



persolog Persönlichkeits-Profil Kurzversion

Diagramm III
Integriertes Selbstbild

	D 1	I 2	S 3	G 4
100	+21 +11 +10	+18 +11 +8	+18 +12 +10	
90	+9 +8 +7	+7 +6 +5	+9 +8 +6	
80	+6 +5 +4	+5 +4 +3	+7 +6 +5	
70	+4 +3 +2	+3 +2 +1	+5 +4 +3	
60	+3 +2 +1	+2 +1 0	+4 +3 +2	

Max Mustermann
Fokus: Geschäftlich
19. März 2008/de
persolog GmbH
WW116

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung in das persolog Persönlichkeits-Profil und die Diagramme	2
1.1	Den Aufbau des persolog Persönlichkeits-Profiles verstehen	2
1.2	Beschreibung zu den Diagrammen	4
1.3	persolog Persönlichkeits-Profil Kurzversion Diagramm	5
2	persolog Persönlichkeits-Profil „Persönlichkeit“	6
2.1	Wodurch zeichnet sich Max Mustermanns Verhalten aus?	6
3	Allgemeine Informationen	9
3.1	Hintergrundinformationen zum persolog Persönlichkeits-Modell	9
3.2	Kurzbeschreibung	10
3.3	Übersicht über die 20 verschiedenen Verhaltenstendenzen	11
3.4	Informationen zu den 20 möglichen Verhaltenstendenzen	12
3.5	Dr. John G. Geier	19
3.6	Garantie	20
3.7	persolog GmbH	21

example-report

1 Einführung in das persolog Persönlichkeits-Profil und die Diagramme

1.1 Den Aufbau des persolog Persönlichkeits-Profiles verstehen

Es geht in dem persolog Persönlichkeits-Profil „Persönlichkeit, Führung und Stelle“ darum, dass Menschen zu Meistern ihrer selbst werden. Sie sollen angeleitet werden, über die Beziehungen, in denen sie leben, nachzudenken, seien es die Beziehung zu Mitarbeitern, Kunden oder zu Partnern und Familienangehörigen.

Im ersten Kapitel werden Sie in den Bericht eingeführt. Es werden die Diagramme beschrieben und gezeigt. Im zweiten Kapitel lesen Sie Interpretationen zu Ihrem Verhalten in dem gewählten Umfeld (Fokus). Sie erhalten Informationen zu Faktoren, die Menschen mit diesem Verhaltensstil motivieren. Sie lesen über Strategien, wie Menschen mit diesem Verhaltensstil die Aufgaben bewältigen, Probleme lösen und andere überzeugen. Desweiteren wird über das Thema Absichten nachgedacht. Das Thema Veränderung, Verhalten unter Druck und Konflikte werden betrachtet. Zum Schluß des Kapitels werden Sie lesen, mit wem Menschen mit diesem Verhaltensstil am effektivsten zusammenarbeiten und worauf sie positiv reagieren.

Falls Sie den Führungsteil bestellt haben: In diesem Kapitel denken Sie über Ihre Führungsstärken nach. Überlegungen zu Ihrem Verhalten als Mitarbeiter ergänzen das Kapitel.

Falls Sie das persolog Stellen-Profil bestellt haben: In diesem Kapitel werden Verhaltenseigenschaften beschrieben, die für die Stelle/Position, für die Sie den Fragebogen zum Stellen-Profil ausgefüllt haben, wichtig sind.

Falls Sie den allgemeinen Teil bestellt haben: Zu Ihrer allgemeinen Information enthält das letzte Kapitel, wenn Sie es denn ausgewählt haben, Beschreibungen zu den 20 verschiedenen Verhaltensstilen, auf die das persolog Persönlichkeits-Profil eingeht.

