster



Nun haben wir gemeinsam schon ein ganzes Stück Weg durch das SIZE Success Modell miteinander zurückgelegt. Unterschiedliche Persönlichkeiten mit unterschiedlicher Art der Wahrnehmung, unterschiedlichen Kontakt- und Kommunikationsmustern, unterschiedlichen Fähigkeiten, Eigenschaften und unterschiedlichen psychischen Bedürfnissen.

Und so unterschiedlich sind die sechs Persönlichkeiten natürlich auch im Job, am Arbeitsplatz. Natürlich keine aufregend neue Erkenntnis. Und dennoch ist es in der betrieblichen Wirklichkeit häufig noch so, dass die Mitarbeiter nicht individuell geführt werden, sondern quasi mit „System“ eine einheitliche Führung bekommen. Häufigste Variante dabei: Ich führe meine Mitarbeiter so, wie ich selbst geführt werden möchte.

Was dann für eine Persönlichkeit passend sein mag, für die fünf anderen jedoch nicht!

Und dabei wird schon lange angenommen, dass es, unabhängig von der Branche, nur einen Weg gäbe, um dauerhaft Gewinne zu erzielen: Nämlich ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem talentierte Mitarbeiter gewonnen, gehalten und weiter entwickelt werden können. Nicht umsonst lassen sich Unternehmen alles mögliche einfallen, um Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden. Zwischenzeitlich gibt es eine breit gefächerte Palette von Belohnungs-, Anreiz- und Provisions-systemen, Mitarbeiterbeteiligungen, Wettbewerben, und, und ...

Die Frage, die sich in der Praxis stellt:

Zahlen sich diese Anreizmechanismen wirklich aus?

Gelingt es damit, die talentierten Mitarbeiter anzuziehen und dauerhaft an das Unternehmen zu binden?

Die zentrale Frage:

Was ist für die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter wirklich wichtig?



In einer Langzeitstudie der *Gallup Organization*, einem der ältesten und größten Marktforschungsunternehmen weltweit, wurden in einem Zeitraum von 25 Jahren mehr als eine Million Arbeitnehmer genau zu diesen Themen befragt. Es wurden dabei Hunderte unterschiedlicher Fragen zum Thema Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit vorgelegt. Für Überraschung sorgten die Ergebnisse, dass nämlich Faktoren wie Gehalt, Sozialleistungen, Organisationsstrukturen, Statussymbole oder charismatische Führung für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zwar nicht unwichtig sind, aber keinen so hohen Stellenwert haben wie andere Faktoren.

Zwölf Faktoren der Arbeitszufriedenheit

Es blieben am Ende zwölf Kernpunkte für Arbeitszufriedenheit übrig:

1. Wissen, was am Arbeitsplatz konkret erwartet wird.
2. Die Arbeitsmittel, Materialien und Werkzeuge, die notwendig sind, um die Arbeit richtig zu machen, stehen zur Verfügung.
3. Jeden Tag die Gelegenheit haben, das zu tun, was man am besten kann.
4. Regelmäßiges Lob und Anerkennung für gute Arbeit.
5. Beachtung als Mensch.
6. Unterstützung und Förderung der eigenen beruflichen Entwicklung.
7. Anerkennung und Respekt für die eigenen Meinungen und Ansichten.
8. Wissen, dass die Arbeitsergebnisse für die Ziele und Philosophie des Unternehmens wichtig sind.
9. Kollegen, die das gleiche Ziel haben, nämlich gemeinsame Arbeit mit hoher Qualität zu leisten.
10. Harmonische Beziehungen, Freunde und eine angenehme Atmosphäre im Unternehmen.
11. Die Leistungsfortschritte werden beachtet und besprochen.
12. Gelegenheit, Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln.

Hochinteressant ist es zu sehen, wie diese zwölf Punkte die sechs SIZE Success Persönlichkeiten in unterschiedlichem Maße motivieren und zu deren Arbeitszufriedenheit beitragen. Dabei wird eines wieder deutlich:

☞ **Motivation und Arbeitszufriedenheit nach dem Gießkannen-Prinzip sind nicht möglich.**

Jeder Mensch braucht auch und gerade im Job, am Arbeitsplatz die Befriedigung seiner individuellen psychischen Bedürfnisse.
Für Führungskräfte heißt das, die Mitarbeiter gut zu kennen und individuell zu führen.

Stressmuster

Michael ist die ganze Geschichte jetzt leid! Die Well-lax pro 90 F Plus-Sache will er heute noch zum Laufen bringen oder „abschießen“. So kann es jedenfalls nicht weitergehen.

