



Sample User

Stil: Kanzler

International PowerDISC with TEAMS & Values

Donnerstag, 10. Januar 2019

Ihr Bericht verwendet das DISC-Persönlichkeitssystem. Das DISC-Persönlichkeitssystem ist die universelle Sprache menschlichen Verhaltens. Studien zufolge können Verhaltensweisen in vier große Gruppen zusammengefasst werden. Menschen ähnlicher Verhaltenstypen neigen dazu, bestimmte Verhaltensweisen an den Tag zu legen, die diesem Typ gemeinsam sind. Bei jedem Menschen sind diese vier Typen in verschieden starker Ausprägung vorhanden. Das Akronym DISC setzt sich aus den Anfangsbuchstaben der vier Persönlichkeitstypen zusammen:

- D = Dominant, Treiber
- I = Beeinflussend, inspirierend
- S = Stetig, stabil
- C = Korrekt, gewissenhaft

Wer das DISC-System kennt, kann sich selbst, Familienmitglieder, Kollegen und Freunde viel besser verstehen. Wenn Sie die Verhaltenstypen kennen, können Sie besser kommunizieren, Konflikte minimieren oder verhindern, die Unterschiede bei anderen Menschen wertschätzen und die Menschen in Ihrer Umgebung positiv beeinflussen.

Im Alltag kann man die Verhaltensweisen direkt erleben, da man täglich mit jedem Verhaltenstyp in einem unterschiedlichen Ausmaß zu tun hat. Wenn Sie an Ihre Verwandten, Freunde und Kollegen denken, fallen Ihnen sicher verschiedene Persönlichkeitstypen auf.

- Kennen Sie jemanden, der sich behaupten kann, alles gerne auf den Punkt bringt und konkret wissen will, „was Sache ist“?

Manche Menschen sind energisch, direkt und willensstark.

Das ist der Stil D

- Haben Sie Freunde, die sehr gut kommunizieren können und jedem, den sie kennenlernen, freundlich begegnen?

Manche Menschen sind optimistisch, freundlich und gesprächig.

Das ist der Stil I

- Gibt es Menschen in Ihrer Familie, die gut zuhören können und gute Teamplayer sind?

Manche Menschen sind stetig, geduldig, loyal und praktisch veranlagt.

Das ist der Stil S

- Haben Sie schon einmal mit jemandem zusammengearbeitet, der gerne alle Fakten und Details sammelt und alles, was er macht, gründlich macht?

Manche Menschen sind genau, sensibel und analytisch.

Das ist der Stil C

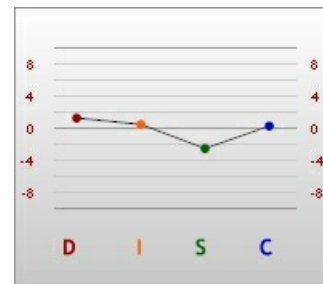
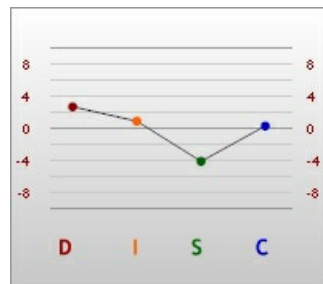
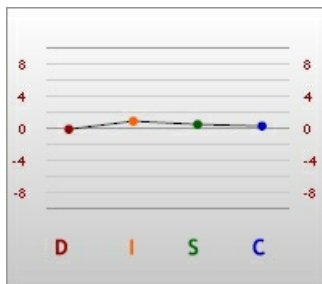


Diese Tabelle enthält nähere Angaben zu den vier Verhaltenstypen.

	D = Dominant	I = Beeinflussend	S = Stetig	C = Gewissenhaft
Strebt nach	Kontrolle	Anerkennung	Akzeptanz	Präzision
Stärken	Verwaltung Verwaltung Entschlossenheit	Überzeugend Enthusiasmus Unterhaltsam	Zuhören Teamarbeit Dinge zu Ende bringen	Planung Systeme Koordinierung
Schwächen	Ungeduldig Unsensibel Schlechter Zuhörer	Mangelnde Genauigkeit Kurze Aufmerksamkeitsspanne Niedrige Fertigstellungsquote	Übersensibel Kommt langsam in Gang Mag keine Veränderung	Perfektionist Kritisch Unempänglich
Abneigungen	Ineffizienz Unentschlossenheit	Routinen Komplexität	Gefühllosigkeit Ungeduld	Desorganisation Ungehörigkeit
Entscheidungen	Entscheidungsfreudig	Spontan	Beratschlägt	Methodisch

Da die menschliche Persönlichkeit aus allen vier Verhaltenstypen in unterschiedlicher Ausprägung zusammengesetzt ist, hilft das DISC-Diagramm, den Persönlichkeitstyp bildlicher darzustellen. Das DISC-Diagramm zeigt, wie ausgeprägt jeder der vier Typen ist. Punkte oberhalb der Mittellinie weisen auf eine stärkere Ausprägung der DISC-Merkmale und Punkte unterhalb der Mittellinie auf eine schwächere hin. Es ist möglich, anhand eines DISC-Diagramms die Persönlichkeit und die Verhaltensmerkmale einer Person sofort zu erkennen.

Nachstehend finden Sie Ihre drei DISC-Diagramme sowie eine kurze Erklärung der Unterschiede zwischen den Diagrammen.



DISC-Diagramm 1 zeigt Ihr „öffentliches Ich“ (die Maske)

Dieses Diagramm zeigt das „Du“, das andere zu sehen bekommen. Es spiegelt wider, wie Sie die Anforderungen Ihres Umfelds wahrnehmen und welches Verhalten die anderen Ihrer Meinung nach von Ihnen erwarten.

DISC-Diagramm 2 zeigt Ihr „persönliches Ich“ (der Kern)

Dieses Diagramm zeigt Ihre instinktive Reaktion auf Druck und gibt an, wie Sie unter Stress oder bei Spannungen am ehesten reagieren. Das entspricht Ihrer instinktiven Reaktion.

DISC-Diagramm 3 zeigt Ihr „wahrgenommenes Ich“ (der Spiegel)

Dieses Diagramm zeigt, wie Sie Ihr typisches Verhalten wahrnehmen. Es handelt sich hierbei um Ihre Selbstwahrnehmung. Dieses Diagramm zeigt Ihr typisches Verhalten gegenüber anderen, dessen Sie sich vielleicht nicht immer bewusst sind.

Beschreibung

Das sagt Ihr Verhaltenstyp aus

Der Stil von Sample ist durch das Schlüsselwort „Kanzler“ gekennzeichnet.

Als Kanzler setzt Sample bei der Arbeit auf eine Mischung aus Spaß und Ernst. Kanzler sind entschlossene Charaktere, die gern mit Menschen zu tun haben und die Details dennoch nicht außer Acht lassen. Da Kanzler wollen, dass man die Dinge richtig erledigt, führen sie oft die Projekte zu Ende, um die Fehlerfreiheit und Vollständigkeit zu garantieren. Sample ist von Natur aus lebensfroh und gerne unter Leuten. Daraus entsteht jedoch nicht zwangsläufig eine Loyalität. Ein Kanzler bewertet Menschen und Aufgaben ganz genau. Seine Loyalität scheint impulsiv von einer Person oder Aufgabe zur nächsten zu wechseln. Sorgfältige Planung lassen sie häufig außen vor und stürzen sich oft, ohne viel zu überlegen, in das Projekt.

Kanzler müssen unter Umständen sensibler auf die Bedürfnisse anderer reagieren. Bei der Arbeit und in der Freizeit sind sie spontan, jedoch nicht planlos. Sample verlangt Korrektheit und hält sich streng an Fristen. Ein Kanzler ist jemand, der aktiv wird und nicht wartet, bis jemand anders die Aufgabe erledigt. Ihn interessiert das Ergebnis am Ende und er will rasch Resultate sehen. Er arbeitet beharrlich an der Lösung von Problemen. Sample strebt nach Genauigkeit in Kombination mit schnellem Denken.

Andere halten Kanzler vielleicht für eigensinnig. Unter Druck äußern sie ihre Gefühle womöglich ohne Rücksicht auf die Meinung anderer. Außerdem können sie in Projekten eine dominante Rolle einnehmen und andere nicht mitwirken lassen. Ein Kanzler möchte, dass andere klar und deutlich kommunizieren. Es handelt sich um vorausdenkende und kreative Menschen. Sample freut sich stets auf neue und aufregende Abenteuer.