Das persolog Persönlichkeits-Profil „Persönlichkeit, Führung und Stelle“ unterstützt Sie bei der Bestimmung Ihrer aktuellen Situation. Wo Veränderungsbedarf vorhanden ist soll die Wunschsituation als Ziel der Veränderung benannt werden. Deshalb bezweckt das persolog Persönlichkeits-Profil Online die Arbeit mit und an sich selbst. In den einzelnen Interpretationsangeboten finden Sie Übungen, die es zu bearbeiten gilt. Anschließend sollen Sie die Interpretationen überprüfen und auf die eigene Person beziehen. Die Hinterlegung jeder Beschreibung mit persönlichen Beispielen wird Ihnen dabei helfen. Aufgrund dieses Vorgehens ist das persolog Persönlichkeits-Profil als ein Arbeitspapier zu verstehen. Denn erst in der Auseinandersetzung mit dem Text und sich selbst findet Persönlichkeitsentwicklung statt.

Die Bewertung der einzelnen Aussagen erfolgt durch Personalisieren. Damit ist gemeint, dass Sie Zutreffendes markieren, nicht Zutreffendes streichen und bei Sätzen, die Ihnen unklar sind oder bei denen Sie Feedback brauchen, ein Fragezeichen setzen. So wird das persolog Persönlichkeits-Profil „Persönlichkeit, Führung und Stelle“ zu Ihrem ganz persönlichen Bericht.

Die im Bericht enthaltenen Übungen können in regelmäßigen Abständen wiederholt werden und machen Sie zu einem Meister, der mit Freude zur Hochform aufläuft.

example-report

1.2 Beschreibung zu den Diagrammen

Die Auswertung des persolog Persönlichkeits-Profiles enthält bis zu vier Diagramme je nachdem, welche Fragebogen Sie ausgefüllt haben. Die Auswertung bezieht sich auf zwei Fragebogen zum Persönlichkeits-Profil und einen Fragebogen zum Stellen-Profil (der letztere kann optional zugewählt werden).

Diagramm 1: Äußeres Selbstbild

Unser äußeres Selbstbild ist das Bild, das wir anderen gegenüber zeigen und damit das Bild, das andere von uns haben sollen. Zum großen Teil hat sich unser äußeres Selbstbild als Reaktion auf die Erwartungen anderer entwickelt. Bei der Anpassung an Veränderungen in unserem Umfeld entwickelt es sich weiter. Wir können verschiedene äußere Selbstbilder haben, je nachdem welches Verhalten bestimmte Personen und Situationen erfordern. Zusammenfassend kann gesagt werden: Diagramm 1 beschreibt, was andere und der Kontext von mir erwarten.

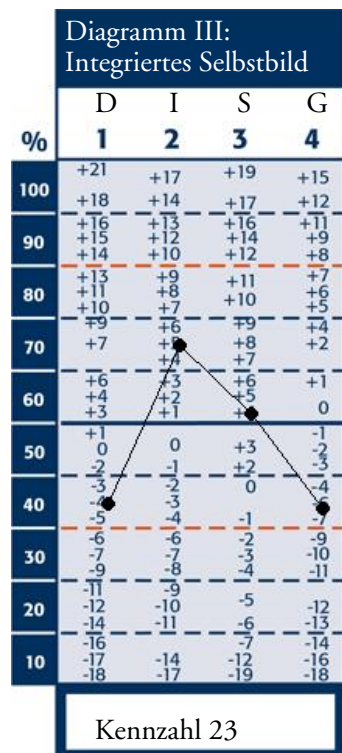
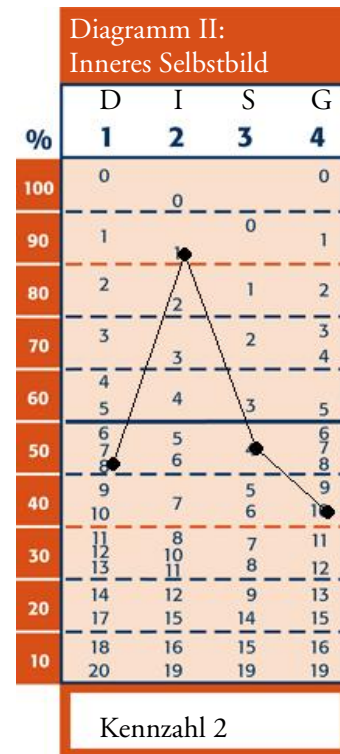
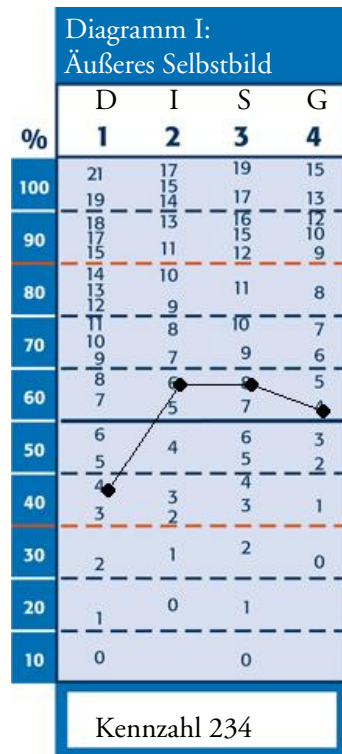
Diagramm 2: Inneres Selbstbild

