

REPORT

Kernmodul
Individuelle Messung

Prof. Dr. Max Mustermann

Datum der Messung: 31.12.2024



ANALYZE – REALIZE – CHANGE

Messen, was veränderbar ist

Der RAUEN Analyzer®

Messen, was veränderbar ist

Der RAUEN Analyzer® ist ein wissenschaftlich fundiertes Instrument, welches der Unterstützung von Fach- und Führungskräften im Coaching dient.

Dieser Report gibt Ihnen in **11 Kapiteln** eine Übersicht zu Ihrer inneren Balance, Selbstkontrolle, Ihrem Umgang mit Stress, Ihren Grundbedürfnissen und Frustrationen, Arbeits- und Kooperationsstilen, Einstellungen, Verhaltensweisen und weiteren Stärken und Entwicklungspotentialen.

Beschreibung von Arbeits- und Kooperationsstilen

Jede Person verfügt über spezifische Muster, die beschreiben, welche Arbeitsumgebung und Interaktionen mit anderen Menschen eher zur Entfaltung persönlicher Potenziale beitragen oder dies behindern.

Bestimmung von Entwicklungsfeldern

Der RAUEN Analyzer® erlaubt eine systematische und umfassende Analyse von vorhandenen Stärken und Entwicklungsfeldern. Im Coaching kann im Rahmen von Ist/Soll-Vergleichen gezielt an diesen Themen gearbeitet werden.

Balance, Selbstkontrolle und Stress

Menschen können unter Stress und/oder in Folge belastender Lebensereignisse ihre Balance verlieren. Sie können dann auch auf gut ausgeprägte Kompetenzen nur noch bedingt zugreifen. Die Auswertung berücksichtigt diese Zusammenhänge.

Diese Themen können in der Zusammenarbeit mit Ihrem Coach individuell bearbeitet werden und ermöglichen Ihnen so eine gezielte Weiterentwicklung.

Wie sich ein Mensch im Laufe seines Lebens entwickelt, hängt von verschiedenen Faktoren und deren Wechselwirkungen ab: Neben kulturellen Einflüssen, Schule, Eltern, Erziehung, wichtige Bezugspersonen, Kollegen, Arbeitgebern sind auch die eigenen Aktivitäten und die eigene Suche nach Entwicklung von hoher Bedeutung.

Die Entwicklung des Menschen findet sein Leben lang statt. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Aspekte wie die Persönlichkeit oder der Charakter eines Menschen ab dem 30. Lebensjahr als relativ stabil angesehen werden können. Gezielte Veränderungen sind möglich, aber nicht in jedem Fall und teilweise nur mit hohem Aufwand.

Der RAUEN Analyzer® fokussiert daher auf die Identifizierung von Einstellungen, Verhaltensweisen, Haltungen, Bedürfnissen und anderen Ressourcen; Aspekte, die von Menschen selbst veränderbar und durch Coaching positiv beeinflussbar sind.

Inhalt

Kapitel 1: Ihre Balance

4

Wie gut Sie Ihr Leben und Ihren Alltag aktuell gestalten können

Kapitel 2: Ihre Selbstkontrolle

6

Wer und was Ihr Leben derzeit steuert

Kapitel 3+4: Ihre äußeren und inneren Stressfaktoren

9

Welche äußeren Bedingungen und innere Einstellungen bei Ihnen Stress verursachen

Kapitel 5+6: Ihre Bedürfnisse und Frustrationen

15

Welche Bedürfnisse Sie grundsätzlich haben und wie Frustrationen Sie aktuell beeinflussen

Kapitel 7+8: Ihr Arbeitsstil und seine Merkmale

20

Mit welcher inneren Haltung Sie bevorzugt an Aufgaben herangehen

Kapitel 9+10: Ihr Kooperationsstil und seine Merkmale

25

Welche Rolle Sie bevorzugt in der Zusammenarbeit mit anderen einnehmen

Kapitel 11: Ihre Außenwirkung

28

Wie Sie von anderen wahrgenommen werden oder wahrgenommen werden möchten

Dashboard: Ihre Ergebnisse im Überblick

29

Die Übersicht mit Ihren wichtigsten Skalenwerten

Kapitel 1: Ihre Balance

Wie gut Sie Ihr Leben und Ihren Alltag gestalten können

Der RAUEN Analyzer® misst zur Erfassung Ihrer inneren Balance das Verhältnis zwischen **innerer Stabilität, Ambitionen und Hindernissen**. Diese drei Skalen sind auf der folgenden Seite dargestellt. Die Skalenwerte reichen von 0 bis 100 %. Entscheidend sind jedoch nicht die absoluten Werte pro Skala, sondern das **Verhältnis der drei Skalenwerte zueinander**. Details dazu sind auf der nächsten Seite erklärt.

Ihre innere Balance sagt etwas über Ihre **Belastbarkeit** und Ihre inneren **Antreiber** aus.

Menschen streben bestimmte Emotionen an und setzen dafür gezielt Ressourcen ein. Sind es positive Emotionen werden **Ressourcen produktiv** eingesetzt. Wenn Sie Ihre Ressourcen produktiv einsetzen können, erhöht dies die Chancen auf eine erfolgreiche Umsetzung Ihrer Ziele.

Situationsbedingt kann es jedoch auch vorkommen, dass Ressourcen genutzt werden, um (meist negative) **Emotionen zu vermeiden**, z.B. Angst. In manchen Fällen werden Ressourcen sogar unbewusst eingesetzt, um bestimmte Enttäuschungen oder Frustrationen zu verstärken („Habe ich es doch gewusst!“). Dann werden die **Ressourcen unproduktiv** eingesetzt. In der Folge entsteht ein emotionales Ungleichgewicht, das meist zu weiteren Frustrationen führt: Sie hindern sich damit selbst an der Verwirklichung Ihrer Bedürfnisse und Erwartungen.

Die Balance ist ein wesentlicher Aspekt Ihrer persönlichen **Resilienz**, d.h. der Fähigkeit, auf Probleme und Veränderungen mit Anpassung des Verhaltens zu reagieren, um diese erfolgreich zu bewältigen.

Niemand ist immer im Gleichgewicht.

Antreiber und innere Überzeugungen beeinflussen unsere Balance überwiegend unbewusst.

Menschen streben nach bestimmten Emotionen und setzen dafür ihre vorhandenen Ressourcen ein.
Ein unproduktiver Ressourceneinsatz kann Frustrationen verstärken.

Balance ist ein wesentlicher Teil von Resilienz.

