



# DiSG Klassisch 2 Plus



Max Mustermann  
02.11.2010

Dieser Bericht wird zur Verfügung gestellt von:

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



# Übersicht

DiSG Klassisch 2 Plus

Herzlich Willkommen! Sie haben gerade den ersten Schritt des *DiSG Klassisch* vervollständigt. Sie sind auf gutem Weg sich selbst besser zu verstehen und Ihre persönliche Effektivität zu steigern.

Ihr Bericht besteht aus vier Teilen:

**Teil I** gibt Auskunft über Sie und Ihren individuellen Verhaltensstil, der auf Ihren Antworten zu den *DiSG Klassisch* Fragen basiert. Die erste Abbildung ist Ihr DiSG Diagramm, das als Grundlage für Ihr Feedback dient. In Stufe 1 erfahren Sie einiges über Ihre höchste DiSG Dimension und Ihre Verhaltenstendenzen, Ihre Bedürfnisse, Ihr bevorzugtes Umfeld und Ihre Strategien die Ihre Wirksamkeit steigern. In Stufe 2 können Sie Ihren Intensitätsindex untersuchen und damit Ihre potentiellen Stärken und Schwächen besser erkennen. In Stufe 3 entdecken Sie, wie die Kombination Ihrer D, i, S und G Dimensionen Ihr klassisches Verhaltensmuster erzeugt.

**Teil II** erklärt das DiSG Modell und beschreibt die vier DiSG Dimensionen mit den entsprechenden Verhaltenstendenzen, Bedürfnissen, bevorzugtem Umfeld, und Strategien für Effektivitätssteigerung.

**Teil III** präsentiert eine Übersicht aller 15 klassischen Verhaltensmuster.

**Teil IV** zeigt die Punktzahlen und Analysedaten die Basis Ihres Berichts sind.

**Teil V** bietet zusätzliche Berichte.

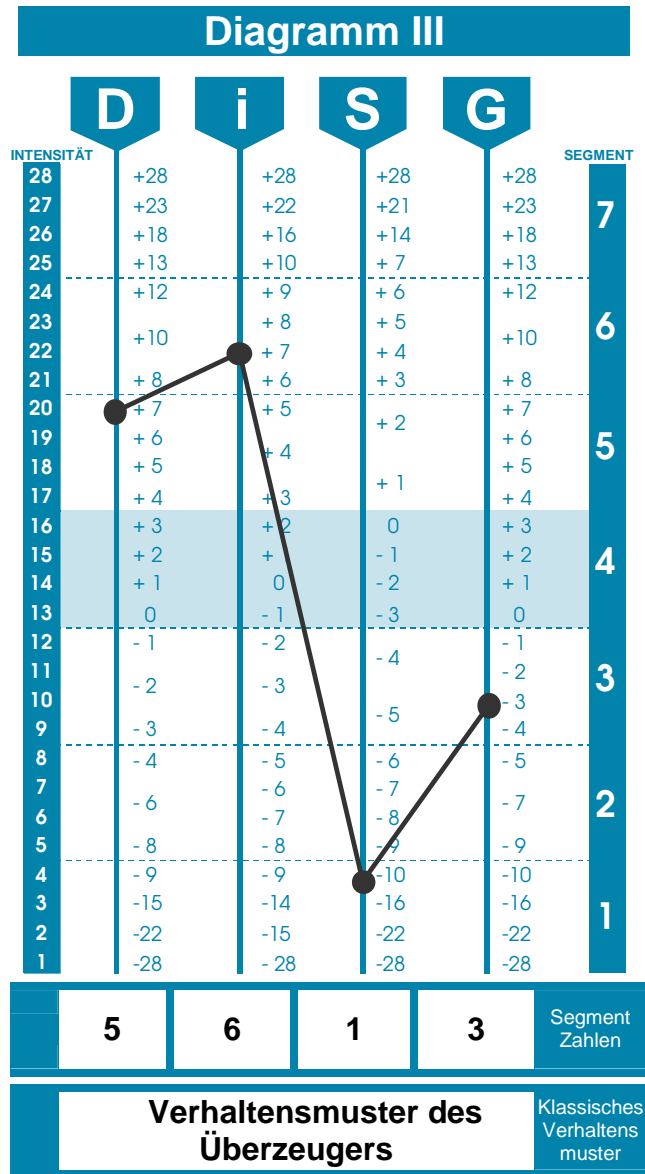
Bitte bedenken Sie beim Lesen Ihres Berichts, daß keine der Verhaltensdimensionen oder keines der Verhaltensmuster besser als ein anderes ist und daß es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Der Bericht gibt vielmehr darüber Aufschluß, wie Sie mit Ihrer individuellen Art und Weise auf Ihre Umwelt reagieren. Lesen Sie bitte Ihren Bericht zuerst ganz durch. Danach können Sie die Ergebnisse anpassen, indem Sie mit einem Stift oder Marker alle Aussagen ausstreichen die nicht zutreffen und alle markieren denen Sie zustimmen.

Jetzt kann's losgehen.

# Ihr DiSG Diagramm

DiSG Klassisch 2 Plus

Das folgende Abbild zeigt Ihr DiSG Diagramm, mit den Punktzahlen für jede der DiSG Dimensionen, basierend auf Ihren Antworten. Jede der folgenden Interpretationsstufen baut auf diesen Punktzahlen auf. Lesen Sie bitte weiter, um mehr über Ihre höchste DiSG Dimension(en), Ihre potentiellen Stärken und Schwächen, und Ihr klassisches Verhaltensmuster zu lernen.





## Stufe I: Ihre höchste DiSG Verhaltensdimension

DiSG Klassisch 2 Plus

## Teil I

Max, Ihre höchste Verhaltensdimension auf Grund Ihrer Antworten (wie Sie Ihre Umwelt einschätzen und das Maß von Kontrolle, das Sie über Ihre Umwelt haben) - ist Initiativ (i). Bitte lesen Sie die Beschreibung dieser Verhaltensdimension und überlegen Sie, wie diese mit Ihrer Selbstbewertung übereinstimmt. Lesen Sie dann bitte über die anderen Verhaltensdimensionen auf Seite 14, damit Sie mit diesen ebenfalls vertraut sind.

### Initiativ (i)

Max, Sie haben eine hohe Punktzahl in der Initiativen Verhaltensdimension. Daher konzentrieren Sie sich wahrscheinlich darauf, Ihre Umwelt durch Beeinflussung oder Überzeugung anderer zu formen.

Menschen mit einer hohen Punktzahl in der Initiativen Verhaltensdimension („hohe i's“) knüpfen zu vielerlei Menschen Kontakt und machen gerne einen guten Eindruck. Sie suchen oft die Gelegenheit, Begeisterung auszulösen und sich beliebt zu machen. Menschen mit einer hohen Initiativen Punktzahl verfolgen Ihre Ziele durch andere und gesellschaftliche Anerkennung spielt dabei eine wichtige Rolle. Ihre Entscheidungen basieren meistens auf Gefühlen und weniger auf Fakten und Daten.

Hohe i's müssen Ihre Meinung frei äußern können und vermeiden Detailarbeit und Kontrolle. Außerhalb der Arbeit nehmen hohe i's gerne an gemeinsamen Aktivitäten teil, weil sie dann neue Beziehungen knüpfen und vielseitige Freundschaften pflegen können. Sie sind stolz darauf, daß sie ihre Gedanken gut artikulieren können und ziehen andere gerne in ein Gespräch hinein.

Weil sie gut mit anderen umgehen können, finden hohe i's in Menschen die sich besser auf Aufgaben konzentrieren eine gute Ergänzung. Personen mit einer hohen Initiativen Verhaltenstendenz fällt es nicht schwer, ihre Ideen anderen vorzustellen. Es ist aber hilfreich, wenn andere ihre Vorschläge mit Daten und Fakten unterstützen und eine systematische, logische Vorgehensweise entwickeln, die nach Beginn eines Projekts für Zieltreue und Durchhaltevermögen sorgt.

Hohe i's sollten sich bemühen, Prioritäten zu setzen und Termine einzuhalten und entschlossener aufzutreten, wenn sie andere zu gemeinsamen Terminen verpflichten müssen. Sie sollten sich auch darauf konzentrieren, objektive Entscheidungen zu treffen. Wenn sie andere führen, sind hohe i's manchmal darum besorgt, deren Wirkungsfreiheit zu respektieren und halten sich bewußt zurück, so daß jeder genug Freiheit für die eigene Gestaltung hat. Sie könnten dadurch riskieren, Mitarbeitern gegenüber als teilnahmslos zu erscheinen. Es wäre vorteilhaft, wenn sie etwas proaktiver vorgehen und, wenn nötig, angemessenes Feedback anbieten würden. Es ist sehr unwahrscheinlich, daß ihre freundschaftlichen Beziehungen dadurch negativ beeinflusst werden.



## Stufe II: Ihr Intensitätsindex

DiSG Klassisch 2 Plus

## Teil I

Jeder Mensch hat verschiedene Charakterstärken, die ihn einzigartig und wertvoll machen. Wir mögen es, sowohl für unsere Stärken anerkannt zu werden als auch für unserer Umfeld effektiv sein zu können. Jede Charakterstärke kann jedoch auch als Schwäche empfunden werden, wenn sie übermäßig oder unpassend eingesetzt wird. Bitte lesen Sie die markierten Wörter in den unterstehenden vier Säulen. Diese Adjektive beschreiben die hohe, mittlere, und geringe Verhaltensweise für jede Dimension. Auf der nächsten Seite finden Sie mehr über Ihren Intensitätsindex, und wie Sie Ihre potentiellen Stärken und Schwächen besser erkennen können.

<b>D</b>	<b>i</b>	<b>S</b>	<b>G</b>
28 egozentrisch	28 enthusiastisch	28 passiv	28 perfektionistisch
27 direkt	27 gesellig	27 geduldig	27 genau
26 wagemutig	26 überzeugend	26 loyal	26 erkunderisch
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 entschlossen	20 angenehm	20 inaktiv	20 beherrscht
19 wißbegierig	19 gesellig	19 entspannt	19 hat hohe Standards
18 selbstsicher	18 großzügig	18 nicht demonstrativ	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 kalkulierbares Risiko eingehen	14 überzeugend	14 beweglich	14 sich selbst treu
13 selbstkritisch	13 abwartend	13 kontaktfreudig	13 selbstgerecht
12 anspruchslos	12 urteilsfähig	12 aufgeweckt	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 nach Wechsel ausgerichtet	5 rebellisch
4 ruhig	4 distanziert	4 krittelig	4 trotzig
3 unsicher	3 zurückgezogen	3 spontan	3 starrsinnig
2 abhängig	2 gehemmt	2 mit Status quo frustriert	2 taktlos
1 bescheiden	1 verschwiegen	1 aktiv	1 sarkastisch



## Stufe II: Ihr Intensitätsindex

DiSG Klassisch 2 Plus

## Teil I

Die nächsten vier Seiten erläutern die Begriffe, die Ihrer Intensitätsstufe für jede der DiSG Verhaltensdimensionen entsprechen.

### D Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der D Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Kreisen Sie die Adjektive ein, die Sie als eine Ihrer Stärken sehen, und markieren Sie diejenigen, die möglicherweise eine Herausforderung an Sie stellen.

**Energisch:** Am Arbeitsplatz kann das bedeuten, daß Sie ein „nein“ nicht akzeptieren. Das kann Ihnen als Stärke zugeschrieben werden, wenn es darum geht, negativen Aufwand zu beseitigen oder Qualitätsmaßstäbe bei einer sehr kurzen Fertigungszeit aufrechtzuerhalten. Es ist aber keine Stärke mehr, wenn Sie dadurch herrisch oder unnachgiebig werden.

**Risikofreudig:** Wenn Sie derjenige sind, der mutige Entscheidungen trifft und sie dann auch ausführt, kann das sicher eine Stärke sein. Besonders dann, wenn andere nicht dazu in der Lage sind. Wenn Risikofreude jedoch ins Extrem ausartet oder unpassend eingesetzt wird, kann anderen das als egoistisch oder leichtsinnig erscheinen.

**Abenteuerlustig:** Menschen sind in der Regel gerne in der Gegenwart von Personen mit diesem Charakterzug, weil sie sich dann lebendig und voller Lebensfreude fühlen. Sogar ein ganzes Arbeitsteam kann dazu angeregt werden, risikofreudiger und zielstrebig zu sein. Wenn dieses Verhalten jedoch übertrieben wird, könnten sich andere von Ihrem extremen Verlangen nach Aufregung ermüdet fühlen

**Entschlußfreudig:** Wir haben entschlußfreudige Menschen gerne in einer Führungsposition, weil sie so selbstsicher erscheinen. Das kann ein Segen sein, wenn man mit Menschen arbeitet, die lieber folgen als führen. Achten Sie jedoch darauf, nicht rücksichtslos über die Gefühle anderer hinwegzugehen oder stur zu reagieren, wenn sie Ihren Vorschlägen einmal nicht zustimmen.

**Wißbegierig:** Dieser Charakterzug wird zur Stärke, wenn Neugierde Sie dazu veranlaßt, bessere Antworten oder neue Methoden zu suchen. Er wird als Schwäche empfunden, wenn Ihre Fragen unerbittlich oder angreifend werden.

**Selbstsicher:** Weil Sie Ihren eigenen Fähigkeiten vertrauen, könnten Sie schnell zu Führungspositionen aufsteigen. Die Zuversicht und Sicherheit die Sie ausstrahlen, kann auch Ihre Kollegen auf eine höhere Leistungsebene bringen. Wenn Sie sich jedoch zu sehr auf diesen Charakterzug verlassen, könnten andere Sie als arrogant oder hochmütig ansehen.

**Wettbewerbsorientiert:** Ihr Streben der Beste zu sein, kann zu Höchstleistungen und größtem Erfolg führen. Ihr Drang, Sieger zu sein, kann Ihnen helfen viel zu erreichen, auch wenn Sie Ihr absolutes Ziel nicht erreichen. Dieser Wunsch kann jedoch sehr besitzergreifend werden, wenn Sie nur an den Gewinn denken, und nicht auf die Kosten achten.



### i Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der i Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Kreisen Sie die Adjektive ein, die Sie als eine Ihrer Stärken sehen, und markieren Sie diejenigen, die möglicherweise eine Herausforderung an Sie stellen.

**Impulsiv:** Viele Mitmenschen schätzen Ihre Spontantät und Ihre Bereitwilligkeit blitzschnell zu handeln, weil vieles möglich macht, auch wenn alles dagegen spricht. Sie wissen jedoch genau, wann Sie zu schnell oder unbedacht gehandelt haben, weil andere sich dann von Ihnen fernhalten.

**Emotional:** In der Regel sind Sie gefühlsbetonter als andere und zu offenen Gesprächen bereit. Ihre Mitmenschen fühlen sich dadurch zu einem ähnlichen Verhalten ermutigt. Bei Überbetonung kann gefühlvolle Offenheit jedoch Unbehagen bei anderen hervorrufen oder sie aus der Fassung bringen, weil Sie deren Grenzen überschritten haben.

**Selbstfördernd:** Mit diesem Charakterzug neigen Sie dazu, über sich selbst zu sprechen und bieten Ihre Fachkenntnisse so oft wie möglich an. Das wird zur Stärke, wenn es zwischenmenschliche Kommunikation erleichtert und andere nicht alles von Ihnen erfragen müssen. Geben Sie jedoch Acht nicht eingebildet zu sein, weil andere Sie sonst einfach ausschalten könnten.

**Vertrauensvoll:** Ohne Zögern an andere zu glauben ist ein erfrischender Charakterzug, besonders wenn Sie mit anderen arbeiten, die eher skeptisch sind. Echtes Vertrauen baut auf positiven Erfahrungen auf. Sie könnten aber manchmal zu vertrauensvoll sein, und damit riskieren, als naiv empfunden zu werden.

**Einflußreich:** Die Fähigkeit, andere zu inspirieren und sie zum Handeln zu bringen, ist eine Qualität, die man oft bei wirksamen Führungspersonen findet. Wenn Sie dieses Geschick besitzen, können Sie für andere ein guter Mentor sein oder für sie handeln, wenn diese es nicht können. Es ist jedoch wichtig, daß Sie sich verpflichtet fühlen, ehrlich und verantwortlich zu bleiben, damit andere nicht fehlgeleitet oder falsch dargestellt werden.