Als äußerst kreativer Mensch ist Sample bereit, neue Lösungen für Probleme zu suchen, kann sich selbst motivieren und geht rasch vor, um ein Ziel zu erreichen. Sample mag neue Herausforderungen und kann Entscheidungen auch unter Druck leicht treffen.

Als freundliche, offene Person interagiert Sample mit vielen anderen. Er/Sie sieht auch in schwierigen Situationen den Silberstreifen am Horizont und findet es aufregend, Neues auszuprobieren. Dieser Mensch hat das Talent, andere zu beeinflussen, und hat eine instinktive Kommunikationsgabe. Auf andere wirkt Sample umgänglich. Sie schätzen den offenen, ungezwungenen Umgang, den er/sie mit ihnen pflegen kann.

Auf andere wirkt Sample als vielseitiger Mensch, von dem sie wissen, dass er monotone oder immer gleiche Situationen auflockern kann. Manchmal agiert er/sie lieber außerhalb des Teams und neigt daher zum Individualismus. Sample wirkt auf andere vielleicht sogar unruhig, und neigt dazu, von einer Sache zur nächsten zu hetzen.

Sample ist ein ordentlicher und praktisch veranlagter Mensch. Um Entscheidungen zu treffen, braucht er/sie entsprechende Informationen, um das Für und Wider abzuwägen. Sample kann sensibel auf Kritik reagieren und neigt dazu, Gefühle für sich zu behalten. Sample klärt Erwartungen ab, bevor neue Projekte in Angriff genommen werden und absolviert dann einen logischen Prozess, um Erfolg zu erzielen.

Naturtalent als Leitfigur und Sprecher
Kann verschiedene Aktivitäten fehlerfrei ausführen
Einflussreich und motivierend
Hohe Energie, extrovertiert und optimistisch

Allgemeine Merkmale

Leiten und den Weg bereiten können
Kraft und Autorität, um Risiken einzugehen und Entscheidungen zu treffen
Frei von Routineabläufen und banalen Aufgaben
Anerkennung, Lob und Bestätigung

Motiviert von

Wettbewerbsorientiertes Umfeld mit Belohnungen
Nicht routinemäßige, herausfordernde Aufgaben und Aktivitäten
Andere leiten können
Keine Kontrollen, Überwachung und Details

Mein ideales Umfeld

Kommuniziert

mit dem Typ Kanzler

Denken Sie daran, dass ein Kanzler Folgendes will:

- Autorität, abwechslungsreiche Aktivitäten, Prestige, Freiheit, Aufträge mit Wachstumsaussichten, Aufstiegschancen, Anerkennung

Größte Angst:

- Übervorteilt zu werden, Kontrollverlust

Bei der Kommunikation mit Sample, einem Kanzler, sollten Sie Folgendes TUN:

- Über Resultate, nicht über den Prozess reden
- Über Lösungen, nicht über Probleme reden
- Schwerpunkt auf Business; dieser Persönlichkeitstyp will Resultate sehen
- Vorschlagen, wie er/sie Resultate erreichen kann; das Kommando behalten; Probleme lösen
- Das große Ganze erklären, denn er/sie hat oft visionäre Ideen
- Den Fakten und Ideen der Person zustimmen und nicht so sehr der Person an sich

Bei der Kommunikation mit Sample, einem Kanzler, sollten Sie Folgendes NICHT TUN:

- Ausschweifend werden, ihn/sie nicht zu Wort kommen lassen
- Sich mit irgendetwas anderem als Topqualität zufriedengeben
- Sich auf Probleme konzentrieren
- Pessimistisch sein
- Sich auf den Prozess und die Details konzentrieren
- Ihn/Sie direkt herausfordern

Als Kanzler kann Sample bei der Analyse von Informationen:

- Potentielle Risiken ignorieren
- Das Für und Wider nicht abwägen
- Die Meinung der anderen nicht berücksichtigen
- Innovative und progressive Systeme und Ideen einbringen

Motivations merkmale

- **Motivierende Ziele:** Qualität, Applaus für gute Leistungen
- **Bewertet andere nach:** Verbalem Kommunizieren von Aussagen
- **Beeinflusst andere durch:** Effizienz, verbale Fertigkeiten
- **Wert für das Team:** Gutes Multitasking, qualitätsorientiert, kann Aufgaben vorantreiben
- **Setzt zu sehr auf:** Intoleranz für Status quo, Impulsivität
- **Reaktion auf Druck:** Impulsiv, überstürzt
- **Größte Ängste:** Schlechte Qualität, Zurückweisung
- **Bereiche mit Verbesserungspotential:** Sensibler sein, flexibler auf die Bedürfnisse anderer reagieren, andere ihre Ideen und Überzeugungen äußern lassen



Wissen kommt, aber Weisheit bleibt.

- Alfred Lord Tennyson

Kommuniziert

mit dem Typ Kanzler

Wert für die Gruppe:

- Dynamischer Leader und Denker
- Hohe Energie, löst Aktivität bei anderen aus
- Gutes Multitasking
- Entscheidungsfreudig und großartig in einer Krise

Kanzler bringen diese positiven Eigenschaften in eine Gruppe ein:

- Instinktive Führungsqualitäten
- Autokratische Manager, die in Krisen sehr gut agieren
- Direkt und fest entschlossen
- Innovativ beim Erzielen von Ergebnissen
- Halten den Schwerpunkt auf Zielen
- Überwinden Hindernisse, sehen den Silberstreifen am Horizont
- Leiten an und führen; akzeptieren Risiken
- Treiben die Gruppe in Richtung Ziel an
- Bereit, ihre Meinung zu sagen; können Ziele definieren
- Können sehr gut kommunizieren
- Treten Herausforderungen furchtlos entgegen
- Sehen, wie die Dinge eigentlich sind
- Können mehrere Projekte gleichzeitig bewältigen
- Bewältigen hohe Arbeitsbelastungen gut

Ausbaufähige Bereiche für die Kanzler-Persönlichkeit:

- Versuchen Sie, weniger kontrollierend und dominant zu sein
- Versuchen Sie, Meinungen und Gefühle anderer mehr zu schätzen
- Investieren Sie mehr Energie in die Details und den Prozess
- Beweisen Sie, dass Sie andere Teammitglieder unterstützen; hören Sie aktiv zu
- Nehmen Sie sich Zeit, um die Beweggründe für Ihre Aussagen und Vorschläge zu erläutern
- Seien Sie geduldiger; helfen Sie anderen, ihr Potential auszuschöpfen



Du kannst geniale Ideen haben, aber wenn du sie nicht übermitteln kannst, bringen dir die Ideen gar nichts.

- Lee Iacocca

Kommunikationstipps

bezieht sich auf andere

Ihr D-, I- und C-Wert liegen über der Mittellinie, Ihr Verhaltenstyp ist durch das Schlüsselwort „Kanzler“ gekennzeichnet.

Anhand der nachfolgenden Eigenschaftswörter wird beschrieben, wo Ihre DISC-Verhaltenstypen im Diagramm ungefähr liegen. Diese beschreibenden Begriffe entsprechen ganz grob den Werten in Ihrem Diagramm.

D -- Misst, wie entscheidungsfreudig, bestimmend und direkt Sie in der Regel sind. Diese Begriffe beschreiben die Ausprägung Ihres D-Wertes:

- **ENERGISCH** Voller Energie; stark; kraftvoll
- **RISIKOFREUDIG** Bereit, Risiken einzugehen; gewagte Handlungen
- **ABENTEUERLUSTIG** Aufregende oder spannende Unternehmungen
- **ENTSCHEIDUNGSFREUDIG** Schlichtet eine Streitigkeit oder beantwortet Fragen
- **NEUGIERIG** Neigt dazu, viel zu fragen; wissensdurstig

I -- Misst, wie gesprächig, überzeugend und interaktiv Sie in der Regel sind. Diese Begriffe beschreiben die Ausprägung Ihres I-Wertes:

- **GROSSZÜGIG** Bereit, zu geben oder zu teilen; selbstlos; freigiebig
- **GEFESTIGT** Ausgeglichen; stabil; selbstbewusst und würdevoll
- **CHARMANT** Attraktiv; faszinierend; angenehm
- **SELBSTBEWUSST** Selbstsicher; unverkrampft; kühn

S -- Misst Ihr Bedürfnis nach Sicherheit, Frieden und Ihre Eignung als Teamplayer. Diese Begriffe beschreiben die Ausprägung Ihres S-Wertes:

- **KRITISCH** Findet gern Fehler; durch sorgfältige Analyse charakterisiert
- **IMPULSIV** Handelt plötzlich und unüberlegt; voreilig; unkontrolliert

C -- Misst Ihr Bedürfnis nach Struktur, Organisation und Genauigkeit. Diese Begriffe beschreiben die Ausprägung Ihres C-Wertes:

- **ANALYTISCH** Zergliedert das Ganze in seine Einzelteile, um sein Wesen zu entdecken
- **SENSIBEL** Leicht verletzbar; intellektuell und emotional sehr empfänglich
- **REIF** Vollständig entwickelt, erfahren und gereift



Wir können uns nur ändern, wenn wir unser Verständnis ändern.