Unser inneres Selbstbild gibt Auskunft über unsere persönlichen Überzeugungen, Werte und Einstellungen. Wer wir sind und was wir von uns erwarten. Diese persönlichen Überzeugungen wurden bereits früh in unserer Gefühlswelt angelegt. Trotz der Bedeutung dieser prägenden Jahre überprüfen wir unsere persönlichen Überzeugungen weiterhin, bejahen einige, ändern oder lehnen andere ab. Insbesondere unter Druck nutzen wir diese tief in unserer Persönlichkeit verankerten Verhaltensweisen. Zusammenfassend kann gesagt werden: Diagramm 2 beschreibt, was ich von mir im Kontext erwarte.

Diagramm 3: Integriertes Selbstbild

Diagramm 3 „integriertes Selbstbild“ zeigt, wie Sie sich selbst in dem gewählten Umfeld sehen. Es ist ein zusammenfassendes Diagramm, denn es beinhaltet zwei verschiedene Sichtweisen des eigenen Ichs. So gesehen ist es das Gesamtbild unseres Verhaltens. Einige Menschen beschreiben sich lieber mit der „Am ehesten“-Auswahl als mit der „Am wenigsten“-Auswahl. Andere haben das Gefühl, dass sie mit der „Am wenigsten“-Auswahl besser getroffen sind. Die Kombination der Antworten beider Wahlmöglichkeiten liefert ein umfassendes Bild davon, wie Sie sich selber sehen.

1.3 persolog Persönlichkeits-Profil Kurzversion Diagramm



-report

Diese Interpretation basiert auf Diagramm 1: Max Mustermanns Verhalten im Rampenlicht:

Diese Interpretation basiert auf Diagramm 2: Hinter den Kulissen - Max Mustermanns Persönlichkeitswesenszüge:

A: Selbstbestätigung:

2 persolog Persönlichkeits-Profil „Persönlichkeit“

2.1 Wodurch zeichnet sich Max Mustermanns Verhalten aus?

Diagramm 1 bezieht sich auf unser äußeres Selbstbild und beschreibt unser Verhalten im Rampenlicht. Max Mustermann kann bei gemeinsamen Aktivitäten gute Ideen von schlechten unterscheiden. Er gibt anderen das Gefühl, gebraucht zu werden und behandelt ihre Arbeit mit Respekt. Besonderen Wert legt er dabei auf Fähigkeiten in Spezialthemen. Seine Entscheidungen trifft er aufgrund von Erfahrung und Fakten, wobei Menschen stets einen zentralen Raum einnehmen. Manchmal hat er im Gespräch mit anderen die besten Ideen. Er fragt nach ihrer Meinung und zusätzlichen Fakten, mit denen sich das Nützliche vom Unnützlichen trennen lässt. Er ist zugänglich, will andere zufrieden stellen und erwartet das auch von ihnen. Begegnet man ihm gelegentlich ablehnend, macht ihn das befangen und unruhig.

Max Mustermann will mehr durch Taten als durch theoretische Überlegungen erfolgreich sein. Sein Verhalten ist durch Rücksicht und Anpassungsfähigkeit gekennzeichnet. Er leitet andere an und erwartet dafür messbare Ergebnisse. Er passt sich an, indem er seine persönlichen Fähigkeiten mit verschiedenen Aufgaben abstimmt. Seine Interessen sind umfangreicher als sein Wirkungskreis. Er sucht ständig nach neuen Ideen mit praktischen Anwendungsmöglichkeiten.

