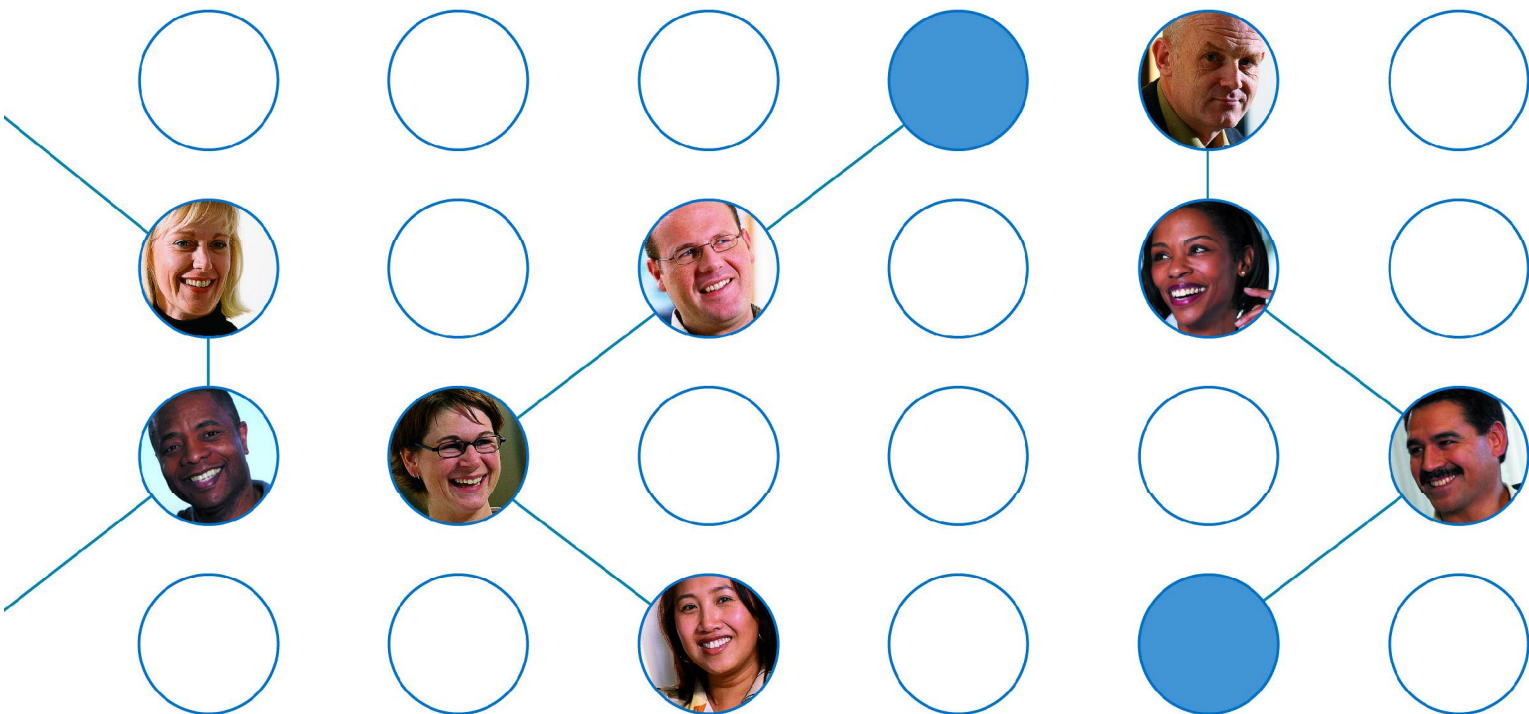




Klassisch 1.0

Persönlichkeits Profil ® 2800



Max Mustermann

02.11.2010

Dieser Bericht wurde für Sie angefertigt von:

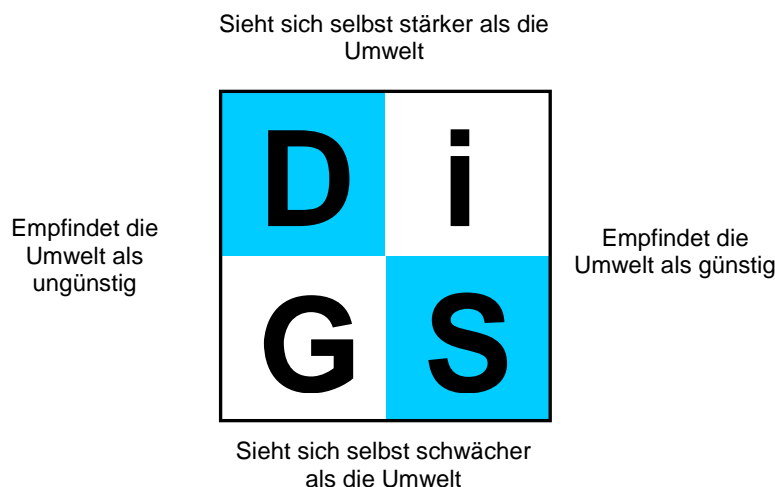
KommVentus
Thorsten Schildt
Altmanns Knapp 6
49545 Tecklenburg
Tel 05482 - 9267818
schildt@kommventus.de

Das DiSG Modell

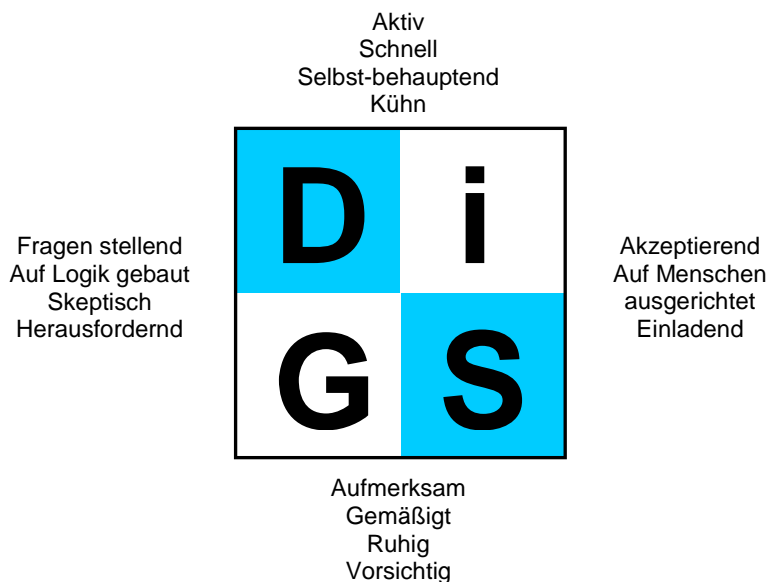
DiSG Klassisch 1.0

DiSG Klassisch beruht auf einem vier-quadratischen Modell, welches vier menschliche Verhaltensdimensionen (Dominant, Initiativ, Stetig, und Gewissenhaft) mit Verlässlichkeit beschreibt. Manche Menschen fallen in eine der Dimensionen, manche Menschen fallen in zwei der Dimensionen, und einige Menschen fallen vielleicht sogar in drei der Dimensionen.

Wie unterscheidet sich Ihr DiSG Typ von den anderen DiSG Typen? Welche Ähnlichkeiten hat Ihr DiSG Typ mit den anderen? Die folgende Erklärung des DiSG Modells wird Ihnen helfen, diese wichtigen Fragen zu beantworten. In dem unterhalb abgebildeten Quadrat teilt jede der DiSG Dimension Eigenschaften mit den anschließenden DiSG Dimensionen. Wie Sie sehen, neigen die C und S Dimensionen dazu, sich schwächer als ihre Umwelt zu sehen. Das heißt, sie passen sich lieber an ihre Umwelt an, weil sie ihrer Meinung nach wenig Kontrolle über die Umwelt haben. Andererseits neigen Personen in den D und i Dimensionen dazu, sich stärker als ihre Umwelt zu sehen. Deshalb behaupten sie sich mehr, weil sie ihrer Meinung nach Kontrolle über die Umwelt ausüben können. Zusätzlich empfinden Personen in den D und G Dimensionen ihre Umwelt als ungünstig (oder abweisend und widerstandsvoll); Personen in den i und S Dimensionen empfinden Ihre Umwelt als günstig (oder willkommend und hilfreich).