Jetzt ist es 16.30 Uhr. Michael hat die Sitzung kurzfristig terminiert und die Damen und Herren kommen in den Konferenzraum. Es ist heiß heute, die Zeit drängt... Eigentlich ist Bade- und Biergarten-Wetter.

Michael kommt sofort zur Sache: „Guten Tag! Wie Sie ja wissen, habe ich Sie hierher bestellt, um das Well-lax pro 90 F Plus-Projekt voran zu bringen. Ich habe einige, allerdings nicht alle Berichte von Ihnen vorliegen. Kurz gesagt, so geht das nicht, so können Sie das nicht machen. Ich erwarte, dass Sie hier und heute Ergebnisse erzielen!“ Michael setzt sich.

„Nun, meiner Meinung nach, und ich habe das ja bereits in mehreren Memoranden festgehalten, können wir damit keine Botschaft, keine Mission im Markt vermitteln.“ Berndt ist erregt. „Ich bin der festen Überzeugung, dass hier im Haus ganz absichtlich, ich will das ausdrücklich festhalten, ganz absichtlich gegen mich und meine Abteilung gearbeitet wird! Ich will mich gar nicht lange damit aufhalten, welche Fehler von anderen Bereichen bei diesem Projekt gemacht wurden, typische Fehler...“ Und dann doziert er eben doch lange und ausführlich über die Fehler der anderen. Er wird zunehmend ärgerlicher, seine Stimme wird lauter.

Elisabeth mischt sich ein: „Berndt, ich bitte Sie! Beruhigen Sie sich ... Angriffe helfen uns doch nicht weiter. Wir haben alle ein ungutes Gefühl bei dieser Sache, oder? Ich weiß ja selbst nicht mehr, was ich davon halten soll. Wie fühlen sich denn die anderen hier?“ Elisabeth blickt verwirrt um sich. „Es geht doch um uns hier, oder? Wir alle bemühen uns doch ..., ich habe doch alles..., es liegt doch nicht an mir persönlich ...?“ Sie setzt sich, schaut verwirrt.

Herbert versucht sich als Retter: „Hm, Elisabeth, niemand hat dich persönlich gemeint. Das war doch keine Kritik an dir! Michael meint das nicht so ...“

„Doch, Herbert, ich will jetzt Nägel mit Köpfen machen und da kann ich mir keine persönlichen Empfindlichkeiten mehr leisten. Sie alle haben damit genug Energie vertrödelt! Und überhaupt, ihre Leistungen am Servicedesk sind alles andere als berauschend!“ Herbert bekommt einen roten Kopf.

„Nun mal halblang hier!“ Karl ist aufgesprungen. „Wir bemühen uns hier mächtig von früh bis spät. Freizeit ist ein Fremdwort für mich geworden! Meine Freundin hat mich kürzlich gar nicht mehr erkannt! Aber das, was hier verlangt wird, ist doch völlig unmöglich. Die ganze Sache hat keinen Pepp, das ist eine lahme Krücke und sonst nichts! Und wer hat den Unfug angefangen...?“

„Jetzt ist es aber genug Karl! Setzen Sie sich, wenn Sie nichts Besseres als dumme Sprüche haben!“ sagt Michael merkwürdig ruhig. Karl steht auf, packt seine Unterlagen und rennt aus dem Konferenzraum. Die meisten sehen ihm entsetzt nach.

Karl kommt zurück, bleibt in der offenen Tür stehen und ruft: „Das werden wir ja sehen, was hier geht und was nicht! Sie werden ...!“ Die Türe knallt zu. Die Temperatur im Konferenzraum nähert sich dem Siedepunkt.

André versucht zu beruhigen: „Ich bitte Sie, lassen Sie uns doch sachlich bleiben und wieder zum Thema zurückkommen. Ich habe die ganze Angelegenheit ja analysiert und einen 60seitigen Bericht erarbeitet. Ohne je eine Rückmeldung zu bekommen, das hier nur am Rande! Ich bin mir nicht sicher, ob Sie ihn alle gelesen haben. Daher möchte ich an dieser Stelle nochmals die wesentlichen Aspekte darstellen. Ich weiß auch nicht, ob Sie die Details verstanden haben ...“

In der Runde, die sich ein wenig beruhigt hat, wird getuschelt und gemurmelt. André lässt sich nicht ablenken: „... ab der Reihe F10 auf Seite 43, rechts unten, haben das alle ..., wenn Sie das bitte kurz vergleichen mit dem Diagramm K29 auf Seite 22 ...“

„André, ich bitte Sie, das bringt mich jetzt auch nicht weiter! Ich will Resultate, keine Diagramme!“ Michael ist aufgestanden.