- Anthony De Mello

Kommunikationstipps

So kommunizieren Sie mit anderen

So kommunizieren Sie mit anderen

Bitte kehren Sie zum Abschnitt „Kommunizieren“ in diesem Bericht zurück und lesen Sie den Abschnitt „TIPPS“ für Ihren betreffenden Verhaltenstyp. Wenn Sie mehr über Ihre eigenen Vorlieben beim Kommunizieren erfahren, kann das ein Schlüsselerlebnis sein oder auch nur eine Bestätigung dessen, was Sie schon wissen. In jedem Fall liegen Ihnen Ihre Kommunikationsmerkmale schriftlich vor. Diese Informationen sind auch für Ihre Kollegen, Freunde und Verwandten sehr nützlich. Andere merken nun vielleicht, dass bestimmte Herangehensweisen nicht zu Ihrem Typ passen, während andere gut von Ihnen aufgenommen werden. Außerdem gewinnen Sie so eine weitere wichtige Erkenntnis: WIE SIE ETWAS SAGEN, ist genauso wichtig wie das, WAS SIE SAGEN. Leider neigen wir alle dazu, etwas auf die Art und Weise auszudrücken, wie wir es selbst gerne hören würden, anstatt so, wie es unser Gegenüber bevorzugt.

Ihr Verhaltenstyp ist vorrangig ein D-Typ, d. h., dass Sie lieber Informationen erhalten, die RESULTATE liefern. Doch wenn Sie diese Informationen an einen Kunden oder Kollegen vermitteln, sollten Sie diese eher in Form von konkreten Fakten oder nur in Form des Endresultats mitteilen oder zeigen, wie diese ein Teil der Lösung sind, und ferner sagen, dass wir als Team arbeiten müssen.

Im Folgenden wird beschrieben, wie Ihr Verhaltenstyp mit den anderen drei dominanten Typen kommuniziert. Bestimmte Verhaltenstypen haben die Gabe, gut zu kommunizieren, während andere Typen eine scheinbar völlig andere Sprache sprechen. Da Sie Ihre „Muttersprache“ bereits perfekt beherrschen, widmen wir uns nun der Frage, wie Sie mit den anderen drei dominanten Verhaltenstypen, die andere Sprachen sprechen, am besten kommunizieren können.

Der nachfolgende Abschnitt ist insbesondere für ausgeprägte D-Typen nützlich, da Sie möglicherweise dazu neigen, aggressiver zu kommunizieren, als es anderen lieb ist.

Kompatibilität Ihres Verhaltenstyps

Zwei D-Typen kommen nur dann gut miteinander aus, wenn sie einander respektieren und als Team auf ein gestecktes Ziel hinarbeiten möchten. Eine gewisse Gefahr besteht darin, dass beide versuchen, einander auszustechen oder sich über den anderen zu stellen.

Einem D-Typ gefällt das I-Verhalten, denn ein I-Typ motiviert einen D-Typ von Natur aus. Im Arbeitsumfeld ist ein I-Typ nach Meinung eines D-Typs nicht genug aufgabenorientiert, es sei denn, der D-Typ kann anerkennen, wie der I-Typ Einfluss ausüben kann, um Erfolge zu erzielen.

D- und S-Typ arbeiten in der Regel gut zusammen, da der S-Typ den D-Typ nicht bedroht. Beide geben vollen Einsatz, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Manchmal können die persönlichen Beziehungen strapaziert sein, weil der D-Typ hin und wieder zu aufgabenorientiert und getrieben wirkt.

D- und C-Typ müssen darauf achten, nicht zu sehr zu drängen bzw. nicht zu detailorientiert zu werden. Ein D-Typ braucht zwar die Genauigkeit des C-Typs, kann das jedoch nicht immer gut vermitteln.



Die Sprache ist der Spiegel der Seele. Wie jemand spricht, so ist er auch.

- Publilius Syros

Kommunikationstipps

Kompatibilität Ihres Verhaltenstyps

So kann der D-Typ die Interaktion mit anderen Typen optimieren

D mit D

Sofern gegenseitiger Respekt besteht, sehen sich beide als anregend, visionär, offensiv, wettbewerbsorientiert und optimistisch. Solange sie über das zu erreichende Ziel einig sind, können sie sich auf die Aufgabe konzentrieren und sehr effizient sein. Wenn kein gegenseitiger Respekt besteht, sehen Sie den anderen D-Typ als streitsüchtig, herrisch, arrogant, dominant, nervös und hektisch.

Tipp für die Beziehung: Beide müssen nach gegenseitigem Respekt und nach Kommunikation streben. Wenn Sie dies als Ziel festlegen, ist schon ein großer Schritt getan. Außerdem müssen Sie die Bereiche und Grenzen der Autorität des anderen akzeptieren und respektieren lernen.

D mit I

I-Typen empfinden Sie wahrscheinlich als egoistisch, oberflächlich, übertrieben optimistisch, unüberlegt, zu selbstsicher und unaufmerksam. Es missfällt Ihnen, vom I-Typ „verkauft“ zu werden. Aufgrund Ihrer Aufgabenorientierung ärgern Sie sich über die unverbindlichen Verallgemeinerungen einer Person mit hohem I-Wert.

Tipp für die Beziehung: Sie sollten sich bemühen, freundlich zu sein, da der I-Typ persönliche Beziehungen wertschätzt. Seien Sie, wenn möglich, höflich. Hören Sie sich seine Ideen an und erkennen Sie seine Leistungen an.

D mit S

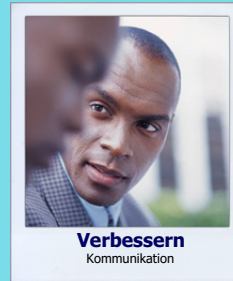
Sie nehmen den S-Typ als eher passiv, lässig, apathisch, besitzergreifend, selbstzufrieden und zurückhaltend wahr. Auf D-Typen wirken S-Typen langsam. S-Typen empfinden Ihre Vorgangsweise hingegen als frontal. Personen mit hohem S-Wert könnte sie auch überfordern. Ihr hohes Handlungs- und Denktempo kann eine passive bis aggressive Reaktion hervorrufen.

Tipp für die Beziehung: Drängen Sie den anderen nicht. Erkennen Sie die Ernsthaftigkeit der guten Leistung der Person mit hohem S-Wert an. Verhalten Sie sich ihr gegenüber freundlich. Sie legt großen Wert auf Beziehungen. Bemühen Sie sich, ein wenig lockerer zu sein. Wenn Sie in einem stetigen Tempo vorgehen, können unnötige Reibereien in der Beziehung vermieden werden.

D mit C

Sie empfinden den C-Typ als zu abhängig, ausweichend, defensiv, zu sehr auf Details bedacht, übervorsichtig und unruhig. D-Typen finden oft, dass Personen mit hohem C-Wert alles überanalysieren und sich mit Details verzetteln.

Tipp für die Beziehung: Nehmen Sie das Tempo zurück. Geben Sie ihm klare, detaillierte Informationen und so viele Fakten wie möglich. Gehen Sie in Diskussionen davon aus, dass der C-Typ Zweifel, Bedenken und Fragen zu den Details anbringen wird. Nehmen Sie mögliche Bedrohungen heraus. Geben Sie nach Möglichkeit dem C-Typ Zeit, um die Probleme und Details durchzudenken, bevor Sie ihn um eine Entscheidung bitten.



Kommunikation
funktioniert für jene,
die daran arbeiten.

- John Powell

Arbeitsblatt

Arbeitsblatt: Kommunikationstipps

Änderungen in Ihren Diagrammen verweisen auf Ihre Bewältigungsmethoden. Die menschliche Persönlichkeit wird durch Veränderungen in ihrem Umfeld maßgeblich beeinflusst. In der Regel ist zwischen Diagramm 1 und Diagramm 2 eine deutliche Veränderung zu beobachten, was auf Stressfaktoren oder veränderte Umstände zurückzuführen ist. Anhand der Unterschiede oder Veränderungen zwischen diesen beiden Diagrammen können wir unseren instinktiven Bewältigungsmechanismus erkennen und daraus ableiten, wie wir uns zukünftig besser anpassen können.