In Ergänzung zu den Ausführungen auf Seite 4 kann über das Diagramm 2 noch folgendes gesagt werden. Aus unseren Emotionen und Gemütsbewegungen wird Energie freigesetzt. Durch unsere Persönlichkeitswesenszüge wird diese Energie in ein verhältnismäßig stabiles und berechenbares Verhalten gelenkt. Sechs gegensätzliche Wesenszüge, die jedoch miteinander in Zusammenhang stehen, werden hier paarweise gegenübergestellt und definiert. Das sind die Merkmale individuell - gruppenorientiert, beurteilend - fürsorglich, wettbewerbsorientiert - kooperativ. Die Ausprägung jedes Persönlichkeitswesenszugs wird als prozentualer Anteil der insgesamt für das betreffende Paar aufgewendeten Energie dargestellt. In dem dazugehörigen Kommentar wird erläutert, wie sich dies auf die folgenden Bereiche auswirkt. A: Erreichen von Selbstbestätigung, B: Umgang mit richtig und falsch und C: Verfolgung von Zielen.

Um Selbstbestätigung zu erreichen, bringt Max Mustermann wesentlich mehr Energie für individuelle Ziele als für Aktivitäten in der Gruppe auf.

B: Umgang mit richtig und falsch:

C: Verfolgung von Zielen:

Persönlichkeitswesenszüge

individuell (59%)	gruppenorientiert (41%)
Entfaltet sich individuell und ist unabhängig; ergreift die Initiative; ist kreativ.	Strebt ein gemeinsames Ziel an; sorgt für Harmonie; sucht nach einem gemeinsamen Nenner; sorgt für gegenseitige Unterstützung; kooperiert.

Max Mustermann möchte seine Tatkraft und Unabhängigkeit nutzen, um anderen zu helfen. Dies zeigt sich besonders in Gruppen, in denen er sich in den Mittelpunkt stellt und für andere spricht. Max Mustermann braucht ein Publikum, denn er liebt es im Mittelpunkt zu stehen. Anerkennung gibt seinem Selbstbewusstsein Auftrieb, damit kann er seine „emotionalen Batterien“ aufladen. Andere Menschen und Gruppen kann er mitreißen. Er ist aber nicht bereit, sich an eine Gruppe oder ein Interessensgebiet zu binden. Da er sich nicht an Regeln hält, überschreitet er oft Grenzen.

Im Umgang mit Richtig und Falsch verhält sich Max Mustermann anderen gegenüber wesentlich mehr fürsorglich als beurteilend.

Persönlichkeitswesenszüge

beurteilend (31%)	fürsorglich (69%)
Schützt die eigenen Rechte; zieht andere zur Rechenschaft; sorgt für die Einhaltung von Gesetzen und Regeln; belohnt und bestraft.	Hilft anderen; stärkt zwischenmenschliche Beziehungen; berücksichtigt die Umstände; zeigt Einfühlungsvermögen; verzeiht.

Max Mustermann besitzt eine starke Grundüberzeugung: anderen helfen und im Gegenzug Hilfe dafür erhalten. Er kümmert sich um alle Menschen, tröstet sie und macht ihnen neuen Mut. Mit den Schmerzen und Lasten anderer geht er so um, als wären es seine eigenen. In einem von Wettbewerb geprägten Arbeitsumfeld, in dem einer gegen den anderen antritt, fällt er durch seine Großzügigkeit auf. Er ist bereit, anderen Informationen zu geben und Zeit und Hoffnung zu schenken. Bei der Beurteilung der Leistung anderer achtet er darauf, deren Gefühle nicht zu verletzen und sie nicht zu entmutigen. Es ist daher nicht verwunderlich, dass er Schwierigkeiten hat, andere in ihre Schranken zu weisen. Er will nicht „mit gleicher Münze zurückzahlen“ und plädiert auf „Notwehr“ und mildernde Umstände. Bei der Beurteilung seines eigenen Verhaltens durch andere erwartet Max Mustermann, dass seine Bemühungen und nicht die Ergebnisse im Mittelpunkt stehen. Entziehen er oder andere sich Zwängen, führt er als Entschuldigung manchmal menschliche Schwäche an. Ausreden sind seine Stärke, er sieht die Dinge nicht so eng.