„Na gut, wenn Sie hier nicht verstehen, worum es wirklich geht, dann kann ich es ja gleich bleiben lassen. Also manchmal frage ich mich hier wirklich, ob ich der einzige bin, der denken kann und etwas von der Sache versteht.“ André stopft erregt die Blätter in seine Mappe zurück.

Michael steht immer noch: „Danke, das genügt jetzt wirklich! Ich erwarte bis heute 21.00 Uhr Ihre Vorschläge. Und wenn wir die ganze Nacht durcharbeiten werden. Morgen Vormittag muss das neue Marketingkonzept greifen, um 11.00 Uhr dann Pressekonferenz samt komplett neuer Pressemappe! Was ist mit Ihnen, Rolf?“

Rolf hat die ganze Zeit nichts gesagt, ihm ist nichts anzumerken, aber wenn man ihn kennt, ein wenig kennt, dann spürt man, dass er hier raus will.

Doch jetzt hat er sich gemeldet, Michael ein Zeichen gegeben.

„Well-lax pro 90 F Plus kann im Markt nicht funktionieren! Es wurde vergessen zu sagen, zu beschreiben, was es ist, wofür man es braucht und wem es nützt.“

Verblüffung im Raum, dann Gemurmel, alle reden durcheinander, Unterlagen werden wieder auf den Tisch gepackt, Michael verordnet fünf Minuten Pause und springt in sein Büro, bereits heftig telefonierend.

Auch Rolf zieht sich zurück.

Wer bin ich?

André wartet auf Elisabeth. Er vertritt sich auf der Straße ein wenig die Beine, blickt ab und zu zum Eingang hinüber.

Und natürlich gehen ihm die Erfahrungen des heutigen Nachmittags und Abends wieder durch den Kopf: Wie die mit großem Pomp von Michael ange-setzte Sitzung eskalierte, weil niemand wusste, was Well-lax pro 90 F Plus eigentlich ist! Eigentlich der Wahnsinn ...

Berndt, Rolf, Herbert, mit dem er gut auskommt, der ein wenig zu lustige Rolf und natürlich Elisabeth ...

Alles unterschiedliche Persönlichkeiten, denkt er sich. Wie die alle wohl so geworden sind, wie sie heute sind? Welche Einflüsse mögen da eine Rolle gespielt haben? Ob das alles nur die Erziehung ist, wie die Psychologen meinen? Oder doch angeboren? Oder beides?

Beinahe hätte er mit seinen Überlegungen Elisabeth übersehen, die gerade über die Straße kommt und sich suchend umsieht.

„Hi! Du machst mir den Eindruck, als ob du über etwas ganz, gaaaanz Wichtiges nachdenkst“, sagt Elisabeth und grinst André an.

„Hm, ja“, entgegnet er, „Ob's so wichtig ist, weiß ich nicht, aber... Also, den ganzen Tag über, und erst recht seit der Sitzung am Abend, beschäftigt es mich, warum wir Menschen so unterschiedlich sind, so unterschiedlich reagieren, uns so verschieden verhalten ...“

Elisabeth grinst weiter: „Ach, das ist es. Da kann ich dir gerne mal ein Buch geben. Ein interessanter Reader mit blauem Umschlag. Da kannst du vieles dazu lesen. Komm' jetzt erst mal mit zu meinem Wagen!“

Auch André schmunzelt, innerlich. Das blaue Heft, das kennt er ja gut...

Verabschieden wir uns von den Beiden, die wohl einen schönen Abend haben werden und wenden wir uns Ihnen, dem Leser zu.

Hoffentlich hatten Sie eine unterhaltsame, erkenntnisreiche „Lesereise“ durch diesen Reader. Sie sind mit den sechs SIZE Persönlichkeiten vertraut geworden, kennen das Kontaktverhalten, die Kommunikationsmuster, die Stärken, Begabungen und Bedürfnisse der verschiedenen Persönlichkeiten und deren Stressmuster.

Und Sie fragen sich jetzt, genau so wie André in unserem Beispiel, wie wir geworden sind, was wir sind. Wie die verschiedenen Persönlichkeiten entstehen, ob man die Entwicklung möglicherweise auch durch Erziehung beeinflussen kann, und, und ...

Nun, eine wirklich endgültige Antwort auf diese Fragen kann ich Ihnen hier nicht geben, weil ich sie nicht kenne. Weil sie vermutlich niemand kennt.

