



Klassisch 2.0



Respondent Name
Tuesday, March 08, 2005

This report is provided by:



Resources Unlimited
515.278.1292
info@ResourcesUnlimited.com
www.ResourcesUnlimited.com



Übersicht

DiSG Klassisch 2.0

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, welcher auf Ihren Antworten zu den *DiSG Klassisch* Fragen basiert. Die erste Abbildung ist Ihr DiSG Diagramm, welches als Grundlage für Ihr Feedback dient. In Stufe 1 lernen Sie über Ihre Höchste DiSG Dimension und Ihre Verhaltenstendenzen, Bedürfnisse, bevorzugtes Umfeld, und Strategien die Ihre Effektivität steigern. In Stufe 2 können Sie Ihren Intensitätsindex erforschen, 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 Daten Analysen die Ihrem Bericht unterliegen.

Bitte ziehen Sie beim Lesen Ihres Berichts in Betracht, daß keine der Verhaltensdimensionen oder keines der Verhaltensmuster besser ist als die anderen, 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 Ihren Bericht bitte von Anfang bis zu Ende durch. Danach können Sie ihn personifizieren, indem Sie diejenigen Aussagen, die auf Sie zutreffen, markieren und diejenigen, die nicht auf Sie zutreffen, auskreuzen.

Jetzt kanns losgehen.

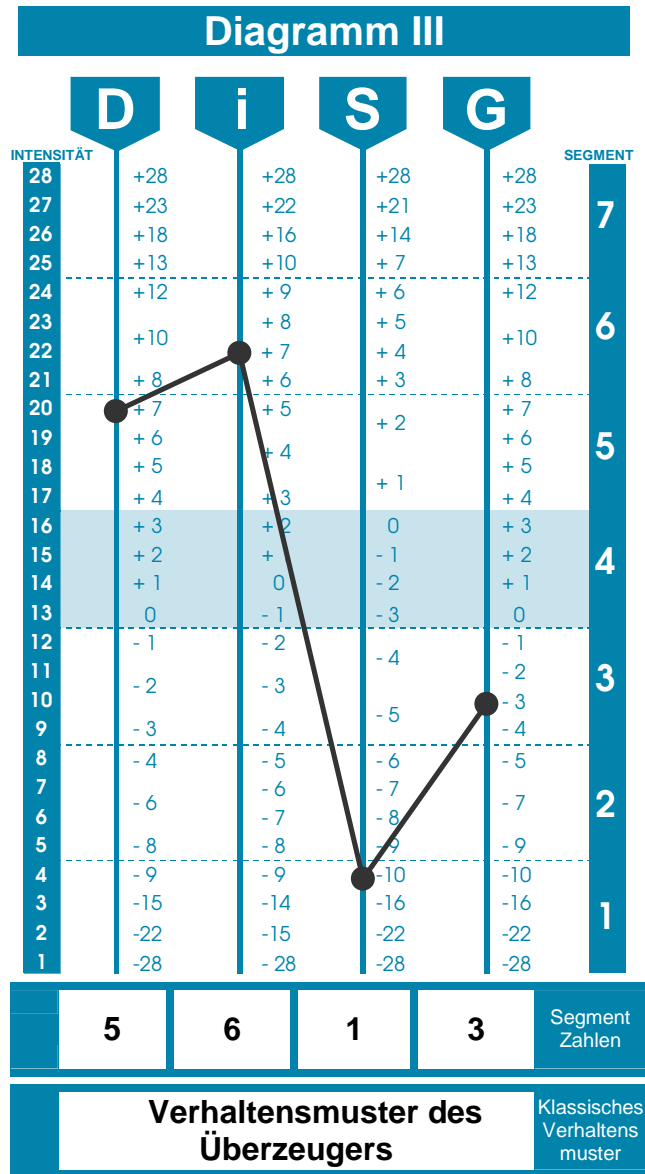


Ihr DiSG Diagramm

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Das folgende Abbild zeigt Ihr DiSG Diagramm, mit den Punktzahlen für jede der DiSG Dimensionen, auf Grund Ihrer Antworten. Jede der folgenden Interpretationsstufen baut auf diesen Punktzahlen auf. Lesen Sie bitte weiter, um 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 2.0

Teil I

Respondent, Ihre höchste Verhaltensdimension auf Grund Ihrer Einschätzung der Umwelt und das Maß von Kontrolle, das Sie über Ihre Umwelt haben (basiert auf Ihren Antworten) - ist **Initiativ (I)**. Bitte lesen Sie die Beschreibung dieser Verhaltensdimension und bewägen Sie, wie diese mit Ihrer Selbstbewertung übereinstimmt. Lesen Sie dann bitte über die anderen Verhaltensdimensionen auf Seite 14, damit Sie mit diesen ebenfalls bekannt sind.