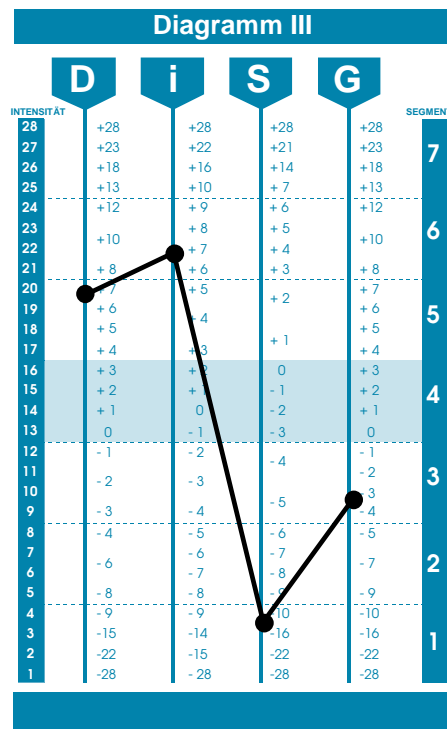
Die folgende Abbildung erklärt das DiSG Modell etwas ausführlicher. Es beschreibt die vier Dimensionen in einer anschaulichen und verhaltensbezogenen Weise. Sie werden sicher bemerken, daß die G und S Dimensionen nachdenkliche und gemäßigte Verhaltenstendenzen zeigen; die D und i Dimensionen zeigen eher aktive und schnellere Verhaltenstendenzen. Zusätzlich neigen Personen mit D oder G dazu, Fragen zu stellen und auf Logik aufzubauen, aber Personen mit i oder S neigen dazu, alles mehr zu akzeptieren und menschenfreundlich zu sein.



Ihr persönliches DiSG Verhaltensprofil

DiSG Klassisch 1.0

Vier Elemente in diesem Verhaltensprofil werden dazu dienen, Ihnen Ihr Verhalten und das Verhalten anderer verständlich zu machen: Ihr DiSG Persönlichkeitsprofil, Ihre höchste DiSG Verhaltensdimension, Ihr Intensitäts Index, und Ihr Klassisches Verhaltensmuster (DiSG Typ).



Ihr DiSG Persönlichkeitsprofil

Das oben abgebildete Diagramm beschreibt auf Grund Ihrer Antworten, wie stark Sie jede Dimension einsetzen. Die Kurvenpunkte über dem schattierten Bereich kennzeichnen diejenigen Verhaltensdimensionen, die Sie meistens betonen; die Kurvenpunkte unterhalb kennzeichnen diejenigen, die Sie am wenigsten betonen. Die meisten Menschen setzen jedoch im Laufe eines Tages teilweise alle vier Verhaltensdimensionen ein.

Ihre höchste DiSG Verhaltenstendenz: **Initiativ (i)**

Ihre höchste Verhaltenstendenz, auf Grund Ihrer Antworten, ist **Initiativ (i)**. Bitte lesen Sie mehr darüber auf Seite 4. Falls Sie mehr als eine Verhaltenstendenz oberhalb des schattierten Bereichs haben, ist Ihr Verhalten auch von einer sekundären Tendenz gekennzeichnet.

Ihr Intensitäts Index

Die Wertespalte auf der linken Seite Ihres Diagramms zeigt die Ausmaße, die jede Ihrer Verhaltenstendenzen umfasst. Die Intensitätsstufe 28 ist am höchsten; die Stufe 1 ist am niedrigsten. Der Intensitätsindex auf Seite 5 ermöglicht Ihnen, jede Ihrer DiSG Verhaltenstendenzen getrennt anzusehen, und dann besser zu verstehen, wie andere Menschen Ihr Verhalten beschreiben.

Ihr DiSG Typ: Verhaltensmuster des Überzeugers

Ihr „DiSG Typ“, Verhaltensmuster des Überzeugers, wird auf Seite 6 ausführlich beschrieben. Es gibt 15 DiSG Typen, mit denen das Verhalten von Menschen durch eine bestimmte Zusammensetzung der vier DiSG Verhaltensdimensionen beschrieben werden kann. Die DiSG Typen basieren auf dem Diagramm, das sich aus der Anordnung der hohen und niederen Punktzahlen aller vier Verhaltensdimensionen ergibt. Die Komplexität und Feinheit Ihres Verhaltensmusters wird somit gut dargestellt. Um sich selbst und andere besser verstehen zu können, lesen Sie bitte Ihr Verhaltensmuster und machen Sie sich mit allen 15 DiSG Typen auf Seiten 7 bis 14 bekannt.

Ihre höchste DiSG Verhaltenstendenz

DiSG Klassisch 1.0

Das schattierte Quadrat in der folgenden Tabelle beschreibt Ihre am höchsten ausgeprägte DiSG Verhaltenstendenz. Bitte lesen Sie diese Beschreibung gut durch, und unterstreichen Sie diejenigen Aussagen, die Sie treffend beschreiben. Dann streichen Sie bitte diejenigen durch, die Sie nicht für richtig halten. Wie erwähnt, ist es durchaus möglich, daß Sie mehr als eine hohe Verhaltenstendenz haben. Lesen Sie dann bitte auch über diese weiteren Verhaltenstendenzen nach, ebenso wie über die Verhaltenstendenzen, die nicht für Sie zutreffen, damit Sie andere Menschen besser verstehen.

D DOMINANT	i INITIATIV
<p>Schwerpunkt: durch Überwindung von Widerständen die Umwelt formen, um Ziele zu erreichen.</p> <p>BESCHREIBUNG Die Verhaltenstendenzen dieser Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> erzielt sofortige Ergebnisse ergreift Maßnahmen nimmt Herausforderungen an trifft schnelle Entscheidungen stellt den Status quo in Frage übernimmt das Kommando wird mit Schwierigkeiten fertig löst Probleme <p>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> Macht und Autorität Ansehen und Herausforderung die Gelegenheit für persönliche Leistungen ein umfangreiches Betätigungsfeld direkte Antworten Aufstiegsmöglichkeiten wenig Kontrolle und Beaufsichtigung viele neue und abwechslungsreiche Aufgaben <p>HANDLUNGSPLAN Diese Person benötigt andere, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> das Für und Wider abwägen Risiken berechnen mit Vorsicht handeln eine berechenbare Umwelt gestalten Grundlagen erforschen vor Entscheidungen überlegen Bedürfnisse anderer erkennen <p>Diese Person wird effektiver durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> das Zuweisen schwieriger Aufgaben die Einsicht, daß andere Menschen nötig sind Vorgehensweisen, die auf praktischer Erfahrung beruhen gelegentliches Aufrütteln Identifikation mit einer Gruppe die Grundlage für Entscheidungen vermitteln ein Bewußtsein für die Abgrenzung von Zuständigkeitsbereichen ein ausgeglichenes Arbeitstempo und mehr Entspannung 	<p>Schwerpunkt: formt die Umwelt durch Beeinflussung oder Überzeugung anderer.</p> <p>BESCHREIBUNG Die Verhaltenstendenzen dieser Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> knüpft Kontakte macht einen guten Eindruck drückt sich klar aus schafft eine motivierende Umwelt regt Begeisterung an unterhaltsam mit anderen betrachtet Menschen und Situationen mit Optimismus nimmt gern an Gruppenarbeit teil <p>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beliebtheit, gesellschaftliches Ansehen öffentliche Anerkennung von Fähigkeiten freie Meinungsäußerung gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit demokratische Beziehungen Freiheit von Detailarbeit und Kontrolle die Gelegenheit, Vorschläge auszusprechen Schulung und Beratung günstige Arbeitsbedingungen <p>HANDLUNGSPLAN Diese Person benötigt andere, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> sich auf eine Aufgabe konzentrieren Fakten suchen direkt und offen sprechen Aufrichtigkeit respektieren systematische Vorgehensweisen entwickeln lieber mit Dingen als mit Menschen handeln logisch handeln Ihre Handlungen bis zum Ende verfolgen <p>Diese Person wird effektiver durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zeitkontrolle, wenn D oder S niedrig ist objektive Entscheidungsfindung Leitung anderer durch Mitbestimmung mehr realistische Einschätzung anderer einhalten von Prioritäten und Terminen entschlosseneres Auftreten anderen gegenüber, wenn D niedrig ist.
G GEWISSENHAFT	S STETIG
<p>Schwerpunkt: gewissenhaftes Arbeiten innerhalb von bewährten Arbeitsvorgängen, um beste Qualität und Genauigkeit zu sichern.</p> <p>BESCHREIBUNG Die Verhaltenstendenzen dieser Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> folgt Anweisungen und hält sich an Normen konzentriert sich auf wichtige Details denkt analytisch, wiegt das Für und Wider ab geht diplomatisch mit anderen um begegnet Konflikten gefühlvoll oder indirekt überprüft auf Genauigkeit analysiert seine Leistung kritisch handelt systematisch <p>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> klar definierte Leistungserwartungen Wert auf Qualität und Genauigkeit zurückhaltende, geschäftsmäßige Atmosphäre Gelegenheit, Fachwissen zu zeigen Kontrolle über die Faktoren, die seine Leistung beeinflussen die Möglichkeit „warum“ zu fragen Anerkennung für besondere Fähigkeiten und Leistungen <p>HANDLUNGSPLAN Diese Person benötigt andere, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> wichtige Aufgaben delegieren schnell Entscheidungen treffen Richtlinien nur zur Orientierung verwenden mit der Opposition Kompromisse schließen unpopuläre Standpunkte zum Ausdruck bringen Diskussionen anregen und leiten Teamwork fördern <p>Diese Person wird effektiver durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> sorgfältiges Planen genaue Aufgabenbeschreibung und Zielsetzung regelmäßige Leistungsbewertung gezieltes Leistungsfeedback den Wert eines Menschen so zu schätzen wie seine Leistungen mehr Toleranz in Konfliktsituationen 	<p>Schwerpunkt: durch Zusammenarbeit mit anderen in gegebenen Umständen eine Aufgabe auszuführen</p> <p>BESCHREIBUNG Die Verhaltenstendenzen dieser Person:</p> <ul style="list-style-type: none"> stetiger und verlässlicher Arbeitsvorgang ist geduldig entwickelt spezialisierte Fähigkeiten hilft anderen zeigt Treue ist ein guter Zuhörer kann gut mit aufgeregten Leuten umgehen schafft ein stabiles, harmonisches Arbeitsumfeld <p>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> der Status quo wird aufrechterhalten, solange es keine wichtigen Gründe zur Änderung gibt vorhersehbare Arbeitsabläufe Lob für geleistete Arbeit minimale Einschränkung des Privatlebens durch den Beruf echte Anerkennung Identifikation mit einer Gruppe standardisierte Vorgehensweisen wenig Konflikte <p>HANDLUNGSPLAN Diese Person benötigt andere, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> schnell auf unerwartete Änderungen reagieren auf die Herausforderungen angenommener Aufgaben zusteuern mehr als eine Aufgabe gleichzeitig erledigen können für sich selbst werben auf andere Druck ausüben sich in einem unberechenbaren Umfeld wohl fühlen Prioritäten setzen eine flexible Arbeitsweise haben <p>Diese Person wird effektiver durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung auf Veränderungen Bestätigung des eigenen Wertes erkennen wie die eigene Arbeit zum Gesamterfolg beiträgt aufrichtige Arbeitskollegen mit ähnlichen Fähigkeiten Richtlinien für die Durchführung von Aufgaben Förderung der Kreativität