Anweisungen: Jedes Ihrer Diagramme erläutert verschiedene Aspekte Ihrer Persönlichkeit. Eine nähere Betrachtung dieser Veränderungen ermöglicht wertvolle Einblicke. Bitte beziehen Sie sich auf beide Diagramme (wenn nötig, ziehen Sie bitte Daten aus Ihrem gesamten Profil heran). Vergleichen Sie die Punkte für D, I, S, und C in Diagramm 1 und 2. Lesen Sie abschließend die Analyse Ihrer Antworten und überlegen Sie, wie Ihr Umfeld sich auf Ihre Entscheidungen, Motive, Handlungen und verbalen Botschaften auswirkt.

D Veränderungen:

Vergleichen Sie Diagramm 1 und 2. Ist Ihr "D" in Diagramm 2 höher oder niedriger als das "D" in Diagramm 1? Achten Sie darauf, wie weit nach oben oder unten der Buchstabe sich bewegt. Ein höherer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne mehr Kontrolle hat. Wenn das D sich deutlich nach oben bewegt, können Sie in Stresssituationen sehr kontrollierend werden. Ein niedrigerer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen nicht so viel Kontrolle haben möchte. Wenn das D sich deutlich nach unten bewegt, möchten Sie wahrscheinlich, dass jemand anders die Führung übernimmt, dem Sie dann folgen können.

I Änderungen:

Vergleichen Sie Diagramm 1 und 2. Ist Ihr "I" in Diagramm 2 höher oder niedriger als das "I" in Diagramm 1? Achten Sie darauf, wie weit nach oben oder unten der Buchstabe sich bewegt. Ein höherer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne mehr Einfluss auf andere hat. Wenn das I sich deutlich nach oben bewegt, sollten Sie die Wogen mithilfe Ihrer Kommunikationsfertigkeiten glätten. Ein niedrigerer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne weniger Einfluss auf andere hat. Wenn das I sich deutlich nach unten bewegt, setzen Sie weniger auf verbale Mittel, um zu einer Lösung zu gelangen.

S Änderungen:

Vergleichen Sie Diagramm 1 und 2. Ist Ihr "S" in Diagramm 2 höher oder niedriger als das "S" in Diagramm 1? Achten Sie darauf, wie weit nach oben oder unten der Buchstabe sich bewegt. Ein höherer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen großen Wert auf ein sicheres Umfeld legt. Wenn das S sich deutlich nach oben bewegt, neigen Sie mitunter dazu, Konflikten aus dem Weg zu gehen und auf ein günstigeres Umfeld zu warten, bevor Sie Änderungen vornehmen. Ein niedrigerer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen eher weniger Wert auf ein sicheres Umfeld legt. Wenn das S sich deutlich nach unten bewegt, treffen Sie Entscheidungen impulsiver.

C Veränderungen:

Vergleichen Sie Diagramm 1 und 2. Ist Ihr "C" in Diagramm 2 höher oder niedriger als das "C" in Diagramm 1? Achten Sie darauf, wie weit nach oben oder unten der Buchstabe sich bewegt. Ein höherer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne mehr Informationen bekommt, bevor sie eine Entscheidung trifft. Wenn das C sich deutlich nach oben bewegt, treffen Sie wahrscheinlich erst dann eine Entscheidung, wenn Sie deutlich mehr Informationen haben. Ein niedrigerer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne weniger Informationen bekommt, bevor sie Entscheidungen trifft. Wenn das C sich deutlich nach unten bewegt, treffen Sie Entscheidungen vielleicht „aus dem Bauch heraus“.

Welcher Punkt bewegt sich am weitesten nach oben oder unten? Ziehen Sie daraus einen Schluss darüber, wie Sie auf Druck reagieren? Wenn ja, welchen?

Wie könnte Ihre Bewältigungsmethode Sie bei Entscheidungen unterstützen oder behindern? Wie können Sie mithilfe dieser Informationen mögliche „blinde Flecken“ bei Ihrer Reaktion auf Druck erkennen?

Einführung zum TEAMS-Bericht über Ihren Verhaltenstyp

Ihr TEAMS-Typ beschreibt, wie Sie am liebsten denken und welche Aufgaben Sie bevorzugen. Das TEAMS-Profil zeigt, wie die einzelnen Personen in einer Gruppe oder einem Team am besten denken und funktionieren. Im TEAMS-Profil werden die Kernfunktionen einer Gruppe in fünf Schlüsselrollen aufgliedert, die von der Gruppe ausgeübt werden, um Aufgaben zu erledigen und Ziele zu erreichen. Die Bezeichnungen der Rollen lauten:

- **T = Theoretiker**
- **E = Ausführer**
- **A = Analytiker**
- **M = Manager**
- **S = Stratege**

Im TEAMS-Profil wird nicht die Fähigkeit gemessen, sondern die Vorlieben für die Rollen und ausgeführten Kernaktivitäten. Wenn Menschen etwas zugeteilt bekommen, was ihren Vorlieben entspricht, steigt die Produktivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz und die Stressbelastung geht zurück. Der Slogan „Gemeinsam schafft jeder mehr“ ist nicht nur eingängig, sondern beschreibt die Voraussetzung für Teamentwicklung. Ein starkes Team wird aus Rollen aufgebaut, die einander ergänzen und nicht miteinander in Konflikt stehen. Es hat sich gezeigt, dass der Einsatz aller fünf Rollen am erfolgreichsten ist.

Überblick TEAMS-Typen

Theoretiker

- Schöpfer
- Visionär
- Ideenlieferant

Ausführer

- Verfahrensorientiert
- Umsetzer
- Setzt Standards

Analytiker

- Praktisch
- Organisator
- Entwickelt Methoden weiter

Manager

- Ausgleicher
- Diplomat
- Vermittler

Stratege

- Setzt Ziele
- Planersteller
- Problemlöser

Merkmale der einzelnen TEAMS-Typen

Theoretiker

- Lösen Probleme auf kreative Weise
- Fähigkeit, unkonventionelle Wege zu entwickeln, um Ziele, Verfahren und „Fahrpläne“ zu erstellen
- Das Teammitglied, das Ideen, Modelle und Hypothesen hervorbringt

Ausführer

- Nach Plan vorgehen und gute Arbeit leisten
- Wird für seine Ausrichtung auf Aktivität, sein Organisationstalent und seine Zuverlässigkeit geschätzt
- Das Teammitglied, das die vom Team entwickelten Ideen, Programme und Lösungen umsetzt

Analytiker

- Präzision, Qualitätskontrolle, analytisch
- Sie setzen hohe Standards und wägen das Risiko gegen den potenziellen Nutzen ab
- Das Teammitglied, das stets über Qualität und Verbesserung des Verfahrens oder Programms nachdenkt

Manager

- Diplomatisch, ausgewogener Problemlösungsansatz
- Die Fähigkeit, ein Projekt aus dem Blickwinkel jedes einzelnen Teammitglieds zu betrachten
- Das Teammitglied, das die Erfüllung und den Ausgleich der Bedürfnisse der anderen ermöglicht

Stratege

- Vereinfacht Konzepte, vermarktet Ideen, liefert Lösungen
- Findet Wege, um Ideen durchzusetzen und Hindernisse zu überwinden
- Das Teammitglied, das Ideen erkennt und vereinfacht, um eine Strategie zu entwickeln und Konzepte zu vermarkten

Mögliche Einschränkungen der einzelnen TEAMS-Typen

Theoretiker

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Theoretiker“, desto höher die Gefahr, sich auf die Entwicklung neuer Ideen zu konzentrieren anstatt auf die Fertigstellung.

Ausführer

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Ausführer“ ist, desto höher ist sein Bedarf nach klar definierten Prozessen und Zielen, um effektiv sein zu können.

Analytiker

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Analytiker“ ist, desto größer ist die Gefahr, dass man sich mit den Details des Projekts verzettelt und das Ziel aus den Augen verliert.

Manager

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Manager“ ist, desto größer ist die Gefahr, dass die Bedürfnisse nicht gerecht ausgeglichen werden und die Prioritäten, die zur Erreichung des Zieles nötig sind, aus dem Blickfeld geraten.

Stratege

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Stratege“, desto höher die Gefahr, dass von anderen zu viel erwartet wird oder Nutzen/Lösungen aufgebauscht werden.