Initiativ (I)

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

Menschen, die eine hohe Punktzahl in der Initiativen Verhaltensdimension haben („hohe I's"), knüpfen mit vielerlei Menschen Kontakt und machen gerne einen guten Eindruck. Sie suchen oft die Gelegenheit, Begeisterung anzustecken und sich beliebt zu machen. Menschen mit einer hohen Initiativen Punktzahl verfolgen Ihre Ziele durch andere, und gesellschaftliches Anerkennen 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 machen und vielseitige Freundschaften pflegen können. Sie sind stolz darauf, daß sie ihre Gedanken gut artikulieren können und ziehen andere gerne in eine Konversation hinein.

Nachdem sie gut mit anderen umgehen, könnten hohe I's in Menschen, die sich besser auf Aufgaben konzentrieren, gute Ergänzung finden. Menschen mit einer hohen Initiativen Verhaltenstendenz fällt es nicht schwer, ihre Ideen anderen vorzustellen. Es wird ihnen aber behilflich sein, wenn andere ihre Vorschläge mit Fakten und Daten unterstützen, und wenn sie eine systematische, logische Vorgehensweise entwickeln, die nach Beginn eines Projekts Zielstrebigkeit und Durchhaltevermögen erlaubt.

Hohe I's sollten sich bemühen, Prioritäten zu setzen und Termine einzuhalten, und mehr entschlossen aufzutreten, wenn andere zu gemeinsamen Terminen gehalten werden müssen. Sie sollten sich auch darauf konzentrieren, objektive Entscheidungen zu treffen. Wenn sie andere leiten, sind hohe I's manchmal besorgt, deren Wirkungsfreiheit zu respektieren, und nehmen bewußt die Hände weg, so daß jeder genug Freiheit zum kreieren hat. Sie könnten dadurch riskieren, Angestellten gegenüber als teilnahmslos empfunden zu werden. Es wäre vorteilhaft, wenn sie etwas proaktiver vorgehen und, wenn nötig, angemessenes Feedback anbieten würden. Es ist sehr unwahrscheinlich, daß das schon vorhandene Wohlwollen durch ein derartiges Verfahren nachteilig beeinflusst wird.



Stufe II: Ihr Intensitätsindex

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Jeder Mensch hat verschiedene Charakterstärken, die ihn einzigartig und wertvoll machen. Wir haben es gerne, wenn unsere Stärken anerkannt werden, und wenn wir in unserer Umwelt effektiv sein können. Jede Charakterstärke kann jedoch auch als Schwäche empfunden werden, wenn sie übermäßig oder unpassend zur Anwendung kommt. Bitte lesen Sie die markierten Wörter in der folgenden Tabelle. Diese Adjektive beschreiben die hohe, mittlere, und niedere Verhaltensweise für jede der Dimensionen. Auf der nächsten Seite finden Sie dann weitere Auskunft über Ihren Intensitätsindex, und wie Sie Ihre potentiellen Stärken und Schwächen besser erkennen können.

D	i	S	G
28 egozentrisch	28 enthusiastisch	28 passiv	28 perfektionistisch
27 direkt	27 gesellig	27 geduldig	27 genau
26 wagemutig	26 überzeugend	26 loyal	26 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
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
11 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 stur
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	mit Status quo frustriert	2 taktlos
1 bescheiden	1 verschwiegen	1 aktiv	1 sarkastisch



Stufe II: Ihr Intensitätsindex

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Die nächsten vier Seiten erläutern die Wörter, die Ihre Intensitätsstufe für jede der DiSG Verhaltensdimensionen anzeigen.

D Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der D Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Umkreisen Sie die Adjektive, 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 Extreme ausartet oder unpassend eingesetzt wird, kann anderen das als egoistisch oder leichtsinnig erscheinen.

Abenteuerlustig: Menschen sind oft gerne in der Gegenwart von Personen mit diesem Charakterzug, weil sie sich dann lebendig und voller Lebensfreude fühlen. Ein ganzes Arbeitsteam kann sogar dazu angeregt werden, mehr risikofreudig und zielstrebig zu sein. Wenn dieses Verhalten jedoch ausartet, könnten andere durch Ihren extremen Bedarf nach Erregung etwas ermüdet werden.

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 starrsinnig zu werden, wenn sie Ihrer Art und Weise 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 Ihr Fragestellen unerläßlich oder eindringlich wird.

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 zuviel auf diesen Charakterzug verlassen, könnten andere Sie als arrogant oder hochmütig ansehen.

Wettbewerbsorientiert: Ihr Streben der/die Beste zu sein, kann Höchstleistungen und größten Erfolg erzeugen. Ihr Drang, als Sieger da zu stehen, kann Ihnen ermöglichen viel zu erreichen, auch wenn Sie Ihrem höchsten Ziel etwas zu kurz kommen. Diese Leidenschaft kann jedoch ganz besitzergreifend werden, wenn Sie nur an den Gewinn denken, und die Kosten nicht in bedacht nehmen.