Bei der Verfolgung von Zielen verhält sich Max Mustermann wesentlich kooperativer als wettbewerbsorientiert.

Persönlichkeitswesenszüge

wettbewerbsorientiert (27%)	kooperativ (73%)
Nimmt einen festen Standpunkt ein; äußert sich energisch; hält sich an Prinzipien; will Widersacher bezwingen.	Zeigt Offenheit; hört zu und stellt Fragen; verhandelt; macht Kompromisse; erzielt Übereinkünfte; sorgt für die Umsetzung von Plänen.

Max Mustermann glaubt, dass Menschen einander in einer kooperativen Atmosphäre besser helfen können als durch Konfrontation. Seine Offenheit ist vorbildhaft, denn er zeigt Interesse und strahlt Wärme aus. Oft ist er bereit, den Stein ins Rollen zu bringen, indem er seinen Standpunkt deutlich macht. Aber im Allgemeinen handelt es sich dabei um eine von vielen geteilte Ansicht. Er hat kein Interesse an Feindseligkeiten. Wachsende Spannungen mildert er durch Späße ab. Einen Großteil seiner Energie verwendet er darauf, andere zu ermutigen, sich zu äußern. Er hilft ihnen, ihre Ansichten in die richtigen Worte zu kleiden und ihre Gefühle auszudrücken, wenn sie Angst haben, darüber zu sprechen. Er entlockt ihnen Ideen und Vorschläge und verteidigt ihren Wert. Als Fürsprecher für Außenseiter kann er sehr kämpferisch sein. Unter diesen Umständen ist er eher bereit, einen festen Standpunkt einzunehmen.

Unser integriertes Verhalten aus Diagramm 3 zeigt das Gesamtverhalten im gewählten Umfeld. Mit dieser Interpretation können Sie darüber nachdenken, wie Sie sich in der Situation verhalten. Überlegen Sie sich beispielsweise, welche Anforderungen Sie an andere stellen, ob Sie lieber energischer arbeiten oder sich eher zurückziehen?

Anleitung: Bitte personalisieren Sie die folgenden Texte. Kennzeichnen Sie die Aussagen, die auf Sie in der Situation zutreffen, mit einem Haken. Finden Sie Beispiele, in denen sich die Aussagen in Ihrer Situation widerspiegeln.

Max Mustermanns spontanes Verhalten kann sich wie folgt äußern:

- Er hält sich alle Möglichkeiten offen. Er zieht Ereignisse in die Länge, um bessere Ergebnisse zu erzielen.
- Er will Probleme diskutieren. Befürchtungen behält er nicht lange für sich.
- Er sucht Gelegenheiten, Meinungsverschiedenheiten sofort auszuräumen.
- Bei Unterbrechungen zeigt er Geduld und Verständnis.
- Er passt sich den Forderungen an, indem er versucht, alles gleichzeitig zu machen.
- Er wirkt eher extrovertiert als introvertiert.
- Er wird nicht schnell ärgerlich und ist nur selten nachtragend.

Diese Interpretation basiert auf Diagramm 3: Max Mustermanns derzeit gezeigte Verhaltensweisen:

Wie äußert sich Max Mustermanns derzeit gezeigtes Verhalten:

3 Allgemeine Informationen

3.1 Hintergrundinformationen zum persolog Persönlichkeits-Modell

Die Informationen in Kapitel 5 beschreiben das persolog Persönlichkeits-Modell. Das Modell basiert auf den vier Verhaltensdimensionen D, I, S und G und wurde von Professor Geier entwickelt. Die Informationen bringen Ihnen die Grundlagen des Modells nahe und zeigen Ihnen welche anderen Verhaltensstendenzen es neben Ihren noch gibt. Dies soll Ihnen als Überblick dienen.

Das persolog Persönlichkeits-Modell beschreibt menschliches Verhalten mit dem Ziel, eigene Bedürfnisse und die anderer besser zu verstehen. Dabei wird davon ausgegangen, dass menschliches Verhalten eine Folge zweier wesentlicher Einflüsse ist. A: Wahrnehmung des Umfeldes und B: Reaktion auf das Umfeld.