Was wir haben, das sind Vermutungen, Hypothesen darüber, welche Einflüsse die Entwicklung der verschiedenen Persönlichkeiten beeinflusst haben können. In diesem Sinn, nämlich als Vermutungen, als Ideen, als Erklärungshilfe, möchte ich die folgenden Beschreibungen verstanden wissen.

Grundsätzlich gibt es zwei unterschiedliche Annahmen.

Die eine: Unsere Persönlichkeit ist weitgehend durch Vererbung, durch genetische Faktoren vorherbestimmt.

Die andere: Wir kommen als sehr beeinflussbare Menschen zur Welt und unsere frühen Erlebnisse in der Zeit bis zu sechs Jahren, unsere Erziehung und unsere Eltern bestimmen sehr stark über die Ausprägung unserer Persönlichkeit mit.

☞ **Zwei unterschiedliche Annahmen:
Die Persönlichkeit wird vererbt oder sie wird anerzogen**

Was davon ist „richtig“?

Vermutlich ist es gar nicht so wichtig, diese Frage hier zu beantworten.

Möglicherweise liegt die „Wahrheit“ irgendwo dazwischen. Und sicher wird es so sein, dass wir durch unser Da-Sein in dieser Welt durch eben diese Um-Welt beeinflusst werden. Welche dieser Einflüsse sich dann prägend für uns auswirken, zu welchen Entscheidungen über uns, die anderen und die Welt wir dann kommen, wird wohl individuell sehr unterschiedlich sein.



Einfühlsame

Die Entwicklung der Einfühlsamen-Persönlichkeit wird vermutlich begünstigt, wenn ein Kind mit empfindsamer und sensibler Veranlagung zur Welt kommt.

Die weitere Entwicklung kann verstärkt werden, wenn die Eltern oder Elternpersonen wenig Einfühlungsvermögen in die Bedürfnisse des Kleinkindes zeigen und das Kind nach einem starren Schema versorgen.

Es kann jedoch auch das Gegenteil sein:

Das Kleinkind wird mit Zärtlichkeiten überschüttet und lernt nicht zu verzichten. Es kann die Grenzen der eigenen Persönlichkeit nicht erproben und sich wenig entfalten und bleibt damit gefühlsmäßig von den Eltern abhängig. Und manche Einfühlsamen bestätigen auch, als Kinder ein intensives Gefühl der Abhängigkeit und damit verbunden Angst erlebt zu haben.

In der Zeit zwischen drei und sechs Jahren ist es die Entwicklungsaufgabe von Menschen, das Handeln vom Fühlen zu unterscheiden. Den Einfühlsamen ist es in ihrer Entwicklung schwer gefallen, diesen Prozess gut abzuschließen.

Manchmal haben die späteren Einfühlsamen in ihrer Entwicklung entschieden, ihre Gefühle so lange zu „eskalieren“, bis der andere das tat, was sie wollten. Und wenn sie nicht erfolgreich damit waren, so bekamen sie auf jeden Fall eine Menge an Aufmerksamkeit.

Ein weiterer Aspekt in der Entwicklung der Einfühlsamen kann sein, dass sie wenig Zuwendung für ihr Denken oder Handeln bekamen. Sie bekamen Zuwendung für brav, liebenswürdig und unterhaltsam sein. Ihr Denken und ihre Leistungen wurden möglicherweise nicht ernst genommen und abgewertet.

Einfühlsame haben in ihrer Entwicklung gelernt, sich eher als Mensch wertvoll zu fühlen als für Handeln und Denken Zuwendung zu bekommen. Und als Erwachsene erleben sie wieder, dass sie eher als liebenswürdig, denn als kompetent geschätzt werden.

Analytiker

Analytiker kommen unter Umständen als Kinder mit ausgeprägter Vitalität zur Welt. Ihre Persönlichkeit entwickelt sich in der Zeit, in der das Kind beginnt, sich die Welt mit (Trotz-)Reaktionen anzueignen. Die Eltern haben auf das Verhalten des Kindes möglicherweise mit Ärger reagiert und mit Bestrafung versucht, dieses Verhalten einzugrenzen. Dadurch kam es zu einer Blockierung des unbekümmerten Umganges mit der Welt durch den kleinen Analytiker.

Insgesamt wird ein eher strenger und harter Erziehungsstil mit starren Regeln die Entwicklung zum Analytiker fördern. Lebendige, aggressive, gestaltende und verändernde Impulse wurden zu früh und zu starr gedrosselt, bestraft oder unterdrückt.