Ihr Intensitäts Index

DiSG Klassisch 1.0

Die folgende Tabelle nennt 28 Adjektive für jede der Verhaltenstendenzen D, i, S, und G. Aufgrund Ihrer Punktzahlen für jede dieser Tendenzen, haben wir eine Gruppe von Adjektiven in jeder Spalte markiert, die Ihr typisches Verhalten in einer jeweiligen Situation beschreiben. Bitte überprüfen Sie Ihre Liste und markieren die Begriffe, die Sie gut beschreiben und kreuzen diejenigen aus, die nicht auf Sie passen.

D	i	S	G
28 egozentrisch	28 enthusiastisch	28 passiv	28 perfektionistisch
27 direkt	27 gesellig	27 geduldig	27 genau
26 wagemutig	26 überzeugend	26 loyal	26 wahrheitssuchend
25 herrisch	25 impulsiv	25 voraussagbar	25 diplomatisch
24 anspruchsvoll	24 emotional	24 teamfähig	24 systematisch
23 energisch	23 selbstfördernd	23 heiter	23 konventionell
22 risikofreudig	22 vertrauensvoll	22 besitzergreifend	22 höflich
21 abenteuerlustig	21 einflußreich	21 selbstgefällig	21 sorgfältig
20 entschlußfreudig	20 nett	20 inaktiv	20 beherrscht
19 wißbegierig	19 gesellig	19 entspannt	19 hat hohe Standards
18 selbstsicher	18 großzügig	18 unaufdringlich	18 analytisch
17 wettbewerbsorientiert	17 ausgeglichen	17 besonnen	17 feinfühlig
16 schnell	16 charmant	16 liebenswürdig	16 gereift
15 selbständig	15 zuversichtlich	15 beständig	15 ausweichend
14 geht kalkulierbares Risiko ein	14 überzeugend	14 beweglich	14 sich selbst treu
13 selbstkritisch	13 abwartend	13 kontaktfreudig	13 selbstgerecht
12 bescheiden	12 urteilsfähig	12 aufmerksam	12 rechthaberisch
11 zurückhaltend	11 nachdenklich	11 eifrig	11 beharrlich
10 realistisch	10 sachlich	10 kritisch	10 unabhängig
9 abwägend	9 logisch	9 unzufrieden	9 unbeugsam
8 sanftmütig	8 kontrolliert	8 unruhig	8 standhaft
7 konservativ	7 zurückhaltend	7 ungestüm	7 hartnäckig
6 friedlich	6 misstrauisch	6 rastlos	6 willkürlich
5 milde	5 pessimistisch	5 flexibel	5 rebellisch
4 ruhig	4 distanziert	4 krittelig	4 trotzig
3 unsicher	3 zurückgezogen	3 spontan	3 starrsinnig
2 abhängig	2 gehemmt	2 frustriert durch Status quo	2 taktlos
1 anspruchslos	1 verschwiegen	1 aktiv	1 sarkastisch

Ihr Klassisches Verhaltensmuster (DiSG Typ)

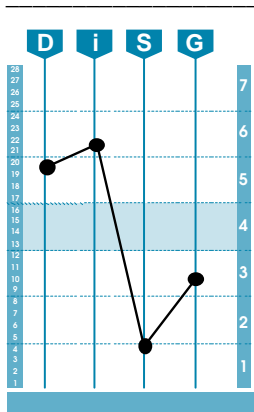
DiSG Klassisch 1.0

Menschen, Gefühle und Verhaltensweisen sind komplex, und wir können davon ausgehen, daß jeder Mensch alle vier Verhaltenstendenzen in einem gewissen Ausmaß benutzt.

Das Diagramm, welches sich durch die Anordnung der 4 Punktzahlen ergibt, erstellt für jede Kombination ein bestimmtes Verhaltensprofil. Durch unsere Forschung identifizierten wir 15 einzigartige, häufig auftretende Verhaltensmuster. Mit Hilfe von weiterer theoretischer und praktischer Forschungsarbeit wurde eine Beschreibung von jedem dieser Verhaltensmuster erstellt, damit Menschen sich selbst besser verstehen, und Ihre Verhaltensweisen besser beschreiben können.

Ihr Klassisches Verhaltensmuster (DiSG Typ) ist das **Verhaltensmuster des Überzeugers**. Bitte lesen Sie die folgende Beschreibung. Verbringen Sie einen Moment damit, Ihr Klassisches Verhaltensmuster in derselben Art und Weise zu personalisieren, in der Sie die Verhaltenstendenzen sich selbst angepasst haben. Unterstreichen Sie die Aussagen, die auf Sie zutreffen, und kreuzen diejenigen aus, die nicht auf Sie zutreffen.

Verhaltensmuster des Überzeugers



Grundtendenz: vertraut anderen; ist begeisterungsfähig

Ziel: Autorität und Prestige; Statussymbole

Bewertet andere: auf Grund ihrer Wortgewandtheit und Flexibilität

Beeinflusst andere: durch Freundlichkeit, Offenheit; Wortgewandtheit

Beitrag/Wert für die Organisation: ein guter Verkäufer, kann Verträge abschließen; delegiert Verantwortung; ist gelassen und zuversichtlich

Überbetonung: Begeisterungsfähigkeit; sein Geschick als Verkäufer; Optimismus

Unter Druck: wird unentschieden und kann leicht überredet werden; bringt Sachen in Ordnung, um sich ins gute Licht zu rücken

Ängste: Unveränderliche Umwelt; komplexe Beziehungen

Würde effektiver durch mehr: herausfordernde Aufgaben; Aufmerksamkeit auf Aufgabenleistungen und wichtige Details; objektive Datenanalyse

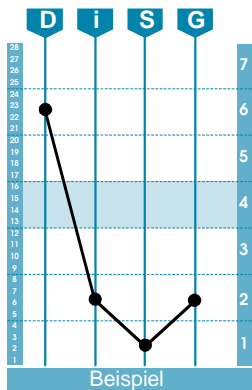
Als Überzeuger arbeiten Sie mit anderen zusammen. Sie legen Wert auf Freundlichkeit, wollen aber dennoch Ihre eigenen Ziele anstreben. Sie sind offenherzig, interessieren sich für andere und haben die Fähigkeit, den Respekt und das Vertrauen verschiedener Menschen zu gewinnen. Sie können andere beeindrucken, sie in Ihren Gedankenkreis ziehen, und sie dann als Kunden oder Freunde behalten. Diese Fähigkeit kommt Ihnen sehr zur Hilfe, wenn es darauf ankommt sich selbst und Ihre Ideen zu verkaufen, um eine Führungsposition zu erlangen.

Sie können sich am besten entfalten, wenn Sie mit anderen zusammenarbeiten, herausfordernde Aufgaben zugewiesen bekommen und vielfältige, flexible Arbeit haben. Sie suchen gerne Aufgaben die Ihnen Gelegenheit geben, sich ins rechte Licht zu rücken. Da Sie eine von Natur aus positive Lebenseinstellung haben, beurteilen Sie oft Resultate und das Potential von etwas zu optimistisch. Sie neigen auch dazu, Ihre Fähigkeit andere zu ändern zu hoch einzuschätzen.