**Angenehm:** Ihre Fähigkeit, vergnügt und bereitwillig zu sein, ermöglicht es Ihnen sich fast überall anzupassen und zu einem gemeinsamen Ziel beizutragen. Wenn Sie jedoch niemals Ihre wahren Gedanken und Meinungen aussprechen, weil Sie befürchten Sympathien einzubüssen, riskieren Sie, daß man Sie als wischi-waschi oder substanz-arm empfindet.

**Gesellig:** Da Sie lebhaften Umgang mit anderen lieben, kann man Sie meistens mit vielen guten Ideen ausgestattet dort finden wo etwas los ist. Sie werden besonders von introvertierten Menschen geschätzt, die Ihre Hilfe brauchen, um sich in Gruppen wohlfühlen. Zuviel Geselligkeit ist jedoch unangebracht, wenn Sie einen Termin einhalten oder sich auf eine gestellte Aufgabe konzentrieren müssen.

## Stufe II: Ihr Intensitätsindex

DiSG Klassisch 2 Plus

### S Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der S Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Kreisen Sie die Adjektive ein, die Sie als eine Ihrer Stärken sehen, und markieren Sie diejenigen, die möglicherweise eine Herausforderung an Sie stellen.

**Ungestüm:** Sie neigen dazu, über Maßnahmen schnell zu entscheiden. Am Arbeitsplatz ist solche Entschlossenheit willkommen, wenn Sie mit schwierigen Situationen konfrontiert werden. Es kann jedoch ins Auge gehen, wenn Sie zu schnell entscheiden oder bevor Sie alle nötigen Information haben.

**Rastlos:** Neue Herausforderungen suchen und frische Konzepte untersuchen sind positive Aspekte von Rastlosigkeit. Die Suche nach immer wieder neuen Erfahrungen kann für ein Team von Nutzen sein, weil sie die Begeisterung für Projekte lebendig hält. Aber seiner extremen Form kann eine rastlose Natur in Ihnen jedoch Gefühle von Unzufriedenheit oder Bitterkeit hervorrufen.

**Nach Wechsel ausgerichtet:** Wenn Sie Stillstand vermeiden wollen, brauchen Sie diese Fertigkeit. Sie hilft Ihnen, ständig nach neuen Ideen und innovativen Lösungen Ausschau zu halten. Aber geben Sie acht, daß Sie nicht übertrieben nach Wechsel suchen und damit die positiven Aspekte von Traditionen aus den Augen verlieren.

**Krittelig:** Wenn Sie Fehler entdecken oder Mängel erkennen, die von anderen übersehen wurden, wenden Sie diese Charaktereigenschaft in ihrer vollsten und positivsten Form an. Andererseits könnte es aber passieren, dass Sie überkritisch oder zynisch werden und damit andere davon abhalten, Ihnen Vorschläge zu machen oder mit Ihnen zu arbeiten.

**Spontan:** Sie finden wahrscheinlich, daß Sie Ihre besten Ideen in einem Ausbruch von Inspiration und Aktivität entwickeln. Daher können Sie alles lebenssprühend und frisch erhalten, und dennoch großartige Lösungen für ärgerliche Probleme finden. Wenn Sie jedoch innerhalb einer voraussagbaren Routine oder eines vorgesetzten Ablaufs arbeiten müssen, finden Sie diese Einschränkungen leicht frustrierend.

**Frustriert durch Status quo:** Kreative Durchbrüche sind oft das Resultat von Unzufriedenheit mit dem Status quo. Häufig durchbrechen Sie alte Barrieren und Ihnen gelingen innovative Veränderungen. Achten Sie aber darauf, Ihren Ärger im Zaun zu halten falls Ihre Änderungsversuche vereitelt werden. Dadurch können Sie einen Zusammenstoß mit Vorgesetzten vermeiden.

**Aktiv:** Wenn Sie die positiven Aspekte dieser Eigenschaft einsetzen, haben Sie keine Probleme damit, Termine einzuhalten und Projekte abzuschliessen. Aber Ihre Effeizienz kann beeinträchtigt werden, wenn Sie sorgfältiges Durchdenken und Überlegen durch blinden Aktionismus ersetzen.





### G Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der G Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Kreisen Sie die Adjektive ein, die Sie als eine Ihrer Stärken sehen und markieren Sie diejenigen, die möglicherweise eine Herausforderung an Sie stellen.

**Selbstgerecht:** Sie glauben oft, daß Ihr Weg der einzig richtige Weg ist - ein Kennzeichen dieses Charakterzuges. Solche Empfindungen können ein starkes Führungsbewußtsein und Entschlossenheit zur Folge haben. Wenn dieser Charakterzug aber zu sehr ausgeprägt ist, könnten Sie sich in eine selbstgefällige oder herablassende Person entwickeln.

**Rechthaberisch:** In Situationen, die keinen Kompromiß erlauben, kann Ihre Standhaftigkeit eine Stärke sein. Ausserdem ist Ihre Fähigkeit, einen Standpunkt gut verständlich zu machen, am Arbeitsplatz jederzeit willkommen. Das Risiko ist, daß solches Verhalten zu erbitterter Schärfe führen kann, wenn es innerhalb eines Arbeitsteams übermässig eingesetzt wird.

**Beharrlich:** Sie gehen gewöhnlich sehr zielstrebig an Ihre Arbeit, bis Ihre gewünschten Ergebnisse erreicht sind. Das wird zum Vorteil, wenn es um grosse Aufgaben geht, weil Sie wahrscheinlich dort erfolgreich sind wo andere scheitern. Aber dennoch - jemand der zu beharrlich ist neigt manchmal zu sturer oder törichter Halsstarrigkeit.

**Unabhängig:** Von Gruppendruck oder Gruppendenken befreit zu sein ist ein positiver Charakterzug. Sie neigen zu unabhängigem Denken, um die besten Entscheidungen treffen zu können. Eine Gefahr besteht aber, wenn Sie so in sich selbst gefangen sind, daß Sie berechtigtes Feedback oder Vorschläge von sich weisen.

**Unbeugsam:** Sich selbst und andere an hohe Maßstäbe zu halten ist eine bewundernswerte Fertigkeit. Dies gilt besonders dann, wenn Qualität mehr Notwendigkeit als Luxus ist. Wenn Sie jedoch jegliche Flexibilität ablehnen, könnten Sie Feindseligkeit bei anderen verursachen und Verbesserungsmöglichkeiten nicht wahrnehmen.

**Standhaft:** Unerschütterliche Prinzipien können die Grundlage für Qualitätsarbeit sein. Mit Ihrer Weigerung, von wesentlichen Idealvorstellungen abzuweichen könnten Sie auch andere dazu anregen, Ihre eigenen hohen Maßstäbe einzuhalten. Eine unbeugsame Haltung kann aber auch Reibungen erzeugen und Innovation stagnieren lassen.

**Hartnäckig:** Wenn Sie auf Widerstände stoßen, verfolgen Sie Ihre Pläne häufig dennoch mit großer Beharrlichkeit. Ihre Ausdauer kann bei komplexen Projekten die Chance zum Erfolg außerordentlich steigern. Ihre Weigerung unter Umständen einen Kompromiß einzugehen kann sich aber kontraproduktiv auswirken, wenn die Fertigstellung einer Aufgabe damit behindert wird.



## Stufe III: Ihr Klassisches Verhaltensmuster

DiSG Klassisch 2 Plus

## Teil I

Jede mögliche Kombination der vier Verhaltensdimensionen Dominant, Initiativ, Stetig, und Gewissenhaft erstellt 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 „Klassischen Verhaltensmuster“ erstellt, damit Menschen Ihre Verhaltensweisen besser verstehen und beschreiben können.

Max, Ihr Klassisches Verhaltensmuster ist das Verhaltensmuster des Überzeugers. Bitte lesen Sie die folgende Beschreibung und markieren diejenigen Aussagen, die Ihrer Meinung nach am besten auf Sie zutreffen.

### Verhaltensmuster des Überzeugers

#### Motivierende Faktoren für Max

Max, als Überzeuger neigen Sie zu einer von Natur aus positiven Einstellung, die auf andere Menschen anziehend wirkt. Mit Ihrem freundlichen Verhalten möchten Sie für andere gerne eine behagliche Umwelt schaffen, in der zwischenmenschliche Beziehungen gesteigert und verfestigt werden können. Weil Sie in der Regel eine offene Art und eine kontaktfreudige Natur zur Schau stellen, gewinnen Sie den Respekt und das Vertrauen von vielerlei Menschen. Ähnlicherweise vertrauen Sie gewöhnlich auch anderen. Ihre Fähigkeit, sogar mit unterschiedlichen Menschen oder in ungleichartigen gesellschaftlichen Situationen wechselseitig Respekt aufzubauen, lässt Sie selbstsicher und zuversichtlich erscheinen.

Sie haben ein echtes Interesse an anderen, aber das ist nicht Ihr einziges Anliegen. Sie sehnen sich sicher auch nach Autorität und der Fähigkeit, Herr über Ihr eigenes Schicksal zu sein. Zusätzlich suchen Sie auch Ansehen und Statussymbole sind Ihnen wichtig. Egal, ob Sie mit Menschen handeln oder Ihre eigenen Ambitionen verfolgen, Sie handeln immer mit Begeisterung.



### Arbeitsgewohnheiten von Max

Sie sind sehr wortgewandt und verwenden dieses Geschick Ihr Projekt zu verkaufen oder ein Geschäft abzuschließen. Obwohl Sie nicht auf Aufgaben oder Detailarbeit ausgerichtet sind, können Sie sich unter Druck doch Prioritäten setzen und organisiert arbeiten. Diese Fähigkeit könnte sogar durch Ihren Wunsch, in beruflichen Situationen gut dazustehen noch weiter ausgebildet werden. Tatsache ist, daß Ihr Streben nach einer Führungsposition Ihr Geschick für Ihre Ideen und Talente zu werben in den Schwung bringt.

Schwierige Aufträge und herausfordernde Aufgaben schüchtern Sie in keiner Weise ein, aber Sie vermeiden gewöhnlich komplizierte zwischenmenschliche Beziehungen. Aller Wahrscheinlichkeit nach arbeiten Sie am besten, wenn Sie die Gelegenheit haben im Glanz zu stehen. Sie hätten gerne vielfältige Arbeit und bevorzugen Aufgaben mit Bewegungsfreiheit, da Sie vorgeschriebene und unflexible Arbeitsvorgänge nicht leiden können. Routinearbeit liegt Ihnen auch nicht, und Sie wehren Sie gegen strikte Reglementierung.

Sie zeigen Ihre beste Seite, wenn Sie mit anderen zusammen arbeiten. So ein Arbeitsumfeld ermöglicht Ihnen freundlich zu sein und gleichzeitig Ihre eigenen Zielvorstellungen verfolgen zu können. Diese Mischung von Freundschaft und Leistungsdrang erlaubt Ihnen, andere von Ihren Denkweisen und Zielvorstellungen zu überzeugen. Manchmal überschätzen Sie jedoch Ihre Fähigkeit, das Verhalten Ihrer Mitarbeiter ändern zu können.

Sie beurteilen Ihre Mitarbeiter gewöhnlich auf Grund ihrer Flexibilität. Ideale Teammitglieder für Sie sind artikuliert und können ihre Ideen gut zum Ausdruck bringen. Unter solchen Umständen haben Sie mit Delegation kein Problem. Ihr Ziel ist, Ihre Kollegen als zukünftige Freunde und eventuelle Hilfsquellen zu behalten. Ihr Optimismus kann aber ins Auge gehen, wenn Sie das Potential Ihrer Kollegen zu hoch einschätzen. Auf ähnliche Weise täuschen Sie sich manchmal selbst über mögliche Resultate eines Projekts, wenn Sie die Situation nicht realistisch genug betrachten.



### Erfolgsstrategien für Max

Sie geben gerne Ihre Höchstleistungen, damit Sie an Ihrem Arbeitsplatz gut dastehen. Mit Ihrem Streben nach Möglichkeiten Ihre Kollegen zu beeindrucken, schenken Sie wichtigen Aufgaben jedoch ungenügend Aufmerksamkeit. Es könnte für Sie vorteilhaft sein, die wesentlichen Komponenten eines Projekts besser im Auge zu behalten.

Sie könnten Ihre Wirksamkeit weiterhin steigern, wenn Sie sich besser auf objektive Daten Analyse konzentrieren. Ihr Geschick in diesem Bereich kann zu kurz kommen, weil Sie manchmal zu optimistisch sind und Ihr Verkaufstalent vielleicht dazu benutzen, unrealistische Erwartungen zu entwickeln. Ähnlicherweise kann Ihr Begeisterungsvermögen etwas übertrieben sein und Sie dazu veranlassen, rechtmäßige Fehler einer Vorgangsweise oder einer Lösung zu übersehen. Sie könnten dieses Problem durch regelmäßiges Sammeln von analytischen Daten verhindern und somit Ihren Optimismus und Ihre Begeisterungsfähigkeit mit realistischen Einschätzungen und Erwartungen ausgleichen.

Obwohl Sie andere oft mit Geschick überreden, sind Sie selbst gegen die Einflußkraft Ihrer Mitarbeiter nicht immun. Das ist besonders dann der Fall, wenn Sie unter Druck stehen. Wenn Sie angespannt sind, werden Sie tatsächlich oft unentschlossen und damit den Beweisführungen Ihrer Kollegen anfällig. Das ist jedoch oft nicht allzu schlecht, wenn Ihnen dadurch die Bedeutung wichtiger Details offenbar wird, die Ihrem Projekt zum Erfolg verhelfen könnten.

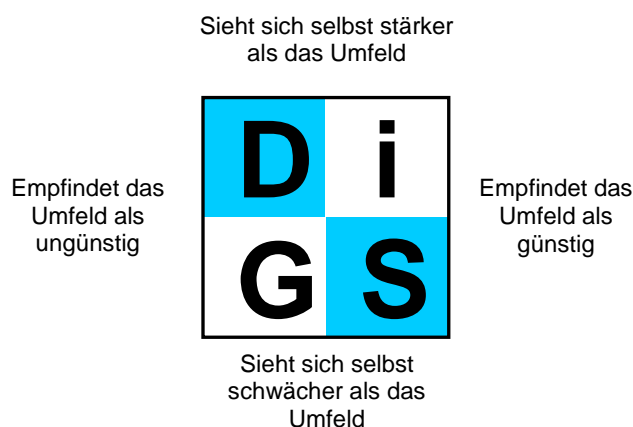
Max, Sie neigen dazu, ein fröhlicher und zuversichtlicher Optimist zu sein und knüpfen langjährige und produktive Beziehungen mit Ihren Kollegen.

## Das DiSG Modell

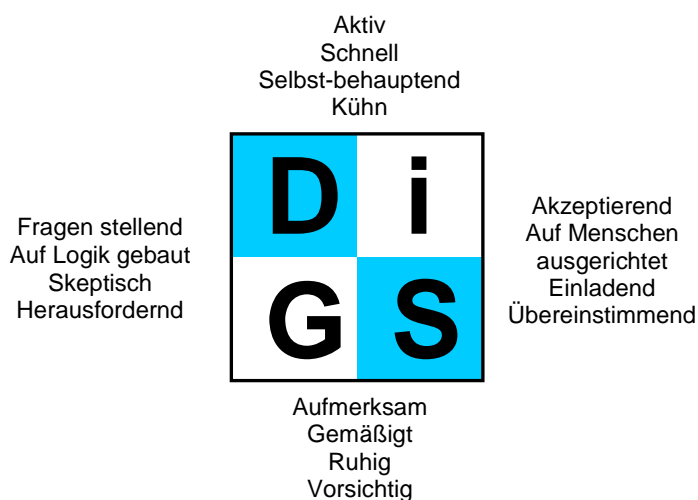
DiSG Klassisch 2 Plus

DiSG Klassisch beruht auf einem Vier-Quadranten Modell, das vier menschliche Verhaltensdimensionen (Dominant, Initiativ, Stetig, und Gewissenhaft) verlässlich beschreibt. Manche Menschen bewegen sich in einer Dimension, manche in zwei Dimensionen, und einige vielleicht in drei 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 unten abgebildeten Quadrat hat jede DiSG Dimension etwas mit der am nächsten stehenden gemeinsam. Wie Sie sehen, neigen die G und S Dimensionen dazu, sich schwächer als ihr Umfeld zu sehen. Das heißt, sie passen sich lieber an ihr Umfeld an, weil sie meinen, wenig Kontrolle über das Umfeld zu haben. Andererseits neigen Personen in den D und i Dimensionen dazu, sich stärker als ihr Umfeld zu sehen. Deshalb behaupten sie sich mehr, weil sie meinen, mehr Kontrolle darüber zu haben. Zusätzlich empfinden Personen in den D und G Dimensionen ihr Umfeld eher als ungünstig (oder abweisend und voll Widerstand). Personen in den i und S Dimensionen empfinden Ihr Umfeld eher als günstig (oder freundlich und unterstützend).