Die bevorzugte Rolle von Sample im Team

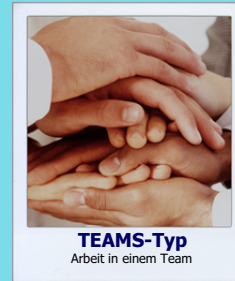
Hoher Stil: Analytiker

Die Analytiker im Team arbeiten die Schlüsselemente einer Idee heraus und entwickeln den Prozess, anhand dessen die Idee umgesetzt werden kann. Analytiker sind für Teams insbesondere wegen ihrer instinktiven Fähigkeit, Fehler im Verfahren, logische Mängel und andere mögliche Probleme zu erkennen, besonders wertvoll. Ihre größte Stärke im Teamumfeld ist die Fähigkeit, die vom Team entwickelten Pläne und Programme daraufhin zu untersuchen, was hinzuzufügen, entfernt oder geändert werden muss, damit sie erfolgreich umgesetzt werden können. Sie verfügen über eine einzigartig starke Kombination aus sozialer Kompetenz und Genauigkeit und können ihre Konzepte daher in vielen verschiedenen Bereichen artikulieren. Mithilfe ihrer Kommunikationsfertigkeiten stellen sie sicher, dass jeder Projektbereich ordentlich ausgeführt wird. Dabei konzentrieren sie sich mehr auf die Aufgaben als auf die Personen, die die Aufgaben ausführen. Analytiker geben Ideen möglicherweise mehrmals an Theoretiker, Strategen oder Manager zurück, verbessern sie und entwickeln einen Umsetzungsplan, der letzten Endes funktioniert.

Man schätzt den Analytiker für seine Genauigkeit und Zuverlässigkeit. Sein Motto lautet: „Es soll gleich beim ersten Mal richtig sein.“ Analytiker setzen sich selbst sehr hohe Standards, die jene der anderen oft übertreffen. Sie sind Denker, die Probleme logisch und methodisch mit sehr viel Kreativität lösen können. Analytiker sind bei allem, was sie tun, äußerst gründlich. Sie können kritisch denken und daher eine Situation systematisch und methodisch definieren: zuerst erfassen sie die Situation, dann kritisieren sie diese und testen ihre Rückschlüsse daraus.

Analytiker stellen die Ideen, Verfahren und Konzepte, die gerade Thema sind, ständig in Frage. Sie suchen immer nach besseren Mitteln und effizienteren Methoden, um Aufgaben zu erledigen. Sie mögen Ordnung. Diesen Ordnungssinn bringen sie auch in Projekte ein, bei denen hoher Druck herrscht. Das Team wird sie für ihr Arbeitsethos und ihre Fähigkeit, auch unter Druck und bei kurzen Fristen gute Leistung zu erbringen, schätzen.

Der Analytiker neigt dazu, sich mit den Details eines Projekts zu verzetteln. Wenn das passiert, kann er sogar das übergeordnete Ziel aus den Augen verlieren. Seine Welt ist die Welt der Ideen. Es kann vorkommen, dass er nur deshalb herausfordert und diskutiert, weil er Spaß am Argumentieren hat. Ein weiterer Schwachpunkt des Analytikers ist seine Neigung, einen eher risikoarmen Weg zu wählen statt eines Weges mit möglicherweise höherem Risiko, dafür aber größerem Erfolg.



Gut
zusammengesetzte
Teams verfügen über
gleichmäßige Energie
und bringen Resultate
und Ideen hervor.

Damit ein Team
lebendig ist und
Aufgaben erledigt
werden, müssen die
Teammitglieder richtig
positioniert werden.

Fortsetzung

Zweitgereihter Verhaltenstyp: Manager

Der Manager im Team ermöglicht die Interaktion zwischen den anderen Teammitgliedern und überwacht die Umsetzung der verschiedenen Planaspekte. Manager neigen zur Sensibilität und haben hohe Standards. Entscheidungen werden getroffen, nachdem die Fakten und zugehörigen Daten gesammelt wurden. Manager überwachen die Prozesse, interagieren mit Teammitgliedern, haben die Aufsicht über die Produktion und sorgen auch sonst dafür, dass das Projekt rechtzeitig abgeschlossen werden kann. Manager möchten als Mitglied des Teams akzeptiert werden und genau wissen, was erwartet wird, bevor sie neue Projekte beginnen. Wenn die Ideen und Aufgaben zwischen den Teammitgliedern hin- und hergehen, passt der Manager auf, dass niemand „Mist baut“. Manager interagieren mit allen Mitgliedern des Teams in einem starken Ausmaß. Sie haben ein gutes Gespür für ihre Mitmenschen und tun alles, um die Umgebung für andere angenehm zu gestalten. Sie mögen keine Konfrontationen, können aber damit umgehen. Sie sind gewissenhaft und überzeugen andere durch eine Kombination aus Logik und Emotion. Manager haben die Fähigkeit, als dominante Leitfigur zu agieren, sofern das in ihrer Position verlangt wird.

Der Manager ist in der Lage, klar und deutlich zu sagen, wo und wann Ideen und Konzepte, die in Entwicklung sind, von einem Teammitglied an das nächste weitergereicht werden müssen. Er ist in der Lage, bei Bedarf in die Rolle des Theoretikers, Analytikers oder Strategen zu schlüpfen und diese eine Zeit lang gut zu erfüllen. Seine wahre Stärke liegt darin, eine Situation aus der Perspektive eines der Teammitglieder zu sehen und diese einem anderen Teammitglied verständlich zu machen. Auf diese Weise agiert ein Manager als eine Art Übersetzer im Team.

Wenn eine Leitfigur gesucht wird, um ein Projekt voranzubringen, werden Manager immer in Erwägung gezogen. Sie können mit vielen Menschen gut kommunizieren und können auch delegieren. Aufgrund ihrer Genauigkeit und ihres inneren Antriebs werden sie von den anderen respektiert, und ihre Meinung zu bestimmten Situationen wird geschätzt. Ihre Fähigkeit, andere zu verstehen, ist die Grundlage für einen starken Zusammenhalt im Team. Daraus entsteht Kraft und Belastbarkeit, die noch mehr Tiefgang verleiht.

Der Manager kann hin und wieder kühl wirken - insbesondere wenn er sich auf die Lösung eines Problems konzentriert. Obwohl er gelegentlich ein wenig aggressiv wirkt, wissen die anderen aufgrund seiner Fairness und sozialen Kompetenz, dass er auch für sie nur das Beste will.



Gut
zusammengesetzte
Teams verfügen über
gleichmäßige Energie
und bringen Resultate
und Ideen hervor.

Damit ein Team
lebendig ist und
Aufgaben erledigt
werden, müssen die
Teammitglieder richtig
positioniert werden.

Einführung zu Ihrem Wertetyp

Ihr Wertetyp beschreibt Ihre Ideale und verborgenen Motive. Das Werteprofil zeigt die zugrundeliegenden und verborgenen Motivatoren für Ihr Verhalten auf. Während der Persönlichkeitstyp (DISC) sichtbar ist und Persönlichkeitsprobleme mit etwas Aufwand gelöst werden können, sind Wertetypen nicht so gut zu erkennen oder leicht zu lösen. Werte sind tief in unserem Unterbewusstsein verborgen und fest verwurzelt. Das Werteprofil zeigt auf, wie hoch das Bedürfnis einer Person ist, dass die vier Kernwerte in ihrem Leben erfüllt werden. Jeder trägt die folgenden vier Wertetypen in jeweils unterschiedlicher Ausprägung in sich.

- **L = Loyalität**
- **E = Gleichwertigkeit**
- **P = Persönliche Freiheit**
- **J = Gerechtigkeit**

Wenn man die Wertetypen kennt, kann man mehr Toleranz für die individuellen Unterschiede entwickeln und somit Konflikte reduzieren und das Verständnis fördern. Am Arbeitsplatz können langfristige Bindungsschwierigkeiten bewältigt werden, indem die für die Tätigkeit geforderten Werte mit den persönlichen Werten des Bewerbers übereinstimmen. Personalverantwortliche können anhand der Wertetypen eines Bewerbers entscheiden, ob er geeignet ist.

Überblick Wertetypen

Loyalität

- Traditionen
- Beziehungen
- Anderen dienen
- Verantwortungsvoll leben

Gleichwertigkeit

- Respekt
- Toleranz
- Individualität
- Fairness gegenüber allen

Persönliche Freiheit

- Möglichkeiten
- Selbsterfüllung
- Stellen Normen in Frage
- Persönliche Kreativität

Gerechtigkeit

- Ehrlichkeit
- Sinn für Recht und Unrecht
- Gemeinsame Ziele
- Win-Win-Situationen



Diese Tabelle enthält nähere Angaben zu den vier Wertetypen.