I Verhaltensdimension

Menschen mit Ihrer Punktzahl in der I Dimension können im allgemeinen mit den folgenden Adjektiven beschrieben werden. Umkreisen Sie die Adjektive, 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 ohne viel Überlegung zu handeln, weil es dem Unwahrscheinlichen die Tür öffnet, auch wenn alles gegen Sie spricht. Sie wissen jedoch genau, wenn Sie zu schnell oder unbedacht gehandelt haben, weil andere sich dann von Ihnen absondern.

Emotional: Ihr Empfinden ist oft stärker als das von anderen, und Sie sind eher bereit offen über etwas zu sprechen, was Ihre Mitmenschen zu einem ähnlichen Verhalten ermutigen könnte. Bei Überbetonung kann gefühlsvolle Offenheit bei anderen jedoch Unbehagen hervorrufen oder sie aus der Fassung bringen, weil Ihre Grenzen überschritten werden.

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

Vertrauensvoll: Ohne Zurückhalten an andere zu glauben ist ein erfrischender Charakterzug, besonders wenn Sie mit anderen arbeiten, die mehr skeptisch sind. Echtes Vertrauen baut auf positiven Erfahrungen auf. Sie könnten jedoch zu vertrauensvoll sein, und das Risiko eingehen, als naive empfunden zu werden.

Einflußreich: Die Fähigkeit, andere zu inspirieren und sie zum Handeln zu bringen, ist eine Qualität, die man oft in effektiven Leitern findet. Wenn Sie dieses Geschick besitzen, können Sie ein guter Mentor sein, oder im Auftrag von anderen handeln, wenn sie selbst dazu unfähig sind. Es ist jedoch wichtig, daß Sie es als Verpflichtung empfinden, ehrlich und verantwortlich zu sein, damit andere nicht fehlgeleitet oder falsch dargestellt werden.

Angenehm: Ihre Fähigkeit, vergnügt und bereitwillig zu sein, ermöglicht Ihnen sich fast überall anzupassen und zu einem gemeinsamen Ziel beizutragen. Wenn Sie jedoch niemals Ihre wahren Gedanken und Meinungen aussprechen, weil Sie Unangenehmheiten fürchten, riskieren Sie, daß man Sie als lach oder substanzlos ansieht.

Gesellig: Da Sie vom lebhaften Umgang mit anderen nicht gerne zurückweichen, kann man Sie meistens mit vielen guten Ideen ausgestattet in der Mitte von Aktivitäten finden. Das wird besonders von introvertierten Typen geschätzt, die Ihre Hilfe benötigen, sich in Gruppen wohlfühlen. Zuviel Geselligkeit ist jedoch unangebracht, wenn Sie einen Termin einhalten oder sich auf eine gestellte Aufgabe konzentrieren müssen.



S Verhaltensdimension

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

Ungestüm: Sie neigen dazu, Vorgehensmaßnahmen schnell zu entscheiden. Am Arbeitsplatz ist eine derartige Entschlossenheit willkommen, wenn Sie schwierigen Situationen gegenüber stehen. Es kann jedoch ins Auge gehen, wenn Sie Entscheidungen voreilig treffen, ohne die nötige Information zu sammeln.

Rastlos: Neue Herausforderungen zu suchen und neuartige Konzepte zu erforschen sind positive Aspekte der Restlosigkeit. Die Suche nach immer wieder neuen Erfahrungen kann für ein Team von Nutzen sein, indem sie die Begeisterung für Projekte am laufenden hält. Wenn sie zum Extrem gebracht wird, kann eine rastlose Natur in Ihnen aber Gefühle der Unglücklichkeit oder Bitterkeit hervorrufen.

Nach Wechsel ausgerichtet: Sie müssen dieses Geschick, welches Sie laufend auf Aussicht nach neuartigen Ideen und innovativen Lösungen hält dazu anwenden, nicht in die Falle des Stillstands zu kommen. Aber geben Sie bitte acht, daß Sie nicht übermäßig nach Wechsel suchen und damit die positiven Aspekte der Tradition zur Seite schieben.

Krittelig: Wenn Sie Fehler entdecken oder Mangel erkennen, die von anderen vermißt wurden, wenden Sie diese Charaktereigenschaft in ihrer vollsten und bejahendsten Form an. Auf der anderen Seite gehen Sie aber das Risiko ein, überkritisch und zynisch zu werden, was andere davon abhalten kann, Gedanken oder Arbeit mit Ihnen zu teilen.

Spontan: Sie finden wahrscheinlich, daß Sie Ihre besten Ideen in einem Ausbruch von Inspiration und Aktivität bekommen. Dadurch 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 resultieren oft von Unzufriedenheit mit dem Status quo, und Sie entfernen mit Ihren Innovationen oft alte Barrieren. Beachten Sie aber darauf, Ihren Ärger zu dämpfen, falls Ihre Änderungsversuche vereitelt werden. Dadurch können Sie einen Zusammenstoß mit Vorgesetzten vermeiden.

Aktiv: Wenn Sie die positiven Aspekte dieser Eigenschaft anwenden, haben Sie kein Problem Termine einzuhalten und Projekte abzuschliessen. Aber Ihre Effeizienz kann beeinträchtigt werden, wenn Sie sorgfältiges Durchdenken und Überlegen durch Vorzug von blinden Taten vernachlässigen.