Kapitel 1: Ihre Balance

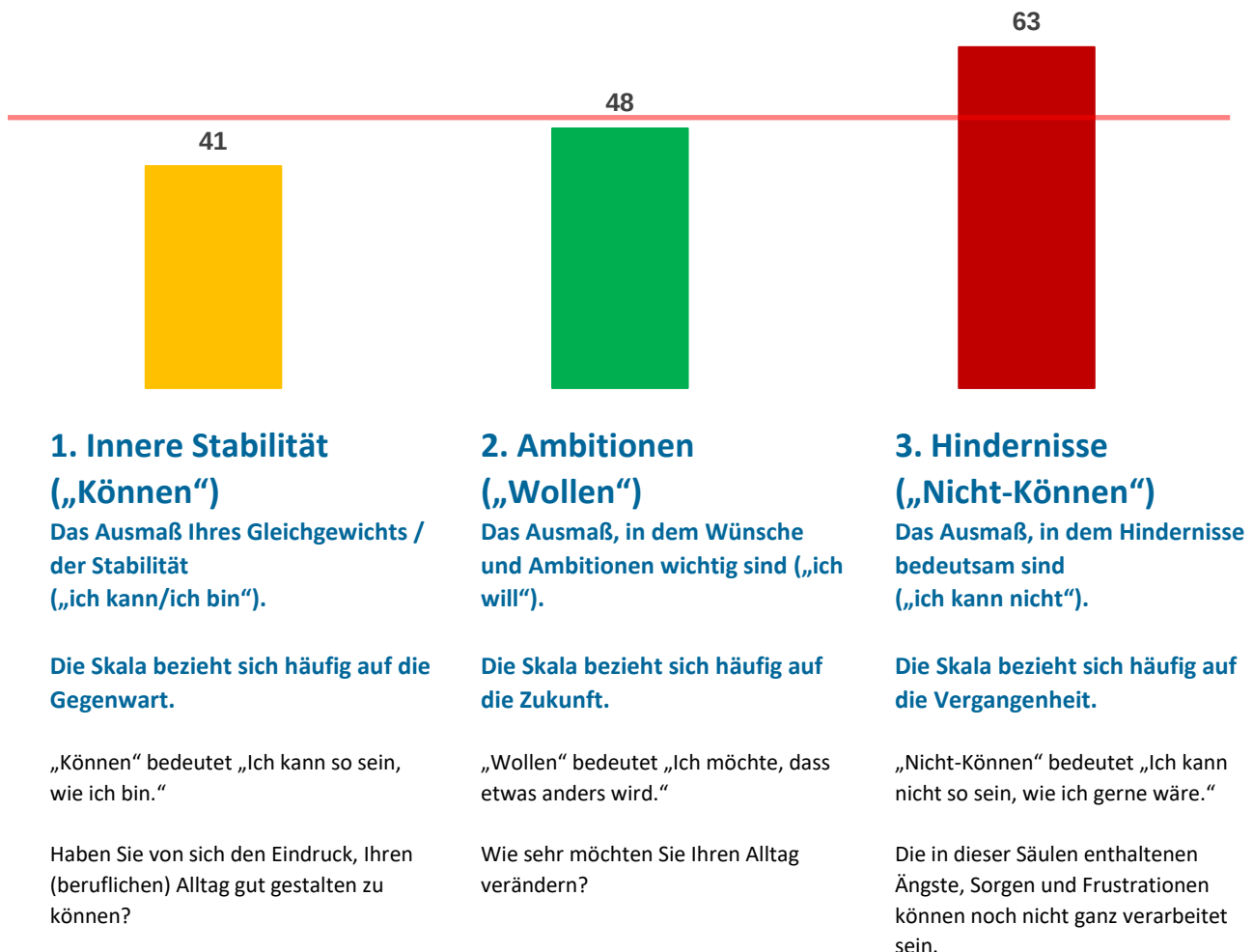
Innere Stabilität, Ambitionen und Hindernisse

Die folgenden drei Skalen repräsentieren das Verhältnis von innerer Stabilität, Ambitionen und Hindernissen in Ihrem Leben und sind somit ein Abbild Ihrer aktuellen inneren emotionalen Balance.

Es ist das Gesamtbild mit dem Verhältnis der drei Skalen zueinander zu beachten. Die absolute Höhe der Skalenwerte ist weniger bedeutsam, entscheidend sind die Größenverhältnisse der Skalen. Die Balance ist meist am ausgewogensten, wenn die Skala 1 am größten, die Skala 2 etwa $\frac{2}{3}$ so groß und die Skala 3 etwa $\frac{1}{3}$ so groß ist, so dass sich eine treppenförmige Anordnung ergibt.

Werte von $\geq 50\%$ (= rote Linie) sind Indikatoren für Ihre empfundene Intensität des Gefühlslebens bzw. Ihre Bereitschaft, diese mit anderen zu teilen.

Die Skalen sind abhängig voneinander und beeinflussen sich gegenseitig.



Kapitel 2: Ihre Selbstkontrolle

Wer und was Ihr Leben steuert

Dieses Kapitel beschreibt, in welchem Ausmaß Sie selbstverantwortlich und selbstbestimmt handeln und was Sie dabei in welchem Ausmaß beeinflusst.

Die Skala „Kontrollüberzeugung“ beschreibt, wem Sie die **Verantwortung** für Ihr Verhalten, Ihre Entscheidungen und diverse Lebensereignisse zuschreiben. Je geringer die Werte, desto weniger Verantwortung sehen Sie bei sich. Bei sehr hohen Werten betrachten Sie sich für alles verantwortlich. Generell gilt hier also, das **zu niedrige Werte ebenso wie zu hohe Werte negative Auswirkungen** haben können.

Die **Skala „Interferenzfaktor“** gibt Aufschluss darüber, inwieweit Sie momentan (vorübergehend) durch Dinge **außerhalb Ihres eigenen Einflussbereichs** gestört werden. Dies kann z.B. durch ein kürzlich erlebtes negatives Ereignis verursacht werden, das Ihr **Selbstvertrauen** vorübergehend reduziert. Es kann auch sein, dass Sie eine zu hohe **Arbeitsbelastung** haben, sich zu viel Verantwortung zumuten oder gerade eine persönliche Veränderung durchmachen. Je höher der Wert, umso stärker wirken sich die Störungen aus, d.h. die **Belastung** nimmt mit steigenden Werten entsprechend weiter zu.

Die beiden **Skalen für die interne und externe Referenz** beschreiben Ihr Normen- und Wertesystem; es ist der „Kompass“ dafür, was Sie **für richtig und gut empfinden**.

Bei einem höherem Wert für interne Referenz halten Sie es wahrscheinlich für zunehmend riskant, anderen zu vertrauen, neigen zur Rechthaberei und mögen sich nicht helfen lassen. Bei einem höheren Wert für externe Referenz neigen Sie hingegen eher zur Autoritätsgläubigkeit, sind zunehmend auf die Bedürfnisse anderer ausgerichtet und leicht einschüchterbar.

Selbstkontrolle und Verantwortung werden anhand von vier Skalen beschrieben.

Sitzen Sie am Steuer des „Bus Ihres Lebens“?

Gibt es Belastungen durch aktuelle, nicht selbst beeinflussbare (Lebens-)Ereignisse?

Vertrauen Sie Ihren eigenen Normen und Werten und denen von anderen?

Kapitel 2: Ihre Selbstkontrolle

Kontrollüberzeugung und Interferenzfaktor

Selbstkontrolle bedeutet, das eigene Leben steuern zu können. Dabei sind zwei Begriffe aus der Psychologie von Bedeutung, die „Kontrollüberzeugung“ (engl.: locus of control) und der Interferenz- bzw. Störfaktor. Beide Skalen beeinflussen sich gegenseitig. Mehrere widrige Erlebnisse zur gleichen Zeit lassen den Interferenzfaktor ansteigen, was letztendlich auch Einfluss auf die Kontrollüberzeugung hat. Umgekehrt hilft eine stark ausgeprägte Kontrollüberzeugung, auch unbeeinflussbare Ereignisse verarbeiten zu können.

1. Kontrollüberzeugung

Wer das eigene Leben maßgeblich steuert und Verantwortung übernimmt



Übernehmen Sie die Verantwortung für Ihre Handlungen oder suchen Sie eher nach Gründen außerhalb des eigenen Einflussbereichs? Steuern Sie den „Bus Ihres Lebens“? Haben Sie beide Hände am Steuer? Sind Sie Beifahrer oder nur Passagier? Sitzen Sie am liebsten alleine im Bus?

Werte <40 %: Sie sehen sich als Opfer der Umstände und die Ereignisse in Ihrem Leben erleben Sie als maßgeblich von anderen Personen beeinflusst.

Werte 40–50 % liegen leicht unterhalb des Normbereichs.

Werte >50–65 % liegen im Normbereich.

Werte >65–85 % sind ideal für Führungskräfte, da diese auch für andere Verantwortung übernehmen müssen.

Werte >85 %: Sie steuern gerne, auch andere Menschen. Sie meinen tendenziell, für alles verantwortlich zu sein, alles steuern zu müssen und befürchten, unentbehrlich zu sein.

2. Interferenzfaktor

(Lebens-)Ereignisse, die nicht selbst beeinflusst werden



Wie sehr werden Sie momentan durch Dinge außerhalb des eigenen Einflussbereichs gestört? Gab es z.B. ein kürzlich erlebtes negatives Ereignis, das Ihr Selbstvertrauen untergräbt oder Ihnen zu schaffen macht? Haben Sie eine zu hohe Arbeitsbelastung und laden sich zu viel Verantwortung auf? Sind Sie aktuell in einer Phase persönlicher Veränderung? Je höher das Ergebnis, umso stärker wirken sich aktuelle Störungen aus.

Werte 0–35 % gibt es immer, weil Interferenzen unvermeidbar sind.

Werte >35–50 % deuten auf eine gewisse Interferenz hin.

Werte >50 % zeigen eine aktuelle, nicht selbst beeinflussbare Belastung an.