Während Sie sich von Routinearbeiten und Reglementierung zu befreien suchen, möchten Sie gleichzeitig mit regelmäßigen, analytischen Daten versorgt werden. Sobald Ihnen die Bedeutung von „Nebensächlichkeiten“ klar wird, kann diese Information Ihnen behilflich sein, Ihre Begeisterung mit einer realistischen Einschätzung der Situation auszugleichen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Beschreibungen der 15 Klassischen DiSG Verhaltensmuster. Es wird anregend und nützlich für Sie sein, sie zu lesen, damit Sie ein besseres Verständnis für die vielfältigen Verhaltensweisen anderer Menschen entwickeln. Diese wertvolle Erkenntnis wird Ihnen helfen, Gleichheiten und Unterschiede wahrzunehmen und zu schätzen, und Ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern.

Verhaltensmuster des Entwicklers



Grundtendenz: darauf bedacht, seine persönlichen Bedürfnisse zu befriedigen

Ziel: neue Möglichkeiten

Bewertet andere: aufgrund ihrer Fähigkeit, seine persönlichen Maßstäbe zu erreichen

Beeinflusst andere: durch Problemlösungen projiziert er sein persönliches Machtgefühl auf andere

Beitrag/Wert für die Organisation: schiebt Verantwortung nicht auf andere ab; sucht nach neuen oder innovativen Problemlösungen

Überbetonung: kontrolliert andere Menschen und Situationen, um seine eigenen Ergebnisse zu erzielen.

Unter Druck: arbeitet als Einzelgänger, um seine Aufgaben zu vervollständigen; wird streitsüchtig, wenn seine Individualität bedroht ist oder wenn er die Gelegenheit zu Herausforderungen verliert

Ängste: Langeweile, nicht Herr der Lage zu sein

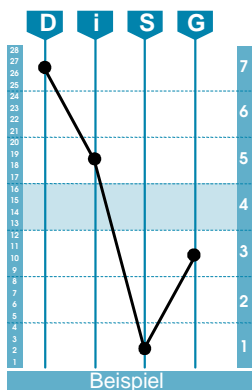
Würde effektiver durch mehr: Geduld, Einfühlungsvermögen; Anteilnahme und Zusammenarbeit; Durchhaltevermögen und Aufmerksamkeit auf Qualitätskontrolle

Der Entwickler neigt dazu, ein willensstarker Individualist zu sein, ständig auf der Suche nach Neuem. Er ist ein unabhängiger, selbstverlässlicher Denker, und findet am liebsten seine eigenen Lösungen. Weil er ziemlich unabhängig vom Gruppeneinfluß ist, fällt es ihm leicht, Konventionen zu umgehen und seine eigenen, innovativen Lösungen zu finden.

Obwohl der Entwickler meistens mit direktem, willensstarken Verhandeln vorgeht, kann er ebenso gut Menschen und Situationen geschickt manipulieren. Wenn es nötig ist, daß er in Zusammenarbeit mit anderen seine Individualität einschränken muß, dann kommt es leicht zum Streit. Er verfolgt seine Ziele hartnäckig und räumt alle Widerstände zum Erfolg aus dem Weg. Darüber hinaus erwartet er viel von anderen und neigt zur Kritik, wenn seine Maßstäbe nicht erreicht werden.

Seine eigenen Ziele sind sein größtes Interesse. Gelegenheiten zur Beförderung und zu Herausforderungen sind dem Entwickler wichtig. Weil er so zielorientiert ist, neigt er zu geringem Einfühlungsvermögen oder wird von anderen als gefühllos angesehen.

Verhaltensmuster des Ergebnis-orientierten Menschen



Grundtendenz: äußert seine Ich-Stärke; stellt rohen Individualismus zur Schau

Ziel: Dominanz und Unabhängigkeit

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit, eine Aufgabe schnell zu erledigen

Beeinflusst andere: durch Charakterstärke und Beharrlichkeit

Beitrag/Wert für die Organisation: Beharrlichkeit; Ausdauer

Überbetonung: Ungeduld; Gewinner /Verlierer Denken bei Konkurrenz

Unter Druck: wird kritisch und sucht Fehler; weigert sich, im Team zu arbeiten; kann Grenzen überschreiten

Ängste: von anderen ausgenutzt zu werden; Trägheit, besonders mit Aufgaben; ein leichtes Opfer zu sein

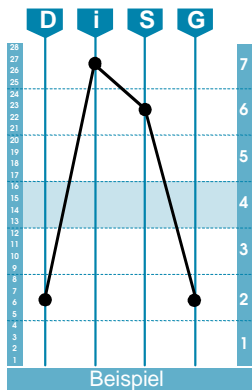
Würde effektiver durch mehr: Folgerungen erklären; beim Zielsetzen und Problemlösen Berücksichtigung der Anschauung und Ideen anderer; echte Besorgnis für andere; Geduld und Bescheidenheit

Der Ergebnis-orientierte Mensch tritt mit viel Selbstvertrauen auf, was von manchen als Arroganz interpretiert werden kann. Er sucht immer nach Möglichkeiten, seine Zielstrebigkeit auf die Probe zu stellen und zu entwickeln. Er liebt schwierige Aufgaben, Konkurrenz, einzigartige Aufträge, und „wichtige“ Positionen. Er greift Verantwortungen mit Selbstgefälligkeit an, und zeigt Selbstzufriedenheit, wenn alles erledigt ist.

Der Ergebnis-orientierte Mensch geht Einschränkungen, wie direkter Kontrolle, zeitraubenden Detailarbeiten, und Routineaufgaben aus dem Weg. Seine direkte und manchmal barsche Handlungsweise macht den Umgang mit anderen etwas schwierig. Er schätzt seine Unabhängigkeit und neigt zur Ungeduld, wenn er innerhalb einer Gruppe funktionieren muß. Obwohl er am liebsten alleine arbeitet, überzeugt er manchmal andere, ihm zu helfen, besonders wenn es um Routineaufgaben geht.

Der Ergebnis-orientierte Mensch denkt rasch, und ist kritisch und ungeduldig mit denen, die seinem Tempo nicht folgen. Er beurteilt andere nach seinen eigenen Maßstäben. Er ist entschlossen und beharrlich, auch wenn er auf Widerstand stößt. Er nimmt die Situation in die Hand, wenn er es für nötig hält, auch wenn er nicht die Verantwortung hat. Mit seinem kompromisslosen Zieldrang kommt er oft abgestumpft und gefühllos an.

Verhaltensmuster des Ermutigers



Grundtendenz: zugänglich, herzlich, und verständnisvoll

Ziel: Freundschaft; Zufriedenheit

Bewertet andere: auf Grund ihrer positiven Annahme anderer und ihrer Fähigkeit, das Gute in Menschen zu finden

Beeinflusst andere: durch gute persönliche Beziehungen; offene Haltung anderen gegenüber

Beitrag/Wert für die Organisation: stabil und zuverlässig; entwickelt einen großen, unterschiedlichen Freundeskreis; ist ein guter Zuhörer

Überbetonung: indirekter Umgang mit anderen; oft zu tolerant

Unter Druck: wird übermäßig flexibel und freundschaftlich; vertraut Menschen zuviel, ohne zu differenzieren

Ängste: Druck auf Menschen auszuüben; der Vorwurf, Schaden angerichtet zu haben

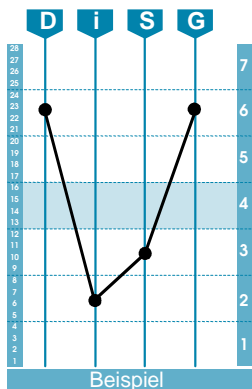
Würde effektiver durch mehr: Beachten von realistischen Terminen; ergreifen der Initiative, um eine Arbeit zu erledigen

Der Ermutiger ist mit zwischenmenschlichen Problemen besonders effektiv. Andere sind durch seine Wärme, sein Einfühlungsvermögen, und sein Verständnis sehr beeindruckt. Weil er optimistisch ist, findet er leicht die gute Seite in anderen. Er baut gerne langfristige Beziehungen auf. Der Ermutiger hat ein offenes Ohr für Probleme, macht behutsame Vorschläge, und gibt Acht, seine Meinung nicht anderen aufzudrängen.

Unproduktiven Mitarbeitern gegenüber neigt der Ermutiger zu etwas übermäßiger Toleranz und Geduld. Unter Druck fällt es ihm oft schwer, Leistungsprobleme direkt anzusprechen. Er drückt sich möglicherweise auch indirekt aus, wenn er Anweisungen gibt, Forderungen stellt, oder andere zurechtweist. Mit seiner Überzeugung, daß „Menschen wichtig sind“, neigt er dazu, weniger Wert auf die Erledigung von Aufgaben zu legen. Manchmal braucht er beim Festlegen und Einhalten von realistischen Terminen etwas Unterstützung.

Der Ermutiger fühlt sich von Kritik oft persönlich angegriffen, aber reagiert gut auf Lob und Aufmerksamkeit. Wenn er in einer Führungsposition ist, legt er Wert auf die Qualität der Arbeitsbedingungen, und teilt an seine Mitarbeiter angemessene Anerkennung aus.