C Verhaltensdimension

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

Selbstgerecht: Sie glauben oft, daß Ihre Maßnahmen die einzig richtigen sind - ein Kennzeichen dieses Charakterzuges. Derartige Empfindungen können zu einem starken Führungsbewußtsein und Entschlossenheit leiten. Wenn Sie diesen Charakterzug aber zu sehr ausprägen, könnten Sie sich in eine selbstgefällige oder herablassende Person verwandeln.

Rechthaberisch: Sie nehmen oft zu einem Thema eine standhafte Einstellung an. Das kann in Situationen, wo Kompromiß katastrophisch ist, eine Stärke sein. Weiterhin ist Ihre Fähigkeit, einen Standpunkt zu artikulieren, jederzeit am Arbeitsplatz willkommen. Das Risiko besteht jedoch darin, daß diese Verhaltensweise zu Verbitterungen führen kann, wenn sie innerhalb eines Teams auf übertriebene Art und Weise verwendet wird.

Beharrlich: Sie gehen gewöhnlich sehr zielstrebig an Ihre Arbeit, bis Ihre gewünschten Ergebnisse erreicht sind. Das wird Ihnen zum Vorteil, wenn entmutigende Projekte auftauchen, weil Sie wahrscheinlich Erfolg haben wo andere versagen würden. Jedoch neigt eine Person, die zu beharrlich ist, manchmal zum Starrsinn oder zu alberner Hartnäckigkeit.

Unabhängig: Von Gruppendruck oder Gruppendenken befreit zu sein ist ein positiver Charakterzug. Sie neigen zu unabhängigem Denken, um die besten Entscheidungen treffen zu können. Es besteht jedoch die Gefahr, daß Sie so in sich selbst verwickelt werden, daß Sie rechtmäßiges Feedback oder gute Ideen unterdrücken.

Unbeugsam: Sich selbst und andere an hohe Maßstäbe zu halten ist ein bewundernswertes Geschick. Das stimmt besonders dann, wenn ein erfolgreiches Ergebnis eine Notwendigkeit, und kein Luxus ist. Wenn Sie jedoch jegliche Flexibilität vermeiden, könnten Sie Feindseligkeit mit anderen verursachen, und Verbesserungsmöglichkeiten nicht wahrnehmen.

Standhaft: Eine Anzahl von unerschütterlichen Prinzipien kann als Grundlage für Qualitätsarbeit dienen. Mit Ihrer Weigerung, von wesentlichen Idealvorstellungen abzuweichen, könnten Sie auch andere dazu anregen, Ihre eigenen hohen Maßstäbe einzuhalten. Eine unnachgiebige Einstellung kann jedoch auch Reibungen erzeugen und Innovation stagnieren.

Hartnäckig: Wenn Sie auf Widerstände stoßen, zeigen Sie oft einen beharrlichen Eifer, Ihre Pläne dennoch auszuführen. Ihre Ausdauer kann bei komplexen Projekten die Chance zum Erfolg außerordentlich steigern. Ihre Weigerung, einen Kompromiß einzugehen, kann jedoch unproduktiv sein, wenn sie der Vervollständigung einer Aufgabe im Weg steht.



Stufe III: Ihr Klassisches Verhaltensmuster

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Die Zusammensetzung der vier Verhaltenstendenzen Dominant, Initiativ, Stetig, und Gewissenhaft erstellt für jede Kombination ein bestimmtes Verhaltensprofil. Durch unsere Forschung identifizierten wir 15 einzigartige, häufig auftretende Verhaltensmuster. Mit Hilfe von weiterer theoretischer und praktischer Forschungsarbeit wurde eine Beschreibung von jedem dieser „Klassischen Verhaltensmuster“ zusammengestellt, damit Menschen Ihre Verhaltensweisen besser verstehen und beschreiben können.

Respondent, 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 Respondent

Sie vervollständigen gerne starke Leistungen, 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 von Vorteil sein, die wesentlichen Komponenten eines Projekts besser zu beachten.

Sie könnten Ihre Wirksamkeit weiterhin verbessern, 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 sogar dazu benutzen, unrealistische Erwartungen zu entwickeln. Auf ähnliche Weise kann Ihr Begeisterungsvermögen etwas übertrieben sein und Sie dazu veranlassen, rechtmäßige Fehler in 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 nicht allzu schlecht, wenn Sie dadurch auf die Bedeutung wichtiger Details hingewiesen werden, die Ihrem Projekt zum Erfolg verhelfen können.

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

Stufe III: Ihr Klassisches Verhaltensmuster

DiSG Klassisch 2.0

Arbeitsgewohnheiten von Respondent

Respondent, 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 wechselseitigenseitigen 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 Status Symbole sind Ihnen wichtig. Egal, ob Sie mit Menschen handeln oder Ihre Ambitionen verfolgen, Sie handeln immer mit Begeisterung.