Durch diese Erfahrungen haben die Analytiker gelernt, hart zu sich selbst zu sein. Sie vernachlässigen ihre Wünsche und Bedürfnisse und erleben wenig Lebensfreude.

Die Elternpersonen haben vermutlich Leistung sehr überbetont und die Anpassung an ihre Erwartungen. Sie haben dem zukünftigen Analytiker immer weniger erlaubt, ein spontanes Kind

Das Ergebnis beruht jetzt auf Ihrer Einschätzung und orientiert sich an den acht Kapiteln dieses Readers. Für eine umfassendere Feststellung der Ausprägung Ihrer Persönlichkeitsanteile sind noch weitere Bereiche der Persönlichkeit wichtig und eine etwas andere Vorgehensweise notwendig.

Wenn Sie sich für Ihr ausführliches Persönlichkeitsprofil interessieren, dann sehen Sie sich die SIZE Success Persönlichkeitsprofile an. Diese Profile erfassen und beschreiben die Begabungen, Stärken, Talente, Persönlichkeitsanteile und Verhaltensmuster von einzelnen Menschen, von Teams und Organisationen.

Die SIZE Success Persönlichkeitsprofile bauen auf wissenschaftlich fundierten, seriösen psychologischen Konzepten auf und erlauben es Ihnen, Ihre eigene Persönlichkeit, Ihre Stärken und Potentiale aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten.

Jeder, der mehr über sich, seine Stärken, Potentiale und (unbewussten) Verhaltens-, Erfolgs- und Stressmuster erfahren will, erhält mit den SIZE Success Profilen wertvolle Hinweise.

Mit Ihrem SIZE Success Persönlichkeitsprofil können Sie Ihre Entwicklungspotentiale abschätzen und Entwicklungsmaßnahmen für sich planen.

Mit einem leicht verständlichen Fragebogen werden die Persönlichkeitsmerkmale erhoben. Die Auswertung erfolgt in einem übersichtlichen, ca. 30seitigen Profil.

Diese SIZE Success Profil gibt Ihnen auf verständliche Weise Erkenntnisse, die Sie im Beruf und Privatleben unmittelbar umsetzen können. Und, die SIZE Success Profile sind umfassend, präzise und einleuchtend.

Das SIZE Success Persönlichkeitsprofil wird vertraulich mit Ihnen persönlich besprochen. Entweder in dem Training, in dem Sie diesen Reader erhalten haben oder in einem speziell vereinbarten Beratungsgespräch. Für alle Ihre Fragen steht Ihnen Ihr zertifizierter SIZE Coach zur Verfügung.

Weitere Informationen und eine Übersicht über SIZE Coach zert. finden Sie im Internet – www.sizesuccess.de

Erkenntnisse – Umsetzung

Es gab turbulente Zeiten nach dieser denkwürdigen Sitzung an einem heißen Sommerabend. Lange Zeit stand der Zusammenhalt des gesamten Unternehmens auf der Kippe.

Der Umschwung kam, als die meisten begriffen, dass das Well-lax pro 90 F Plus-Projekt auch eine Herausforderung für sie sein konnte.

Dass man nicht wirklich weiterkommen würde, wenn man immer und immer wieder in den alten Mustern hängen bleiben würde.

Man holte einen Berater in das Team und gemeinsam konzentrierten sie sich auf die erfolgreiche Vermarktung des Well-lax pro 90 F Plus.

Karl steuerte immer wieder höchst kreative Vorschläge bei. Die Killer-Idee war sein Vorschlag, Well-lax pro 90 F Plus als Anti-Aging-Lern-Software und als e-book zu verkaufen. Sein weiterer Vorschlag, das Ganze in ein Handy mit Hot-Whirl-Pool-Funktionen einzubauen, wurde jedoch von der Technik-Abteilung wegen der zu hohen Wasserkosten verworfen.

Berndt sicherte diese Idee nach allen Seiten ab. Besonders wertvoll waren seine tiefgehenden Recherchen bei den Verbänden und Organisationen sowie seine profunden Kenntnisse des Marken- und Urheberrechts. Während der Sitzungen unterstützte er den Berater darin, Ordnung zu halten und sich auf das wirklich Wesentliche zu konzentrieren.

Herbert verstärkte seine Kontakte zu den Kunden. Ihm war es zu verdanken, dass die Kundenwünsche von nun an immer stärker in das Projekt mit einfließen. Wesentliche Details, wie der „Lautlos-Leser“ und der „Beziehungsklärer“ entstanden so. Herbert übernahm auch die Aufgabe, den Kontakt zwischen den Sitzungen unter allen Beteiligten zu fördern. Legendär wurden die von ihm organisierten Grillabende in seinem Garten, bei denen manchmal sogar Berndt mit seiner Band spielte.