Verhaltensmuster des Eroberers



Grundtendenz: kann Aggression von anderen aushalten; ist zurückhaltend

Ziel: Vorherrschaft; außergewöhnliche Leistungen

Bewertet andere: auf Grund ihrer persönlichen Maßstäbe; mit wie fortschrittlichen Ideen sie eine Aufgabe erledigen

Beeinflusst andere: durch die Fähigkeit, die Entwicklung neuer Systeme in Gang zu halten und innovative Verfahren einzusetzen

Beitrag/Wert für die Organisation: leitet oder plant Veränderungen

Überbetonung: Unverblümtheit; kritische oder herablassende Haltung

Ängste: keinen Einfluß zu haben; den eigenen Maßstäben nicht gerecht zu werden

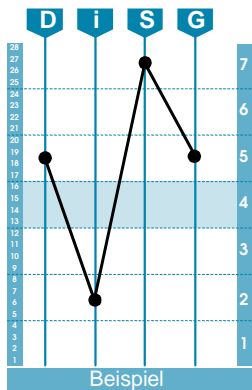
Würde effektiver durch mehr: Wärme; taktvolle Kommunikation; effektive Teamarbeit; Grenzen anerkennen

Der Eroberer stellt oft gegensätzliche Kräfte in seinem Verhalten zur Schau. Sein Wunsch nach sichtbaren Erfolgen wird von einem ebenso starken Streben nach Perfektion ausgeglichen, und seine Aggressivität wird durch Einfühlungsvermögen gemildert. Obwohl er eine rasche Auffassungsgabe und kurze Reaktionszeit hat, wird er von dem Wunsch gezügelt, alle Lösungsmöglichkeiten vor einer Entscheidung durchzudenken.

Der Eroberer übt Voraussicht, wenn er ein Vorhaben im Blick hat und führt Veränderungen herbei. Er hat einen Perfektionsdrang und offensichtliche Planungsfähigkeiten; die von ihm angebrachten Veränderungen sind höchstwahrscheinlich gut durchdacht. Seine Vorgehensweise kann jedoch zwischenmenschliche Beziehungen unberücksichtigt lassen.

Der Eroberer möchte die Freiheit haben, Neues zu erforschen und die Berechtigung, Ergebnisse zu untersuchen und nachzuprüfen. Er kann alltägliche Entscheidungen schnell treffen, aber neigt dazu, wichtigere Entschlüsse mit großer Sorgfalt anzugehen: „Soll ich diese Beförderung annehmen?“ „Soll ich umziehen?“ In seiner Suche nach Ergebnissen und Perfektion ist er oft nicht sehr gesellig; deshalb erscheint er besonnen, unnahbar oder unverblümt.

Verhaltensmuster des Forschers



Grundtendenz: sachlich, diszipliniert

Ziel: durch formelle Rollen und hohe Positionen Macht ergreifen

Bewertet andere: auf Grund ihrer Anwendung von sachlicher Information

Beeindruckt andere: durch seine Entschlossenheit, Beharrlichkeit

Beitrag/Wert für die Organisation: zeigt Durchhaltevermögen; arbeitet zielstrebig, alleine oder innerhalb einer kleinen Gruppe

Überbetonung: ist unverblümt, verdächtigt andere

Unter Druck: neigt dazu, Konflikte zu verinnerlichen, ist nachtragend

Ängste: in die Masse hineingezogen zu werden; abstrakte Ideen verkaufen zu müssen

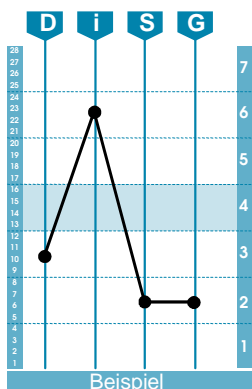
Würde effektiver durch mehr: Flexibilität; Annehmen von anderen; engagierten Einsatz mit anderen

Der Forscher ist objektiv und analytisch - auf Tatsache gegründet. Im großen und ganzen zurückhaltend, verfolgt er ruhig und stetig seinen eigenen Weg zum Ziel. Er ist in vielerlei Hinsicht erfolgreich, nicht weil er besonders vielfältig ist, aber weil er mit Beharrlichkeit die Aufgabe bis zum Ende verfolgt. Er sucht einen klaren Zweck oder ein klares Ziel, von welchem er einen geordneten Plan entwickelt und seine Handlungen organisiert. Wenn ein Projekt begonnen ist, kämpft er hartnäckig, sein Ziel zu erreichen. Manchmal ist ein Eingriff nötig, um seine Richtung zu ändern. Deshalb könnte er als stur und rechthaberisch angesehen werden.

Der Forscher eignet sich gut zum Einsatz in technischen Bereichen, wo er Fakten interpretieren und Schlussfolgerungen ziehen kann. Er reagiert besser auf Logik als auf Gefühle. Soll er eine Idee verkaufen oder vermarkten, hat er den grössten Erfolg, wenn er mit einem konkreten Produkt arbeiten kann.

Der Forscher ist nicht besonders daran interessiert, mit anderen auf gutem Fuß zu stehen, und arbeitet am liebsten alleine. Manchmal hält man ihn für kühl, unverblümt, und taktlos. Weil er so viel von seinen eigenen intellektuellen Fähigkeiten hält, bewertet er oft andere danach, wie sie mit Fakten und Logik umgehen. Er kann mit Menschen effektiver umgehen, wenn er sein Verständnis von anderen, besonders deren Gefühle, verbessert,

Verhaltensmuster des Förderers



Grundtendenz: ist bereit, andere zu akzeptieren

Ziel: Anerkennung, Beliebtheit

Bewertet andere: auf Grund ihrer Wortgewandtheit

Beeinflusst andere: durch Lob, Gefälligkeiten, Bereitstellung von Möglichkeiten

Beitrag/Wert für die Organisation: löst Spannungen, fördert Projekte und Menschen, einschließl. sich selbst

Überbetonung: Lob, Optimismus

Unter Druck: wird nachlässig und sentimental; ist unsystematisch

Ängste: Verlust von gesellschaftlichem Ansehen und Selbstwert

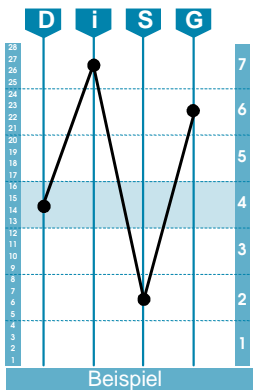
Würde effektiver durch mehr: Zeitmanagement; Objektivität; Dringlichkeitsbewußtsein; Beherrschung seiner Gefühle; Versprechen und Aufgaben zum Ende verfolgen

Der Förderer verfügt über ein umfassendes Kontaktnetz. Er ist normalerweise gesellig und geschickt im Kreis von anderen und schließt schnell Freundschaften. Nur selten kommt er absichtlich in Streit. Er bevorzugt ein Umfeld, in dem er sich wohl fühlt, und in dem er seine Kontakte aufbauen und erweitern kann. Durch seine Wortgewandtheit bietet er seine eigenen Ideen gut an, aber gleichzeitig ruft er für die Pläne seiner Mitmenschen Begeisterung hervor. Mit seinen weitreichenden Kontakten kennt er immer jemand, der helfen kann.

Der Förderer sucht gerne Kontakt und Gemeinschaft mit anderen, deshalb neigt er dazu, sich weniger dafür zu interessieren, daß die Arbeit vervollständigt wird. Er sucht bei jeder Gelegenheit unter Menschen zu sein, obwohl es oft notwendig ist, alleinstehend zu arbeiten. Am wohlsten fühlt er sich bei einem Treffen, Ausschluß, oder einer Konferenz.

Mit seinem Optimismus neigt der Förderer dazu, die Fähigkeiten anderer zu überschätzen. Er zieht oft voreilige, vielversprechende Schlussfolgerungen, ohne die notwendigen Fakten zu berücksichtigen. Mit Führung und Richtungsweisung kann er gut lernen, mehr objektiv zu sein, und mehr Wert auf Ergebnisse zu legen. Zeitmanagement kann für ihn schwierig sein. Wenn er sich bei seinen Gesprächen und Diskussionen ein Zeitlimit setzt, erinnert er sich leichter an die Notwendigkeit „abzuschliessen“ und seine Aufgabe zu Ende zu bringen.