Stufe III: Ihr Klassisches Verhaltensmuster

DiSG Klassisch 2.0

Teil I

Erfolgsstrategien für Respondent

Sie sind sehr wortgewandt und verwenden dieses Geschick, um 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 Gedanken und Zielvorstellungen zu überzeugen. Manchmal überschätzen Sie jedoch Ihre Fähigkeit, das Verhalten Ihrer Mitarbeiter ändern zu können.

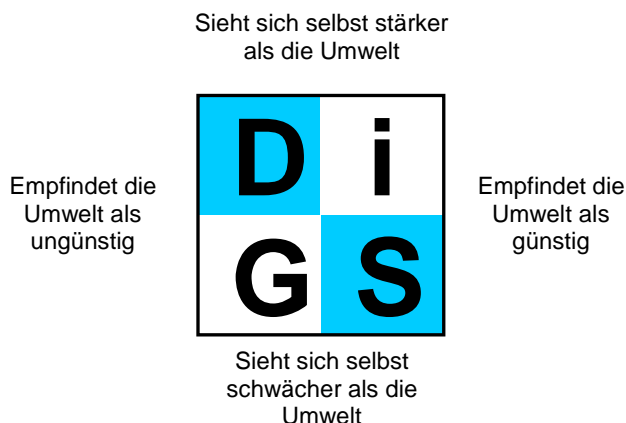
Sie beurteilen Ihre Mitarbeiter gewöhnlich auf Grund ihrer Flexibilität. Ideale Teammitglieder für Sie sind artikuliert und können ihre Ideen gut zum Ausdruck bringen. Unter solchen Umständen haben Sie mit Delegation kein Problem. Ihr Ziel ist, Ihre Kollegen als zukünftige Freunde und eventuelle Hilfsquellen 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.

Das DiSG Modell

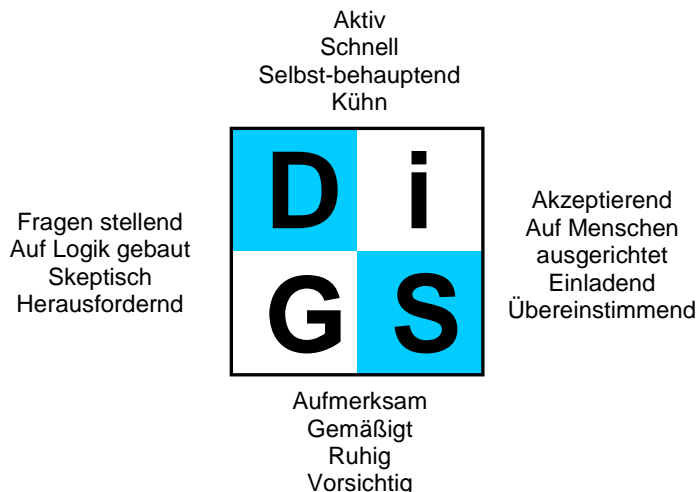
DiSG Klassisch 2.0

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

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



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





Die DiSG Dimensionen

DiSG Klassisch 2.0

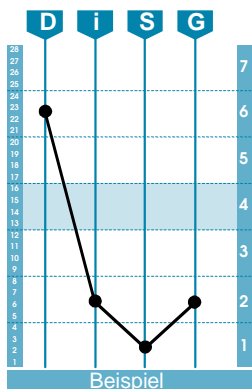
Teil II

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

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

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 DiSC® 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 erfindungsreichen 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

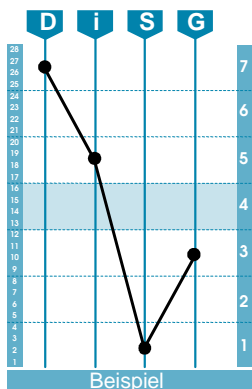
Ängste: Langeweile, nicht Herr der Lage zu sein

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

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

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

Verhaltensmuster des Ergebnisorientierten Menschen



Grundtendenz: äußert seine Ich-Stärke; stellt rohe Unabhängigkeit zur Schau

Ziel: Dominanz und Unabhängigkeit

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

Beeinflusst andere: durch Charakterstärke und Beharrlichkeit

Beitrag/Wert für die Organisation: Beharrlichkeit; Ausdauer

Überbetonung: Ungeduld; Gewinner /Verlierer Denken bei Konkurrenz

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

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

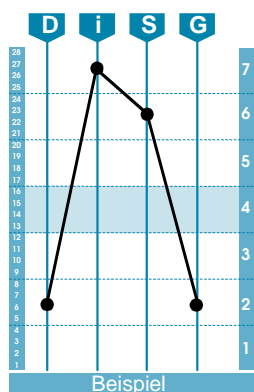
Würde effektiver durch mehr: Folgerungen erklären; beim Zielsetzen und Problemlösen Berücksichtigung der Anschauung und Ideen anderer; echte Besorgnis für andere; Geduld und Bescheidenheit