Die folgende Abbildung erklärt das DiSG Modell etwas ausführlicher. Es beschreibt die vier Stile in einer beobachtbaren und verhaltensbezogenen Weise. Sie werden bemerken, dass die G und S Stile sich sowohl nachdenklich als auch massvoll zeigen während die D und i Stile eher aktiv und schnell sind. Zusätzlich neigen Personen mit D oder G dazu, mehr zu fragen und logisch zu sein, während Personen mit i oder S dazu neigen, eher zu akzeptieren und menschenorientiert zu sein.





# Die DiSG Dimensionen

DiSG Klassisch 2 Plus

Die folgende Tabelle zeigt eine allgemeine Übersicht der vier DiSG Verhaltensdimensionen. Bitte lesen Sie alle Beschreibungen, damit Sie andere Menschen die Ihnen ähnlich oder unähnlich sind besser verstehen können.

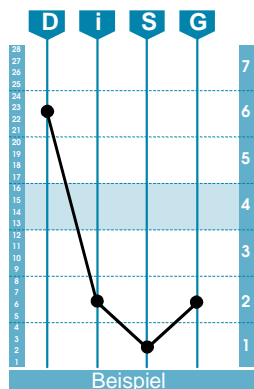
D DOMINANT	I INITIATIV
<p><b>Schwerpunkt:</b> durch Überwinden von Widerständen das Umfeld zu formen, damit Ziele erreicht werden können.</p> <p><b>BESCHREIBUNG</b>  <b>Verhaltenstendenzen dieser Person:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>will sofortige Ergebnisse erzielen</li> <li>ergreift Maßnahmen</li> <li>nimmt Herausforderungen an</li> <li>trifft schnelle Entscheidungen</li> <li>stellt den Status quo in Frage</li> <li>übernimmt das Kommando</li> <li>wird mit Schwierigkeiten fertig</li> <li>löst Probleme</li> </ul> <p><b>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Macht und Autorität</li> <li>Ansehen und Herausforderung</li> <li>die Gelegenheit für persönliche Leistungen</li> <li>ein großes Betätigungsfeld</li> <li>direkte Antworten</li> <li>Gelegenheiten zum Aufstieg</li> <li>wenig Kontrolle und Beaufsichtigung</li> <li>viele neue und abwechslungsreiche Aufgaben</li> </ul> <p><b>AKTIONSPLAN</b>  <b>Diese Person benötigt andere, die</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>das Für und Wider abwägen</li> <li>Risiken berechnen</li> <li>mit Vorsicht handeln</li> <li>ein berechenbares Umfeld gestalten</li> <li>Fakten untersuchen</li> <li>vor Entscheidungen überlegen</li> <li>Bedürfnisse anderer anerkennen</li> </ul> <p><b>Diese Person wird effektiver durch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>die Zuweisung schwieriger Aufgaben</li> <li>die Einsicht, daß andere Menschen nötig sind</li> <li>Vorgehensweisen, die auf praktischer Erfahrung beruhen</li> <li>gelegentliches Aufrütteln</li> <li>Identifikation mit einer Gruppe</li> <li>das Erklären von Entscheidungsgrundlagen</li> <li>ein Bewußtsein von Zuständigkeitsbereichen</li> <li>ein ausgeglichenes Arbeitstempo und mehr Entspannung</li> </ul>	<p><b>Schwerpunkt:</b> formt die Umwelt durch Beeinflussung oder Überzeugung anderer.</p> <p><b>BESCHREIBUNG</b>  <b>Verhaltenstendenzen dieser Person:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>knüpft Kontakte</li> <li>macht einen guten Eindruck</li> <li>drückt sich klar aus</li> <li>schafft ein motivierendes Umfeld</li> <li>löst Begeisterung aus</li> <li>ist unterhaltsam für andere</li> <li>betrachtet Menschen und Situationen mit Optimismus</li> <li>arbeitet gern in der Gruppe</li> </ul> <p><b>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beliebtheit, gesellschaftliches Ansehen</li> <li>öffentliche Anerkennung von Fähigkeiten</li> <li>freie Meinungsäußerung</li> <li>gemeinsame Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit</li> <li>demokratische Beziehungen</li> <li>wenig Detailarbeit und Kontrolle</li> <li>die Gelegenheit, Vorschläge auszusprechen</li> <li>Schulung und Beratung</li> <li>günstige Arbeitsbedingungen</li> </ul> <p><b>AKTIONSPLAN</b>  <b>Diese Person benötigt andere, die</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sich auf eine Aufgabe konzentrieren</li> <li>Fakten suchen</li> <li>direkt und offen sprechen</li> <li>Aufrichtigkeit respektieren</li> <li>systematische Vorgehensweisen entwickeln</li> <li>lieber mit Dingen als mit Menschen umgehen</li> <li>logisch handeln</li> <li>Aufgaben bis zur Fertigstellung durchziehen</li> </ul> <p><b>Diese Person wird effektiver durch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zeitmanagement, wenn D oder S niedrig ist</li> <li>sachliche Entscheidungsfindung</li> <li>den Einsatz von praktischem Führungshandwerk</li> <li>realistischere Einschätzung anderer</li> <li>einhalten von Prioritäten und Schlussterminen</li> <li>entschlosseneres Auftreten anderen gegenüber, wenn D niedrig ist.</li> </ul>
G GEWISSENHAFT	S STETIG
<p><b>Schwerpunkt:</b> gewissenhaftes Arbeiten innerhalb von bewährten Arbeitsvorgängen, um beste Qualität und Genauigkeit sicherzustellen.</p> <p><b>BESCHREIBUNG</b>  <b>Verhaltenstendenzen dieser Person:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>folgt Anweisungen und hält sich an Standards</li> <li>konzentriert sich auf wichtige Details</li> <li>denkt analytisch, wiegt das Für und Wider ab</li> <li>geht diplomatisch mit anderen um</li> <li>begegnet Konflikten gefühlvoll oder indirekt</li> <li>überprüft auf Genauigkeit</li> <li>analysiert die eigene Leistung kritisch</li> <li>geht Situationen oder Aktivitäten systematisch an</li> </ul> <p><b>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>klar definierte Leistungserwartungen</li> <li>Stellenwert von Qualität und Genauigkeit</li> <li>zurückhaltende, geschäftsmäßige Atmosphäre</li> <li>Gelegenheit Fachwissen zu zeigen</li> <li>Kontrolle über Faktoren die die Leistung beeinflussen</li> <li>Möglichkeiten, um „warum“ zu fragen</li> <li>Anerkennung für besondere Fähigkeiten und Leistungen</li> </ul> <p><b>AKTIONSPLAN</b>  <b>Diese Person benötigt andere, die</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>wichtige Aufgaben delegieren</li> <li>schnelle Entscheidungen treffen</li> <li>Richtlinien nur zur Orientierung verwenden</li> <li>mit der Gegenseite Kompromisse schließen</li> <li>unpopuläre Standpunkte ansprechen</li> <li>Diskussionen anregen und leiten</li> <li>zu Teamwork ermutigen</li> </ul> <p><b>Diese Person wird effektiver durch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sorgfältiges Planen</li> <li>genaue Aufgabenbeschreibung und Leistungsziele</li> <li>regelmäßige Anerkennung für die Leistung</li> <li>Klares Feedback für Leistungen</li> <li>den gleichen Respekt vor dem persönlichen Wert von Menschen, wie vor ihren Leistungen</li> <li>mehr Toleranz in Konfliktsituationen</li> </ul>	<p><b>Schwerpunkt:</b> durch Zusammenarbeit mit anderen unter gegebenen Umständen eine Aufgabe auszuführen.</p> <p><b>BESCHREIBUNG</b>  <b>Verhaltenstendenzen dieser Person:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>arbeitet stetig und verlässlich</li> <li>ist geduldig</li> <li>entwickelt spezielle Fertigkeiten</li> <li>hilft anderen</li> <li>ist treu</li> <li>ist ein guter Zuhörer</li> <li>kann gut mit aufgeregten Leuten umgehen</li> <li>schafft ein stabiles, harmonisches Arbeitsumfeld</li> </ul> <p><b>Diese Person wünscht ein Umfeld, in welchem folgendes vorhanden ist</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aufrechterhalten des Status quo, solange es keine Änderungsgründe gibt</li> <li>vorhersagbare Arbeitsabläufe</li> <li>Lob für geleistete Arbeit</li> <li>minimale Einschränkung des Privatlebens durch den Beruf</li> <li>ernsthafte Anerkennung</li> <li>Identifikation mit einer Gruppe</li> <li>standardisierte Vorgehensweisen</li> <li>wenig Konflikte</li> </ul> <p><b>AKTIONSPLAN</b>  <b>Diese Person benötigt andere, die</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>schnell auf unerwartete Änderungen reagieren</li> <li>auf die Herausforderungen akzeptierter Aufgaben zugehen</li> <li>mehr als eine Aufgabe gleichzeitig erledigen können</li> <li>für sich selbst werben</li> <li>auf andere Druck ausüben</li> <li>sich in einem unberechenbaren Umfeld wohl fühlen</li> <li>Prioritäten setzen</li> <li>eine flexible Arbeitsweise haben</li> </ul> <p><b>Diese Person wird effektiver durch</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorbereitung auf Veränderungen</li> <li>Bestätigung des Selbstwertes</li> <li>Wissen, wie die eigene Arbeit zum Gesamterfolg beiträgt</li> <li>Arbeitskollegen mit ähnlicher Kompetenz und Ernsthaftigkeit</li> <li>Richtlinien für die Durchführung von Aufgaben</li> <li>Förderung der Kreativität</li> </ul>

## Die Klassischen Verhaltensmuster (DiSG Typen)

DiSG Klassisch 2 Plus

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Beschreibungen der 15 Klassischen DiSG Verhaltensmuster (DiSG Typen). Jedes dieser Verhaltensmuster stellt die Verhaltensweise von Menschen mit einer ganz bestimmten Kombination der vier DiSG Dimensionen dar.

### Verhaltensmuster des Entwicklers



**Grundtendenz:** darauf bedacht, seine persönlichen Bedürfnisse zu befriedigen

**Ziel:** neue Möglichkeiten

**Bewertet andere:** auf Grund ihrer Fähigkeit, seine persönlichen Maßstäbe zu erreichen

**Beeinflusst andere:** durch Problemlösungen; sein persönliches Machtgefühl auf andere projektieren

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

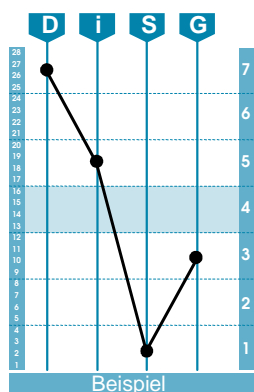
**Ängste:** Langeweile, nicht Herr der Lage zu sein

Entwickler neigen dazu, willensstarke Individualisten zu sein, ständig auf der Suche nach Neuem. Als selbstbewusste, unabhängige Denker finden sie am liebsten ihre eigenen Lösungen. Weil sie ziemlich unabhängig von Gruppeneinfluss sind, fällt es ihnen leicht, Konventionen zu umgehen und entwickeln oft eigene, innovative Lösungen.

Obwohl sich Entwickler meistens direkt und willensstark verhalten, können sie auch geschickt Menschen und Situationen manipulieren. Wenn es nötig ist, in der Zusammenarbeit mit anderen ihre Individualität einzuschränken, werden sie leicht streitlustig. Sie verfolgen ihre Ziele hartnäckig und räumen dabei alle Hindernisse aus dem Weg. Darüber hinaus haben sie hohe Erwartungen an andere und neigen zur Kritik, wenn ihre Standards nicht erreicht werden.

Das grösste Interesse von Entwicklern gilt ihren eigenen Zielen. Möglichkeiten zur Beförderung und für Herausforderungen sind ihnen wichtig. Weil sie so zielorientiert sind, neigen sie zu geringem Einfühlungsvermögen oder werden von anderen als gefühllos angesehen.

### Verhaltensmuster des Ergebnisorientierten Menschen



**Grundtendenz:** äußert seine Ich-Stärke; zeigt robuste Unabhängigkeit

**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 oft Grenzen überschreiten

**Ängste:** von anderen ausgenutzt zu werden; Langsamkeit, besonders bei speziellen Aufgaben; ein leichtes Opfer zu sein

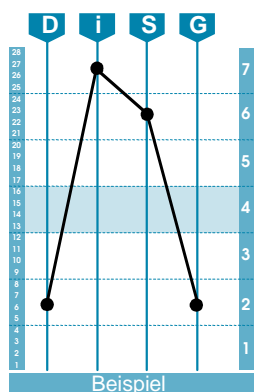
**Würde effektiver durch mehr:** Begründungen geben; Berücksichtigung der Ansichten und Ideen anderer über Ziele und Problemlösungen; echte Besorgnis für andere; Geduld und Bescheidenheit

Ergebnis-orientierte Menschen treten mit viel Selbstvertrauen auf, was ihnen manchmal als Arroganz ausgelegt wird. Sie suchen aktiv nach Möglichkeiten, die ihre Fähigkeiten für gute Ergebnisse auf die Probe stellen und entwickeln. Ergebnis-orientierte Menschen lieben schwierige Aufgaben, Wettbewerb, einzigartige Aufträge, und „wichtige“ Positionen. Sie übernehmen Verantwortung mit einem Hauch von Selbstgefälligkeit und zeigen sich selbstzufrieden, wenn alles erledigt ist.

Ergebnis-orientierte Menschen vermeiden gern Einschränkungen wie direkte Kontrolle, zeitraubende Detailarbeit und Routineaufgaben. Weil sie energisch und direkt sind, könnten sie Schwierigkeiten mit anderen haben. Ergebnis-orientierte Menschen schätzen ihre Unabhängigkeit sehr und neigen zur Ungeduld, wenn sie in Gruppenaktivitäten eingebunden sind. Obwohl Ergebnis-orientierte Menschen am liebsten alleine arbeiten, überzeugen sie manchmal andere, sie zu unterstützen - besonders wenn es um Routineaufgaben geht.

Ergebnis-orientierte Menschen sind Schnelldenker und ungeduldig und kritisch mit denen, die es nicht sind. Sie bewerten andere nach ihrer Leistungsfähigkeit. Ergebnis-orientierte Menschen sind entschlossen und beharrlich, auch wenn sie auf Widerstand treffen. Wenn nötig, übernehmen sie die Führung in einer Situation - auch wenn sie nicht verantwortlich sind. Mit ihrem kompromisslosen Ergebnisdrang könnten sie manchmal kalt oder gefühlsarm wirken.

### Verhaltensmuster des Ermutigers



**Grundtendenz:** zugänglich, herzlich, und verständnisvoll

**Ziel:** Freundschaft; Zufriedenheit

**Bewertet andere:** auf Grund ihrer positiven Annahme anderer; 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; hört den Gefühlen anderer gut zu

**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

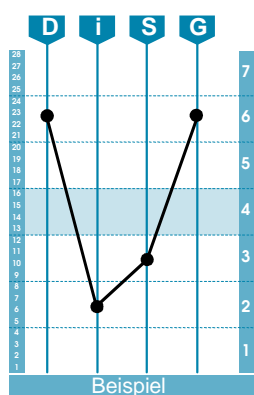
**Würde effektiver durch mehr:** Beachten von realistischen Endterminen; Aktivität, um Arbeiten zum Abschluss zu bringen

Ermutiger sind besonders gute Problemlöser. Sie beeindrucken andere durch ihre Wärme, ihr Einfühlungsvermögen und ihr Verständnis. Ihr Optimismus macht es ihnen leicht, bei anderen die gute Seite zu sehen. Ermutiger bauen gerne langfristige Beziehungen auf. Als guter Zuhörer mit einem offenen Ohr für Probleme, macht ein Ermutiger behutsame Vorschläge, und gibt acht, mit seiner Meinung andere nicht zu bedrängen.

Unproduktiven Mitarbeitern gegenüber neigen Ermutiger zu übermäßiger Toleranz und Geduld. Unter Druck fällt es ihnen oft schwer, Leistungsprobleme direkt anzusprechen. Ermutiger könnten sich auch zu indirekt ausdrücken, wenn sie anweisen, fordern oder andere zurechtweisen. Mit ihrer Überzeugung „Menschen sind wichtig“ neigen sie dazu, weniger Wert auf das Erledigen von Aufgaben zu legen. Manchmal brauchen Sie Unterstützung, um realistische Termine zu setzen und einzuhalten.