Rolf hatte von dieser Zeit an wirklich Ruhe für seine Vorstellungen und seine Arbeit. Manchmal, wenn auch selten, sah man Karl und Rolf zusammensitzen und lachen. Dann war es meist Zeit für eine neue Wende im Projekt.

André war es zu verdanken, dass das Projekt ein nahezu perfektes Projektmanagement bekam. Keine Details blieben nun mehr unberücksichtigt und jeder konnte sich auf die Zeitpläne verlassen. Für das Qualitätsmanagement dokumentierte André jeden Schritt und war manchmal wieder so eingespannt, dass ihm kaum noch Zeit für Elisabeth blieb.

Elisabeth war einfach für alle da. Mit ihrer freundlichen und offenen Art schaffte sie es immer wieder, Konflikte und Spannungen abzubauen und alle wieder an einen Tisch zu bringen. Gemeinsam mit Herbert kümmerte sie sich um den Service und die Kundenbetreuung. Nicht zuletzt hatte sie einen ganz

gewichtigen Anteil daran, dass das Unternehmen im nächsten Jahr unter die 20 kundenfreundlichsten der Zeitschrift „Consumer King“ kam.

Michael beschaffte in seiner unvergleichlichen Art frisches Kapital und war nach wie vor die treibende Kraft. Auch wenn er sich in den Besprechungen zunehmend mehr zurückhalten konnte.

Inzwischen sind zwei Jahre vergangen. Was ist mit den Beteiligten weiter passiert?

Michael hat zwei neue AGs gegründet und macht jetzt Supergeschäfte mit der Senag Ultra-3 in China und Korea.

Karl hat das Unternehmen verlassen und sich selbständig gemacht. Er hat eine coole Agentur für „Intelligente Musiker“ entwickelt und baut nebenbei Car-Ports.

Berndt vertritt immer häufiger Michael, wenn dieser in China ist. Und er ist dabei, das Unternehmen an einer (seiner) neuen, noch als streng vertraulich anzusehenden Mission auszurichten. Diesmal aber richtig, wie er betont.

Elisabeth und André haben sich immer häufiger getroffen und wollen demnächst in eine gemeinsame Wohnung ziehen.

Herbert macht seine Aufgabe am Servicedesk weiterhin viel Freude, weil er dort anderen helfen kann, wie er sagt. Und er ist froh, dass die Well lax-Geschichte ein gutes Ende gefunden hat. Ach ja, er hat versprochen den Paten zu machen, wenn es bei Elisabeth und André soweit ist.

Rolf? Rolf arbeitet ja seit dieser Sache in der Entwicklung. Meist sieht und hört man nichts von ihm, bis er wieder einmal mit einem genialen Entwurf kommt, den Michael sofort auf dem Markt platziert.

Es wird Zeit, sich von André und Co. zu verabschieden.

Und Zeit, die eigenen Erkenntnisse aus dem SIZE Success Reader zusammenzufassen – wenn Sie wollen.

Sie wissen jetzt, welches Ihre bevorzugte Art der Wahrnehmung ist, welche Kontaktmuster Sie bevorzugen, was Ihre Eigenschaften, Stärken und Ihre psychischen Bedürfnisse sind.

Aus der Vielzahl von Eindrücken, Informationen, Erkenntnissen und Erfahrungen aus den Übungen können Sie Ihr individuelles „Programm“ zur Umsetzung in Ihre Praxis zusammenstellen.

Die folgenden Fragen können Sie dabei unterstützen.

Meine Erkenntnisse aus dem SIZE Success Reader



Womit habe ich mich wohl gefühlt?
Welche Teile des Readers haben mir ein gutes Gefühl gegeben?
Womit möchte ich mich in Zukunft besser fühlen?

.....
.....
.....

Was sind meine Erkenntnisse?
Was war die für mich wichtigste Information?
Welche Schlussfolgerungen/Entscheidungen ziehe ich daraus?

.....
.....
.....

Welche Informationen aus dem Reader haben mich in meinen Ansichten bestärkt?
Welche Informationen haben mich möglicherweise angeregt, meine Meinung zu verändern?
Bei welchem Thema werde ich unter Umständen meine Ansichten überprüfen?

.....
.....
.....



Muster



Was hat mir an diesem Reader am besten gefallen?
Welche Themen haben mir am meisten Spaß gemacht?
Welche neuen Ideen sind mir spontan eingefallen, was ich mit dem Reader noch machen könnte?