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

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

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

Verhaltensmuster des Ermutigers



Grundtendenz: zugänglich, herzlich, und verständnisvoll

Ziel: Freundschaft; Zufriedenheit

Bewertet andere: auf Grund ihrer positiven Annahme anderer; 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

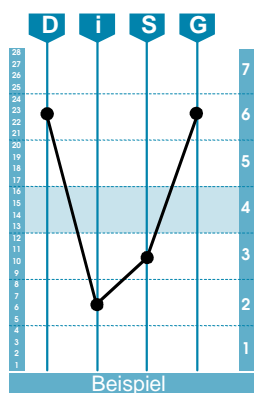
Würde effektiver durch mehr: Beachten von realistischen Terminen; Arbeiten zur Vervollständigung bringen

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

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

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

Verhaltensmuster des Eroberers



Grundtendenz: kann Aggression von anderen handeln; ist zurückhaltend

Ziel: Vorherrschaft; außergewöhnliche Leistungen

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

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

Beitrag/Wert für die Organisation: leitet oder plant Veränderungen

Überbetonung: Unverblümtheit; kritische oder herablassende Haltung

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

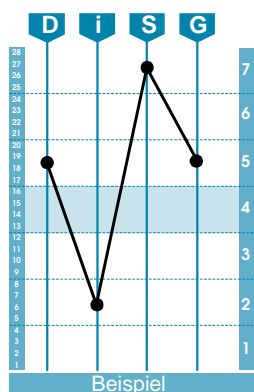
Würde effektiver durch mehr: Wärme; taktvolle Kommunikation; effektive Teamarbeit; Grenzen anerkennen

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

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

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

Verhaltensmuster des Forschers



Grundtendenz: sachlich, diszipliniert

Ziel: durch formelle Rollen und hohe Positionen Macht ergreifen

Bewertet andere: auf Grund ihrer Anwendung von sachlicher Information

Beeindruckt andere: durch seine Entschlossenheit, Beharrlichkeit

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

Überbetonung: ist unverblümt, verdächtigt andere

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

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

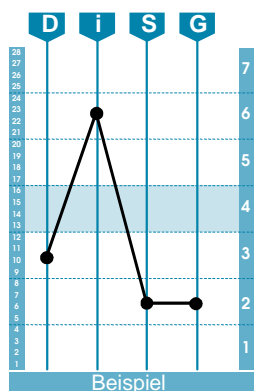
Würde effektiver durch mehr: Flexibilität; Annehmen von anderen; engagierten Einsatz mit anderen

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

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

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

Verhaltensmuster des Förderers



Grundtendenz: ist bereit, andere zu akzeptieren

Ziel: Anerkennung, Beliebtheit

Bewertet andere: auf Grund ihrer Wortgewandtheit

Beeinflusst andere: durch Lob, Gefälligkeiten, Bereitstellung von Möglichkeiten

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

Überbetonung: Lob, Optimismus

Unter Druck: wird nachlässig und sentimental; ist unsystematisch

Ängste: Verlust von gesellschaftlichem Ansehen und Selbstwert

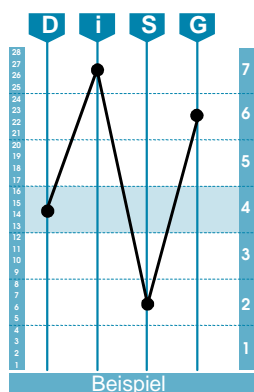
Würde effektiver durch mehr: Zeitmanagement; Objektivität; Dringlichkeitsbewußtsein; Beherrschung der Gefühle; Versprechen und Aufgaben zum Ende verfolgen

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

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

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

Verhaltensmuster des Kalkulierers



Grundtendenz: starker Drang gut dazustehen

Ziel: „Sieg“ mit Stil

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit Initiative zu zeigen

Beeinflusst andere: durch Anerkennung besonderer Leistungen

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

Überbetonung: Autorität; Einfallsreichtum

Unter Druck: wird rastlos, kritisch, ungeduldig

Ängste: Niederlage oder Mißerfolg; Mißbilligung anderer

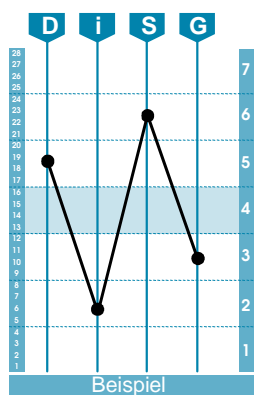
Würde effektiver durch mehr: persönliches Nachfolgevermögen; Einfühlungsvermögen wenn er Kritik äußert; ein gleichmäßigeres Tempo