Ermutiger fühlen sich von Kritik oft persönlich angegriffen, aber sie reagieren gut auf Lob und Aufmerksamkeit. Wenn Ermutiger in einer Führungsposition sind, legen sie in der Regel Wert auf die Qualität der Arbeitsbedingungen und sprechen ihren Mitarbeitern ausreichend Anerkennung aus.

### Verhaltensmuster des Eroberers



**Grundtendenz:** kann Aggression akzeptieren; ist zurückhaltend

**Ziel:** Vorherrschaft; außergewöhnliche Leistungen

**Bewertet andere:** aufgrund persönlicher Maßstäbe; mit welcher 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

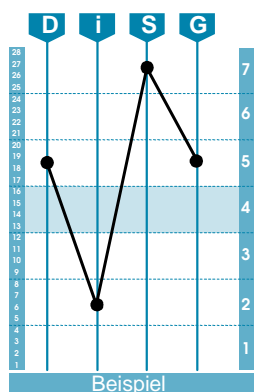
Eroberer zeigen oft gegensätzliche Kräfte in ihrem Verhalten. Ihr Wunsch nach sichtbaren Erfolgen findet in einem ebenso starken Streben nach Perfektion sein Gegengewicht und ihre Aggressivität wird durch Einfühlungsvermögen gemildert. Obwohl sie schnell denken und reagieren, werden sie von dem Wunsch gebremst, alle Lösungsmöglichkeiten durchzudenken bevor sie entscheiden.

Eroberer legen Voraussicht an den Tag, wenn sie ein Projekt im Blick haben und führen Veränderungen herbei. Weil Menschen mit diesem Verhaltensmuster einen Drang nach Perfektion haben und beachtliche Planungsfähigkeiten aufweisen, sind die Veränderungen die sie machen höchstwahrscheinlich gut durchdacht. Aber bei der Vorgehensweise bleiben eventuell die zwischenmenschlichen Beziehungen unberücksichtigt.

Eroberer möchten die Freiheit haben, Neues herauszufinden und wollen berechtigt sein, Ergebnisse zu untersuchen und nachzuprüfen. Sie sind schnell bei alltäglichen Entscheidungen aber eventuell extrem vorsichtig, wenn es um grössere Entscheidungen geht. „Soll ich diese Beförderung annehmen?“ „Soll ich umziehen?“ In ihrer Suche nach Ergebnissen und Perfektion sind Eroberer oft nicht sehr gesellig. Deshalb erscheinen sie häufig "cool", 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

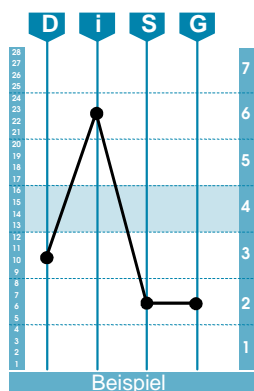
**Würde effektiver durch mehr:** Flexibilität; Akzeptanz für Andere; persönliches Engagement für Andere

Objektiv und analytisch sind Forscher leidenschaftlos der Realität verpflichtet. Im Großen und Ganzen zurückhaltend, verfolgen sie ruhig und stetig ihren eigenen Weg zum Ziel. Forscher sind häufig erfolgreich, nicht aus Vielseitigkeit sondern, weil sie beharrlich bis zum Ende durchhalten. Sie suchen einen klaren Zweck oder ein klares Ziel, für das sie dann einen geordneten Plan entwickeln und ihre Aktionen organisieren. Wenn ein Projekt einmal begonnen ist, kämpfen sie hartnäckig dafür, ihr Ziel zu erreichen. Manchmal ist ein Eingreifen nötig, um ihre Richtung zu ändern. Deshalb könnten sie als stur und rechthaberisch wahrgenommen werden.

Forscher eignen sich gut zum Einsatz in technischen Bereichen, wo sie auf der Basis klarer Daten zu schlüssigen Informationen kommen können. Sie reagieren eher auf Logik als auf Gefühle. Sollen sie eine Idee verkaufen oder vermarkten, sind sie mit einem konkreten Produkt am erfolgreichsten.

Forscher sind nicht besonders daran interessiert, mit anderen auf gutem Fuß zu stehen und arbeiten am liebsten alleine. Manchmal hält man sie für kühl, unverblümt und taktlos. Weil sie so viel von ihren eigenen intellektuellen Fähigkeiten halten, bewerten sie oft andere danach, wie sie mit Fakten und Logik umgehen. Um wirksamer im Umgang mit Menschen zu sein, sollten sie ihr Verständnis für andere - besonders für deren Gefühle - entwickeln.

### Verhaltensmuster des Förderers



**Grundtendenz:** ist bereit, andere zu akzeptieren

**Ziel:** Anerkennung, Beliebtheit

**Bewertet andere:** aufgrund ihrer Wortgewandtheit

**Beeinflusst andere:** durch Lob, Gefälligkeiten, Bereitstellung von Möglichkeiten

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

**Überbetonung:** Lob, Optimismus

**Unter Druck:** wird nachlässig und sentimental; ist unsystematisch

**Ängste:** Verlust von gesellschaftlichem Ansehen und Selbstwert

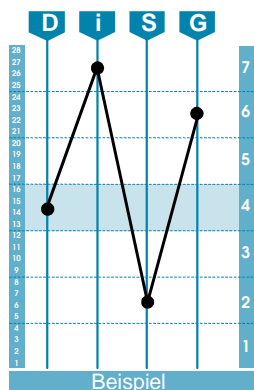
**Würde effektiver durch mehr:** Zeitmanagement; Objektivität; Dringlichkeitsbewußtsein; Beherrschung der Gefühle; Durchhaltevermögen bei Versprechen und Aufgaben

Förderer verfügen über ein umfassendes Netzwerk an Kontakten. Sie sind üblicherweise gesellig, bewegen sich gut im Kreis von anderen und schliessen schnell Freundschaften. Nur selten streiten sie absichtlich. Förderer bevorzugen ein Umfeld, in dem sie sich wohl fühlen und ihre Kontakte aufbauen und erweitern können. Mit ihrer Wortgewandtheit fördern sie ihre eigenen Ideen und rufen Begeisterung für die Projekte anderer hervor. Förderer kennen immer jemanden, der ihnen helfen kann.

Da Förderer es vorziehen, dabei zu sein und mit anderen zu kommunizieren, könnten sie weniger Interesse daran haben, Aufgaben fertigzustellen. Sie könnten damit fortfahren, nach jeder Gelegenheit zu suchen unter Menschen zu sein und sich auszutauschen, obwohl ihre Arbeit von ihnen mehr Einzelarbeit fordert. Am wohlsten fühlen sie sich bei Meetings, in Ausschüssen oder in Konferenzen.

Mit ihrem Optimismus neigen Förderer dazu, die Fähigkeiten anderer zu überschätzen. Sie ziehen oft voreilige, vielversprechende Schlüsse, ohne alle Fakten zu berücksichtigen. Durch Coaching und Anleitung können Förderer lernen, objektiver zu sein und mehr Wert auf Ergebnisse zu legen. Zeitmanagement kann für sie schwierig sein. Wenn sie sich bei ihren Gesprächen und Diskussionen ein Zeitlimit setzen, erinnern sie sich leichter an die Notwendigkeit „Schluss zu machen“ und wieder an ihre Aufgabe zu gehen.

### 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

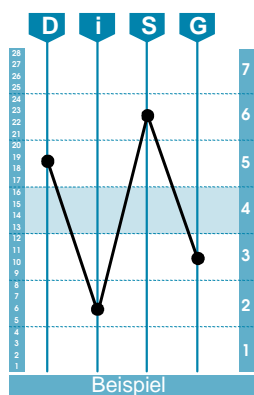
**Würde effektiver durch mehr:** persönliches Durchhaltevermögen; Einfühlungsvermögen wenn er Kritik äußert; ein gleichmäßigeres Tempo

Kalkulierer passen ihre Ideen an praktische Zwecke an. Sie erreichen ihre gewünschten Ergebnisse ohne Umwege. Kalkulierer sind von Konkurrenzdenken geprägt, werden aber eher selbstbewußt als aggressiv wahrgenommen, weil sie anderen gegenüber Rücksicht zeigen. Anstatt Anweisungen oder Befehle zu erteilen, gewinnen Kalkulierer andere durch Überzeugung. Sie erreichen die Kooperation ihrer Mitmenschen, indem sie den Grund für vorgeschlagene Aktivitäten erklären.

Kalkulierer helfen anderen dabei, sichtbar zu machen, wie sie schrittweise ein Ergebnis erreichen können. Kalkulierer sprechen normalerweise von einem detaillierten Aktionsplan, den sie entwickelt haben, damit ein ordnungsgemäßer Ablauf gesichert ist. Weil sie so gerne gewinnen, neigen Kalkulierer dazu, ungeduldig zu werden, wenn ihre Standards nicht gehalten werden oder wenn ein langwieriger Arbeitsprozess nötig ist.

Kalkulierer sind gute kritische Denker. Sie äußern leicht Kritik und könnten andere manchmal mit sarkastischen Äußerungen verletzen. Kalkulierer können eine Situation besser kontrollieren, wenn sie sich entspannen und das Tempo etwas verlangsamen. Sie sollten dem Leitsatz 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 Ziele 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 konkurrierenden oder geringeren Arbeitsstandards die 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

Die Motivation der Leistungsmenschen kommt grösstenteils von innen. Die Quelle der Motivation liegt in starken persönlichen Zielen. Ihre Verpflichtung für ihre eigenen Ziele schliesst ein automatisches Akzeptieren von Gruppenzielen aus. Leistungsmenschen müssen herausfinden, wie sie ihre persönlichen Ziele mit denen des Unternehmens vereinbaren können. Wenn sie in der Lage sind, ihr Leben selbst zu steuern, entwickeln Leistungsmenschen ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl.

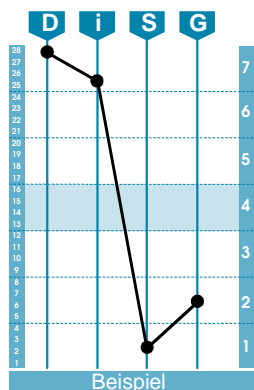
Leistungsmenschen zeigen starkes Interesse an ihrer Arbeit und intensives, ständiges Streben nach Leistung. Sie schätzen ihre Arbeit hoch ein und zögern eventuell sogar unter Druck, an andere zu delegieren. Stattdessen übernehmen sie die Aufgaben selbst, damit sie richtig erledigt werden. Wenn sie delegieren, tendieren sie dazu, Aufgaben zurückzuholen, wenn nicht alles nach ihren Vorstellungen abläuft. Ihr Leitmotiv ist: „Wenn ich erfolgreich bin, will ich die Anerkennung. Und wenn ich versage, nehme ich die Schuld auf mich.“

Ein Leistungsmensch sollte etwas mehr mit anderen reden, damit er leichter seine Einstellung „Ich muss alles selbst machen“ oder „Ich will die ganze Anerkennung für mich“ überwindet. Sie brauchen vielleicht Unterstützung, um ihre Ziele auf neuen Wegen erreichen zu können. Leistungsmenschen arbeiten meistens auf Hochtouren und erwarten eine Anerkennung die ihrem Aufwand entspricht -- ein hohes Gehalt in erfolgreichen Unternehmen oder Führungspositionen in anderen Gruppen.

## Die Klassischen Verhaltensmuster (DiSG Typen)

DiSG Klassisch 2 Plus

### Verhaltensmuster des Motivators



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

**Ziel:** das Umfeld 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 Charme, 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 sein; Ansehen zu verlieren

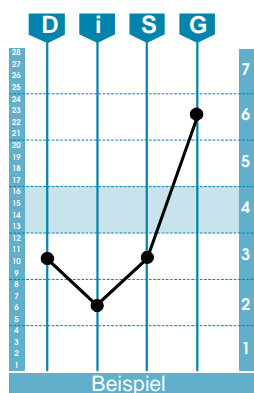
**Würde effektiver durch mehr:** echtes Einfühlungsvermögen; Bereitschaft, anderen bei ihrer persönlichen Entwicklung zu helfen

Menschen mit dem Verhaltensmuster des Motivators versuchen bewusst, die Gedanken und Handlungsweisen anderer zu beeinflussen. Sie möchten ihre Umgebung kontrollieren. Mit Scharfsinn identifizieren und manipulieren sie die aktuellen Motive anderer, um deren Verhalten zu einem bestimmten Ziel zu führen.

Motivatoren wissen genau, welche Ergebnisse sie wollen, erklären das aber nicht immer sofort. Sie geben gewünschte Resultate erst bekannt, nachdem sie die andere Person darauf vorbereitet haben. Denen, die sich Akzeptanz wünschen, bieten sie Freundschaft an, denen die nach Macht streben geben sie mehr Autorität, und denen die ein verlässliches Umfeld brauchen geben sie Sicherheit.

Motivatoren sind charmant und wortgewandt. Sie sind überzeugend, wenn sie Unterstützung für monotone und zeitaufwendige Detailarbeiten brauchen. Im Umgang mit ihnen haben andere Menschen oft ein gemischtes Gefühl; sie fühlen sich einerseits zu ihnen hingezogen, andererseits jedoch eigenartig distanziert. Andere fühlen sich vielleicht ausgenutzt durch die Manipulationskraft der Motivatoren. Obwohl sie anderen gelegentlich Angst machen und deren Entscheidungen übergehen, sind sie bei ihren Kollegen meistens beliebt, weil sie, wann immer möglich, andere mit ihrer beachtlichen Wortgewandtheit überzeugen. Motivatoren erreichen ihre Ziele eindeutig 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 Information

**Überbetonung:** Analyse

**Unter Druck:** wird unruhig und besorgt

**Ängste:** irrationale Handlungen; lächerlich gemacht zu werden

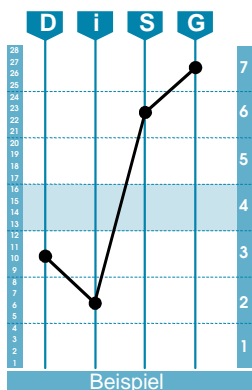
**Würde effektiver durch mehr:** Offenheit über sich selbst; Austausch von Erkenntnissen und Meinungen mit anderen

Objektive Denker haben ein besonders hoch ausgeprägtes kritisches Denkvermögen. Für sie sind Fakten besonders wichtig, wenn sie Schlußfolgerungen ziehen und Aktionen planen sollen. Alles was sie machen soll fehlerlos und genau sein. Um effektiv arbeiten zu können, kombinieren Objektive Denker oft intuitives Wissen mit den Fakten, die sie gesammelt haben. Wenn ihnen eine Vorgehensweise unklar ist, vermeiden sie öffentliches Versagen durch intensive Vorbereitung. Zum Beispiel probieren Objektive Denker eine neue Fertigkeit erst alleine aus, bevor sie sie in einer Gruppe anwenden.

Objektive Denker arbeiten am liebsten mit Menschen zusammen, die - wie sie selbst - ein ruhiges Arbeitsumfeld bevorzugen. Manche finden sie schüchtern, denn sie sind mit ihren Gefühlen zurückhaltend. Im Umgang mit aggressiven Menschen fühlen sie sich besonders unwohl. Trotz ihres zurückhaltenden Auftretens haben sie das Bedürfnis, ihr Umfeld zu steuern. Diese Kontrolle üben sie oft indirekt aus, indem sie von anderen verlangen, sich an Regeln und Standards zu halten.

Objektive Denker wollen die „richtige“ Antwort geben und tun sich eventuell schwer damit, in unklaren Situationen eine Entscheidung zu treffen. Da sie zu Besorgtheit neigen, bleiben sie oft in der Analysephase stecken. Machen sie einen Fehler, geben ihn Objektive Denker nicht gerne zu. Stattdessen vertiefen sie sich in eine Suche nach Informationen, die ihre 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

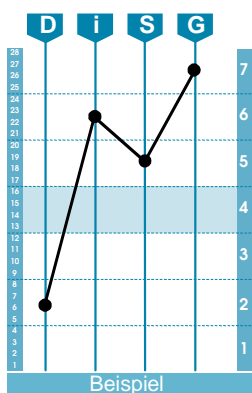
**Würde effektiver durch mehr:** Flexibilität in der Rolle; Unabhängigkeit und Abhängigkeit; Selbstwertgefühl

Perfektionisten sind systematische und präzise Denker und Mitarbeiter und folgen festen Regeln sowohl im Privatleben wie auch im Arbeitsleben. Sie sind äußerst gewissenhaft. Arbeiten, die Detailgenauigkeit und Präzision erfordern, liegen ihnen besonders. Weil sie stabile Bedingungen und vorhersehbare Aufgaben am liebsten haben, fühlen sich Perfektionisten in einem klar definierten Arbeitsumfeld am wohlsten. Sie möchten genaue Informationen über geforderte Aufgaben, verfügbare Zeit und Bewertungsverfahren.