Notizen:

Kapitel 2: Ihre Selbstkontrolle (Fortsetzung)

Interne und externe Referenz

Die folgenden beiden Skalen für die interne und externe Referenz beschreiben Ihr **Normen- und Wertesystem**; es ist der „Kompass“ dafür, was Sie für richtig und gut empfinden. Die interne Referenz beschreibt dabei Ihr Vertrauen in eigene Werte. Die externe Referenz zeigt das Ausmaß an Vertrauen in die Werte von anderen.

Es schließt sich nicht aus, gleichzeitig eine hohe interne und eine hohe externe Referenz zu besitzen. Man vertraut dann auf eigene Werte und Standards und weiß, was man möchte. Gleichzeitig sucht man aber auch nach Bestätigung von z.B. Freunden.

3. Interne Referenz

Vertrauen in eigene Werte, Normen und Standards



19

Werte 0–5 %: Hohe Empfindsamkeit gegenüber den Meinungen Dritter.

Werte >5–50 %: Gesundes Vertrauen in eigene Werte, Normen und Standards.

Werte >50–80 %: Zunehmend weniger Offenheit für Feedback und Kritik; es für riskant halten, anderen zu vertrauen.

Werte >80 %: Kein Vertrauen, Recht haben wollen, andere Meinungen ignorieren, keine Hilfe annehmen.

4. Externe Referenz

Vertrauen in die Werte und Normen anderer (Freunde, Angehörige, Chef, Autoritäten ...)



33

0 %-Wert: Keine Referenz von außen (z.B. bei massiver Enttäuschung durch Eltern oder Autoritäten).

Werte >0–5 %: Auflehnung oder Desinteresse bzgl. Autoritäten und Hierarchien.

Werte >5–50 %: Gesundes Vertrauen in die Werte und Normen anderer.

Werte >50–80 %: Die Meinung und Beurteilung von anderen wird mit steigendem Wert zunehmend wichtiger. Ohne Feedback von Dritten fühlen Sie sich oft unmotiviert. Sie sind zunehmend autoritätsgläubig und/oder zu sehr auf die Bedürfnisse anderer ausgerichtet.

Werte >80 %: Sie möchten möglichst immer den Rat von anderen befolgen; Sie sind schnell verunsichert und können eine Beeinflussung durch andere nicht ignorieren.

Notizen:

Kapitel 3: Ihre äußeren Stressfaktoren

Welche äußere Bedingungen bei Ihnen Stress verursachen

Der RAUEN Analyzer® unterscheidet zwischen der **äußeren Stressfaktoren** und der **Stressreaktion**. Stress bezeichnet dabei einen Prozess, der als Reaktion auf einen Stressfaktor angestoßen wird.

Die Messbarkeit von Stress

Stress selbst ist nicht messbar. Nur die Reaktionen auf und Folgen von Stress können gemessen werden. Das kann zum Beispiel die Konzentration von Stresshormonen im Blut sein – und in der Folge Schwitzen, erhöhte Herzfrequenz, Schwindel, Schmerzen uvm. Zudem lässt sich die **Empfindsamkeit** für bestimmte Arten von Spannung bzw. äußere Stressfaktoren messen. Langfristig kann Stress eine Ursache für ernste Erkrankungen und Probleme sein.

Subjektive Beeinflussung

Eine bestimmte emotionale Einstellung bzw. innere Haltung können in Phasen von erhöhtem Druck, Arbeitsbelastung, Konflikten oder anderen Formen der Spannung zu einer eventuellen Stressempfindlichkeit in bestimmten Bereichen führen. Dies ist subjektiv sehr unterschiedlich. Daher ist es unerlässlich, neben äußeren Stressfaktoren **auch innere Stressfaktoren** zu erfassen, mit denen man sich selbst unter Druck setzt (siehe Kapitel 4).

Die acht Skalen

Der RAUEN Analyzer® verwendet zur Beschreibung der äußeren Stressfaktoren folgende acht Skalen:

1. Abhängigkeit und Zwang
2. Verantwortlichkeit
3. Machtlosigkeit
4. Unruhe und Ärger
5. Zukunftsunsicherheit
6. Einsamkeit
7. Antriebsart
8. Spannungsempfindsamkeit

Stress ist die Reaktion auf Stressfaktoren.

Langandauernder Stress kann ernsthafte gesundheitliche Probleme verursachen.

Stress hat eine stark subjektive Komponente.

Äußere Stressfaktoren werden mit acht Skalen erfasst.

Kapitel 3: Ihre äußeren Stressfaktoren

Die folgenden Skalen vermitteln einen Eindruck davon, ob Sie momentan **durch äußere Umstände Stress empfinden**.

Werte bis 60 % liegen im normalen Bereich – kein übermäßiges Stressempfinden.

Ab einem Wert von 60 % werden Sie durch äußere Umstände Stress empfinden.

Allerdings ist immer das Gesamtbild zu berücksichtigen: Liegen z.B. alle Skalenwerte bei 20 % und eine Skala hat einen Wert von 40 %, ist das auffällig. Es geht also nicht nur um absolute Werte, sondern auch um die Relation zueinander.

1. Abhängigkeit und Zwang

Sich in seiner Bewegungsfreiheit eingeschränkt fühlen und eventuell Druck empfinden



Höhere Werte können auf einen starken Wunsch nach Selbstbestimmung hindeuten und darauf, dass die Autorität anderer nicht akzeptiert wird. Man hängt dann sehr an seiner Unabhängigkeit und Freiheit.

Versuchen Sie Verpflichtungen und der Autorität anderer aus dem Weg zu gehen? Verwenden Sie Ausflüchte?

2. Verantwortlichkeit

Sich für jemanden oder etwas verantwortlich fühlen



Ein hohes Ergebnis kann darauf hindeuten, dass Sie vielleicht zu viel Verantwortung für andere übernehmen oder sich durch das Schicksal anderer belastet fühlen. Können Sie – ohne Druck zu empfinden – Verantwortung übernehmen?

Sind Sie entschlossen und selbstsicher genug? Können Sie selbstständig Entscheidungen treffen und die damit verbundenen Risiken eingehen?

3. Machtlosigkeit

Schwierigkeiten im Umgang mit Enttäuschungen und Fehlschlägen haben



Ein hohes Ergebnis kann darauf hindeuten, dass Sie in letzter Zeit Schwierigkeiten im Umgang mit Enttäuschungen und Fehlschlägen hatten. Vielleicht lässt sich sogar ein gewisses Maß an Verstimmung feststellen. Können Sie Ihre Überlegenheit wahren, wenn mehrere Dinge nicht so laufen, wie sie sollen? Lassen Sie zu schnell den Kopf hängen?

4. Unruhe und Ärger

Zunehmend Ärger in sich ansammeln und Unzufriedenheit und innere Unruhe verspüren



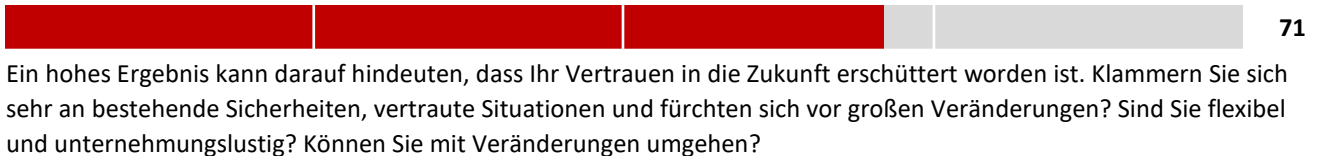
Ein hohes Ergebnis kann ein Hinweis darauf sein, dass Sie Themen, die Ihnen zu schaffen machen, zu sehr angehäuft haben und Sie „innerlich darüber meckern“. Sie sind in gewisser Weise gekränkt, zeigen dies jedoch nicht offen.

Vielleicht regen Sie sich schneller auf und verlieren Ihre innere Ruhe und Souveränität?