	Loyalität	Gleichwertigkeit	Persönliche Freiheit	Gerechtigkeit
Schwerpunkt	Traditionen	Ausdruck der eigenen Persönlichkeit	Selbsterfüllung	Ehrlichkeit
Ausblick	Anerkennt Autorität	Freundliche Beziehungen	Persönliche Ziele und Ambitionen	Allgemeinwohl
Ziel	Verantwortungsvoll leben	Selbstbehauptung und Glück	Selbstzufriedenheit	Aufnahme in die Gruppe
Angst	Illoyalität gegenüber Überzeugungen/Menschen	Innerlicher Konflikt/Ungleichheit	Verlust des persönlichen Wohlbefindens	Mangel an persönlicher Harmonie
Arbeitstyp	Sinnvolles Engagement	Gesellschaftlich akzeptiert	Selbst zum Ausdruck gebrachte Individualität	Persönliches Engagement

Mögliche Einschränkungen der einzelnen Typen

Loyalität

- Je höher der Wert „Loyalität“, desto eher entsteht ein festgefahrenes Denkmuster.

Gleichwertigkeit

- Je höher der Wert für Gleichwertigkeit, desto höher die Gefahr, die täglichen Pflichten aus den Augen zu verlieren.

Persönliche Freiheit

- Je höher der Wert „persönliche Freiheit“, desto eher entstehen Win-Lose-Situationen.

Gerechtigkeit

- Je höher der Wert „Gerechtigkeit“, desto eher werden die eigene Energie und Ressourcen überschätzt.



Wie Werte den Persönlichkeitstyp beeinflussen, kann gut anhand des Bildes eines Eisbergs erklärt werden. Die Persönlichkeit und das Verhalten sind die Teile des Eisbergs, die wir sehen können. Die Werte, die unsere Entscheidungen und Handlungen lenken, liegen jedoch unter der Oberfläche verborgen.

Verborgene Motivatoren von Sample

Hoher Stil: Gerechtigkeit

Personen mit hohen Werten im Bereich Gerechtigkeit haben folgende Merkmale:

- Erfüllung finden in Form von sinnvollen Beziehungen und gerechte, durchführbare Lösungen suchen.
- Die Bedingungen im Umfeld für das Allgemeinwohl verbessern, auch auf eigene Kosten, solange alle davon profitieren.
- Situationen vermeiden, die ungerecht sind oder dem eigenen Gerechtigkeitsinn widersprechen.
- Die aktuelle Lebensqualität verbessern, auch wenn die persönlichen Vorteile dadurch weniger werden.
- **Schwerpunkt:** Innere Ehrlichkeit
- **Ausblick:** Strebt nach persönlicher Akzeptanz der anderen für das Allgemeinwohl
- **Ziel:** Aufnahme in die Gruppe
- **Angst:** Mangel an persönlicher Harmonie und Ungerechtigkeit
- **Arbeitsweise:** Persönliches Engagement

Je mehr Energie für Gerechtigkeit aufgebracht wird, desto eher werden die eigene Energie und die eigenen Ressourcen überstrapaziert.

Ein Mensch mit hohen Werten im Bereich Gerechtigkeit würde Folgendes sagen:

- „Es ist egal, wenn die Dinge gleichwertig sind, solange eine 'Win-Win-Situation' besteht.“
- „Für mich ist das Wie im Leben und in der Freizeit oft wichtiger als das Gewinnen.“
- „Mir liegt viel daran, dass ich auf die Welt rund um mich positiv einwirken kann.“
- „Ich nehme meine Verantwortung sehr ernst.“
- „Meine Handlungen richten sich vorrangig nach meinem Gewissen.“
- „Ich bin gerne für andere da und vertrete ein starkes Wertesystem, in dessen Zentrum die Überzeugung steht, dass jeder irgendwie gewinnen sollte.“

Ein Mensch, dessen Verhalten am Wert Gerechtigkeit ausgerichtet ist, verfolgt persönlich das Ziel, von anderen akzeptiert zu werden. Wenn er daran denkt, was er erreichen will, kann er zu hohe Ansprüche an sich stellen und die Grenzen des menschlich Möglichen und die zur Verfügung stehenden Ressourcen überschätzen. Mit einem stark an Gerechtigkeit ausgerichteten Verhalten gewinnt er dann an Effektivität, wenn er SELBSTTOLERANZ entwickelt und auf eine SORGFÄLTIGERE AUSWAHL VON PROJEKTEN achtet. Zu diesem Zweck kann er sich folgende Fragen stellen:

- „Welchen Vorschlag kann ich bringen, von dem alle profitieren und der alle dazu bringt, ihren Beitrag zu leisten?“
- „Wie können wir dieses Ziel erreichen, ohne bei unserer Verpflichtung füreinander Kompromisse eingehen zu müssen?“



Wie Werte den Persönlichkeitstyp beeinflussen, kann gut anhand des Bildes eines Eisbergs erklärt werden. Die Persönlichkeit und das Verhalten sind die Teile des Eisbergs, die wir sehen können. Die Werte, die unsere Entscheidungen und Handlungen lenken, liegen jedoch unter der Oberfläche verborgen.

Fortsetzung

Zweitgereihter Verhaltenstyp: Gleichwertigkeit

Personen mit hohen Werten im Bereich Gleichwertigkeit haben folgende Merkmale:

- Respektieren der Individualität der anderen als auch der eigenen.
 - Respektieren individueller Standpunkte.
 - Suche nach persönlicher Erfüllung und Schaffen von Gelegenheiten, um mit anderen sinnvoll zu kommunizieren.
 - Vermeiden innerlicher Konflikte.
 - Ausreizen der Regeln und Erwartungen innerhalb sicherer Grenzen auf der Suche nach persönlicher Befriedigung.
-
- **Schwerpunkt:** Ausdruck der eigenen Persönlichkeit
 - **Ausblick:** Strebt nach positiven Beziehungen mit der Freiheit, er selbst zu sein
 - **Ziel:** Selbstbehauptung und Glück
 - **Angst:** Innerlicher Konflikt; Ungleichheit
 - **Arbeitsweise:** Sozial akzeptable Individualität

Je mehr Energie für Gleichwertigkeit aufgebracht wird, desto eher verliert er tägliche Pflichten aus den Augen.

Ein Mensch mit hohen Werten im Bereich Gleichwertigkeit würde Folgendes sagen:

- „Ich bin bereit, Hindernisse zu überwinden, um persönliche Befriedigung und Erfüllung zu erreichen.“
- „Mir ist es sehr wichtig, die Gefühle und Standpunkte anderer zu respektieren.“
- „Ich mag keine Regeln, die meinen persönlichen Gefühlen widersprechen oder die unfair zu sein scheinen.“
- „Ich suche mir immer positive Vorbilder.“
- „Ich bin offen für neue Herausforderungen und Methoden, solange sie mich nicht einschränken.“
- „Ich suche immer die Balance zwischen Konformität und Freiheit.“

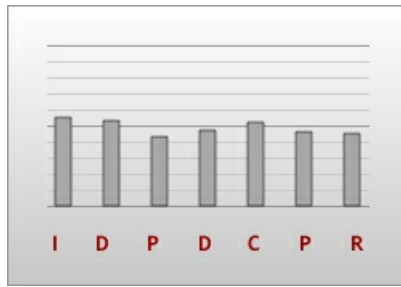
Ein Mensch, dessen Verhalten am Wert Gleichwertigkeit ausgerichtet ist, verfolgt persönlich das Ziel, glücklich zu werden, indem ihm gestattet wird, seine Meinung auszudrücken und sein Recht wahrzunehmen, den Sinn seines Lebens zu finden. Manchmal verliert er dabei seine täglich zu erfüllenden Aufgaben aus den Augen. Auf andere kann er unverbindlich oder zu kompromissfreudig wirken, wenn er unter Stress steht. Mit einem stark an Gleichwertigkeit ausgerichteten Verhalten gewinnt er dann an Effektivität, wenn er OBJEKTIVITÄT und REALISTISCHE ZIELSETZUNG entwickelt. Zu diesem Zweck kann er sich folgende Fragen stellen:

- „Welche Ideen kann ich vorschlagen?“ „Was werden andere denken?“
- „Auf welche Weise kann ich mitwirken, damit alle davon profitieren?“



Wie Werte den Persönlichkeitstyp beeinflussen, kann gut anhand des Bildes eines Eisbergs erklärt werden. Die Persönlichkeit und das Verhalten sind die Teile des Eisbergs, die wir sehen können. Die Werte, die unsere Entscheidungen und Handlungen lenken, liegen jedoch unter der Oberfläche verborgen.