A: Ist die Wahrnehmung des Umfeldes eher:

- günstig (angenehm, nicht stressig) oder
- ungünstig (anstrengend, stressig)?

B: Reagiert jemand auf sein Umfeld:

- eher bestimmt (offensiv) oder
- zurückhaltend (defensiv)?

		WAHRNEHMUNG DES UMFELDS			
		ANSTRENGEND/ STRESSIG		ANGENEHM/ NICHT STRESSIG	
REAKTION AUF DAS UMFELD	BESTIMMT	1 Dominanz (direktiv) 124	12 Initiative (interaktiv) 123	21	2
	ZURÜCKHALTEND	14 Gewissenhaftigkeit (korrigierend) 134	13 Stetigkeit (unterstützend) 234	24	23
		41	42	31	32
		4	43	34	3

3.2 Kurzbeschreibung

Auf dieser Grundlage lassen sich vier Verhaltenstendenzen beschreiben: Menschen mit **dominantem Verhaltensstil** handeln aktiv und entschlossen. Sie sind motiviert, Probleme zu lösen und schnelle Ergebnisse zu erreichen.

Menschen mit **initiativem Verhaltensstil** sind geschäftig und offen. Sie sind motiviert, andere zu überzeugen und zu beeinflussen. Sie drücken ihre Gedanken und Gefühle meist optimistisch aus.

Menschen mit **stetigem Verhaltensstil** zeichnen sich durch ehrliches und kooperatives Verhalten aus. Sie sind motiviert, ein berechenbares Umfeld zu schaffen. Sie führen Pläne aus, sind geduldig und gute Zuhörer.

Menschen mit **gewissenhaftem Verhaltensstil** handeln diszipliniert und fürsorglich. Sie sind motiviert, hohe Standards zu erreichen. Weil diese Personen Ärger vermeiden möchten, achten sie auf Präzision und Genauigkeit.

example-report

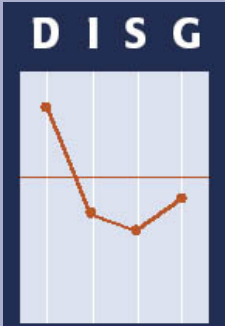
3.3 Übersicht über die 20 verschiedenen Verhaltenstendenzen

Die 20 verschiedenen Verhaltenstendenzen ergeben sich aus der Kombination der vier Dimensionen. Die Form des Profils richtet sich nach den hohen und niedrigen Werten der Diagramme. Es gibt sehr viele verschiedene Möglichkeiten, wie sich diese Werte zueinander verhalten können. Eine Beschreibung aller Möglichkeiten würde den Rahmen sprengen. Einen praktischen Ansatz stellen die 20 Verhaltenstendenzen dar. Es sind diejenigen, die in einer Bevölkerung im Durchschnitt am häufigsten zu finden sind. Sie lassen sich sehr deutlich voneinander unterscheiden.

Im Folgenden finden Sie Kurzbeschreibungen der 20 verschiedenen Verhaltenstendenzen. Im Onlinebericht haben Sie Einblicke über Ihr Verhalten mit seinen vielen Facetten erfahren, nun wird Ihnen ein Überblick über die allgemeinen Verhaltenstendenzen gegeben. Mit Beschreibungen zur allgemeinen Verhaltenstendenz, zur Grundtendenz, Motivation und Strategie für mehr Effektivität erhalten Sie einen ersten Eindruck von den Verhaltensvarianten, die Ihre Kollegen, Mitarbeiter, Kunden, Freunde oder Familienmitglieder zeigen können. Mit diesem Wissen können Sie die Sensibilität für Ihre Mitmenschen wesentlich erhöhen.

example-report

Verhaltenstendenz 1/D



3.4 Informationen zu den 20 möglichen Verhaltenstendenzen

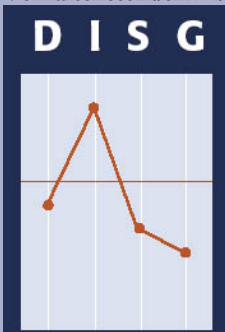
Verhaltenstendenz: Nutzt Chancen; geht gerne mit schwierigen Situationen um; setzt Prioritäten; gibt Anweisungen; macht andere Menschen für ihr Handeln verantwortlich; misst Ergebnisse, belohnt und bestraft; lehnt eine langsamere, überlegtere Art der Zusammenarbeit ab; bevorzugt Wettbewerbssituationen; reagiert schnell und entschlossen; kann am ehesten als Pionier bezeichnet werden.