Beim Entscheidungsfindungsprozess verzetteln sich Perfektionisten häufig in den Details. Sie können wichtige Entscheidungen treffen, aber anderen dauert es oft zu lange, bis sie ihre Informationen gesammelt und analysiert haben. Obwohl sie gern die Meinung ihrer Vorgesetzten einholen, sind Perfektionisten risikobereit, wenn sie Fakten haben, die sie erklären und für Entscheidungsfindungen nutzen können.

Perfektionisten bewerten sich selbst und andere durch präzise Standards für das Erreichen von Ergebnissen unter Einhaltung von vorgegebenen Verfahrensregeln. Diese sorgfältige Beachtung von Standards und Qualität ist besonders wertvoll für das Unternehmen. Perfektionisten könnten dazu neigen, ihren Wert zu stark darüber zu definieren, was sie tun und nicht, wie sie sind. Sie reagieren deshalb häufig auf persönliches Lob mit dem Gedanken: „Was will der wohl von mir?“ Wenn sie erst gemeinte Anerkennung annehmen, können Perfektionisten ihr 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

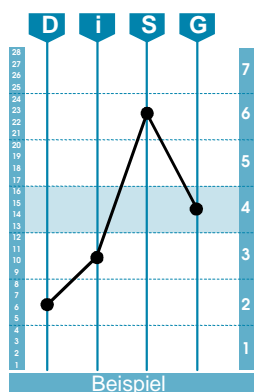
**Würde effektiver durch mehr:** aufrichtige Zusammenarbeit zum Allgemeinwohl; wichtige Aufgaben an geeignete Personen delegieren

Praktiker schätzen Fachkenntnisse. Sie haben den Drang „bei etwas besonders gut zu sein“ und achten daher sorgfältig auf ihre eigene Leistung. Obgleich ihr Ziel ist, „der“ Experte auf einem Gebiet zu sein, machen sie oft den Eindruck, von allem etwas zu wissen. Dieses Image ist dann besonders stark, wenn sie ihr Wissen zu unterschiedlichsten Fachgebieten äußern.

Praktiker gehen mit anderen Menschen entspannt, diplomatisch und gelassen um. Diese angenehme Haltung könnte sich im eigenen Arbeitsgebiet schnell ändern, wenn sie intensiv darauf achten, einen hohen Leistungsstandard zu halten. Weil sie Selbstdisziplin sehr schätzen, bewerten Perfektionisten andere nach ihrer Fähigkeit, sich auf ihre tägliche Leistung zu konzentrieren. Sie stellen hohe Anforderungen an sich selbst und andere und neigen dazu, ihre Enttäuschung offen auszusprechen.

Obwohl sie sich normalerweise darauf konzentrieren, einen organisierten Arbeitsansatz zu entwickeln und ihre eigenen Fertigkeiten zu erweitern, müssen Praktiker auch andere beim Aufbau ihrer Fertigkeiten unterstützen. Darüber hinaus sollten sie diejenigen stärker anerkennen, die zur Arbeitsleistung beitragen - auch wenn sie nicht die Lieblingsmethode des Praktikers anwenden.

### Verhaltensmuster des Spezialisten



**Grundtendenz:** bescheiden auf abwägende Art und Weise; anderen entgegenkommend

**Ziel:** den Status quo aufrechterhalten; kontrolliertes Umfeld

**Bewertet andere:** auf Grund ihrer Maßstäbe für Freundschaften; Kompetenz

**Beeinflusst andere:** durch gleichmäßige Leistung; Entgegenkommen

**Beitrag/Wert für die Organisation:** kann knapp 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

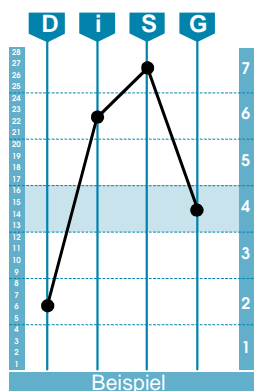
**Würde effektiver durch mehr:** offene Diskussion seiner Ideen; auf Feedback basierendes Selbstvertrauen; kürzere Arbeitsmethoden

Spezialisten vertragen sich gut mit anderen. Mit ihrer gemäßigten und beherrschten Art und ihrem bescheidenen Auftreten kommen sie gut mit verschiedenen Verhaltensstilen zurecht. Spezialisten sind rücksichtsvoll, geduldig, und immer bereit, ihren Freunden zu helfen. Am Arbeitsplatz bauen sie zu einer relativ kleinen Kollegengruppe enge Beziehungen auf.

Sie streben danach, gewohnte und berechenbare Arbeitsabläufe beizubehalten. Am effektivsten in Fachgebieten, planen Spezialisten ihre Arbeit in bewährten Abläufen und bieten eine bemerkenswert stabile Leistung. Anerkennung von anderen hilft, dieses Niveau aufrecht zu erhalten.

Spezialisten gewöhnen sich nur langsam an Veränderungen. Behutsame Vorwarnung gibt ihnen genug Zeit, ihre Verfahren ohne Leistungsabfall zu ändern. Spezialisten brauchen vielleicht auch Unterstützung, wenn sie neue Aufgaben beginnen und wenn es darauf ankommt kurze Verfahren zu finden, um Termine einzuhalten. Fertige Projekte werden häufig für weitere Überprüfungen zur Seite gelegt. Spezialisten sollten daran denken, alte und unnütze Akten wegzuerwerfen.

### 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 einzuschließen.

**Beeinflusst andere:** durch Verständnis; Freundschaft

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

**Überbetonung:** Freundlichkeit

**Unter Druck:** versucht andere zu überzeugen und setzt dazu, wenn nötig, Informationen und gute Beziehungen ein

**Ängste:** Meinungsverschiedenheiten; Konflikte

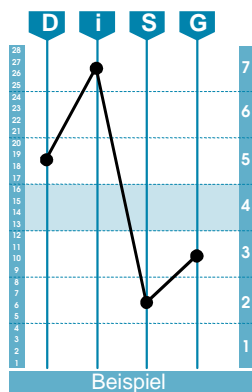
**Würde effektiver durch mehr:** Verständnis der eigenen Person und Fähigkeiten; Entschlossenheit und Selbstbehauptung; Fähigkeit, „nein“ sagen zu können, wenn es angemessen ist.

Vermittler sind gleichermassen aufmerksam gegenüber menschlichen Beziehungen und Aufgaben. Sie sind einfühlsam und unterstützen gerne andere. Sie hören gut zu und sind bekannt für ihr „offenes Ohr“. In ihrer Gegenwart fühlen sich andere Menschen willkommen und gebraucht. Weil Vermittler auf die Bedürfnisse anderer eingehen, hat keiner Angst davor, von ihnen abgelehnt zu werden. Vermittler bieten ihre Freundschaft an und sind immer hilfsbereit.

Vermittler haben ein aussergewöhnliches Potential für das effektive Organisieren und Durchführen von Aufgaben. Vermittler sorgen gewöhnlich für Harmonie und gute Zusammenarbeit und machen oft für andere gerade das, was diese selbst nicht gerne tun.

Vermittler fürchten Konflikte und Meinungsverschiedenheiten. Weil sie gerne unterstützen, helfen sie anderen vielleicht dabei, eine Situation zu tolerieren anstatt ihnen Mut zu aktiver Problemlösung zu machen. Die Neigung der Vermittler, Auseinandersetzungen aus dem Weg zu gehen und offene Konfrontationen zu vermeiden, könnte ihnen als Schwäche ausgelegt werden. Obwohl es ihnen wichtig ist, in die Gruppe hineinzu passen, verfügen Vermittler über ein gutes Mass an Unabhängigkeit.

### 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:** Unveränderliches Umfeld; komplexe Beziehungen

**Würde effektiver durch mehr:** herausfordernde Aufgaben; Aufmerksamkeit für aufgabenbezogene Leistung und wichtige Details; objektive Daten Analyse

Überzeuger arbeiten mit anderen zusammen. Sie legen Wert auf Freundlichkeit, verfolgen aber gleichzeitig ihre eigenen Ziele. Überzeuger sind offenherzig und interessiert an Menschen und haben die Fähigkeit, den Respekt und das Vertrauen unterschiedlichster Menschen zu gewinnen. Überzeuger können andere beeindrucken, sie in ihre Gedanken einbeziehen und sie als Kunden oder Freunde behalten. Diese Fähigkeit ist besonders hilfreich, wenn Überzeuger sich selbst oder ihre Ideen verkaufen um eine führende Position zu erlangen.

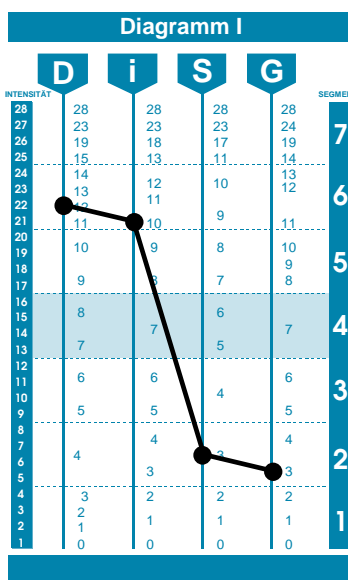
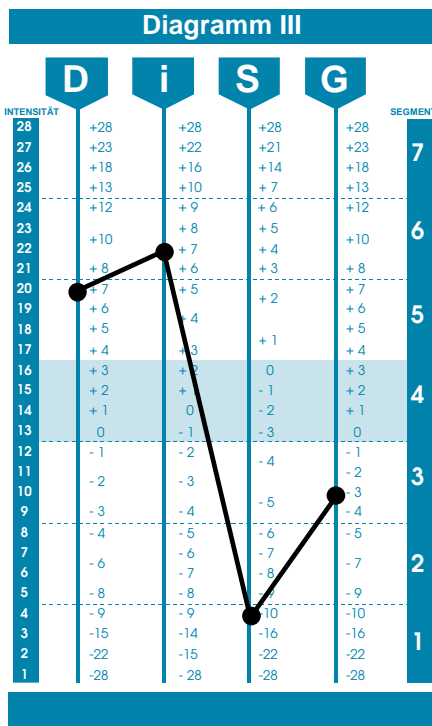
Überzeuger können sich am besten entfalten, wenn sie mit anderen zusammenarbeiten, herausfordernde Aufträge erhalten und bei vielfältigen Arbeitsaufgaben ihre Beweglichkeit einsetzen können. Sie übernehmen gerne Aufgaben, die ihnen Gelegenheit geben sich ins rechte Licht zu rücken. Da sie von Natur aus positiv eingestellt sind, könnten Überzeuger ein Arbeitsergebnis oder das Potential von anderen etwas zu optimistisch sehen. Überzeuger neigen auch dazu, ihre Fähigkeit andere zu ändern etwas zu hoch einzuschätzen.

Während sich Überzeuger die Freiheit von Routinearbeiten und Reglementierung wünschen, möchten sie gleichzeitig mit regelmäßigen, analytischen Daten versorgt werden. Sobald ihnen die Bedeutung von „Nebensächlichkeiten“ klar wird, können Überzeuger diese Informationen nutzen, um ihre Begeisterung mit einer realistischen Einschätzung der Situation auszugleichen.

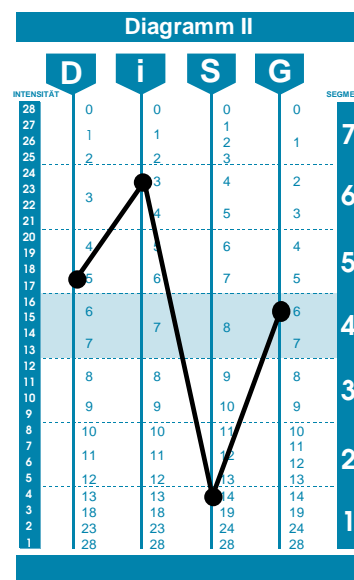
Die folgende Übersicht erklärt, wie Ihr persönlicher Bericht erzeugt wurde. Das Diagramm III wurde durch die Kombination Ihrer „am ehesten“ und „am wenigsten“ Antworten erstellt und wird dazu verwendet, Ihre höchste DiSG Dimension, Ihren Intensitätsindex, und Ihr klassisches Verhaltensmuster zu bestimmen. Falls Sie weitere Auskunft über die Zusammensetzung Ihres Berichts wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihren Berater.

**Name:** Max Mustermann

**Datum:** 04.03.2008



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
<b>AUSWERTUNGSBOX</b>	<b>AM EHESTEN</b>	12	10	3	3	0
	<b>AM WENIGSTEN</b>	5	3	14	6	0
	<b>DIFFERENZ</b>	7	7	-11	-3	

### INTERPRETATIONSÜBERSICHT

**Ihre Höchste(n) DiSG Verhaltensdimension(en):** Initiativ (i)

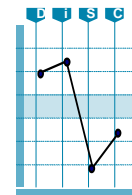
**Klassisches Verhaltensmuster:** Verhaltensmuster des Überzeugers

**Segment Zahlen:** 5613

## Strategien zur Schaffung positiver Beziehungen

DiSG Klassisch 2 Plus

*Jeder Mensch ist verschieden. Eine Strategie, die bei einer Person gut funktioniert, kann bei einer anderen verheerend sein. Bloßes Probieren, welche Strategien erfolgreich sind, kann in dieser Hinsicht viel Zeit und Aufregung kosten. In diesem Abschnitt finden Sie einen Ansatz für das Entwickeln von Strategien, die auf den natürlichen Verhaltenstendenzen von Max beruhen. Prüfen und erörtern Sie die für jeden wichtigen Verhaltensbereich aufgeführten Strategien und entwickeln Sie so einen effektiven Plan für eine positive Beziehung zu Max.*



Verhaltensmuster  
des Überzeugers

### Gestaltung eines positiven Klimas für Max

- Durch persönliche Fragen Interesse an ihm bekunden
- Ihm Gelegenheit geben, mit anderen positiv und begeistert zu kommunizieren
- Ihm Zeit für Diskussionen einräumen, in denen er seine Gedanken, Gefühle und Ideen aussprechen kann
- Akzeptieren, dass er bei Aufgaben die Details oft vernachlässigt
- Ihn beim Verfolgen der Details unterstützen
- Ihm zuhören und dabei auf ihn eingehen
- Akzeptieren, dass er negativen oder unerfreulichen Diskussionen oft aus dem Weg geht
- Akzeptieren, dass er häufig und mit vielen unterschiedlichen Personen kommunizieren möchte
- Ihm mehrere Tätigkeiten anbieten und ihn entscheiden lassen
- Ihn die Arbeit anderer leiten lassen
- Akzeptieren, dass er den Wettbewerb und den Sieg braucht
- Seinen Interessen ungeteilte Aufmerksamkeit schenken
- Den Resultaten mehr Aufmerksamkeit widmen als Emotionen zu diskutieren
- Akzeptieren, dass er Abwechslung und Veränderungen braucht
- Ihn das Handlungstempo bestimmen lassen



### Wie man mit Max kommuniziert

- Max bevorzugt ungezwungene, offene Diskussionen im geselligen Umfeld (z. B. bei Mittag- oder Abendessen)
- Max braucht Gelegenheit, seine Erfahrungen, Geschichten und Ideen begeistert auszutauschen
- Er sollte bei Diskussionen näher am Thema gehalten werden, um innerhalb eines sinnvollen Zeitrahmens zum Ende zu kommen
- Er hat oft Schwierigkeiten, negative Informationen aufzunehmen
- Max liebt direkte, zielgerichtete Diskussionen, ohne viel Zeit mit Smalltalk zu verbringen
- Seinen Ideen zuhören, bevor das nächste Thema angeschnitten wird
- Nimmt selektiv wahr und hört und/oder erinnert nur, womit er übereinstimmt
- Nach der Diskussion prüfen, ob alles verstanden wurde, indem er gebeten wird, Gehörtes zu wiederholen