Kapitel 3: Ihre äußeren Stressfaktoren (Fortsetzung)

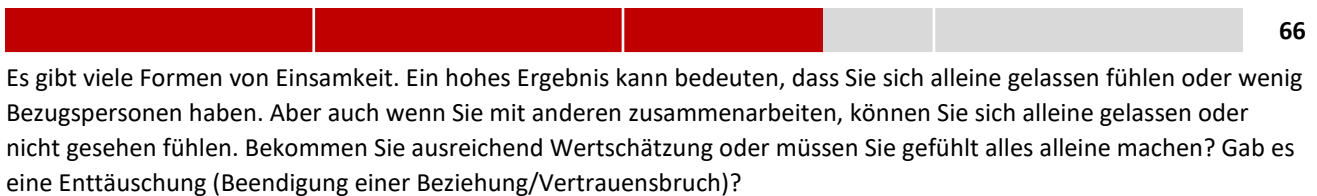
5. Zukunftsunsicherheit

Das Vertrauen in die Zukunft ist erschüttert; Festklammern an der Vergangenheit



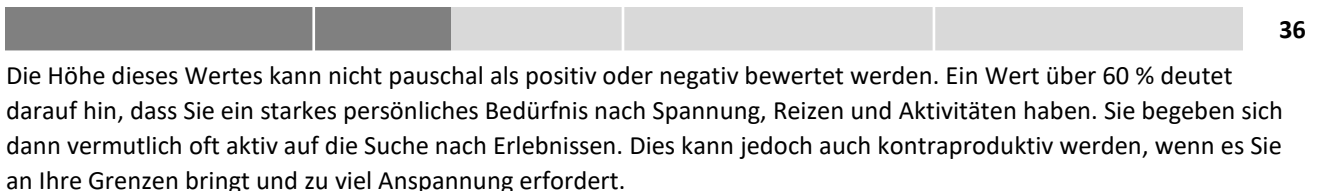
6. Einsamkeit

Sich allein oder allein gelassen fühlen



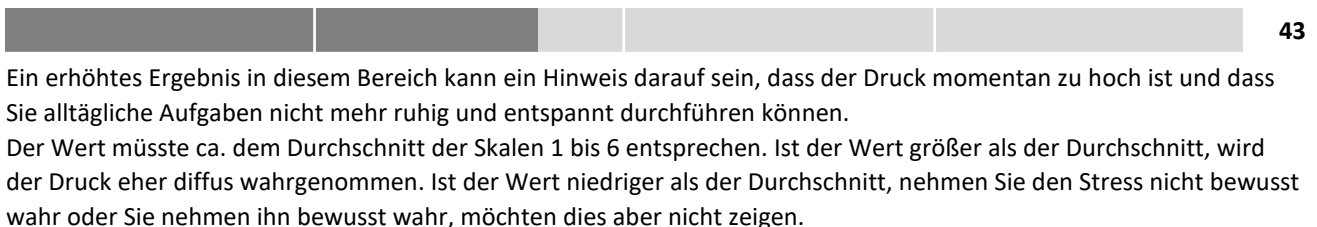
7. Antriebsart (Erregtheit und Aufgeregtheit)

Empfänglichkeit für neue oder intensive Impulse (die „Tragkraft“)



8. Spannungsempfindsamkeit

Der subjektiv empfundene Druck (die „Traglast“)



Durchschnittswert Ihrer Stressfaktoren 1–6: 64

Das Verhältnis von „Traglast“ (Stressfaktor 8) und „Tragkraft“ (Stressfaktor 7) ist zu beachten. Grundsätzlich gilt, dass Stress entsteht, wenn die „Traglast“, also gestellten Ansprüche an eine Person, größer ist als ihre „Tragkraft“, also die Anpassungsmöglichkeiten einer Person.

Kapitel 4: Ihre inneren Stressfaktoren

Welche inneren Faktoren bei Ihnen Stress verursachen

Im Kapitel „Äußere Stressfaktoren“ wurden die Umstände behandelt, die von außen auf Sie einwirken und Sie in Stress versetzen können.

Die hier beschriebenen inneren Stressfaktoren sind **individuelle Antreiber** oder **Einstellungen**, die von innen heraus zu Stressbelastungen führen können.

Je höher der Skalenwert eines inneren Stressfaktors ist, desto **empfindsamer** sind Sie in diesem Bereich.

Grundsätzlich gilt, dass Stress entsteht, wenn die „Traglast“, also gestellten Ansprüche an eine Person, größer ist als ihre „Tragkraft“, also die Anpassungsmöglichkeiten einer Person. Zur **Tragkraft** des Menschen gehören **Ressourcen und Strategien**, mit denen man Belastungen begegnen kann. Das können zum Beispiel Optimismus, Flexibilität, Energie, Ausdauer oder das Anwenden bestimmter Methoden sein.

Ob Stress entsteht, hängt von einer **Vielzahl individueller Faktoren** wie Kontext, Umgang mit Stress, Persönlichkeitsmerkmalen und Unterstützung aus dem Lebensumfeld ab.

Welches konkrete Ausmaß die **Stressbelastung** eines Menschen angenommen hat, ist höchst **subjektiv** und individuell unterschiedlich. Letztlich ist daher bei der Einschätzung, wie groß ein **individuelles Stressempfinden** ist, immer die Interaktion von äußeren und inneren Stressfaktoren zu berücksichtigen.

Innere Stressfaktoren sind Haltungen und Antreiber.

Höherer innerer Stressfaktor = höhere Empfindsamkeit.

Zur Tragkraft gehören viele innere Ressourcen.

Die Entstehung von Stress ist hochgradig individuell.

Das Zusammenspiel von äußeren und inneren Stressfaktoren ist entscheidend.

Kapitel 4: Ihre inneren Stressfaktoren

Die inneren Stressfaktoren beschreiben Ihre Antreiber, die Ihnen von innen heraus Stress verursachen. Es sind **keine Fähigkeiten**, die hier gemessen werden, **sondern Empfindsamkeiten**. **Niedrige Skalenwerte (0–33 %)** können daher Ressourcen sein, da hier nur eine entsprechend niedrige Empfindsamkeit vorliegt. **Ab 50 % nimmt die Empfindsamkeit zu, ab 67 % kann von einer deutlichen Empfindsamkeit** ausgegangen werden, die sehr wahrscheinlich auch Stress verursachen wird.

1. Anfälligkeit für Überspanntheit und Überlastung

Generelle Empfindsamkeit für Stress; Hinweis für möglichen Burnout



Werte ab 67 %: Hinweis auf Gefährdung für emotionale Erschöpfung, Leere und Kraftlosigkeit.

Werte über 85 %: Eine Gefährdung für emotionale Erschöpfung, Leere und Kraftlosigkeit ist sehr wahrscheinlich gegeben.

2. Hast und Gereiztheit

Aufgaben mit zu hoher Geschwindigkeit und zu spät zu erledigen kann zu Gereiztheit führen



Erledigen Sie Ihre Aufgaben oft erst kurz vor der Deadline, sozusagen „auf den letzten Drücker“?

3. Leistungsorientierung

Bereitschaft zu leisten und sich über Leistung aufzuwerten



Werden Sie sich und andere eventuell ab, sobald „nicht genug“ geleistet wird?

Geringe Werte bedeuten nicht, dass Sie nicht leisten – Sie empfinden dabei nur keinen Stress.

4. Streben nach Perfektion

Gut sein reicht nicht, es muss perfekt sein



Welches Maß an Perfektion erwarten Sie von sich?

Geringe Werte bedeuten nicht automatisch, kein Perfektionist zu sein – Sie empfinden damit nur keinen Stress.

5. Ungern delegieren

Aufgaben an andere übertragen kostet mehr Kraft als es selbst zu erledigen

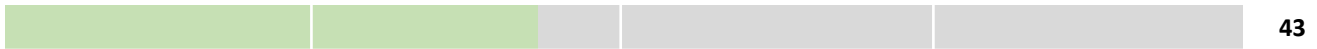


Hohe Werte können bedeuten, dass Sie Aufgaben gerne selbst erledigen, da Sie das Delegieren Stress empfinden lässt oder aber es keine Personen gibt, an die Sie Aufgaben abgeben können/wollen.

Kapitel 4: Ihre inneren Stressfaktoren (Fortsetzung)

6. Aufopferung

Bereitschaft, Aufgaben zu übernehmen, die man sonst nicht erledigen würde



Sich für jemanden oder etwas aufopfern. Machen Sie etwas mit, für andere oder für „die gute Sache“, was Sie sonst eigentlich nicht machen würden?

7. Ungern Nein sagen

Innerer Antrieb, auf Anfragen positiv reagieren zu müssen



Sagen Sie schnell „Ja“ bei neuen Themen? Denken Sie darüber nach, welche Konsequenzen ein „Nein“ haben könnte?

8. Eigene Grenzen nicht gut kennen

Mentale und körperliche Grenzen überschreiten



Hohe Werte deuten darauf hin, dass Sie Ihre Grenzen nicht gut kennen – oder sie bewusst überschreiten.