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

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

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

Verhaltensmuster des Leistungsmenschen



Grundtendenz: fleißig und strebsam; zeigt Frustration

Ziel: persönliche Leistungen, manchmal auf Kosten des Gruppenziels

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

Beeinflusst andere: mit der Zuverlässigkeit seiner Arbeit

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

Überbetonung: Selbstvertrauen, Vertiefung in die Aufgabe

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

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

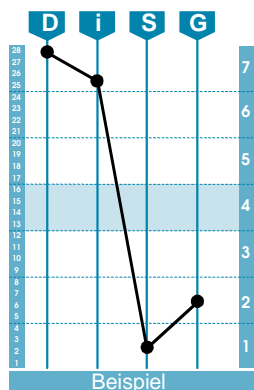
Würde effektiver durch mehr: Abbau von „entweder-oder“ denken; Klarheit über die Priorität von Aufgaben; Alternativen in Betracht ziehen; Bereitschaft kurzfristige Kompromisse einzugehen, um langfristigen Nutzen zu ziehen

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

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

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

Verhaltensmuster des Motivators



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

Ziel: Die Umwelt oder das Publikum im Griff zu haben

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

Beeinflusst andere: durch Charm, Führungsstärke, Einschüchterung, Belohnung

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

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

Unter Druck: manipuliert, ist streitsüchtig oder zänkisch

Ängste: zu weich sein; gesellschaftliches Ansehen verlieren

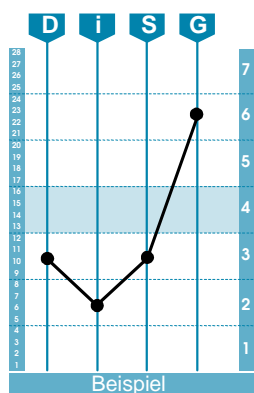
Würde effektiver durch mehr: echtes Einfühlungsvermögen; Bereitschaft, anderen bei ihrer persönlichen Entwicklung zu helfen

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

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

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

Verhaltensmuster des Objektiven Denkers



Grundtendenz: Lehnt zwischenmenschliche Aggression ab

Ziel: Genauigkeit

Bewertet andere: auf Grund ihrer Fähigkeit logisch zu denken

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

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

Überbetonung: Analyse

Unter Druck: wird unruhig und besorgt

Ängste: irrationale Handlungen; lächerlich gemacht zu werden

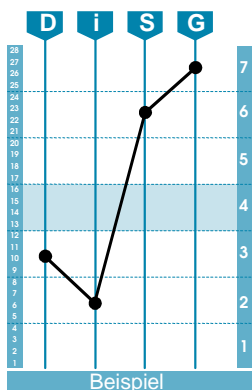
Würde effektiver durch mehr: Offenheit über sich selbst; Austausch von Erkenntnissen und Meinungen mit anderen

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

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

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

Verhaltensmuster des Perfektionisten



Grundtendenz: zeigt Kompetenz; ist zurückhaltend und vorsichtig

Ziel: Stabilität; vorhersehbare Leistungen

Bewertet andere: auf Grund der Genauigkeit ihrer Normen

Beeinflusst andere: durch seine Sorgfalt; Genauigkeit

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

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

Unter Druck: wird taktvoll und diplomatisch

Ängste: Feindseligkeit

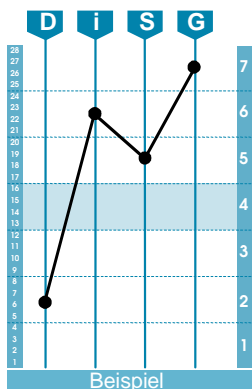
Würde effektiver durch mehr: Rollenaustausch; Unabhängigkeit und wechselseitige Abhängigkeit; Selbstvertrauen

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

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

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

Verhaltensmuster des Praktikers



Grundtendenz: möchte in Leistung und Eifer anderen ebenbürtig sein

Ziel: persönliches Wachstum

Bewertet andere: auf Grund ihrer Selbstdisziplin; Position und Aufstieg

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

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

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

Unter Druck: wird zurückhaltend; reagiert empfindlich auf Kritik

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

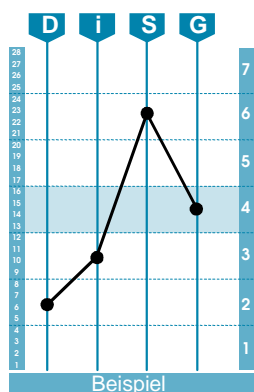
Würde effektiver durch mehr: aufrichtige Zusammenarbeit zum Allgemeinwohl; wichtige Aufgaben an geeignete Personen delegieren

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

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

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

Verhaltensmuster des Spezialisten



Grundtendenz: bescheiden auf berechnete Art und Weise; anderen entgegenkommend

Ziel: den Status quo auferhalten; kontrollierte Umwelt

Bewertet andere: auf Grund ihrer Maßstäbe für Freundschaften; Kompetenz

Beeinflusst andere: durch gleichmäßige Leistung; Entgegenkommen

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

Überbetonung: Bescheidenheit; geringe Risikofreude; passiver Widerstand Veränderungen gegenüber