### Wie man Max Komplimente macht

- Seine Redegewandtheit und sein kommunikatives Geschick begeistert öffentlich loben
- Ihm Komplimente zu positiven Veränderungen in seinem Auftreten machen
- Seine beharrlich optimistische Einstellung in Situationen anerkennen, die anderen entmutigend erscheinen könnten
- Sein Geschick anerkennen, andere in Diskussionen und Tätigkeiten einzubinden
- Ihm Komplimente zu seiner Fähigkeit machen, gesellschaftliche Veranstaltungen zu organisieren
- Seine Fähigkeit loben, in anderen Begeisterung zu wecken
- Kurze, direkte, sachbezogene Aussagen einsetzen
- Die Betonung auf seine Leistungen und Führungsqualitäten legen
- Seine Fähigkeit anerkennen, in schwierigen Situationen die Verantwortung zu übernehmen
- Seine Fähigkeit loben, Risiken einzugehen und Präzedenzfälle zu schaffen
- Die einzigartige oder innovative Natur seiner Gedanken, Ideen und/oder Handlungen anerkennen
- Seine Fähigkeit anerkennen, bei minimalem Einsatz von Zeit und Mühe maximale Resultate zu erzielen

## Wie man Max Feedback gibt

- Ihm Gelegenheit geben, nach Anhörung Ihres Feedbacks seine Gefühle auszudrücken
- Seine Gefühle akzeptieren und die Diskussion auf Tatsachen und Resultate lenken
- Seinen Versuchen widerstehen, der Diskussion auszuweichen; ihn wieder auf die Tatsachen lenken
- Offene Fragen verwenden (wer, was, wo, wann, wie), um die Diskussion gezielt zu führen
- Spezifische Handlungspläne statt Aussagen über Verhaltensänderungen diskutieren
- Seinen Wert als Person weiterhin getrennt von den erwünschten Verhaltensänderungen ansprechen
- Emotionalen Ausbrüchen mit spezifischen Handlungen und Verhaltensweisen begegnen
- Ihn bitten, Ihr Feedback in seinen eigenen Worten zu wiederholen, damit er genau zuhört
- Die Diskussion mit einer spezifischen Aussage über die Aufgaben die zu erledigen sind, als ein Ergebnis auf Ihr Feedback, abschließen
- Den Schwerpunkt der Diskussion auf die Beseitigung von Hindernissen legen, die Resultaten im Wege stehen
- Die erwünschten Änderungen seines Verhaltens mit Bezug auf die potenziellen Auswirkungen auf Resultate diskutieren
- Aktuelle negative Folgen seines Verhaltens beschreiben und Lösungsvorschläge fordern
- Das Feedback sachlich, neutral und wertfrei halten
- Seine Verteidigungshaltung reduzieren, in dem man sich ausschließlich auf Handlungen und deren Folgen fokussiert
- Debatten über Recht oder Unrecht vermeiden
- Den Schwerpunkt der Diskussion auf Handlungen statt auf Beweggründe oder Absichten legen

## Wie man Max in Konflikten behandelt

- Max vermeidet den offenen, direkten Konflikt
- Für sein Unbehagen bei Konflikten durch eine Bemerkung wie „Ich verstehe, dass dies für Sie nicht angenehm ist“ Verständnis zeigen
- Den Streitpunkt sachlich darlegen, ohne ihn persönlich zu verurteilen
- Ihm Zeit geben, seine Gefühle mitzuteilen
- Für seine Gefühle durch eine Aussage wie „Ich sehe, dass Sie wütend (traurig, ärgerlich, erfreut oder verängstigt) sind“ Verständnis zeigen

## Wie man Max in Konflikten behandelt (Fortsetzung)

- Seine Gefühle berücksichtigen, wenn er Schuldzuweisungen macht oder persönliche Angriffe startet; Verständnis für seinen Unmut aufbringen und zum Thema zurückkehren
- Abschweifungen während der Diskussion einschränken und dabei andere zu diskutierende Themen auf später vertagen; sofort zum aktuellen Streitpunkt zurückkehren
- Wiederholt anmerken, dass der Konflikt sich nur um einen spezifischen Streitpunkt dreht und nicht um seine Person, da Max Anerkennungsverlust fürchtet
- Seinen Wert für die Organisation bekräftigen und das Problem auf sein Verhalten statt auf seine Person zurückführen
- Seinen Versuchen, das Problem zu bagatellisieren, mit Verweisen auf seine Handlungen und deren Konsequenzen für sich und andere begegnen
- Seinen Beschwichtigungsversuchen, die das Problem nicht lösen, mit der Forderung nach einer Verpflichtung zu bestimmten Aktivitäten entgegen treten.
- Die Diskussion eher auf spezifische Tatsachen und Handlungen lenken als verallgemeinert oder emotional zu reden
- Die Diskussion mit einer klaren Erklärung abschließen, was wann zu tun ist, und den Wert der Diskussion für den Erhalt des positiven Verhältnisses zu ihm bekräftigen
- Max neigt dazu direkt und aggressiv zu sein, was zu einer „Ich gewinne/Du verlierst“ Situation führen kann
- Seine Logik und Argumentation durch Aussagen anerkennen wie „Ich sehe, was Sie meinen“ oder „Ich kann sehen, dass Ihr Denkansatz logisch ist“
- Nachdem seine Gedanken anerkannt wurden, die eigenen Gedanken ruhig wiederholen
- Debatten um Recht oder Unrecht aus dem Weg gehen und wertfrei die Unterschiede zwischen Ihnen beiden feststellen
- Akzeptieren, dass nur beide zunächst gewinnen können, wenn man sich darauf einigt, anderer Meinung zu sein
- Schuldzuweisungen damit begegnen, dass die Aufmerksamkeit erneut auf den Streitpunkt und die zu ergreifenden Korrekturmaßnahmen gelenkt wird.
- Jedem Drang widerstehen, mittels Schuldzuweisungen, Angriffen oder Sarkasmus Vergeltung zu üben
- Bei Angriffen die eigene Verteidigungshaltung mäßigen und jeden Fehler auf der eigenen Seite eingestehen
- Offene Fragen verwenden (wie, was, wo, wann, wer), um die wahren Streitpunkte der Situation zu definieren
- Ihn fragen, was er sich als Ergebnis vorstellt
- Die Diskussion unterbrechen und vertagen, wenn zu starke Aggressionen oder Feindseligkeiten aufkommen. Einen Zeitpunkt für die Wiederaufnahme der Diskussion festsetzen.
- Die Diskussion mit einer Zusammenfassung dessen abschließen, zu dem jeder sich im Sinne der Konfliktlösung verpflichtet hat

## Wie man mit den Problemlösungen von Max umgeht

- Max meidet den Umgang mit komplexen, detaillierten Problemen, die weiter verfolgt werden müssen
- Er sollte im Sinne eines logischen Lösungsansatzes beraten werden statt sich auf seinen „Bauch“ zu verlassen
- Max hat wegen seiner optimistischen Sichtweise oft Schwierigkeiten, Probleme als solche zu erkennen
- Ihm müssen oft die tatsächlichen oder möglichen Folgen des Problems eindeutig dargelegt werden
- Max geht praktisch und ergebnisorientiert vor und sucht einfache, praktikable, sofortige Lösungen
- Er muss auf langfristige Konsequenzen der Entscheidung erst hingewiesen werden
- Er sollte im Umgang mit komplexen Problemen beraten werden, da er Dinge von Natur aus zu sehr vereinfacht, wenn Resultate unverzüglich erzielt werden müssen

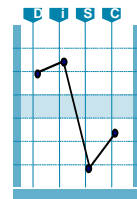
## Wie man mit der Entscheidungsfindung von Max umgeht

- Max vermeidet Entscheidungen, die mit negativen Folgen und/oder persönlichem Konflikt verbunden sind
- Diskutieren, inwieweit das Treffen von Entscheidungen negative Ergebnisse langfristig verringern kann
- Beschreiben, inwieweit seine Unentschiedenheit andere frustriert und seinen Ruf schädigt
- Max fällt seine Entscheidungen emotional, manchmal auch impulsiv und „aus dem Bauch heraus“
- Bei der Entwicklung einer logischeren, tatsachenbezogeneren Herangehensweise könnte ihm geholfen werden
- Max fällt seine Entscheidungen schnell
- Max muss teilweise ermutigt werden, sich bei der Informationsrecherche genügend Zeit zu lassen und die möglichen Konsequenzen zu berücksichtigen, bevor er Entscheidungen trifft
- Die Vorzüge eines größeren Zeitfensters vor dem Hintergrund besserer Resultate aufzeigen

## Beziehung zu Menschen und Umfeld

DiSG Klassisch 2 Plus

*In diesem Abschnitt wird beschrieben, wie Max auf der Grundlage seiner natürlichen Verhaltenstendenzen andere und sein Umfeld versteht. Einige dieser Verhaltensweisen können durch Max und sein Wertesystem oder seine Lebenserfahrung verändert oder eliminiert worden sein. Daher stellen einige Punkte womöglich nur potentielle Verhaltensweisen dar. Zudem mögen einige Verhaltensweisen widersprüchlich erscheinen; dies liegt an der Vielfalt der aufgrund seines Verhaltensstils für Max möglichen Reaktionen. Prüfen, erörtern und revidieren Sie die Liste nach Bedarf.*



Verhaltensmuster des Überzeugers

### Wie Max kommuniziert

- Kommuniziert gerne und häufig persönlich oder telefonisch auf ungezwungene, freundliche Weise und spricht viele Themen an
- Ist oft spontan, hektisch und emotional ausdrucksstark
- Kann am besten mit Menschen umgehen, die auf seine Emotionen reagieren
- Drückt am liebsten positive Emotionen aus und gebraucht dabei viele Superlative: „Super!“ „Fantastisch!“
- Spricht gerne über seine enthusiastischen, optimistischen Pläne und Träume
- Kann sich von verbal oder nicht verbal eher reservierten Menschen zurückgewiesen und/oder in deren Gegenwart unbehaglich fühlen
- Kann Probleme haben, Negatives direkt mitzuteilen
- Andere können durch seinen Mangel an Direktheit den wahren Streitpunkt oder den Ernst der Lage evtl. nicht erkennen
- Ist oft nicht hartnäckig genug, wenn die Situation Direktheit oder Durchsetzungsfähigkeit verlangt
- Versucht oft, Streitende zu beschwichtigen oder zu überreden, ohne auf den Streitpunkt selbst einzugehen
- Diskutiert häufig mit Menschen, verfolgt jedoch die diskutierten Maßnahmen nicht weiter
- Nähert sich allen Bereichen seines Lebens fast ausschließlich mit Kommunikation und möchte über alles sprechen
- Nimmt teils keine Rücksicht auf die Vorlieben anderer beim Kommunizieren und nimmt an, dass jeder gerne redet
- Kann durch sein Verhalten reservierteren Menschen gegenüber als aufdringlich erscheinen
- Kommuniziert in allen Formen: Karten, Mitteilungen, Briefe, aber hauptsächlich persönlich oder telefonisch
- Ist oft direkt, sachbezogen und auf Resultate fixiert
- Betrachtet Small-Talk und soziale Annehmlichkeiten oft als Zeitverschwendung

### Wie Max kommuniziert (Fortsetzung)

- Erteilt anderen oft unaufgefordert Befehle
- Kann so direkt und energisch kommunizieren, dass andere kaum Fragen stellen, Missverständnisse klären oder auf Probleme hinweisen können
- Kann aufgrund seiner spärlichen Kommunikation von anderen als unverblümt, kalt oder gefühllos betrachtet werden
- Kann beim Ausdruck positiver Gefühle Schwierigkeiten haben, obwohl er diese empfindet
- Neigt zur Annahme, dass andere um seine Gefühlslage wissen, besonders wenn er ihnen bereits davon erzählt hat
- Teilt seine Gefühle lieber durch Handlungen mit, in der Annahme, dass andere die Andeutungen verstehen
- Neigt zum Ausdruck von Wut, auch wenn er tatsächlich traurig, verletzt oder verängstigt ist
- Neigt zur Ungeduld; kann längeren Erzählungen nur schwer folgen und will „zum Punkt kommen“
- Hört oft selektiv zu; erfährt und speichert Informationen je nach seinem Auffassungsvermögen
- Ist oft peinlich berührt durch emotionale Ausbrüche anderer; will die Situation bereinigen oder damit rationaler umgehen
- Unterschätzt womöglich die Bedeutung häufiger, intensiver Kommunikation zur Erhaltung von Beziehungen am Arbeitsplatz

### Wie Max Entscheidungen trifft

- Trifft Entscheidungen oft emotional und verlässt sich auf ein „Bauchgefühl“
- Neigt zu einer optimistischen Erwartungshaltung gegenüber Menschen und Situationen
- Kann impulsiv reagieren und nimmt sich zu wenig Zeit, um Informationen einholen
- Ist oft unrealistisch und erwartet das Optimum, ohne mögliche negative Konsequenzen zu berücksichtigen
- Vermeidet oft Entscheidungen, die zwischenmenschliche Konflikte, Verlust der Anerkennung oder einen schlechten Ruf mit sich bringen
- Handelt oft schnell, entschieden, unabhängig und sicher
- Ist auf das Wichtigste fixiert und berücksichtigt kurzfristige Auswirkungen

### Wie Max Entscheidungen trifft (Fortsetzung)

- Geht oft höhere Risiken ein als anderen lieb ist, im Glauben, dass mögliche große Erfolge das Risiko rechtfertigen
- Berücksichtigt oft langfristige Konsequenzen nicht und übersieht in komplexen Situationen wichtige Faktoren

### Wie Max sich seine Zeit einteilt

- Bevorzugt Terminfreiheit und flexible Zeitpläne
- Widmet Menschen und Vorgängen oft mehr Zeit als Aufgaben
- Verbringt oft zuviel Zeit mit Menschen, so dass bei der Erledigung von Aufgaben Zeitpläne nicht eingehalten werden
- Verspätet sich regelmäßig
- Andere können wegen seiner schlechten Zeiteinteilung frustriert oder verärgert sein
- Bietet oft zu wenig Struktur und Berechenbarkeit als anderen lieb ist
- Teilt sich seine Zeit eher locker ein und verpflichtet sich nicht zur Einhaltung von Zeitplänen, was den Planungsanforderungen anderer nicht genügt
- Arbeitet teils unter zu hohem Druck und sucht überall nach Kompromissen
- Empfindet Stolz für effiziente Lösungen, die es ihm erlauben, an einem Tag viel zu leisten
- Unterschätzt den Zeitfaktor bei einigen Tätigkeiten, wodurch er Kompromisse eingehen muss und eventuelle Termine versäumt
- Kann andere kritisieren, die ihre pressierende Arbeitsweise nicht teilen oder die nicht mit der gleichen Geschwindigkeit arbeiten
- Zeigt oft Ungeduld mit anderen, die gemächlicher vorgehen

### Wie Max Probleme löst

- Bindet andere gerne durch die Anregung zu Ideen oder Brainstorming in die Lösungsfindung mit ein
- Nähert sich einem Problem eher persönlich und emotional und zeigt oft seine Ungeduld bei methodischen Vorgängen
- Bevorzugt einfache, praktische, leicht zu implementierende Lösungen
- Bezieht andere wegen seiner Ungeduld und des Verlangens nach unverzüglichen Lösungen ungerne in die Lösungsfindung mit ein

### Wie Max Stress bewältigt

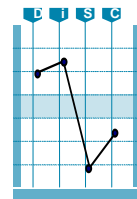
- Ergreift oft die Gelegenheit, das Leben zu genießen und Spaß zu haben
- Kann sich durch zu viel Gutes belastet fühlen
- Kann vergangene negative Erfahrungen leicht vergessen und konzentriert sich auf positive Erwartungen für die Zukunft
- Verhindert eine Kumulation von Stress, indem er seinen Emotionen freien Lauf lässt und „Dampf ablässt“
- Kann chronische Ablehnung und Pessimismus in seinem Umfeld als sehr belastend empfinden
- Baut Stress ab, indem er mit anderen kommuniziert: Lachen, Reden, Teilnahme an gesellschaftlichen Ereignissen
- Kann Anerkennung und Zuneigung durch andere als sehr entspannend empfinden
- Zeigt besonders in der Weihnachtszeit Erschöpfung durch zu viele soziale Verpflichtungen
- Sucht sich oft ein anspruchsvolles, herausforderndes und hektisches Umfeld und übersieht die negativen Auswirkungen auf seine Gesundheit oder Beziehungen
- Neigt dazu, sein Umfeld als leicht antagonistisch wahrzunehmen, wodurch er eine aggressive oder defensive Haltung einnehmen muss
- Fühlt sich oft so stark zu Ergebnissen getrieben, dass er Probleme hat, sich realistische Grenzen zu setzen
- Sollte den Drang ablegen, sein Umfeld und die Handlungen anderer in der Hand zu haben, um sich selbst weniger zu belasten
- Nimmt sich durch seine selbst auferlegte Überbeschäftigung oft zu wenig Zeit, sich von Krankheiten oder Verletzungen zu erholen
- Sucht oft nach viel Abwechslung und Änderungen und empfindet vorhersehbare Routineabläufe belastender als Veränderungen