9. Übervoller Terminkalender

Oder eine lange Liste noch zu erledigender Aufgaben



Ein tatsächlich voller Terminkalender oder aber eine (zu) lange Liste offener Aufgaben können Stress empfinden lassen.

10. Konkurrenzdrang, gewinnen wollen

Wettbewerbsorientierung, sich ständig mit anderen vergleichen



Wollen Sie gerne der/die Beste sein? Vergleichen Sie sich selbst ständig mit anderen, vielleicht auch aus der Angst, schlecht auszusehen?

Notizen:

Kapitel 5: Ihre Grundbedürfnisse

Welche Ansprüche und Bedürfnisse Sie an Ihr Arbeitsumfeld haben

Die Grundbedürfnisse repräsentieren **Ihre persönliche**

Orientierung: welche Ansprüche und Bedürfnisse haben Sie an Ihr Arbeitsumfeld, um wirksam sein zu können? Bei den Grundbedürfnissen handelt es sich um relativ **stabile Merkmale** Ihrer Person.

Es ist vorteilhaft, seine Grundbedürfnisse zu kennen. Im Falle eines großen **Missverhältnisses** zwischen Bedürfnissen und den tatsächlichen Gegebenheiten kann es ratsam sein, das Arbeitsumfeld zu verändern oder zu wechseln, da dies auf Dauer belastend werden kann.

Die persönliche Orientierung setzt sich aus vier Grundbedürfnissen zusammen:

Autonom: Man möchte den eigenen Kurs bestimmen und nicht vom jeweiligen Arbeitsumfeld abhängig sein.

Heteronom: Man benötigt Input aus einem Umfeld, an dem man sich orientieren kann.

Statisch: Umfasst alle stabilisierenden Einflüsse wie Sicherheit, Beständigkeit, Nachhaltigkeit, Konsolidierung.

Dynamisch: Umfasst alles, was mit Bewegung zusammenhängt, z.B. Unternehmung, Initiative, Herausforderung, Flexibilität, Veränderung.

Daraus ergeben sich die vier Skalen heteronom-statische Orientierung (HS), autonom-statische Orientierung (AS), autonom-dynamische Orientierung (AD) und heteronom-dynamische Orientierung (HD). Durch einen Blick auf diese vier Skalen gilt es festzustellen, welcher Wert die **höchste Ausprägung** hat und welches der **zweithöchste Wert** ist. Es ist jedoch wichtig, alle Werte zu beachten und zu beschreiben. Nicht nur hohe, sondern auch niedrige Werte sagen etwas über Sie aus. Ob ein Wert hoch oder niedrig ist, kann nur im Vergleich der vier Skalenwerte zueinander beurteilt werden. Die absolute Höhe der Skalenwerte ist nur ein Indiz für die Intensität Ihres emotionalen Erlebens bzw. die Bereitschaft, Gefühlsäußerungen zu zeigen.

Die Grundbedürfnisse führen zu bestimmten Ansprüchen an die Arbeitsumgebung.

Auf Passung zwischen Grundbedürfnissen und Arbeitsumfeld achten!

Es gibt vier Grundbedürfnisse, die Ihre persönliche Orientierung bestimmen.

Zunächst werden die beiden Skalen mit den höchsten Werten betrachtet. Die Skalen sind jedoch nicht unabhängig voneinander.

Kapitel 5: Ihre Grundbedürfnisse

1. Heteronom-statische Orientierung (HS)

Benötigt Richtlinien und strebt nach Ruhe und Stabilität („Erhalter“)



Menschen mit einer heteronom-statischen Orientierung suchen Struktur und Halt, Sicherheit und Harmonie. Diese Orientierung bedeutet zudem, gerne in einem festgelegten Rahmen zu arbeiten und zu wissen, was von einem in Bezug auf die eigenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten erwartet wird. Man bevorzugt Richtlinien, mag Strukturen und klare Aussagen über Verantwortlichkeiten. Sind diese Rahmenbedingungen gegeben, kann man sehr gut selbstständig arbeiten.

2. Autonom-statische Orientierung (AS)

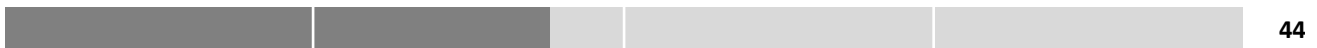
Bestimmt den eigenen Kurs, strebt nach Gleichgewicht und Stabilität („Erbauer“)



Eine autonom-statische Orientierung bedeutet, primär den eigenen Kurs zu bestimmen und dabei auf Sicherheit und Stabilität ausgerichtet zu sein. Aufgaben, die man beginnt, möchte man auch zu Ende führen. Dabei zeigen sich Ausdauer und Entschlossenheit. Man möchte etwas selbstständig aufbauen und erschaffen und in Erscheinung treten.

3. Autonom-dynamische Orientierung (AD)

Bestimmt den eigenen Kurs und strebt nach Erforschung des Unbekannten und nach Veränderung



Die autonom-dynamische Orientierung zeichnet sich durch Selbstbestimmung und die Tendenz zu Veränderung und Tatendrang aus. Selbst die Initiative zu ergreifen und neue Aufgaben anzugehen wird als gut empfunden. Wenn man lange mit derselben Sache beschäftigt ist, empfindet man diese schnell als langweilig. Man mag Abwechslung, Neues und verschiedenartige Aufgaben. Autonom-dynamische Menschen arbeiten gerne innerhalb einer aktiven Umgebung mit jeweils neuen Herausforderungen („Pionier“-Mentalität).

4. Heteronom-dynamische Orientierung (HD)

Sucht nach Richtlinien und strebt nach Erforschung des Unbekannten und nach Veränderung



Die heteronom-dynamische Orientierung benötigt ein Umfeld, welches die eigene Dynamik und Selbstentfaltung aufrechterhalten kann. Man arbeitet mit begeisterungsfähigen Menschen, die neue Inspiration und Motivation geben oder sogar als Lehrmeister dienen. Es wird ein Umfeld bevorzugt, welches ein Ungebundensein fördert und Herausforderungen und Veränderungen bietet.

Notizen:

Kapitel 6: Ihre Bedürfnisse und Frustrationen

Pro Grundbedürfnis (siehe Kapitel 5) werden stets drei Merkmale von positiver Ressourcenverwendung (**Bedürfnisse**) sowie drei Merkmale negativer Ressourcenverwendung (**Frustrationen**) angezeigt. Insgesamt werden daher in diesem Kapitel 24 Merkmale durch entsprechende Skalen abgebildet.

Wenn ein Mensch in seiner Umgebung gemäß seiner Grundbedürfnisse leben kann und sich wohl fühlt, sollten hohe Werte in den Skalen zu sehen sein, die für eine positive Ressourcenverwendung stehen. Diese **Bedürfnisse** werden in den **grünen Skalen** dargestellt. Wenn ein Mensch das Gefühl hat, in seiner Umgebung nicht gut funktionieren zu können, zeigt sich das in einer Vielzahl an **Frustrationen** in Form hoher Werte in den **roten Skalen**.

In diesem Kapitel geht es um die **emotionale Stabilität**, welche etwas über die Widerstandsfähigkeit einer Person aussagt. Dieses Kapitel steht in engem Zusammenhang mit Kapitel 1, denn die drei Säulen „Innere Stabilität“, „Ambitionen“ und „Hindernisse“ entstehen aus den Elementen, die Thema dieses Kapitels sind. Die emotionale Stabilität eines Menschen kann durch interne oder externe Faktoren dauerhaft oder vorübergehend gestört werden, z.B. durch zu hohen Arbeitsdruck, zu viel Verantwortung, eine gestörte Familiensituation, usw.

Eine derartige **Störung** kann sich in Form eines **Bedürfnisses** („ich komme zu kurz“) oder in Form einer **Frustration** („es ist zu viel“) zeigen.

Die **Interpretation der Werte** ist individuell abhängig vom Gesamtbild. Bei einer Person stellt ein Wert von z.B. 45 bereits einen hohen Wert dar, wohingegen dies bei einer anderen Person ein niedriger Wert sein kann. Die Werte einer Person sind immer relativ und individuell. Relativ hohe Skalenwerte bei den Bedürfnissen bedeuten, dass der Aspekt für Sie wichtig ist. Ob ein Bedürfnis auch befriedigt wird, lässt sich nicht pauschal beantworten. Dazu ist auch auf die Frustrationen zu achten. Relativ hohe Frustrationswerte können Ihre Balance negativ beeinflussen.