Was aus diesem Reader werde ich sofort umsetzen?
Was werde ich sofort anders machen als bisher?
Was hat mir der Reader gebracht?

Welches Bild habe ich nach der Lektüre von diesem SIZE Success Modell?
Welche Vorstellungen kann ich mir jetzt zu den einzelnen Persönlichkeiten machen?
Wie kann ich mir mit den Erkenntnissen aus diesem Reader neuen Freiraum verschaffen?



Muster

Literaturverzeichnis

Barnes, G. et al.; Transaktionsanalyse seit Eric Berne, Band 2: Was werde ich morgen tun?; Institut für Kommunikationstherapie, Berlin; 1980

Berne, Eric; Principles of Group Treatment; Oxford University Press, New York; 1966

Berne, Eric; Spiele der Erwachsenen; Rowohlt, Reinbek; 1967

Berne, Eric; Was sagen Sie, nachdem Sie guten Tag gesagt haben?; Kindler Verlag, München; 1973

Berne, Eric; Transactional Analysis in Psychotherapy; Ballantine Book, New York, 1961, 1973

Berth, Rolf; Der Top-Manager von morgen; Gabler Verlag Wiesbaden; 1987

Berth, Rolf; Erfolg; Econ Verlag, Düsseldorf; 1993

Berth, Rolf; Aufbruch zur Überlegenheit; Econ Verlag, Düsseldorf; 1994

Buckingham, Marcus; Coffman, Curt; Erfolgreiche Führung gegen alle Regeln, Wie Sie wertvolle Mitarbeiter gewinnen, halten und fördern; Campus Verlag, Frankfurt; 2001

Diagnostisches und Statistisches Manual Psychischer Störungen – DSM-III-R; Beltz Verlag, Weinheim; 1989

Dusay, John M.; Egograms; Harper & Row, New York; 1977

Hagehülsmann, Ute und Heinrich; Menschen im Spannungsfeld ihrer Organisation; Junfermann Verlag; Paderborn; 1998

Hennig, Gudrun; Pelz, Georg; Transaktionsanalyse – Lehrbuch für Therapie und Beratung, Herder Verlag, Freiburg; 1997

Holland, John; Diverse Veröffentlichungen; 1959, 1965, 1970, 1973

Hoyt, Michael F.; Psychodiagnosis of Personality Disorders; Transactional Analysis Journal; Vol. 19, No. 2; 1989

James, Muriel; The OK Boss; Bantam Book; New York; 1977
Deutsch: *James, Muriel*; Mitarbeiter besser führen; mvg Verlag, Landsberg; 1986

Joines, Vann – Stewart, Ian; Personality Adaptions – A new Guide to Human Understanding in Psychotherapy and Counselling; Lifespace Publishing, Nottingham, Chapel Hill; 2002

Kälin, Karl; Müri, Peter; Sich und andere Führen, Ott Verlag, Thun, 1990

Köster, Reinhard; Von Antreiber-Dynamiken zur Erfüllung grundlegender Bedürfnisse; Zeitschrift für Transaktionsanalyse; Junfermann Verlag, Paderborn; Heft 4, 1999

Kurtz, Ron; Körperzentrierte Psychotherapie, Die Hakomi Methode; Synthesis Verlag, Essen, 1985

Lammers, Willem; Persönlichkeitsstile: Diagnose und Interventionen im Alltag; IAS, 1996

Leavitt, Harold J.; Managerial Psychology; University of Chicago Press, Chicago; 1972

Lowen, Alexander; Körperausdruck und Persönlichkeit. Grundlagen und Praxis der Bioenergetik; Kösel-Verlag, München, 4. Auflage 1991

Riemann, Fritz; Grundformen der Angst, Eine tiefenpsychologische Studie; Ernst Reinhardt Verlag; München; 1993

Rogoll, Rüdiger; Nimm dich, wie du bist; Herderbücherei, Freiburg; 1976

Schlegel, Leonhard; Handwörterbuch der Transaktionsanalyse; Herder Verlag, Freiburg; 1993, 2. A., 2002

Schmid, Bernd; Hipp, J.; Antreiber-Dynamiken – Persönliche Inszenierungstile und Coaching; Studienschrift Nr. 38; Institut für systemische Beratung; Wiesloch; 2001

Sieber Hannes; SIZE Success Forschung und Entwicklung; Trainermaterial, Trainingsunterlagen, z. T. unveröffentlicht; Biessenhofen; 1996 – 2005