## Strategien um geführt zu werden

DiSG Klassisch 2 Plus

*Alle Menschen sind unterschiedlich. Eine Managementstrategie, die bei einer Person funktioniert, kann in anderen Fällen fehlschlagen. Das bloße Ausprobieren von Strategien verschlingt Zeit und kostet sowohl Geld als auch Nerven. Dieser Abschnitt bietet Ansatzpunkte für die Entwicklung von Strategien auf der Grundlage der natürlichen Verhaltenstendenzen von Max. Prüfen und diskutieren Sie die aufgeführten Strategien für jede wichtige Managementtätigkeit, um einen genauen und effektiven Plan für das Management von Max zu erstellen.*



Verhaltensmuster  
des Überzeugers

### Fördern, Entwickeln

- Kurze, begeisterte Beschreibungen verwenden
- Ihn früh in neue Situationen einbinden, damit er erste Beziehungen aufbauen kann
- Wenige Details erwähnen, um ihn nicht zu überfordern
- Verständnis überprüfen, indem Feedback zur Arbeitspraxis verlangt wird
- Bei der Strukturierung der Aufgabenerfüllung helfen
- Ihn schnell zur Produktivität führen
- Ihm den einfachsten, schnellsten und praktischsten Weg zum Erfolg zeigen
- Die für Erfolge wichtigsten Details betonen
- Die Grenzen seiner Autorität klar umreißen

### Motivieren

- Gelegenheit schaffen, mit anderen auf positive und begeisterte Weise zu kommunizieren
- Ihm Zeit für Diskussionen geben, in denen er Gedanken, Emotionen und Ängste ausdrücken kann
- Hilfestellung bei der Bearbeitung von Details leisten
- Gelegenheit zur Sichtbarkeit und Anerkennung geben
- Gelegenheit geben, unabhängig zu arbeiten
- Ihm gestatten, die Arbeit anderer zu leiten
- Möglichkeiten zum Erreichen von Zielen bieten
- Herausforderungen, und damit Gelegenheit zu „gewinnen“, schaffen

## Loben

- Max begeistert und öffentlich für seine Persönlichkeit, seine Eloquenz und seine zwischenmenschlichen Fähigkeiten loben
- Kurze, direkte Aussagen mit Bezug auf das Erreichte, die Ergebnisse und Führungsqualitäten machen

## Beraten

- Gelegenheit zum Ausdruck von Gefühlen bieten
- Gefühle respektieren und die Aufmerksamkeit auf Fakten und Resultate lenken
- Offene Fragen stellen (was, wo, wann, wie), um bestimmte Aktionspläne für eine Veränderung zu erstellen
- Die Konzentration vornehmlich auf die Hindernisse auf dem Weg zum Erfolg und ihre Beseitigung lenken
- Erwünschte Veränderungen mit Bezug auf ihren Einfluss auf Resultate und Konsequenzen darlegen
- Lösungen von ihm erfragen

## Probleme lösen

- Vermeidet gerne komplexe, detaillierte Probleme, die später erneute Bearbeitung erfordern
- Sollte im Hinblick auf logische Lösungsansätze beraten werden, um sich nicht nur auf das „Bauchgefühl“ zu verlassen
- Kann oft Probleme aufgrund seines starken Optimismus nicht erkennen
- Sollte auf tatsächliche oder mögliche Konsequenzen deutlich hingewiesen werden
- Neigt zu einer praktischen, ergebnisorientierten Herangehensweise und bevorzugt einfache und sofort durchzuführende Lösungen
- Muss oft auf die Berücksichtigung langfristiger Konsequenzen hingewiesen werden
- Sollte beim Umgang mit komplexen Problemen, aufgrund seiner natürlichen Neigung für sofortige Ergebnisse alles schnell zu vereinfachen, beraten werden

### Aufgaben delegieren

- Verständnis und Akzeptanz bestimmter Leistungserwartungen klarstellen sowie einen Zeitrahmen für die Erfüllung der Aufgabe festlegen
- Fixpunkte festlegen und dabei klar zu Verstehen geben, welche Aufgaben zu welchen Terminen erledigt sein müssen
- Beim der Strukturierung des Prozesses zur Fertigstellung der Aufgabe helfen, insbesondere bei komplexen Aufträgen oder solchen, die eine methodische Herangehensweise erfordern
- Ihn über das erwünschte Ergebnis und den Termin informieren; ihm die Entscheidung über die Ausführung überlassen
- Einschränkungen hinsichtlich der Autorität und der Verfügbarkeit von Ressourcen klar abstecken und innerhalb dieser Einschränkungen selbständiges Arbeiten ermöglichen

### Korrigieren

- Durch spezifische Darstellung des Leistungsproblems und dessen Konsequenzen seinen Versuchen widerstehen, dem Problem auszuweichen
- Die Diskussion auf seine eigenen Leistungsverbesserungen führen, ohne längere Diskussionen über andere Menschen und Situationen zuzulassen
- Diskussion mit der Verbindlichkeit beenden, wann welches Ergebnis vorliegen sollte; dabei das positive Resultat der verbesserten Leistung und der hohen Reputation aufzeigen
- Entschlossen und direkt das erwünschte Resultat sowie das aktuelle Leistungsniveau festlegen
- Die Diskussion auf seine Aufgaben lenken, die den Leistungsmangel eliminieren sollen
- Zeitlimits für Verbesserungen festlegen und Konsequenzen klar darlegen

### Entscheidungen treffen

- Vermeidet oft Entscheidungen, die Negatives und/oder persönliche Konflikte zur Folge haben
- Diskutieren, inwieweit eine Entscheidung negative Resultate langfristig reduzieren wird und inwieweit Unentschlossenheit andere frustriert und seinen Ruf schädigt
- Trifft oft emotionale Entscheidungen, zeitweise impulsiv und „aus dem Bauch heraus“
- Beim Treffen von Entscheidungen zu einer logischeren, sachbezogeneren Methode ermutigen
- Trifft Entscheidungen schnell

### Entscheidungen treffen (Fortsetzung)

- Braucht oft Coaching bei seiner Sammlung von umfassenden Informationen und der Betrachtung möglicher Konsequenzen vor der Entscheidung
- Vorteile im sich Zeit nehmen, im Hinblick auf bessere Resultate, herausstellen

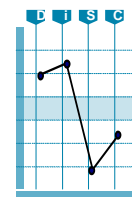
### Kommunizieren

- Bevorzugt ungezwungene Diskussionen mit offenem Ende in geselligen Umfeldern (z. B. beim Mittagessen)
- Wartet auf Gelegenheiten, seine Erfahrungen, Geschichten und Ideen in enthusiastischer Art und Weise auszutauschen
- Sollte näher ans diskutierte Thema geführt werden, um einen angemessenen Zeitrahmen einzuhalten
- Hat teils Schwierigkeiten, Negatives aufzunehmen
- Prüfen, ob die Ernsthaftigkeit der Diskussion erkannt wurde
- Kommt gerne direkt zum Punkt, ohne viel Zeit mit Small Talk zu verbringen
- Seinen Ideen zuhören und erst dann andere Themen anschneiden
- Bereiche der gegenseitigen Zustimmung zuerst erwähnen und dann zu den eher kontroversen Bereichen übergehen
- Neigt zu selektiver Wahrnehmung und nimmt nur das auf und/oder erinnert sich nur an das, womit er übereinstimmt
- Ihn am Ende der Diskussion um eine Zusammenfassung und Erläuterung in eigenen Worten bitten, um zu prüfen, ob alles verstanden und begriffen wurde

## Strategien zur Führung anderer

DiSG Klassisch 2 Plus

*Dieser Abschnitt beschreibt, wie Max mit seinen natürlichen Verhaltenstendenzen mit bestimmten Situationen umgeht. Einige dieser wichtigen Verhaltensweisen als Manager können sich durch Lebenserfahrung und seinem Wertesystem geändert haben und repräsentieren daher nur potenzielle Verhaltensweisen. Einige der Verhaltensweisen mögen widersprüchlich erscheinen, da sie die verschiedenen Verhaltenstendenzen beschreiben, die seine Persönlichkeit beinhaltet. Prüfen und erörtern Sie die Liste und legen Sie fest, welche Verhaltensweisen in diesem Umfeld am effektivsten sind.*



Verhaltensmuster  
des Überzeugers

### Kommunizieren

- Kommuniziert gerne und häufig vis-à-vis oder am Telefon auf ungezwungene, freundliche Art und verbindet persönliche Gespräche mit geschäftlichen Diskussionen
- Ist spontan und emotional ausdrucksstark
- Hat oft Schwierigkeiten, Negatives direkt mitzuteilen und lässt andere Menschen oft im Unklaren über den wahren Streitpunkt oder den Ernst des Problems
- Führt viele Diskussionen mit anderen, dokumentiert diese allerdings nicht für Folgemaßnahmen
- Ist direkt, sachbezogen und ergebnisorientiert
- Verschwendet keine Zeit mit Smalltalk oder gesellschaftlichen Annehmlichkeiten
- Kann unverblümt, kalt oder gefühllos wirken

### Delegieren

- Überträgt gerne Aufgaben, die Detailtreue und Konsequenz erfordern
- Formuliert die Aufgaben allgemein, weshalb Missverständnisse bezüglich Verantwortung und Terminfristen entstehen
- Prüft teils den Fortschritt bei zugeteilten Arbeiten nicht
- Stellt oft optimistische Erwartungen an andere und sollte sich mehr Zeit nehmen, wirkliche Fähigkeiten zu erkennen
- Überträgt anderen gern die Verantwortung dafür, dass Details die nötige Aufmerksamkeit geschenkt werden
- Ist oft so unspezifisch und wenig ergebnisorientiert bei der Verteilung von Aufgaben, dass andere schwerlich erkennen, was sie tun müssen
- Hat teils Schwierigkeiten, Verantwortungsträgern auch Autorität zu erteilen, da er die Kontrolle behalten will

## Führen

- Leitet Menschen durch verbale Inspiration und betont alles Positive
- Behandelt Menschen freundlich und engagiert
- Hat oft Schwierigkeiten, in Situationen hartnäckig zu bleiben, die Direktheit und Durchsetzungsfähigkeit erfordern
- Versucht, Menschen die streiten oder Widerstand leisten, zu beschwichtigen oder zu überreden
- Erteilt Befehle energisch und direkt
- Überwacht gerne die Ergebnisse
- Kann so direkt und energisch sein, dass andere nur zögernd Fragen stellen, Missverständnisse klären oder mögliche Probleme aufzeigen

## Entwickeln

- Stellt Dinge in ihrer Gesamtheit dar und empfindet dabei Begeisterung; hat hohe Erwartungen
- Überschätzt oft die Fähigkeiten anderer und gibt zu wenige genaue Anweisungen
- Findet viele ermutigende Worte
- Führt Menschen sofort an die Arbeit, da er glaubt, dass die Praxis die beste Schule ist
- Bevorzugt Eigeninitiative und selbstständiges Lernen und kann ungeduldig werden, wenn seine Instruktionen nötig sind.
- Misst praktischer Erfahrung großen Wert bei

## Entscheidungen treffen

- Fällt Entscheidungen emotional und intuitiv
- Stellt optimistische Erwartungen an Menschen und Situationen
- Vermeidet Entscheidungen, die mit zwischenmenschlichen Konflikten und Verlust der Anerkennung oder des Ansehens verbunden sind
- Entscheidet sich schnell, entschlossen, unabhängig und sicher
- Ist eher ergebnisorientiert und bewertet die kurzfristigen Auswirkungen
- Vernachlässigt oft langfristige Konsequenzen und berücksichtigt nicht alle Faktoren in komplexen Situationen

## Zeit managen

- Bevorzugt offene Strukturen und flexible Zeitpläne
- Verbringt mehr Zeit mit Menschen und Abläufen als mit der Aufgabe
- Verbringt zu viel Zeit mit Menschen und in Konferenzen
- Andere erledigen ihre Aufgaben gerne strukturierter und berechenbarer
- Arbeitet mit großem Antrieb und kürzt möglichst viele Wege ab
- Ist stolz auf seine effizienten Lösungen, durch die er an einem Tag viel leisten kann
- Unterschätzt den Zeitaufwand einiger Tätigkeiten, geht dadurch Kompromisse ein und versäumt eventuell Termine
- Kritisiert oft andere, die seine Auffassung von Dringlichkeit nicht teilen oder langsamer arbeiten als er selbst

## Probleme lösen

- Bindet andere gerne in den Lösungsprozess ein, indem er deren Meinung über seine Ideen erfragt oder sie zum Brainstorming anregt
- Löst Probleme subjektiv und emotional und kann bei methodischen Prozessen ungeduldig werden
- Bevorzugt einfache und praktikable Lösungen
- Hat oft Schwierigkeiten, andere in den Lösungsprozess einzubinden, da er ungeduldig ist und unverzügliche Lösungen sucht

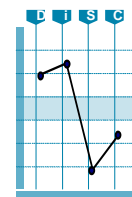
## Andere motivieren

- Drückt sich oft positiv und begeistert aus
- Anerkennt öffentlich das Positive und spielt Negatives herunter
- Schafft konkurrenzbetonte Herausforderungen
- Setzt kurzfristige Ziele und würdigt das Erzielen von Resultaten

## Strategien für die Führung beim Verkaufen

DiSG Klassisch 2 Plus

*Jeder Mensch ist unterschiedlich. Eine Management-Strategie, die bei einer Person funktioniert, kann bei einer anderen fehlschlagen. Bloßes Probieren kann zeitlich wie geschäftlich zu großen Verlusten führen. In diesem Abschnitt finden Sie Ansätze für die Entwicklung von Strategien für den Verkauf auf der Grundlage der natürlichen Verhaltenstendenzen von Max. Prüfen und erörtern Sie die aufgeführten Strategien für jede wichtige geschäftliche Handlung, und entwickeln Sie so einen genauen, effektiven Plan für den Umgang mit Max in seinem spezifischen Verkaufsumfeld.*



Verhaltensmuster  
des Überzeugers

### Entwickeln, Fördern

- Flotte, begeisterte Beschreibungen des Verkaufsprozesses und dessen Einsatz im Umgang mit Kunden liefern
- Ihn früh in neue Situationen bringen, damit er Beziehungen zu Kunden aufbauen kann
- Bei der Schulung weniger Details erwähnen, um ihn nicht zu überfordern
- Sein Verständnis der Informationen durch mehrmaliges spezifisches Nachfragen zur Arbeitspraxis prüfen
- Bei der Strukturierung zur Aufgabenerfüllung, die Informationsmanagement und Detailtreue erfordern, Hilfe anbieten
- Ihm helfen, schnellstmöglich produktiv zu werden
- Ihm den einfachsten, schnellsten und praktischsten Weg zeigen, Resultate zu erlangen und seine Verkaufsziele zu erreichen
- Zuerst die wichtigsten Details betonen, die für Verkaufsleistungen erforderlich sind
- Die Grenzen seiner Autorität und der ihm für die Verkaufsleistungen verfügbaren Ressourcen klar definieren

### Motivieren

- Ihm Möglichkeiten bieten, mit anderen positiv und begeistert zu kommunizieren
- Ihm Zeit für Diskussionen geben, in denen er seine Gedanken, Gefühle und Ideen aussprechen kann
- Ihn bei der Arbeit mit Details unterstützen
- Ihm Gelegenheit geben sichtbar zu sein und anerkannt zu werden
- Ihn unabhängig arbeiten lassen
- Ihn die Arbeit anderer leiten lassen, um bedeutende Ergebnisse zu erzielen



## Motivieren (Fortsetzung)

- Ihm flexible Optionen zum Erreichen seiner Ergebnisse anbieten
- Ihm Herausforderungen und Gelegenheit zum Gewinnen bieten

