

Persönliche Einschätzung der eigenen begrenzenden Muster

Tabelle zum Ausfüllen ab Zeile 5, davor Beispiele, wie dies aussehen kann.

Beschreibung des Musters (Kontext, in dem Ihr Denken, Handeln oder Fühlen Sie begrenzt)	Beschreibung der Stärke(n) (Kontext, in dem das Denken, Handeln oder Fühlen Ihnen hilft)	Ideen, wie Sie sich von der Dominanz des Musters befreien können
Beispiel 1: Ich fühle mich oft unter Druck.	Ich nehme Dinge sehr ernst, bin gewissenhaft.	Priorisieren; die Konsequenzen meiner Haltung reflektieren.
Beispiel 2: Ich zögere, wenn eine Entscheidung zu treffen ist.	Ich ziehe alle Sichtweisen in Betracht.	Ich beauftrage jemanden im Team, mich zu drängen, wenn es Zeit für eine Entscheidung ist.
Beispiel 3: Ich denke generell, dass eine Führungskraft ihrem Team Dinge zu erklären hat.	Ich habe viel Erfahrung, eine feste Sichtweise und Verantwortungsgefühl.	Fragetechniken mehr nutzen, mich daran erinnern, dass ich nur wachsen kann, wenn meine Mitarbeitenden auch wachsen.
Beispiel 4: Ich tendiere zum Multitasking: Während eines Meetings tue ich auch andere Dinge.	Ich versuche, effizient zu sein. Ich hasse es, Zeit zu verschwenden.	Reflektieren, dass Multitasking mich ineffektiver macht; gegen nutzlose Meetings Einspruch erheben.
Ich habe das Gefühl, beweisen zu müssen, dass ich es besser weiß – oder zumindest, dass ich glaube, es besser zu wissen, auch wenn ich es nicht sage.		
Ich verteidige meine Sicht und kritisiere die anderer.		
Wenn Dinge nicht klar sind, auch in selbstorganisierten Teams, werde ich unruhig und emotional negativ.		
Wenn man mich auffordert, mich für Neues zu begeistern, spüre ich zunächst Widerstand.		
Wenn das Team eine neue Richtung einschlagen will, weise ich vor Allem auf die Risiken hin.		
Ich neige dazu, das zu tun was andere wollen, egal, wie es mir dabei geht und ob es in meiner Verantwortung steht.		

Ich versuche zu verstehen, was Menschen antreibt, damit ich es ihnen recht machen kann.		
Ich fühle mich oft unter Druck.		
Ich glaube: Wenn ich meine Gefühle ausdrücke, werde ich verletzt oder zurückgewiesen.		
Ich neige dazu, Dinge aufzuschieben.		
Ich habe den Anspruch, alles perfekt zu machen.		
Ich habe das Gefühl, dass Leute mich im Visier haben und darauf warten, dass ich einen Fehler mache.		
Ich zögere, bevor ich mein Wissen mit anderen teile.		
Ich neige dazu, andere um Hilfe bei meinen Problemen zu bitten.		
Allein stehe ich besser da.		
Ich denke immer, dass ich nicht jemand bin, der aus sich herausgeht, und warte, bis andere das Gespräch eröffnen.		
Auch wenn es dazu führt, dass ich überlastet bin: Ich kann nicht nein sagen.		

Ich vermeide es, Menschen vor den Kopf zu stoßen, egal, was sie mir angetan haben.		
Ich habe den Anspruch, die Antwort auf alle Fragen (meiner Mitarbeitenden) zu haben.		
Im Allgemeinen denke ich: Eine Führungskraft sollte an den Schwächen der Teammitglieder arbeiten.		
Ich denke, eine Führungskraft sollte schnelle Urteile fällen können.		
Ich denke, dass eine Führungskraft Fehler vermeiden können sollte.		
Ich denke, dass eine Führungskraft die Arbeit der Mitarbeitenden kontrollieren sollte.		
Ich denke, dass eine Führungskraft gerecht sein und ihre Mitarbeitenden gleich behandeln sollte.		
Ich denke, eine Führungskraft muss ihre Mitarbeiter irgendwie motivieren.		
Ich denke, dass eine Führungskraft ihre Emotionen aus dem Geschäft heraushalten sollte.		
Ich denke, eine Führungskraft sollte manchmal ihre Überlegenheit in fachlichen Fragen demonstrieren.		
Ich denke, ein Team sollte i. d. R. rationale Entscheidungen treffen.		

Ich denke, dass Gefühle etwas Persönliches sind und nie offen zur Schau gestellt werden sollten.		
Wenn ich mich verpflichtet fühle, etwas zu tun, fühle ich mich eingeengt, kontrolliert oder gefangen.		
Wenn etwas Neues ansteht, bin ich immer sofort dabei und hänge andere auch schon mal ab.		
Wenn ich bekomme was ich will, habe ich hinterher das Gefühl, etwas „zurückzahlen“ zu müssen.		
Ich denke, ich bin der/die Beste.		
Ich neige zum „Ja, aber ...“		
Ich tendiere dazu, zu denken/ sagen: „Wenn doch nur ...“		
Ich tendiere dazu, zu denken/ sagen: „Wenn X nicht wäre, dann wäre ich schon ...“		
Wenn meine Arbeitslast größer wird, beschleunige ich/ fühle ich sofort mehr Druck.		
Ich neige zur Konfliktvermeidung.		
Ich fokussiere mich auf das Negative („das Glas ist halb leer“).		

<p>Ich fokussiere mich auf das Positive – und bin vielleicht manchmal unrealistisch („das Glas ist halb voll“).</p>		
<p>Wenn ich erfolgreich bin, spiele ich es herunter.</p>		
<p>Angeichts von Neuem und Veränderungen denke ich: „Das lieber nicht riskieren“, sage aber nichts.</p>		
<p>Ich gebe meine Fehler lieber nicht zu.</p>		
<p>„Mein Gedächtnis ist besser als Deins“, ist ein Gedanke, den ich regelmäßig habe.</p>		
<p>Ich will mich für Unrecht revanchieren, wenn auch nur im Kopf.</p>		
<p>Ich ärgere mich/werde ungeduldig, wenn ich in langen Schlangen anstehe.</p>		
<p>Ich höre nicht gern schlechte Nachrichten.</p>		
<p>Ich denke oft, dass die Dinge anders sein sollten.</p>		
<p>„Ich habe keine Zeit“, ist ein Gedanke, den ich öfter habe.</p>		
<p>Ich tendiere zum Multitasking.</p>		

Wenn ich nichts zu tun habe werde ich nervös.		
Ich kann es nicht aushalten, wenn andere langsam sind.		
Meine innere Reaktion auf Ideen und Meinungen anderer ist oft: „Das geht nicht“.		
Wenn mich jemand um einen Gefallen bittet, ist mein erster innerer Impuls oft: „Nein“.		
Wenn mich jemand um einen Gefallen bittet, ist mein erster innerer Impuls oft: „Das muss ich tun“.		