24 Skalen, die Bedürfnisse und Frustrationen widerspiegeln

Grüne Skalen = Bedürfnisse

Rote Skalen = Frustrationen

Emotionale Stabilität hängt von äußeren und inneren Faktoren ab.

Störungen können in Bedürfnissen und Frustrationen sichtbar werden.

Werte sind immer relativ und individuell!

Kapitel 6: Ihre Bedürfnisse und Frustrationen

Hohe Skalenwerte bei den **Bedürfnissen** (grüne Skalen) bedeuten, dass der Aspekt **für Sie wichtig** ist. Ob ein Bedürfnis auch befriedigt wird, lässt sich nicht pauschal beantworten. Dazu ist auch auf die **Frustrationen** (rote Skalen) zu achten. **Hohe Frustrationswerte** können Ihre **Balance negativ beeinflussen**. Um so niedriger diese Skalenwerte sind, desto weniger Bedarf oder Frustration existiert.

Heteronom-statische Orientierung

1. Bedürfnis nach Harmonie; Frieden bewahren und eine Abneigung gegen Streit



2. Tagträumen, Bedürfnis nach mentaler Ruhe



3. Bedürfnis nach physischer oder psychischer Betäubung



4. Gezwungen aktiv; Angst, einen passiven Eindruck zu machen



5. Zurückhaltend und reserviert, Angst vor Bindung



6. Ständiger Zeitvertreib, ungern sitsitzen, Langeweile schwer ertragen



Autonom-statische Orientierung

7. Imponiergehabe, Bedürfnis, Eindruck zu machen; sich durch Wettbewerbsdrang präsentieren



8. Dominant, Bedürfnis nach Geltung; sich durch Profilierungsdrang darstellen



9. Eigenwillig, Bedürfnis, Recht zu bekommen; Selbstdarstellung durch Beharren auf Ihrer Meinung



10. Angst vor Abhängigkeit; streitbar sein, wenn die eigene Freiheit in Gefahr zu sein scheint



11. Beklommen, Angst vor Zwang; streitbar sein, wenn Verpflichtungen drohen



12. Unentschlossen, kommt schwer zum Ergebnis, Angst vor den Folgen einer Entscheidung



Kapitel 6: Ihre Bedürfnisse und Frustrationen (Fortsetzung)

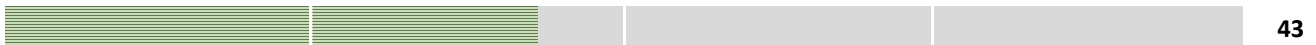
Hohe Skalenwerte bei den **Bedürfnissen** (grüne Skalen) bedeuten, dass der Aspekt **für Sie wichtig** ist. Ob ein Bedürfnis auch befriedigt wird, lässt sich nicht pauschal beantworten. Dazu ist auch auf die **Frustrationen** (rote Skalen) zu achten. **Hohe Frustrationswerte** können Ihre **Balance negativ beeinflussen**. Um so niedriger diese Skalenwerte sind, desto weniger Bedarf oder Frustration existiert.

Autonom-dynamische Orientierung

13. Lebensfreude und begeisterungsfähige Einstellung; Bedürfnis, alles intensiv zu erleben



14. Unternehmungslustig, ständig neue Initiativen beginnen; Zeigen selbst initiierten Tatendrangs



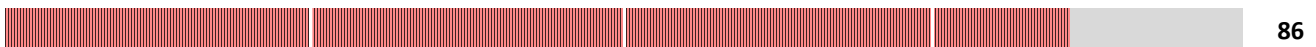
15. Spannung suchend, Bedürfnis nach ständig neuen Reizen, Adrenalin spüren



16. Erregt, schnell aufgeregt und ärgerlich, Angst vorm Rotwerden, schnell beleidigt sein



17. Machtlos, ohnmächtig, Angst vor Versagen und Unvermögen, Hoffnungslosigkeit empfinden



18. Gereizt, Angst vor Überreizung und Überlastung; Spannung und Hektik kaum aushalten



Heteronom-dynamische Orientierung

19. Chancen nutzend, Bedürfnis nach Zwanglosigkeit, geschickt Verpflichtungen ausweichen



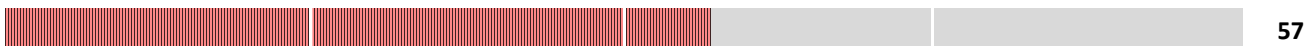
20. Abenteuerliebend, Bedürfnis nach Freiheit, die große Herausforderung erwarten



21. Suchen nach Identität und dem roten Faden im Leben; Bedürfnis nach Selbsterforschung



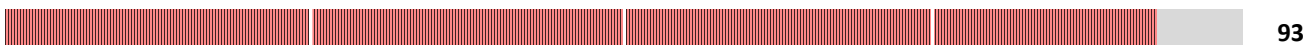
22. Bewahrung des Vertrauten; Angst, nicht mit Veränderungen schrittzuhalten



23. Festklammern an anderen, Angst vor Einsamkeit und nicht dazugehören



24. Bewahrend, Angst, bestehende Sicherheiten zu verlieren; Festklammern an Sicherheiten



Kapitel 7: Ihr Arbeitsstil

Mit welcher inneren Haltung Sie bevorzugt an Aufgaben herangehen

Ihr Arbeitsstil hat Einfluss auf die **Art und Weise, wie Sie mit an Ihnen herangetragenen Aufgaben umgehen**. Dabei beeinflussen i.d.R. Ihre Grundbedürfnisse (siehe Kapitel 5) die Ausprägung Ihres Arbeitsstils. So kann man bei einer dynamischen Orientierung eher eine tatkräftige Arbeitshaltung erwarten als bei einer statischen Orientierung.

Umwelteinflüsse

Natürlich hat auch die Umwelt, z.B. in Form von Schule, Arbeit, Eltern, Kollegen, etc. einen starken Einfluss auf den Arbeitsstil. Es kann sein, dass man sich für ein Arbeitsumfeld entscheidet, weil man es aus der Familiensituation heraus bereits kennt.

Wenn der Arbeitsstil nicht passt

Jedoch ist es auch möglich, dass der Arbeitsstil nicht durch die Grundbedürfnisse geprägt wurde und somit augenscheinlich weniger gut zu Ihnen passt. Ein Grund kann sein, dass man sich in seinem Arbeitsstil den Anforderungen einer Tätigkeit oder eines Berufes erfolgreich angepasst hat. Ein eigener Arbeitsstil wurde vielleicht nicht ausgiebig entwickelt oder wird nicht angewandt.

Der RAUEN Analyzer[®] bildet **vier Arbeitsstile** ab:

1. Tatkräftig-aktiver Arbeitsstil

(Am liebsten einfach sofort irgendwie loslegen)

2. Sorgfältig-abwägender Arbeitsstil

(Sich genau vorbereiten und mit anderen reflektieren)

3. Logisch-analytischer Arbeitsstil

(Eingehend verstehen wollen, systematisch vorgehen)

4. Praktisch-geschäftlicher Arbeitsstil

(Wenn ein Nutzen gesehen wird, dann wird losgelegt)

Oft beeinflussen die Grundbedürfnisse den Arbeitsstil.

Umwelteinflüsse wirken ebenfalls auf den Arbeitsstil.

Anpassung kann eine Ursache dafür sein, dass der Arbeitsstil nicht zu den eigenen Grundbedürfnissen passt.

Es wird zwischen vier verschiedenen Arbeitsstilen differenziert.

Kapitel 7: Ihr Arbeitsstil

Der Arbeitsstil bezieht sich auf die Art und Weise, wie Sie an (neue) Aufgaben bevorzugt herangehen. Es wird hier die **innere Haltung** zum jeweiligen Thema abgebildet, **NICHT die Fähigkeit**, es umzusetzen. Es werden vier verschiedene Arbeitsstile unterschieden. Das höchste Ergebnis entspricht dem Hauptstil. Für die Analyse ist zudem auch der zweithöchste Wert zu beachten. Es geht dabei um Relationen, nicht um absolute Werte.