Stewart, Ian; Developing transactional analysis counselling; Sage, London; 1996

Stewart, Ian – Joines, Vann; Die Transaktionsanalyse, Eine neue Einführung in die TA; Herder Verlag, Freiburg; 1990

Toelstede, Bodo G.; Transaktionsanalyse für Verkäufer; Max Schimmel Verlag; Würzburg; 1994

Vogelauer, Werner; Methoden-ABC im Coaching; Luchterhand Verlag, Neuwied; 2000

Ware, Paul; Personality Adaptions – Doors to Therapy; Transactional Analysis Journal; 1983, 13

Deutsch: *Ware, Paul*; Anpassungen der Persönlichkeit – Türen zur Therapie; Transaktionsanalyse; 1992

Watzlawick, Paul; Wie wirklich ist die Wirklichkeit? – Wahn, Täuschung Verstehen; Pieper Verlag München, 1989

Watzlawick, Paul; Die erfundene Wirklichkeit – Wie wissen wir, was wir zu glauben wissen? Beiträge zum Konstruktivismus; Pieper Verlag München, 1988;

Woolams, Stan – Brown, Michael; Transactional Analysis; Huron Valley Institute Press; Dexter; 1978

Wouters, Arthur.; Smale, Gillian.; Diagnosis with Millon's Personality System; Implications for Transactional Analysis Therapy; Transactional Analysis Journal; Vol. 20, No. 2; 1990

Über den Autor

Hannes Sieber

Geschäftsführer und Inhaber von SIZE Success und Sieber Dialog.

Ausbildung und langjährige Erfahrung in verschiedenen Führungspositionen in sozialen Dienstleistungsunternehmen.

Aus- und Weiterbildungen in Psychologie, Psychiatrie, Psychotherapie und Organisationsberatung und berufsbegleitendes Studium der Sozial- und Erziehungswissenschaften.

Ausbildung in Themen-Zentrierter-Interaktion - TZI sowie Weiterbildungen in Bioenergetik und Life-Energy-Therapy, Psychodrama und Soziometrie

Ausbildung zum Transaktionsanalytiker in den Anwendungsfeldern Psychotherapie und Organisation.

Geprüfter Transaktionsanalytiker (CTA) im Anwendungsfeld Organisation.

Seit 1983 als Berater, Trainer und Unternehmer selbständig.

Ab 1996 Beginn der Entwicklung von SIZE Success als Synthese praxisorientierter Konzepte der Transaktionsanalyse, der Bioenergetik und der klassischen Entwicklungspsychologie. Entwicklung des SIZE Success Persönlichkeits- und Kommunikationsmodells und der SIZE Success Persönlichkeitsprofile und Potential-Analysen.

Arbeitsschwerpunkte unter anderem die Weiterentwicklung des SIZE Success Modells und der SIZE Success Instrumente.

Aus- und Weiterbildung von Managern, Trainern und Beratern.

Autor zahlreicher Fachbücher und Fachartikel.



B. Brand, P. Fichtenau, C. Seidenfus, H. Sieber

Transaktionsanalyse in Organisationen

Fallstudien aus der Praxis für die Praxis

Die Transaktionsanalyse (TA) wird seit vielen Jahren erfolgreich in Organisationen und in der Beratung von Organisationen eingesetzt. Literatur dazu gab es bislang nur vereinzelt. In diesem Reader werden vier Arbeiten zum Einsatz der Transaktionsanalyse in Organisationen zusammengestellt und die Anwendungen erläutert. Die Inhalte der Fallstudien:

- Beratung eines Projektteams „Software“
- Fusionen – Management von Unternehmensfusionen
- Organisations- und Teamentwicklung – Entwicklungsprozesse
- Organisationsentwicklung in einem Non-Profit-Unternehmen

Ein Sammelband für Führungskräfte, Trainer und Berater, die die Wirksamkeit sowohl von transaktionsanalytischen wie auch anderen Konzepten und Instrumenten bei der Bewältigung von Problemen in Organisationen kennen lernen und in ihre Arbeit übernehmen wollen. Gleichzeitig werden Verbindungen unter anderem zu C. G. Jung, systemischen Ansätzen, NLP und weiteren Modellen und Methoden geknüpft.

Barbara Brand, Paul Fichtenau, Christoph Seidenfus, Hannes Sieber

Transaktionsanalyse in Organisationen

Verlag Sieber Dialog, Biessenhofen, ISBN 3-927323-07-1, 208 Seiten, DIN A4, € 20,50

Verlag@SieberDialog.de
www.sieberdialog.de

Muster

MUSTER

SIZE
Success

EMPOWERING HUMAN RESOURCES