Ihre Stärken in der Führungsposition



BEEINFLUSSEND - Überdurchschnittlich

Wenn eine Führungspersönlichkeit gebraucht wird, kommt Ihr Name immer ins Spiel. Sie haben große Stärken und wissen, dass Sie erstklassige Erfahrung hinsichtlich Systemen und Mitarbeitern haben. Dank Ihres Charismas und Ihres Enthusiasmus sind andere bereit, sich Ihnen unterzuordnen. Obwohl Sie gelegentlich ein wenig zu bestimmt wirken, wissen die anderen aufgrund Ihres Optimismus und Ihrer Wärme, wie wichtig Sie für das Team sind.

LENKEND - Überdurchschnittlich

Arbeit von hoher Qualität und Termintreue sind nur zwei Ihrer Stärken, die andere sehen. Gelegentlich gelten Sie als ein wenig sachbezogen, doch aufgrund Ihrer Genauigkeit und Ihres inneren Antriebs respektieren die anderen Sie und wissen, dass Ihr Beitrag zum Team sehr wertvoll ist. Nehmen Sie sich Zeit, damit andere Sie kennenlernen können. Die anderen schätzen Sie sowohl als Person als auch für das, was Sie für sie tun.

UMSETZUNG - Gut

Sie können eine Idee oder ein Projekt vom Start bis zum Ziel durchziehen. Während Sie bevorzugt Rollen und Verantwortungsbereiche wechseln, behalten Sie den jeweils nötigen Arbeitsablauf bei.

GENAUIGKEIT - Gut

Andere sehen es gerne, wenn Sie sich die Zeit nehmen, um sicherzugehen, dass auch die Details passen. Sie neigen möglicherweise dazu, mit hohem Tempo loszulegen, die Aufgabe jedoch nicht fertigzustellen. Denken Sie daran, dass auch „Papierkram“ und Details nötig sind, damit Ihre anderen, stärkeren Züge Mehrwert erhalten.

KREATIVITÄT - Überdurchschnittlich

Sie setzen Ihre Kreativität gerne ein, um grundlegende Konzepte, die andere Teammitglieder entwickelt haben, zu perfektionieren. Sie können Bereiche überwachen und Verantwortlichkeiten einhalten, in denen andere vielleicht Kompromisse machen.

DURCHHALTEVERMÖGEN - Gut

Ihre Leistungen sind gleichbleibend gut, und Sie möchten hohe Qualität liefern. Manchmal - wenn der Weg schwieriger wird - suchen Sie vielleicht nach anderen Möglichkeiten, um ein Projekt abzuschließen. Geben Sie aber nicht auf und bleiben Sie am Ball.

BEZIEHUNGEN - Gut

Sie agieren eher aufgabenorientiert, wissen aber, dass Menschen und Beziehungen nicht außer Acht gelassen werden können. Wenn Sie sich hin und wieder zu stark der Arbeit widmen, machen Sie das wieder wett, indem Sie sich Zeit für die Pflege enger Beziehungen nehmen.

In einer Führungsposition muss man über herausragende Kommunikationsfertigkeiten verfügen. Der Leiter muss in der Lage sein, Wissen und Ideen zu vermitteln, Tempo zu machen und andere zu begeistern. Wenn ein Leiter seine Botschaft nicht klar übermitteln und andere zu deren Umsetzung motivieren kann, dann ist es egal, ob er überhaupt eine Botschaft hat.

- Gilbert Amelio

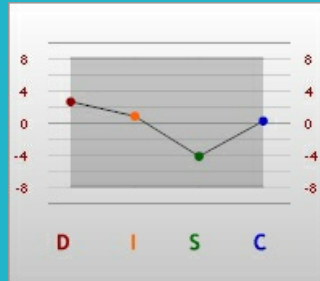
Grafik für Persönlichkeitstyp

Wahrnehmung durch andere



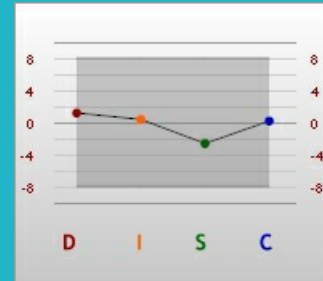
D=-0.19, I=0.72, S=0.31, C=0.26

Stressempfinden



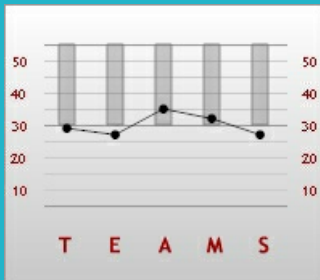
D=2.55, I=0.76, S=-4.25, C=0.3

Reflexion



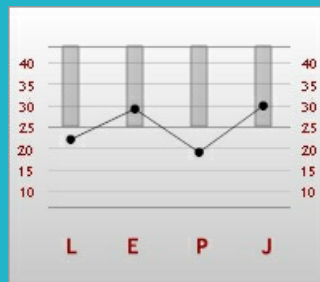
D=1.14, I=0.36, S=-2.69, C=0.25

Grafik für Teamschwerpunkt



T=29, E=27, A=35, M=32, S=27

Grafik für Arbeitswerte



L=22, E=29, P=19, J=30

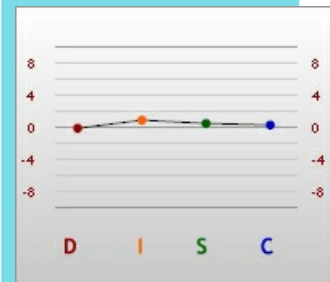
Jedes der drei Diagramme ist eine Momentaufnahme des Verhaltens in unterschiedlichen Umständen. In einem bestimmten Umfeld zeigt Diagramm 1 das „öffentliche Ich“, Diagramm 2 das „persönliche Ich“ und Diagramm 3 das „wahrgenommene Ich“.

Diese drei Diagramme oder Momentaufnahmen werden nachstehend im Detail definiert.

Grafik 1 - Maske, das öffentliche Ich

Das von den anderen erwartete Verhalten

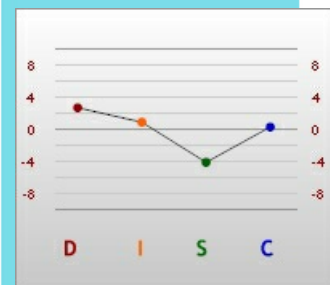
Jeder verhält sich so, wie er glaubt, dass es die anderen von ihm erwarten. Dieses Verhalten entspricht dem öffentlichen Ich, der Person, die anderen gegenübertritt. Manchmal besteht kein Unterschied zwischen dem wahren Ich und dem öffentlichen Ich. Das öffentliche Ich kann sich von der wahren Person aber auch stark unterscheiden. Es ist eine Maske. Diagramm 1 wurde aus den Antwortmöglichkeiten „Am meisten“ im Persönlichkeitssystem erstellt und hat das größte Veränderungspotential.



Grafik 2 - Kern, das persönliche Ich

Instinktive Reaktion auf Druck

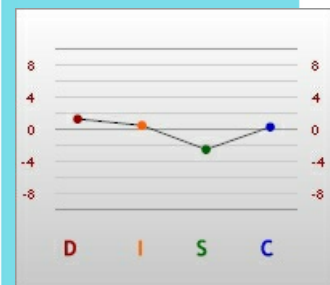
Jeder hat aufgrund seiner Vergangenheit Reaktionen entwickelt: Daher sind das Verhaltensweisen, die die Person für sich akzeptiert. Unter Druck oder Spannung treten diese erlernten Verhaltensweisen deutlich hervor. Dieses Diagramm wird sich kaum verändern, da es sich hier um natürliche und „eingefleischte“ Reaktionen handelt. Das Verhalten einer Person, wenn sie unter Druck ist, kann sich radikal von ihrem Verhalten in Diagramm 1 und 3 unterscheiden. Diagramm 2 wird aus den Antwortmöglichkeiten für „Am wenigsten“ im Persönlichkeitssystem erstellt und hat das geringste Änderungspotential.



Grafik 3 - Spiegel, wahrgenommenes Ich

Selbstbild, eigene Identität

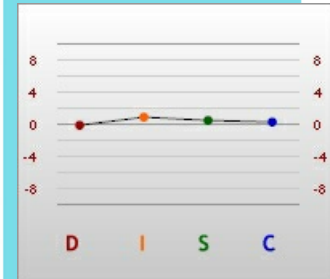
Jeder hat bestimmte Vorstellungen von sich selbst. Diagramm 3 zeigt das mentale Bild, das jemand von sich selbst hat - das Selbstbild oder die eigene Identität. Diagramm 3 vereint die in der Vergangenheit erlernten Reaktionen mit dem aktuell vom Umfeld erwarteten Verhalten. Die eigene Wahrnehmung kann sich ändern. Diese Änderung erfolgt jedoch allmählich und basiert auf den sich ändernden Anforderungen des Umfelds. Diagramm 3 wurde aus den Unterschieden zwischen Diagramm 1 und Diagramm 2 erstellt.