Verhaltensmuster des Kalkulierers



Grundtendenz: starker Drang, gut dazustehen

Ziel: „Sieg“ mit Stil

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit, Initiative zu zeigen

Beeinflusst andere: durch Anerkennung besonderer Leistungen

Beitrag/Wert für die Organisation: erreicht Ziele mit einem Team

Überbetonung: Autorität; Einfallsreichtum

Unter Druck: wird rastlos, kritisch, ungeduldig

Ängste: Niederlage oder Mißerfolg; Mißbilligung anderer

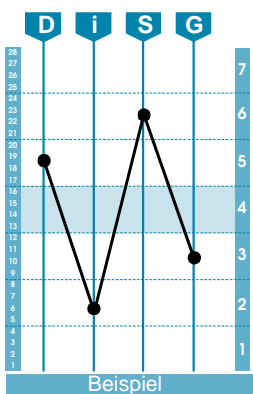
Würde effektiver durch mehr: Durchziehen von Aufgaben; Einfühlungsvermögen wenn er Kritik äußert; ein gleichmäßigeres Arbeitstempo

Der Kalkulierer paßt seine Ideen an praktische Zwecke an. Er erreicht seine gewünschten Ergebnisse ohne Umwege. Er ist von Konkurrenzdenken geprägt, aber wird mehr selbstbewußt als aggressiv empfunden, weil er anderen gegenüber Rücksicht zeigt. Anstatt Anweisungen oder Befehle zu erteilen, engagiert er andere durch Überzeugung. Er erreicht die Kooperation seiner Mitmenschen, indem er den Grund für vorgeschlagene Aktivitäten erklärt.

Der Kalkulierer hilft anderen sich klar zu machen, wie sie schrittweise ein Resultat erzielen können. Er geht normalerweise von einem detaillierten Aktionsplan aus, welchen er entwickelt hat, damit ein ordnungsgemäßer Ablauf gesichert ist. Weil er so gerne der Sieger ist, neigt er dazu, ungeduldig zu werden, wenn seine Maßstäbe nicht erfüllt werden oder falls eine langwierige Zielverfolgung nötig ist.

Der Kalkulierer ist ein kritischer Denker. Er äußert leicht Kritik und könnte andere mit seinen bissigen Äußerungen verletzen. Wenn er sich entspannt und das Tempo etwas verlangsamt, ist er mehr unter Kontrolle. Er sollte dem Motto folgen: „man kann nicht immer Sieger sein.“

Verhaltensmuster des Leistungsmenschen



Grundtendenz: fleißig und strebsam; zeigt Frustration

Ziel: persönliche Leistungen, manchmal auf Kosten des Gruppenziels

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit, konkrete Resultate zu erreichen

Beeinflusst andere: mit der Zuverlässigkeit seiner Arbeit

Beitrag/Wert für die Organisation: setzt sich selbst wichtige Zielvorstellungen, und erreicht sie

Überbetonung: Selbstvertrauen, Vertiefung in die Aufgabe

Unter Druck: wird frustriert und ungeduldig; macht alles selbst anstatt zu delegieren

Ängste: daß andere mit herausfordernden oder minderwertigen Arbeitsnormen seine Ergebnisse beeinflussen

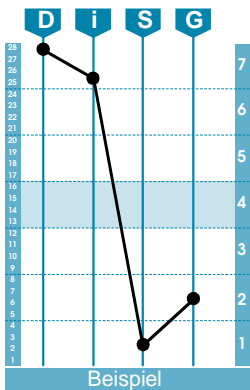
Würde effektiver durch mehr: Abbau von „entweder-oder“ denken; Klarheit über die Priorität von Aufgaben; Alternativen in Betracht ziehen; Bereitschaft, kurzfristige Kompromisse einzugehen, um langfristigen Nutzen zu ziehen

Der Leistungsmensch motiviert sich zum größten Teil selbst durch persönliche Zielvorstellungen. Diese Selbstverpflichtung schliesst ein automatisches akzeptieren von Gruppenzielen aus. Er muß anerkennen, wie er seine persönlichen Ziele mit denen des Unternehmens vereinbaren kann. Wenn er in der Lage ist, seine Lebensrichtung selbst zu steuern, entwickelt er ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl.

Der Leistungsmensch zeigt starkes Interesse an seiner Arbeit und ist ständig um Leistung bemüht. Er schätzt seine Arbeit hoch ein und zögert unter Druck, an andere zu delegieren. Stattdessen übernimmt er die Aufgaben oft selbst, damit sie richtig erledigt werden. Wenn er aber doch Arbeit abgibt, nimmt er sie oft wieder zurück, wenn nicht alles ganz nach seiner Zufriedenheit abläuft. Sein Motto ist: „Wenn ich erfolgreich bin will ich die Anerkennung, wenn ich versage, nehme ich die Schuld auf mich.“

Der Leistungsmensch sollte sich etwas mehr mit anderen besprechen, damit er leichter über die Einstellung hinweg kommt, daß er „alles selbst machen muß“ oder „die ganze Anerkennung will.“ Er braucht vielleicht Unterstützung, um seine Ziele auf neuen Wegen erreichen zu können. Er arbeitet meistens auf Hochleistung und erwartet eine seinem Aufwand gemäße Anerkennung—in gewinnorientierten Unternehmen hohes Gehalt, ansonsten eine Führungsposition.

Verhaltensmuster des Motivators



Grundtendenz: akzeptiert Aggression; neigt dazu, sein Bedürfnis nach Zuneigung herunterzuspielen

Ziel: Die Umwelt oder das Publikum im Griff zu haben

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit, ihre persönlichen Stärken, ihren Charakter, und ihren gesellschaftlichen Einfluß zur Geltung zu bringen

Beeinflusst andere: durch Charm, Führungsstärke, Einschüchterung, Belohnung

Beitrag/Wert für die Organisation: kann andere anspornen; fordert, lobt, diszipliniert

Überbetonung: „Der Zweck heiligt die Mittel“ ist seine Einstellung

Unter Druck: manipuliert, ist streitsüchtig oder zänkisch

Ängste: zu weich zu sein; gesellschaftliches Ansehen verlieren

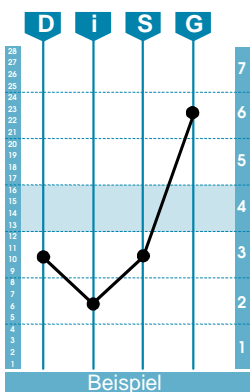
Würde effektiver durch mehr: echtes Einfühlungsvermögen; Bereitschaft, anderen bei ihrer persönlichen Entwicklung zu helfen

Der Motivator versucht bewußt, die Gedanken und Handlungsweisen anderer zu beeinflussen. Er hat gerne Kontrolle über seine Umwelt. Mit Scharfsinn identifiziert und manipuliert er die Motive anderer, damit er deren Verhalten zu einem bestimmten Ziel führen kann.

Er weiß genau was er will, aber äußert seine Wünsche nicht immer sofort. Er macht gewünschte Resultate nur bekannt, nachdem er andere darauf vorbereitet hat. Denen, die Akzeptanz suchen bietet er Freundschaft an; denen, die nach Macht streben gibt er mehr Autorität, und denen, die ein verlässliches Umfeld brauchen bringt er Sicherheit.

Der Motivator ist charmant und wortgewandt, wenn er von anderen Unterstützung für monotone und zeitaufwendige Detailarbeiten braucht. Im Umgang mit ihm haben andere Menschen oft ein gemischtes Gefühl; sie fühlen sich einerseits zu ihm hingezogen, andererseits jedoch eigenartig distanziert. Wieder andere haben das Gefühl, von seinen Manipulationen ausgenützt zu werden. Obwohl er gelegentlich in anderen Furcht erregt und seine Entscheidungen aufhebt, ist er meistens bei seinen Kollegen beliebt, weil er, wenn immer möglich, andere mit seiner Wortgewandtheit überzeugt. Der Motivator erreicht seine Ziele lieber durch Zusammenarbeit und Überzeugung als durch Vorherrschaft.

Verhaltensmuster des Objektiven Denkers



Grundtendenz: Lehnt zwischenmenschliche Aggression ab

Ziel: Genauigkeit

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit logisch zu denken

Beeinflusst andere: durch Anwendung von Fakten, Daten und logischen Argumenten

Beitrag/Wert für die Organisation: definiert und klärt; beschafft, bewertet und prüft Informationen

Überbetonung: Analyse

Unter Druck: wird unruhig und besorgt

Ängste: irrationale Handlungen; lächerlich gemacht zu werden

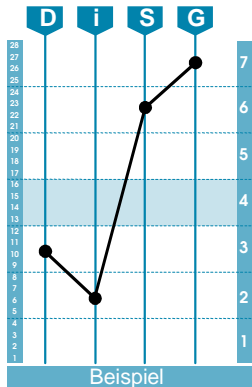
Würde effektiver durch mehr: Offenheit; Austausch von Erkenntnissen und Meinungen mit anderen

Der Objektive Denker hat ein besonders hoch ausgeprägtes kritisches Denkvermögen. Für ihn sind Fakten sehr wichtig, wenn er Schlussfolgerungen ziehen und Handlungen planen soll. Alles was er macht soll fehlerlos und genau sein. Um effektiv arbeiten zu können, kombiniert er oft intuitives Wissen mit gesammelten Fakten. Wenn er sich über eine Vorgehensweise unklar ist, vermeidet er das Versagen vor anderen mit intensiver Vorbereitung. Zum Beispiel meistert er eine neue Fertigkeit alleine, bevor er sie in einer Gruppe anwendet.