Unter Druck: passt sich Vorgesetzten und der Gruppenmeinung an

Ängste: Veränderungen, Unordnung

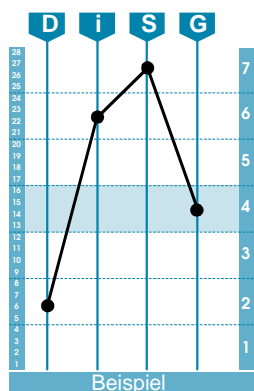
Würde effektiver durch mehr: offene Diskussion seiner Ideen; auf Feedback gegründetes Selbstvertrauen; Arbeitsabkürzungen finden

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

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

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

Überbetonung: Freundlichkeit

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

Ängste: Meinungsverschiedenheiten; Konflikte

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

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

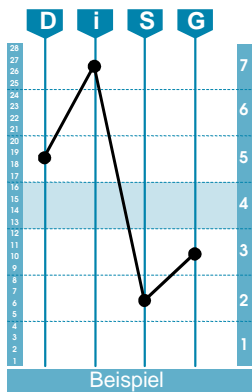
Der Vermittler verfügt über Organisationstalent und erledigt seine Arbeit mit Selbstverständnis. Er verbreitet Harmonie und fördert Zusammenarbeit. Er macht oft für andere gerade das, was er nicht gerne für sich selbst tut.

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

Die Klassischen Verhaltensmuster (DiSG Typen)

DiSG Klassisch 2.0

Verhaltensmuster des Überzeugers



Grundtendenz: vertraut anderen; ist begeisterungsfähig

Ziel: Autorität und Prestige; Status Symbole

Bewertet andere: auf Grund ihrer Wortgewandtheit und Flexibilität

Beeinflusst andere: durch Freundlichkeit, Offenheit; Wortgewandtheit

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

Überbetonung: Begeisterungsfähigkeit; sein Geschick als Verkäufer; Optimismus

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

Ängste: Unveränderliche Umwelt; komplexe Beziehungen

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

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

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

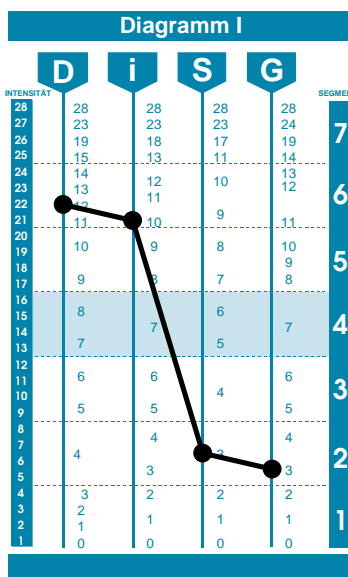
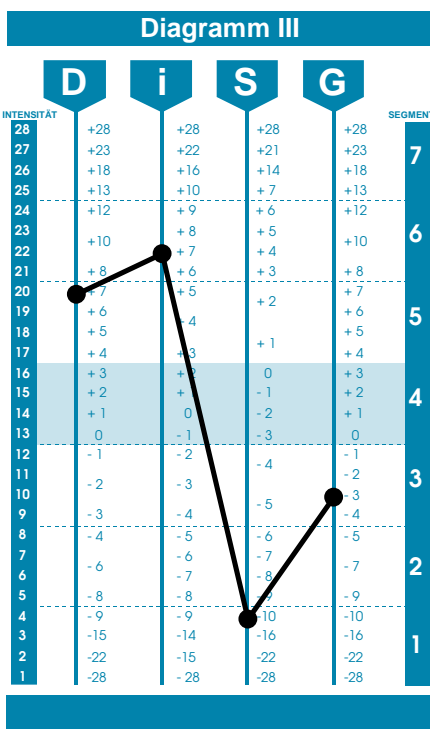
Während sich der Überzeuger von Routinearbeiten und Reglementierung zu befreien sucht, möchte er gleichzeitig mit regelmäßigen, analytischen Daten versorgt werden. Sobald ihm die Bedeutung von „Nebensächlichkeiten“ klar wird, kann diese Information ihm behilflich sein, seine Begeisterung mit einer realistischen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

Punktzahlen und Daten Analyse

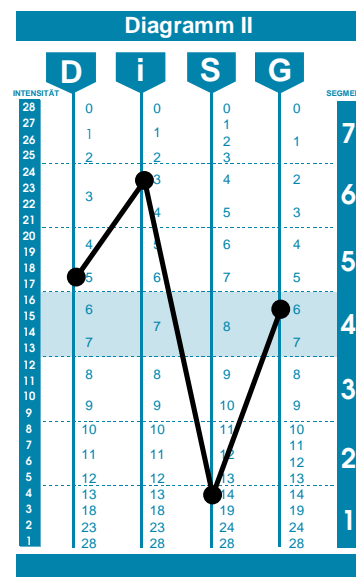
DiSG Klassisch 2.0

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: Respondent Name
Geschlecht: weiblich
Datum: 12.01.2005
Umfeld: Arbeitsplatz



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



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

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

INTERPRETATIONSÜBERSICHT

Ihre Höchste(n) DiSG Verhaltensdimension(en): Initiativ (I)

Klassisches Verhaltensmuster: Verhaltensmuster des Überzeugers

Segment Zahlen: 5613