1. Tatkräftig-aktiv

Ist spontan, aufmerksam im hier und jetzt, handelt intuitiv, kann schnell improvisieren, ist initiativ



Menschen mit einer Präferenz für diesen Stil zerbrechen sich über Risiken und Folgen in der Zukunft nicht den Kopf. Sie haben Mut, stehen gerne im Mittelpunkt des Interesses und legen ein enormes Improvisationstalent an den Tag.

2. Sorgfältig-abwägend

Plant und schätzt Risiken und Alternativen ab, ist vorsichtig, grübelnd, detailorientiert und präzise



Menschen mit einer Präferenz für diesen Stil gehen keine Risiken ein, die nicht vorher genau analysiert, begutachtet und abgewogen wurden. Ihre Arbeitsmethode ist planmäßig, akkurat, durchdacht und auf Details ausgerichtet.

3. Logisch-analytisch

Arbeitet systematisch, analysierend, wissenschaftlich-logisch, geht den Dingen auf den Grund



Menschen mit einer Präferenz für diesen Stil suchen konsequent Hintergrundinformationen. Auf logische, analytische und vor allem auch objektive Weise bestimmen sie die Gründe für Erfolg und Misserfolg des eigenen Handelns und von Prozessen. Sie erkennen Zusammenhänge und sind langfristig ausgerichtet.

4. Praktisch-geschäftlich

Ist strukturiert, effizient, zielorientiert auf Rendite und Wirkung ausgerichtet



Menschen mit einer Präferenz für diesen Stil sind außerordentlich wirkungsorientiert und haben einen Blick für den Nutzen von Geschäften und Handlungen. Im Vordergrund interessiert sie, dass Aufgaben erledigt werden. Dadurch können sie auf andere oftmals ziemlich „hart“ wirken.

„**Entdecker**“: Eine Kombination aus tatkräftig-aktivem und sorgfältig-abwägendem Stil entspricht einer kurzfristigen Ausrichtung in der Arbeitsmethode.

„**Denker**“: Die Kombination aus sorgfältig-abwägendem und logisch-analytischem Stil entspricht einer eher beobachtenden und rationalen Ausrichtung in der Arbeitsmethode.

„**Entscheider**“: Die Kombination aus logisch-analytischem und praktisch-geschäftlichem Stil entspricht einer langfristigen Ausrichtung in der Arbeitsmethode.

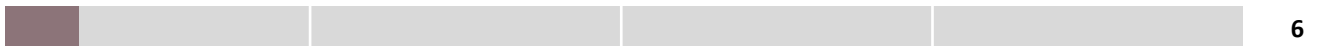
„**Macher**“: Eine Kombination aus tatkräftig-aktivem und praktisch-geschäftlichem Stil entspricht einer handlungsorientierten Ausrichtung in der Arbeitsmethode. Dies ist häufig bei kaufmännisch ausgerichteten Personen zu sehen.

Kapitel 8: Die Merkmale Ihres Arbeitsstils

Es wird hier die **innere Haltung** zum jeweiligen Thema abgebildet, **NICHT die Fähigkeit**, es umzusetzen. **Höhere Werte** (oberhalb von 66 %) deuten darauf hin, dass Sie das Merkmal leicht einsetzen können und mögen. **Niedrige Werte** (unterhalb von 33 %) sind Hinweise darauf, dass Sie ein Merkmal als anstrengend erleben oder es für Sie momentan keine Relevanz hat.

Merkmale des tatkräftig-aktiven Stils

1. Redefreudig, im Mittelpunkt stehen wollend



2. Intuitiv, durch Eingebung begreifend und fühlend



3. Impulsiv, ungestüm, sofort auf Impulse reagierend



Merkmale des sorgfältig-abwägenden Stils

4. Sorgfältig, aufmerksam und genau, präzise arbeitend



5. Detaillistisch, alle Einzelheiten untersuchend und beherrschen wollend



6. Risikoscheu, hin und her überlegen, nichts aufs Spiel setzen wollend



Merkmale des logisch-analytischen Stils

7. Analytisch, bis zum Kern untersuchend



8. Nüchtern objektiv, gefühls- und urteilsfrei betrachtend



9. Gesamtüberblick, auf die Grundzüge abstrahierend, Helikopterperspektive einnehmend



Merkmale des praktisch-geschäftlichen Stils

10. Streng pragmatisch, auf geschäftlichen Nutzen ausgerichtet, nicht von Emotionen abgelenkt



11. Geschäftlich zielorientiert, Blick für Wirkung und Rendite



12. Experimentierend, effektivere Verfahren ausprobierend



Kapitel 9: Ihr Kooperationsstil

Welche Rolle Sie gerne und bevorzugt in einem Team einnehmen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den einzelnen Kooperationsstilen. Jeder Kooperationsstil bezieht sich auf die Art und Weise, wie man sich in **Situationen der Zusammenarbeit** mit anderen in einem Team oder in Projekten verhält.

Der RAUEN Analyzer® unterscheidet die vier Stile **nachgiebig**, **führungsgebend**, **kontrollierend** und **begeisternd**.

Es gibt unterschiedliche **Kombinationen von Kooperationsstilen**. Die dahinterliegenden Theorien gehen davon aus, dass das „Funktionieren“ stark von verschiedenen Faktoren bestimmt wird. Unter **normalen Umständen** zeigt sich jemand häufig ganz anders, als unter erschwerten und **stressbelasteten** Umständen.

Kooperationsstile unter Stressbelastung

Wird eine Person mit einer Präferenz für einen **nachgiebigen** Kooperationsstil durch die Umstände blockiert, zeigt sie eine eher **passive** Einstellung, eine zu **große Verbundenheit** mit anderen und eine zu **große Nachgiebigkeit**. Wenn der **führungsgebende** Kooperationsstil gebremst wird oder unter großem Druck steht, zeigen sich **Vormachtdenken**, **Imponiergehabe** und **Dominanzverhalten**. Der **kontrollierende** Stil verschiebt sich zu einer **bewahrenden** und durch große **Bedenken** beschreibbaren Haltung. Der **begeisterungsfähige** Stil wird hingegen zu **informell** und **ungezwungen** und geht Verpflichtungen aus dem **Weg**.

Es werden vier Kooperationsstile unterschieden.

Unter Stress verändern sich die Kooperationsstile.

Grundhaltungen verstärken sich unter Stress bis zur Dysfunktionalität. Daher sind bei der Interpretation des Kooperationsstils immer die Stressfaktoren zu beachten.

Kapitel 9: Ihr Kooperationsstil

Der Kooperationsstil bezieht sich auf die Art und Weise, wie Sie sich in Situationen der Zusammenarbeit mit anderen in einem Team oder in Projekten verhalten. Es wird hier die **innere Haltung** zum jeweiligen Thema abgebildet, **NICHT die Fähigkeit**, es umzusetzen.

Es werden vier verschiedene Kooperationsstile unterschieden. Das höchste Ergebnis entspricht dem Hauptstil, also dem am häufigsten gezeigten und zu Ihnen am besten passenden Kooperationsverhalten. Es geht dabei um Relationen, nicht um absolute Werte.

1. Nachgiebig

Ist wohlwollend gegenüber anderen; bereit, anderen zu helfen und sie zu unterstützen



Menschen mit einer Präferenz für diesen Stil können geduldig zuhören und sich gut in andere hineinversetzen.

2. Führungsgebend

Ist entschlossenen, ausgeglichen, durchsetzungsstark und bodenständig



Menschen mit einer Präferenz für diesen Stil suchen Herausforderungen und sind bereit, dafür angemessene Risiken einzugehen.

3. Kontrollierend

Argumentiert sehr tatsachenbezogen und zeigt sich konservativ



Menschen mit einer Präferenz für diesen Stil sind anderen gegenüber meistens reserviert und nähern sich Dingen sehr gründlich und sorgfältig an.

4. Begeisternd

Ist lebendig und begeisterungsfähig; geht gern direkt an die Arbeit und probiert aus



Menschen mit einer Präferenz für diesen Stil verhalten sich anderen gegenüber enthusiastisch und wirken inspirierend.

Kapitel 10: Die Merkmale Ihres Kooperationsstils

Welche Merkmale des Kooperationsstils Sie leicht einsetzen können

Es wird hier die **innere Haltung** zum jeweiligen Thema abgebildet, **NICHT die Fähigkeit**, es umzusetzen. **Höhere Werte** (oberhalb von 66 %) deuten darauf hin, dass Sie das jeweilige Merkmal leicht einsetzen können. **Niedrige Werte** (unterhalb von 33 %) sind Hinweise darauf, dass ein Merkmal als anstrengend erlebt wird oder momentan keine Relevanz hat.