Der Objektive Denker arbeitet am liebsten mit Menschen zusammen, die - wie er selbst - ein ruhiges Arbeitsumfeld bevorzugen. Manche finden ihn schüchtern, denn er ist mit seinen Gefühlen zurückhaltend. Im Umgang mit aggressiven Menschen fühlt er sich nicht wohl. Trotz seinem zurückhaltenden Auftretens hat er das Bedürfnis, seine Umwelt zu steuern. Diese Kontrolle übt er oft indirekt aus, indem er das Einhalten von Regeln und Normen verlangt.

Der Objektive Denker will die „richtige“ Antwort geben und hat deshalb Schwierigkeiten, in Zweifelsfällen eine Entscheidung zu treffen. Da er zu Besorgnis neigt, kommt er oft über die Analysephase nicht hinaus. Macht er einen Fehler, gibt er ihn nicht gerne zu. Stattdessen vergräbt er sich in einer Suche nach Information, die seine Position untermauert.

Verhaltensmuster des Perfektionisten



Grundtendenz: zeigt Kompetenz; ist zurückhaltend und vorsichtig

Ziel: Stabilität; vorhersehbare Leistungen

Bewertet andere: auf Grund der Genauigkeit ihrer Normen

Beeinflusst andere: durch seine Sorgfalt; Genauigkeit

Beitrag/Wert für die Organisation: ist gewissenhaft; hält Maßstäbe aufrecht; sichert Qualität

Überbetonung: vorgegebene Verfahrensweisen und „fehlerfreie“ Kontrollen; zuviel Vertrauen in andere Menschen, Produkte und Verfahren, die sich in der Vergangenheit bewährt haben

Unter Druck: wird taktvoll und diplomatisch

Ängste: Feindseligkeit

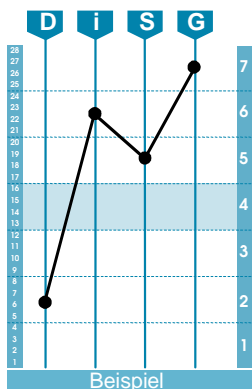
Würde effektiver durch mehr: Rollenaustausch; Unabhängigkeit und wechselseitige Abhängigkeit; Selbstvertrauen

Der Perfektionist denkt und arbeitet systematisch und präzise, und folgt festen Regeln in seinem Privatleben als auch bei der Arbeit. Er ist äußerst gewissenhaft und Arbeiten die Detailgenauigkeit erfordern, liegen ihm besonders. Weil er stabile Bedingungen und berechenbare Aufgaben am liebsten hat, fühlt er sich in einem klar definierten Arbeitsumfeld am wohlsten. Er möchte genaue Anweisungen über die geforderte Aufgabe, verfügbare Zeit, und Bewertung der Arbeit.

Bei Entscheidungsfindungsprozessen verzettelt sich der Perfektionist häufig in den Details. Er kann wichtige Entscheidungen treffen, aber anderen dauert es oft zu lange, bis er seine Informationen gesammelt und analysiert hat. Obwohl er die Meinungen seiner Vorgesetzten gerne einholt, geht er Risiken ein, wenn er über Fakten verfügt, die er interpretieren und bei Schlussfolgerungen benutzen kann.

Der Perfektionist benutzt genaue Maßstäbe, um zu beurteilen, ob er selbst und andere konkrete Ergebnisse erreichen und vorgegebene Verfahrensweisen beachten. Diese sorgfältige Aufmerksamkeit auf Maßstäbe und Qualität ist besonders wertvoll für sein Unternehmen. Er neigt dazu, seiner Arbeit mehr Wert zu geben als seinem Beitrag als Mensch. Er reagiert daher häufig auf persönliche Komplimente mit dem Gedanken: „Was will der wohl von mir?“ Durch das Akzeptieren von ernst gemeinten Komplimenten kann er sein Selbstvertrauen erhöhen.

Verhaltensmuster des Praktikers



Grundtendenz: möchte in Leistung und Eifer anderen ebenbürtig sein

Ziel: persönliches Wachstum

Bewertet andere: auf Grund ihrer Selbstdisziplin; Position und Aufstieg

Beeinflusst andere: durch Vertrauen in ihre Fähigkeit, neue Fertigkeiten zu lernen; Entwicklung von „korrekten“ Maßnahmen und Verfahren

Beitrag/Wert für die Organisation: hat Geschick, technische und zwischenmenschliche Probleme zu lösen; ist tüchtig und spezialisiert sich gerne

Überbetonung: zu starke Beachtung von persönlichen Zielen; unrealistische Erwartungen von anderen

Unter Druck: wird zurückhaltend; reagiert empfindlich auf Kritik

Ängste: Berechenbarkeit; nicht als „Experte“ anerkannt zu werden

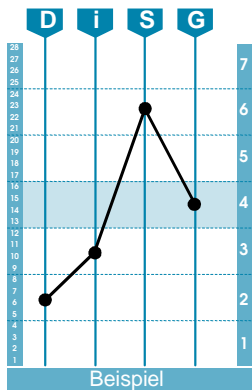
Würde effektiver durch mehr: aufrichtige Zusammenarbeit zum Allgemeinwohl; wichtige Aufgaben an geeignete Personen delegieren

Der Praktiker schätzt Fachkenntnisse. Er hat den Drang, „gut zu sein“ und achtet daher sorgfältig auf seine eigene Leistung. Obgleich sein Ziel darin besteht, der „Experte“ auf einem Gebiet zu sein, macht er oft den Eindruck, auf allen Bereichen etwas zu wissen. Es wird besonders dann so empfunden, wenn er sein Wissen über viele verschiedene Sachgebiete äußert.

Der Praktiker geht mit anderen Menschen entspannt, diplomatisch und gelassen um. Diese angenehme Haltung verändert sich oft rasch im eigenen Arbeitsgebiet, wenn er darauf bedacht ist, einen hohen Leistungsstandard einzuhalten. Weil er Selbstdisziplin sehr schätzt, bewertet er andere auf Grund ihres täglichen Leistungsdrangs. Er stellt hohe Anforderungen an sich selbst und andere, und spricht offen über seine Enttäuschung.

Obwohl es dem Praktiker leicht fällt, einen organisierten Arbeitsstil zu entwickeln und seine eigenen Fähigkeiten zu erweitern, muß er doch andere beim Aufbau ihrer Fähigkeiten unterstützen. Darüber hinaus sollte er diejenigen, die Leistungen beitragen, etwas stärker anerkennen - auch wenn sie nicht seine Lieblingsmethode anwenden.

Verhaltensmuster des Spezialisten



Grundtendenz: bescheiden auf berechnete Art und Weise; anderen entgegenkommend

Ziel: den Status quo aufrechterhalten; kontrollierte Umwelt

Bewertet andere: auf Grund ihrer Maßstäbe für Freundschaften; Kompetenz

Beeinflusst andere: durch gleichmäßige Leistung; durch Entgegenkommen

Beitrag/Wert für die Organisation: kann kurzzeitig planen; ist berechenbar und zuverlässig; hält ein gleichmäßiges Arbeitstempo

Überbetonung: Bescheidenheit; geringe Risikofreude; passiver Widerstand Veränderungen gegenüber

Unter Druck: passt sich Vorgesetzten und der Gruppenmeinung an

Ängste: Veränderungen, Unordnung

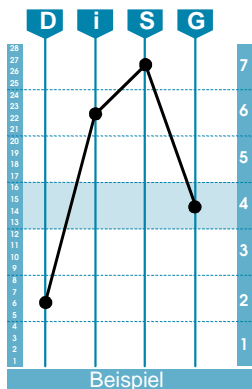
Würde effektiver durch mehr: offene Diskussion seiner Ideen; auf Feedback gegründetes Selbstvertrauen; Arbeitsabkürzungen finden

Der Spezialist verträgt sich gut mit anderen. Mit seiner gemäßigten und beherrschten Art und seinem bescheidenen Auftreten kommt er gut mit verschiedenen Verhaltensweisen zurecht. Er ist rücksichtsvoll, geduldig, und immer bereit, seinen Freunden zu helfen. Am Arbeitsplatz baut er mit einer relativ kleinen Kollegengruppe ein enges Verhältnis auf.

Der Spezialist strebt danach, gewohnte und berechenbare Arbeitsabläufe beizubehalten. Am effektivsten ist er in Fachgebieten; seine Leistung ist außergewöhnlich stetig, da er seine Arbeit den Anweisungen gemäß plant. Wenn andere ihn schätzen, wird dieses Niveau aufrecht erhalten.

Der Spezialist gewöhnt sich nur langsam an Veränderungen. Mit Vorwarnung hat er genug Zeit, sein Verfahren ohne Leistungsabfall zu ändern. Er braucht vielleicht auch Unterstützung zu Beginn neuer Aufgaben und wenn es darauf ankommt, eine Abkürzung zu finden, um einen Termin einzuhalten. Auch werden manchmal schon fertig gestellte Projekte für weitere Verbesserungen zur Seite gestellt. Der Spezialist sollte daran denken, alte und unnütze Dateien wegzuworfen.