Fortsetzung

Unterschiedliche Diagramme weisen auf eine Veränderung oder auf einen Übergang hin

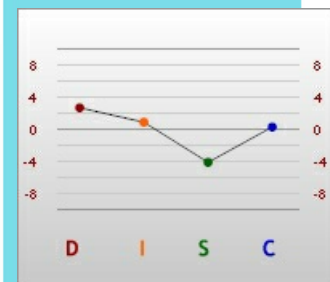
- Unterscheidet sich Diagramm 1 von Diagramm 2, erzwingen die Anforderungen des Umfelds ein Verhalten, das mit dem Kern oder dem instinktiven Verhalten nicht übereinstimmt. In so einer Situation ist eine Person, die ihr Verhalten ändern will, um den Anforderungen des Umfelds zu entsprechen, sehr wahrscheinlich Belastungen ausgesetzt.
- Unterscheidet sich Diagramm 1 von Diagramm 2, ähnelt es jedoch Diagramm 3, konnte die Person ihr Verhalten erfolgreich an die Anforderungen des Umfelds anpassen, ohne ihren Kern zu ändern. Diese Person fühlt sich mit ihrem Verhalten gemäß Diagramm 3 (wahrgenommenes Ich) wahrscheinlich recht wohl und empfindet vermutlich keine Belastung.
- Unterscheidet sich Diagramm 1 von Diagramm 3, befindet sich die Person vielleicht in einer (möglicherweise unangenehmen) Entwicklungsphase und versucht, ihr Verhalten so zu ändern, dass es den Anforderungen eines neuen Umfelds entspricht. In dieser Anpassungsphase kann das Verhalten durchaus schwanken.



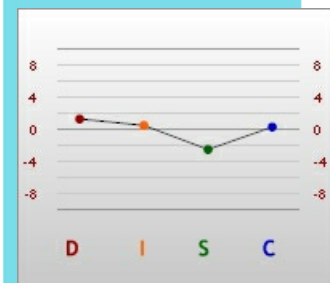
Ähnliche Diagramme weisen auf geringe Änderungsnotwendigkeit hin

Eine Person, die sieht, dass die Anforderungen des aktuellen Umfelds (Diagramm 1) jenen in der Vergangenheit (Diagramm 2) im Wesentlichen entsprechen, hat wenig Grund, ihre Selbstwahrnehmung (Diagramm 3) zu ändern. Das kann auf die folgenden Faktoren zurückzuführen sein:

- Das aktuelle Umfeld erfordert ein ähnliches Verhalten wie in der Vergangenheit.
- Diese Person kontrolliert, was andere von ihr fordern.
- Das aktuelle Umfeld erfordert ein anderes Verhalten als in der Vergangenheit. Statt ihr Verhalten zu ändern, hat sich diese Person entschieden, ihren Stil zu erweitern. Zum Zwecke dieser Erweiterung umgibt sie sich mit Menschen, deren Stil ihren eigenen ergänzt, und schafft somit ein Team mit kombinierten Stärken.



Ihr durch das Schlüsselwort Kanzler(DIC) gekennzeichnete Stil und die Inhalte dieses Berichts wurden von Grafik 3 abgeleitet.



Aktionsplan

So verbessern Sie Ihre zwischenmenschliche Kompetenz

Aktionsplan von Sample

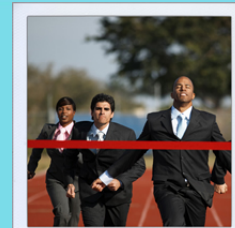
Dieses Arbeitsblatt soll die effektive Kommunikation zwischen Ihnen und anderen Personen, mit denen Sie regelmäßig interagieren, ermöglichen. Ziel ist es, Ihre Stärken zu maximieren und die Auswirkungen möglicher Beschränkungen zu minimieren. Es thematisiert arbeitsbezogene und allgemeine Eigenschaften, die Ihrem Stil insgesamt zuzuordnen sind, und wurde nicht direkt von Ihren Diagrammen abgeleitet.

In diesem Abschnitt haben Sie die Gelegenheit, gemeinsam mit einem Kollegen, Arbeitgeber, Freund, Lebenspartner usw. Ihren Persönlichkeitstyp einzuschätzen und dabei Feedback von jemandem zu bekommen, der Sie gut kennt. Das Bearbeiten dieses Abschnitts mit einer zweiten Person ist zwar nicht verpflichtend, wird aber wegen seiner positiven Auswirkungen empfohlen. Wenn Sie Feedback von einer anderen Person erhalten möchten, drucken Sie dazu bitte den Bericht aus.

Gebrauchsanweisung:

Schritt 1: Die nachstehend aufgeführten Punkte beziehen sich auf die Beziehung zwischen Ihnen und Ihren engsten Kontakten. Bitte drucken Sie diesen Bericht aus, geben Sie ihn anschließend einer Person, die Sie gut kennt (Partner, Teammitglied, Lehrer, Familienmitglied, Freund), und bitten Sie sie, jeden Punkt zu lesen. Danach soll die Person sagen, ob der Punkt Ihren Persönlichkeitsmerkmalen entspricht oder nicht. Markieren Sie anschließend neben dem jeweiligen Punkt entweder Ja oder Nein. Es wird empfohlen, einen offenen Dialog zu führen und etwaige blinde Flecken (Bereiche Ihrer Persönlichkeit, die Sie selbst nicht so klar sehen) zu besprechen. Weil Kommunikation keine Einbahnstraße ist, wird empfohlen, dass in Zweiergruppen eine Person die Arbeitsblätter der jeweils anderen ausfüllt.

Sucht praktische Lösungen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Zielorientiert	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Wenig Toleranz für Fehler	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Analysiert die Details nicht	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Organisiert gut	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Trifft Entscheidungen voreilig	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Handelt schnell	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ist oft abrupt/zu direkt	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kann gut delegieren	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Regt andere zur Aktivität an	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Geht in der Aufgabe/Arbeit auf	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Läuft bei Widerstand zu Höchstform auf	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Pünktlich, achtet auf Zeitvorgaben	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Übergeht Menschen und Gefühle	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Hohe Standards, Perfektionist	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Geht Projekte nur zögerlich an	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ordentlich und organisiert	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Extrem lange Planungsphasen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Hat Energie und Enthusiasmus	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Prioritäten geraten oft durcheinander	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



Aktionsplan

So verbessern Sie Ihre zwischenmenschliche Kompetenz

Ein Mensch ist nur das Produkt seiner Gedanken. Was er denkt, wird er auch.

- Mahatma Gandhi

Aktionsplan

Fortsetzung

Schritt 2: Wählen Sie nun die drei Punkte aus, die verstärkt beachtet werden sollten, um insgesamt zu profitieren. Legen Sie konkrete Ergebnisse sowie eine vernünftige Frist fest, um diese zu erreichen. Schreiben Sie die näheren Angaben sowie Anmerkungen dazu, wie die konkreten Ergebnisse erreicht werden können, in das entsprechende Feld. Vereinbaren Sie einen Termin in 60 bis 90 Tagen ab heute, um Ihren Fortschritt mit Ihrer Kontaktperson zu besprechen. Die Person, die in diesem Bereich mit Ihnen zusammenarbeitet, ist wichtig für Ihre Entwicklung und sollte Ihnen helfen, Ihren Plan bis zum Ende ernst zu nehmen.

1. Mein erster Schwerpunkt:
 - Datum der Prüfung:

 - Konkrete Schritte, die ich bezüglich dieses Punktes in den nächsten 60 bis 90 Tagen unternehmen werde:

 - Konkret zu behandeln

2. Mein zweiter Schwerpunkt:
 - Datum der Prüfung:

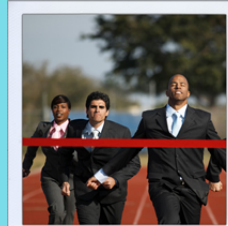
 - Konkrete Schritte, die ich bezüglich dieses Punktes in den nächsten 60 bis 90 Tagen unternehmen werde:

 - Konkret zu behandeln

3. Mein dritter Schwerpunkt:
 - Datum der Prüfung:

 - Konkrete Schritte, die ich bezüglich dieses Punktes in den nächsten 60 bis 90 Tagen unternehmen werde:

 - Konkret zu behandeln



Aktionsplan

So verbessern Sie Ihre zwischenmenschliche Kompetenz

Unsere Persönlichkeit entwickelt sich ein Leben lang. Wenn wir uns ganz genau kennen, können wir gleich sterben.

- Albert Camus