Merkmale des nachgiebigen Stils

1. Geduldig zuhörend und Aufmerksamkeit gebend



2. Anderen die Führung überlassend, bzw. aus der Hand gebend



3. Probleme umgehend, keine Konfrontation wagen



4. Spannung grundsätzlich vermeidend bzw. aus dem Weg gehend



Merkmale des führungsgebenden Stils

5. Die Führung übernehmend, die Initiative ergreifend



6. Objektiv und sachlich auftretend



7. Innere Sicherheit und Überlegenheit zeigend



8. Praktisch handelnd auftretend; in Krisen „das Sagen haben“



Kapitel 10: Die Merkmale Ihres Kooperationsstils (Fortsetzung)

Es gelten die Hinweise der vorigen Seite.

Sind in den 16 Merkmalen keine besonders großen oder kleinen Werte zu sehen, können die **relativen Unterschiede** betrachtet werden. Wo unterscheiden sich die Merkmalsausprägungen am deutlichsten? Sind Präferenzen erkennbar? Welche Merkmale verändern sich unter Stress?

Merkmale des kontrollierenden Stils

9. Eingehend untersuchend; im Detail einer Sache nachgehen



10. Diszipliniert, auf die Ordnung hinweisend



11. Rational denkend, mögliche Hindernisse vorab einkalkulierend



12. Festhaltend an und verweisend auf bestehende Sicherheiten, methodisch arbeitend



Merkmale des begeisternden Stils

13. Spontan agierend, unmittelbar auf Impulse reagierend



14. Begeistert, inspirierend für andere sein



15. Flexibel reagierend



16. Spannung und Veränderung suchend, innovativ arbeitend



Kapitel 11: Ihre Außenwirkung

Wie Sie von anderen wahrgenommen werden oder wahrgenommen werden möchten

Die Außenwirkung – Ihr nach außen sichtbares Verhalten – wird einerseits durch Ihre **persönlichen Eigenschaften** bestimmt, andererseits aber oft auch durch das, was **gesellschaftlich wünschenswert** erscheint.

Abhängig vom sozialen Umfeld können Werte links oder rechts von der Null-Linie erwünschter sein. Die Anpassung an gesellschaftliche Erwartungen erfordert dabei immer Ressourcen. Eine wichtige Frage ist daher, ob noch genügend **Ressourcen für die soziale Anpassung** vorhanden sind.

In stressreichen Phasen zeigen sich Verschiebungen der Merkmale aufgrund fehlender Ressourcen. Verändert sich die Außenwirkung, kann dies daher ein **Frühwarn-Signal** dafür sein, dass die persönlichen Ressourcen abnehmen.

Gerät eine Person **außer Balance**, zeigt sich dies in Veränderungen bei den Merkmalen der Außenwirkung. Es sind dann nicht mehr genügend Ressourcen vorhanden, durchgängig sozial erwünschtes Verhalten zu zeigen.

Bei einem Wert unter -60 % oder über +60 % (gestrichelte rote Linien) ist die Außenwirkung vermutlich **situationsunabhängig stabil**, egal wie viele Ressourcen aktuell vorhanden sind.

Liegen die Werte nahe an der Null-Linie, wird man von außen **situativ variabel** wahrgenommen werden. D.h. je nach Situation verändert sich die Außenwirkung. Man ist in der Lage, sich situativ flexibel zu verhalten bzw. zu wirken.

In der Skala „**pessimistisch – optimistisch**“ (Nr. 20) sollten die Werte möglichst im grünen Bereich (d.h. auf der optimistischen Seite) liegen. Es handelt sich dabei um einen übergeordneten Punkt, der wichtig ist.

Außenwirkung =
persönliche Eigenschaften
+
soziale Erwünschtheit

Sind genügend Ressourcen
vorhanden?

Zu großer Stress zeigt sich
früh in Veränderungen der
Auswirkung.

Ungenügende Balance zeigt
sich in der Außenwirkung.

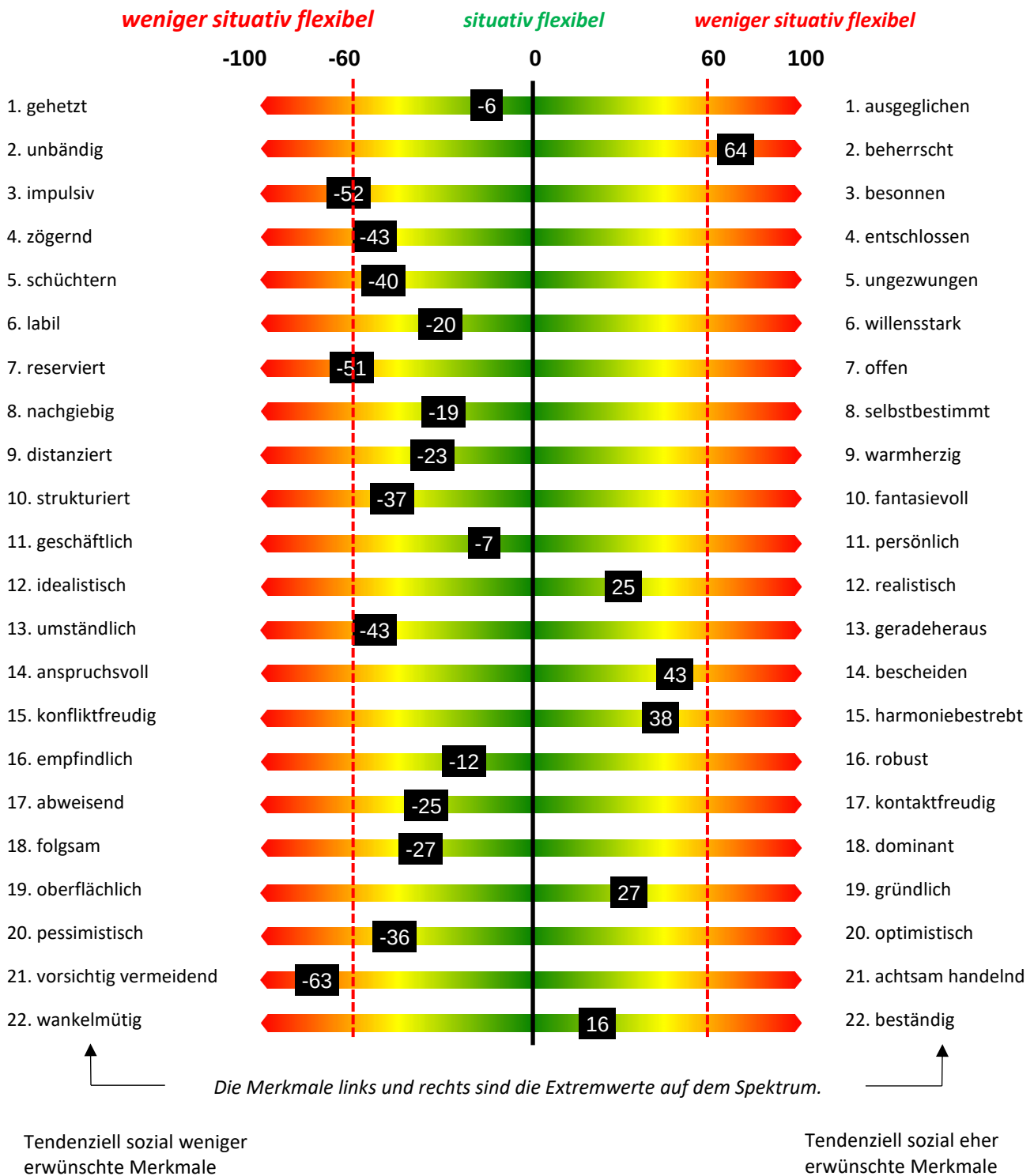
Ab 60 % werden unabhängig
von der Situation bestimmte
Merkmale gezeigt.

Werte nahe der Null-Linie =
Außenwirkung ist je nach
Situation unterschiedlich.

Eine optimistische
Außenwirkung ist wichtig.

Kapitel 11: Ihre Außenwirkung

Wie Sie von anderen wahrgenommen werden oder wahrgenommen werden möchten



Dashboard: Ihre Ergebnisse im Überblick