Verhaltensmuster des Vermittlers



Grundtendenz: nimmt Zuneigung entgegen; lehnt Aggression ab

Ziel: innerhalb der Gruppe akzeptiert werden

Bewertet andere: auf Grund ihrer Beständigkeit, alle Menschen zu tolerieren und mit einzuschließen.

Beeinflusst andere: durch Verständnis; Freundschaft

Beitrag/Wert für die Organisation: unterstützt, harmonisiert, ist einfühlsam; konzentriert sich auf Dienstleistungen

Überbetonung: Freundlichkeit

Unter Druck: versucht andere zu überreden und verwendet dazu, wenn nötig, Information und Beziehungen

Ängste: Meinungsverschiedenheiten; Konflikte

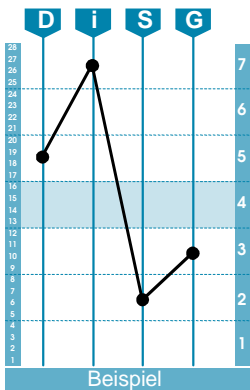
Würde effektiver durch mehr: Verständnis der eigenen Person und Fähigkeiten; Entschlossenheit und Selbstbehauptung; „nein“ sagen zu können, wenn es angemessen ist.

Der Vermittler schenkt menschlichen Beziehungen und Aufgaben am Arbeitsplatz gleichmäßige Aufmerksamkeit. Er hat Einfühlungsvermögen und unterstützt andere gerne. Er ist ein guter Zuhörer, und jeder weiß daß er ein offenes Ohr hat. In seiner Gegenwart fühlen andere, daß sie willkommen sind und gebraucht werden. Weil er auf die Bedürfnisse anderer eingeht, hat keiner Angst, von ihm abgelehnt zu werden. Er bietet seine Freundschaft an und ist immer hilfsbereit.

Der Vermittler verfügt über Organisationstalent und erledigt seine Arbeit mit Selbstverständnis. Er verbreitet Harmonie und fördert Zusammenarbeit. Er macht oft für andere gerade das, was er nicht gerne für sich selbst tut.

Der Vermittler fürchtet Konflikte und Meinungsverschiedenheiten. Weil er andere gerne unterstützt, trägt er dazu bei, daß Situationen toleriert werden, anstatt eine aktive Problemlösung zu ermutigen. Auch könnte seine Neigung, Auseinandersetzungen aus dem Weg zu gehen und offene Konfrontationen zu vermeiden, als Schwäche ausgelegt werden. Er verfügt über einen gewissen Grad an Unabhängigkeit, obwohl er sich auch gerne in eine Gruppe einfügen möchte.

**Verhaltensmuster
des Überzeugers**



Grundtendenz: vertraut anderen; ist begeisterungsfähig

Ziel: Autorität und Prestige; Statussymbole

Bewertet andere: auf Grund ihrer Wortgewandtheit und Flexibilität

Beeinflusst andere: durch Freundlichkeit, Offenheit; Wortgewandtheit

Beitrag/Wert für die Organisation: ein guter Verkäufer, kann Verträge abschließen; delegiert Verantwortung; ist gelassen und zuversichtlich

Überbetonung: Begeisterungsfähigkeit; sein Geschick als Verkäufer; Optimismus

Unter Druck: wird unentschieden und kann leicht überredet werden; bringt Sachen in Ordnung, um sich ins gute Licht zu rücken

Ängste: Unveränderliche Umwelt; komplexe Beziehungen

Würde effektiver durch mehr: herausfordernde Aufgaben; Aufmerksamkeit auf Aufgabenleistungen und wichtige Details; objektive Datenanalyse

Der Überzeuger arbeitet mit anderen zusammen; er legt Wert auf Freundlichkeit, will aber dennoch seine eigenen Ziele anstreben. Er ist offenherzig, interessiert sich für andere und hat die Fähigkeit, den Respekt und das Vertrauen verschiedener Menschen zu gewinnen. Er kann andere beeindruckten, sie in seinen Gedankenkreis ziehen, und sie dann als Kunden oder Freunde behalten. Diese Fähigkeit kommt ihm sehr zur Hilfe, wenn es darauf ankommt, sich selbst und seine Ideen zu verkaufen, um eine Führungsposition zu erlangen.

Der Überzeuger kann sich am besten entfalten, wenn er mit anderen zusammenarbeitet, herausfordernde Aufgaben zugewiesen bekommt und vielfältige, flexible Arbeit hat. Er sucht gerne Aufgaben, die ihm Gelegenheit geben sich ins rechte Licht zu rücken. Da er eine von Natur aus positive Lebenseinstellung hat, beurteilt er oft Resultate und das Potential von anderen etwas zu optimistisch. Er neigt auch dazu, seine Fähigkeit andere zu ändern etwas zu hoch einzuschätzen.

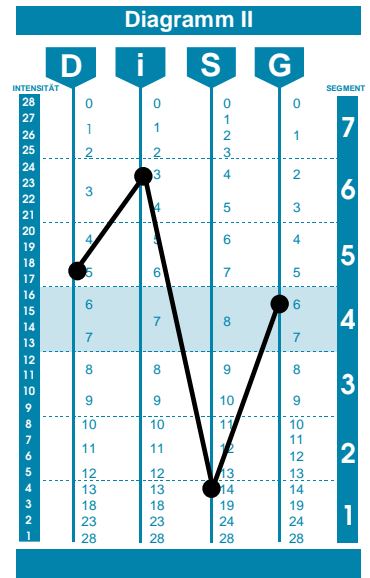
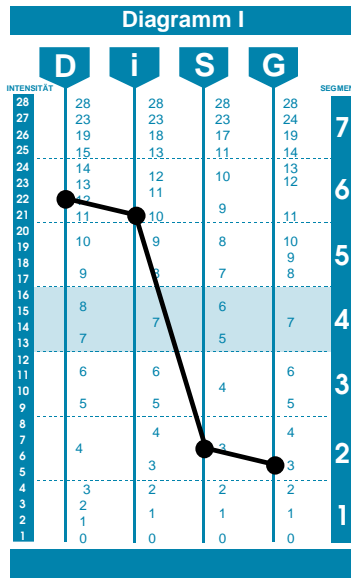
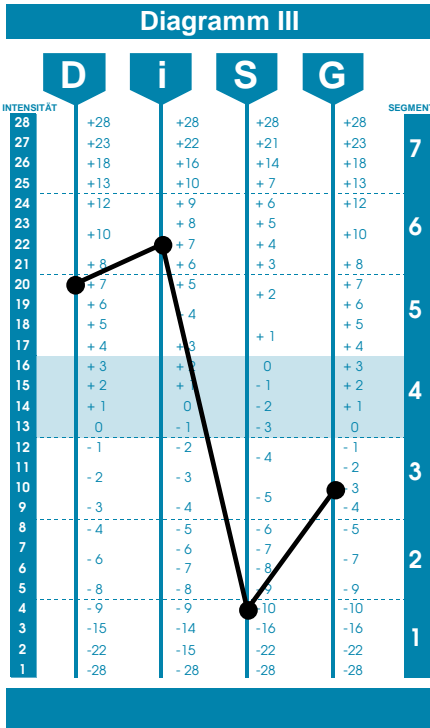
Während sich der Überzeuger von Routinearbeiten und Reglementierung zu befreien sucht, möchte er gleichzeitig mit regelmäßigen, analytischen Daten versorgt werden. Sobald ihm die Bedeutung von „Nebensächlichkeiten“ klar wird, kann diese Information ihm behilflich sein, seine Begeisterung mit einer realistischen Einschätzung der Situation auszugleichen.

Auswertung und Daten Analyse

DiSG Klassisch 1.0

Von der folgenden Übersicht können Sie entnehmen, wie Ihr persönliches Verhaltensprofil ermittelt wurde. Diagramm III wird durch die Kombination Ihrer „am ehesten“ und „am wenigsten“ Antworten erstellt und dazu benützt, Ihre höchste DiSG Verhaltensdimension, Ihren Intensitätsindex und Ihr klassisches Verhaltensprofil zu ermitteln. Falls Sie weitere Auskunft über die Zusammensetzung Ihres Verhaltensprofils wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihren Berater.

Name: Max Mustermann
 Datum: 05.07.2007



Hier sehen Sie Ihre „am ehesten“ Antworten für jede der vier Maßspalten

Hier sehen Sie Ihre „am wenigsten“ Antworten für jede der vier Maßspalten

		D	i	S	G	N
AUSWERTUNGSBOX	AM EHESTEN	12	10	3	3	0
	AM WENIGSTEN	5	3	14	6	0
	DIFFERENZ	7	7	-11	-3	

INTERPRETATIONSÜBERSICHT

Höchste Verhaltensdimension(en): Initiativ (i).

Klassisches Verhaltensmuster: Verhaltensmuster des Überzeugers.

Segmentzahlen: 5613.