## Anerkennung geben

- Öffentlich den Einsatz seiner kommunikativen und zwischenmenschlichen Geschicke in Verkaufsgesprächen begeistert loben
- Seinen steten Optimismus in solchen Verkaufssituationen würdigen, in denen andere sich entmutigen lassen
- Sein begeistertes Einbeziehen anderer anerkennen
- Seine Leistungen, Ergebnisse und bewiesenen Führungsqualitäten in seinem Bereich in knappen, direkten Aussagen beschreiben
- Seine Fähigkeit anerkennen, schwierige Kundensituationen erfolgreich zu meistern
- Die einzigartige oder innovative Natur seiner Gedanken, Ideen und/oder Handlungen würdigen

## Beraten, Coachen

- Ihm Gelegenheit geben, seine Gedanken und Gefühle über Ihr Feedback auszudrücken
- Seine Gefühle respektieren und seine Aufmerksamkeit auf Tatsachen und Resultate lenken
- Seinen Versuchen widerstehen, der Diskussion auszuweichen und seine Aufmerksamkeit wieder auf die Tatsachen lenken
- Offene Fragen verwenden (was, wo, wann, wie), um die Diskussion auf Tatsachen anstatt auf Gefühle zu fokussieren
- Die Diskussion auf seine Vorstellungen über die Verbesserung seiner Verkaufszahlen lenken und es vermeiden, ausführlich über andere Menschen und Situationen zu debattieren
- Spezifische Handlungspläne zur Veränderung seiner Verkaufsleistung diskutieren statt allgemein über die Verbesserung seiner Einstellung zu reden
- Die Diskussion abschließen, indem festgelegt wird, welche Ergebnisse bis wann vorliegen sollen; Betonung dabei auf die Vorteile seiner höheren Verkaufszahlen und einer größeren Anerkennung bei anderen legen
- Den Schwerpunkt der Diskussion auf die Beseitigung von Hindernissen legen, die den zu erreichenden Verkaufszahlen im Wege stehen
- Erwünschte Verhaltensänderungen mit Bezug auf deren mögliche Auswirkungen auf bessere Verkaufszahlen diskutieren

## Beraten, Coachen (Fortsetzung)

- Seine verteidigende Haltung durch Forderungen nach Lösungen reduzieren
- Entschlossen und direkt vorgehen und das erwünschte Resultat sowie den aktuellen Stand der Verkaufsleistung spezifizieren
- Die Diskussion auf seine Pläne zum Schließen der Leistungslücken lenken
- Den Zeitrahmen für die Verbesserungen definieren und die Konsequenzen klar darlegen

## Kommunizieren

- Bevorzugt ungezwungene, offene Diskussionen in geselligem Umfeld (z. B. in der Mittagspause)
- Sucht nach Gelegenheiten, seine Erfahrungen, Geschichten und Ideen begeistert und interaktiv auszutauschen
- Sollte bei Diskussionen näher am Thema gehalten werden, um innerhalb eines sinnvollen Zeitrahmens zu bleiben
- Schenkt Details bei Vorträgen wenig Beachtung und kann sich später im Unklaren über die Tatsachen sein
- Hat teils Schwierigkeiten, negative Informationen aufzunehmen
- Prüfen, ob der Ernst der Diskussion erkannt wurde
- Bevorzugt die direkte, zielgerichtete Kommunikation, ohne viel Zeit mit Smalltalk zu verbringen
- Seinen Ideen zuhören, bevor andere Themen angeschnitten werden
- Tendiert zu selektivem wahrnehmen und zuhören und erinnert sich nur an Tatsachen, mit denen er übereinstimmt
- Am Ende der Diskussion prüfen, ob er alles vernommen und gespeichert hat und ihn um eine Zusammenfassung der Diskussion bitten

## Probleme lösen

- Geht komplexen, detaillierten Problemen, die weiter verfolgt werden müssen, oft aus dem Weg
- Sollte auf logische Problemlösungen hin beraten werden und sich nicht auf seine Intuition verlassen
- Erkennt Probleme wegen seiner optimistischen Wahrnehmung häufig nicht als solche

## Probleme lösen (Fortsetzung)

- Muss möglicherweise erst über die tatsächlichen oder möglichen Folgen des Problems unterrichtet werden, um die Notwendigkeit einer gut durchdachten Lösung zu erkennen
- Nähert sich Problemen praxisnah und ergebnisorientiert und bevorzugt einfache, praktikable, sofortige Lösungen
- Sollte auf die langfristigen negativen Konsequenzen einiger Lösungen gestoßen werden
- Sollte im Umgang mit komplexen Problemen beraten werden, da er von Natur aus die Dinge zu stark vereinfacht, um schnell zu einer Lösung zu kommen
- Sollte beachten, dass seine Eile auf dem Weg zu direkten Resultaten negative Auswirkungen auf die Gesamtverkaufsleistungen haben kann

## Aufgaben delegieren

- Sein Verständnis und seine Akzeptanz der spezifischen erwarteten Verkaufsleistungen und des verfügbaren Zeitrahmens klarstellen
- Meilensteine mit einer klaren Aussage festlegen, was bis wann erledigt sein soll.
- Bei der Strukturierung des Vorgangs zur Aufgabenerfüllung Hilfe leisten, insbesondere bei komplexen Aufgaben oder solchen, die eine methodische Vorgehensweise erfordern
- Ihm erklären, welches Ergebnis bis wann erzielt werden muss, aber ihn entscheiden lassen, wie dies geschieht
- Die Grenzen seiner Autorität und der ihm verfügbaren Ressourcen klar definieren, wobei er innerhalb dieser Grenzen frei handeln darf

## Entscheidungen treffen

- Versucht, Entscheidungen zu vermeiden, die mit negativen Konsequenzen und/oder zwischenmenschlichen Konflikten verbunden sind
- Diskutieren, inwieweit eine sofortige Entscheidung negative Resultate langfristig mindern wird
- Ihm erklären, inwieweit seine Unentschlossenheit andere frustriert und seinen Ruf schädigt
- Trifft Entscheidungen nach Gefühl, manchmal impulsiv und „aus dem Bauch heraus“
- Ihn im Hinblick auf logischere, sachbezogenere Entscheidungen beraten
- Trifft Entscheidungen meist schnell

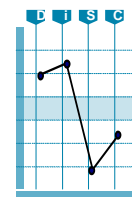
## Entscheidungen treffen (Fortsetzung)

- Braucht oft Hilfe dabei, sich vor der Entscheidungsfindung mehr Zeit für ausreichende Recherchen zu nehmen und mögliche Konsequenzen zu berücksichtigen
- Ihm die Vorteile des „Sichzeitlassens“ in Form von besseren Verkaufszahlen aufzeigen

## Die Vorgehensweise beim Verkaufen

DiSG Klassisch 2 Plus

*Dieser Abschnitt beschreibt, wie Max voraussichtlich die verschiedenen Stufen eines Verkaufsvorgangs abwickeln wird. Versteht man seine natürliche Herangehensweise beim Verkaufen, lässt sich feststellen, welche seiner natürlichen Verhaltensweisen in bestimmten Verkaufssituationen mit den einzelnen Kundentypen am effektivsten sind. Es lässt sich ebenso feststellen, inwieweit seine Effektivität durch zusätzliche Schulungen oder Beratungen gesteigert werden kann, wenn sein natürliches Verhalten in der Verkaufssituation nicht angemessen ist. Da einige dieser Verhaltensweisen sich bereits geändert haben können, prüfen und revidieren Sie diesen Abschnitt bitte entsprechend.*



Verhaltensmuster des Überzeugers

### Planung

- Verbringt mehr Zeit mit zwischenmenschlicher Kommunikation als mit Planungen
- Betrachtet Situationen optimistisch, erwartet das Beste und denkt oft nicht an mögliche Hindernisse
- Plant Verkaufsgespräche intuitiv und aus dem Gefühl heraus, bereitet sich aber ungenügend mit entsprechenden Informationen vor, um auch die Details abzudecken
- Seine natürliche Art zu planen wirkt bei den Kunden am besten, die am ehesten auf einen begeisterten Gesamteindruck ansprechen, mit einer starken Betonung auf zwischenmenschliche Kommunikation
- Sein Planungsverhalten sollte er bei Kunden ändern, die stärker an schnellen Endresultaten interessiert sind oder die sich Logik und gute Dokumentation bei der Produktpräsentation wünschen
- Verbringt mehr Zeit auf der Suche nach Resultaten statt mit der Planung
- Betrachtet die Dinge aus der Entfernung und überlässt Details sich selbst
- Konzentriert sich auf das Ziel oder das Endresultat und bereitet sich selten Schritt für Schritt auf das Erreichen des Zieles vor
- Vereinfacht komplexe Situationen oft zu sehr oder unterschätzt mögliche Hindernisse und wird dann vom Widerstand des Käufers überrascht
- Seine natürliche Art der Planung wirkt bei den Kunden am besten, die ungeduldig, ergebnisbetont und stärker an Tatsachen statt Vorgehensweisen interessiert sind
- Sein natürliches Planungsverhalten sollte er bei Kunden ändern, die eher methodische, schrittweise und detailliertere Erklärungen brauchen

## Gespräche eröffnen

- Spricht den Kunden begeistert und persönlich an
- Diskutiert risikofreie, allgemeine Themen, um eine Beziehung aufzubauen, bevor er zum Zweck des Gesprächs kommt
- Seine natürliche Art, Kunden anzusprechen, wirkt auf jene am besten, die gerne über Privates sprechen und ihre Gedanken und Gefühle mit dem Zweck des Aufbaus einer persönlichen Beziehung mitteilen
- Sein natürliches Verhalten sollte er bei Kunden ändern, die reserviert sind und eher geschäfts- oder sachbezogen oder ergebnisorientiert angesprochen werden möchten.
- Handelt direkt und ergebnisorientiert und kommt sofort zum Punkt
- Vermeidet Smalltalk, da er dies für Zeitverschwendung hält, und geht sofort zum Geschäftlichen über
- Seine natürliche Art, Kunden anzusprechen, wirkt am besten auf jene, die ungeduldig und ergebnisorientiert sind
- Sein natürliches Verhalten sollte er bei Kunden ändern, die mehr Zeit mit Kommunikation verbringen und eine Beziehung aufbauen wollen, bevor sie zum Geschäftlichen übergehen

## Fragen stellen

- Berät Kunden mit Begeisterung und schneller Gangart und konzentriert sich auf das Gefühls- und Beziehungsleben
- Stellt gerne „wer“-Fragen und legt den Schwerpunkt auf Einbindung und Kommunikation
- Seine natürliche Art der Beratung wirkt am besten auf jene Kunden, die eingehend und persönlich angesprochen werden möchten, damit sie die Möglichkeit haben, über Menschen, Beziehungen und ihre Gefühle zu sprechen
- Sein natürliches Verhalten sollte er ändern, wenn der Kunde eher reserviert auftritt und Informationen lieber in sachlicher und emotionsloser Weise erhalten möchte
- Frägt Kunden direkt, teils aggressiv und erkennt früh ihre Wünsche
- Stellt gerne "was"-Fragen und konzentriert sich auf die Antworten
- Seine natürliche Art der Beratung wirkt am besten auf Kunden, die Direktheit mögen; allerdings wünschen einige Kunden, mehr Einfluss im Beratungsgespräch zu haben
- Sein natürliches Verhalten sollte er ändern, wenn Kunden lieber gemächlicher und indirekter beraten werden möchten oder wenn sie zurückhaltend auf sein aggressives Vorgehen reagieren

## Präsentieren

- Präsentiert Produkte mit Begeisterung und stellt das Gesamtbild mit positiven Ausdrücken dar
- Überbewertet die Vorteile des Produktes oder der Dienstleistung bei dem Versuch, Begeisterung für diese zu wecken
- Seine natürliche Art der Produktvorstellung wirkt auf jene Kunden am besten, die auf elanvolle Präsentationen positiv reagieren, in denen eher ein Überblick als eine Beschreibung von Details präsentiert wird
- Sein natürliches Verhalten bei Produktpräsentationen sollte er bei jenen Kunden ändern, die eher unaufdringlich und sachbezogen behandelt und dabei gut informiert werden wollen
- Redet mit wenigen Worten und konzentriert sich auf die Resultate
- Gibt eher sein Fazit kund, statt seine Gedankengänge zu erklären
- Seine natürliche Art der Produktpräsentation wirkt auf jene Kunden am besten, die primär an Resultaten interessiert sind und weniger auf Details achten
- Sein natürliches Verhalten bei Produktpräsentationen sollte er bei jenen Kunden ändern, die Methodik und detailliertere Ausführungen in der Vorgehensweise wünschen

## Auf Bedenken eingehen

- Reagiert auf Bedenken mit positiven, begeisterten, allgemeinen Aussagen
- Reagiert auf spezifische Bedenken nicht mit Informationen; weicht stattdessen den Fragen aus und beschwichtigt den Kunden damit, dass alles in Ordnung sein wird
- Seine natürliche Reaktion auf Bedenken wirkt auf jene Kunden am besten, die statt spezifischer Tatsachen eher eine stark optimistische, allgemeine Antwort auf ihre Fragen wünschen
- Sein natürliches Verhalten sollte er bei jenen Kunden ändern, denen detaillierte oder schrittweise, sachbezogene Erklärungen zur Beseitigung ihrer Bedenken mehr behagen
- Neigt dazu direkt auf Bedenken zu reagieren
- Konzentriert sich eher auf das Ziel oder das Resultat anstatt auf die Bedenken selbst
- Nimmt die Bedenken nicht immer komplett wahr oder vernachlässigt ihre Bedeutung für den Kunden
- Seine natürliche Reaktion auf Bedenken wirkt auf jene Kunden am besten, die ähnlich unverblümt und direkt mit Bedenken umgehen
- Sein natürliches Verhalten bei Bedenken sollte er bei jenen Kunden ändern, die entweder mehr emotionalen Rückhalt oder eine detaillierte Erklärung als Reaktion auf ihre Bedenken brauchen

### Zustimmung bekommen

- Versucht, die Kundenbindung mit Optimismus und Begeisterung aufzubauen
- Verkauft meist weitere Artikel, sobald er die Zustimmung des Kunden bekommen hat
- Seine natürliche Art, Zustimmung zu bekommen, wirkt am besten bei jenen Kunden, die schnelle Entscheidungen aus ihrem Gefühl heraus treffen, oder bei jenen, deren Entscheidung als emotionale Reaktion auf seine Begeisterung fällt
- Er sollte sein natürliches Verhalten bei jenen Kunden ändern, die alle Informationen ausgiebig prüfen, ihre Entscheidungen analytisch treffen und sich an der Produktleistung mehr orientieren als an seiner Persönlichkeit
- Gewinnt schnell und direkt die Zustimmung des Kunden
- Verfolgt Kundenbindungen aggressiv und betrachtet eine Zurückweisung nur als vorübergehendes Hindernis
- Seine natürliche Art, Zustimmung zu bekommen, ist meist bei jenen Kunden am effektivsten, die ergebnisorientiert sind und sich schnell entscheiden; dies gilt, solange der Kunde nicht das Gefühl hat, dass er keine Kontrolle mehr über den Entscheidungsprozess hat und dadurch zurückhaltend wird.
- Sein natürliches Verhalten sollte er bei jenen Kunden ändern, die sich Zeit nehmen, Informationen einzuholen und zu prüfen, und die sich gegen eine Entscheidung sträuben, solange sie ihre Analyse nicht abgeschlossen haben

### Kunden betreuen

- Betreut Kunden persönlich und baut eine Beziehung auf der Basis begeisterter und freundlicher Kommunikation auf
- Bevorzugt Interaktionen mit dem Kunden mehr, als die Konzentration auf Details des Verkaufsprozesses
- Seine natürliche Art der Betreuung wirkt auf jene Kunden am besten, die zwischenmenschliche Beziehungen bevorzugen, wozu spontane Hausbesuche, Telefonanrufe oder gemeinsames Speisen gehören
- Sein Verhalten sollte er bei jenen Kunden ändern, die eine systematische, abgestimmte Betreuung auf detaillierte Nachfrage hin erhalten möchten
- Betreut seine Kunden über den Kauf hinaus durch effizientes Prüfen der Resultate
- Ist stärker an neuen Geschäften als an der Betreuung des bereits bestehenden Kundenstammes interessiert
- Seine natürliche Art der Betreuung wirkt auf jene Kunden am besten, die wenig Aufmerksamkeit benötigen und solange sie zufrieden sind
- Sein natürliches Verhalten sollte er bei jenen Kunden ändern, die routinemäßigen Kontakt und Nachbetreuung bevorzugen