Grundtendenz: Ereignisse und persönliches Schicksal bestimmen.

Motivation: Möglichkeiten, persönliche Bedürfnisse nach Führung, Individualität und Entschlossenheit zu befriedigen; arbeitet gut, wenn sich das Umfeld ständig verändert.

Strategien für mehr Effektivität: Einfühlungsvermögen und Verständnis zeigen; zuhören, ohne zu unterbrechen; Einwände anderer als Chance nutzen; sich nicht auf den Kriegspfad begeben, um andere zu überzeugen; andere mehr als hilfsbereite anstatt als gefügige Partner einbinden; mit Menschen zusammenarbeiten, die besser im Team kooperieren können (Verhaltenstendenz 23, 32, 234).

Verhaltenstendenz 2/I



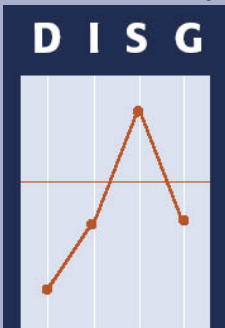
Verhaltenstendenz: Kämpft um Aufmerksamkeit; will im Mittelpunkt stehen; teilt Ratschläge, Arbeitsmaterial und Erfolg mit anderen; baut sofort mit anderen ein harmonisches Verhältnis durch Gefühle und Überzeugungskraft auf; ermutigt andere, offen zu sprechen; tadelt andere nicht gerne; vermeidet es, Gleiches mit Gleichem zu vergelten; verlässt sich darauf, dass andere ihn unterstützen; kann am ehesten als Entertainer bezeichnet werden.

Grundtendenz: Sich mit vielerlei Aktivitäten beschäftigen.

Motivation: Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Akzeptanz, Zugehörigkeit und Zufriedenheit zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er nicht kontrolliert wird und keine Kleinarbeit leisten muss.

Strategien für mehr Effektivität: Sich auf die Aufgabe konzentrieren; Termine einhalten; energisch und direkt sprechen; bei der Entscheidungsfindung Objektivität walten lassen; Einwänden direkt begegnen; mit Menschen zusammenarbeiten, die besser organisiert sind (Verhaltenstendenzen 4, 43, 134).

Verhaltenstendenz 3/S



Verhaltenstendenz: Gibt ein stetiges Tempo vor und hält sich daran; ist geduldig; erfüllt Pflichten; erwartet und zeigt Loyalität; schenkt wichtigen Details Aufmerksamkeit; äußert und verteidigt persönliche Überzeugungen und Werte; kann sich für die Natur und ein schönes Umfeld begeistern; kann am ehesten als Stabilisator bezeichnet werden.

Grundtendenz: Durch Spezialisierung erfolgreich sein.

Motivation: Möglichkeit, persönliches Bedürfnis nach Kooperation, Zufriedenheit und Zurückhaltung zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er genügend Zeit hat, um geordnet vorzugehen.

Strategien für mehr Effektivität: Auch unter Druck die Kontrolle bewahren; verantwortungslose Menschen sofort tadeln; Richtlinien für die Durchführung von Aufgaben aufstellen; vorausschauend handeln; die Initiative ergreifen, anstatt auf andere Menschen oder Ereignisse zu reagieren; mit Menschen zusammenarbeiten, die mehr Vielfalt in die Arbeit bringen können (Verhaltenstendenzen 12, 24, 124).

Verhaltenstendenz 4/G



Verhaltenstendenz: Konkurriert eher mit Dingen als mit Menschen; will es anderen recht machen; versucht, andere für die Zusammenarbeit zu gewinnen, anstatt zu fordern, und macht wenn nötig Kompromisse; fügt sich respektierter Autorität; glaubt, dass harte Arbeit und Fairness sich auszahlen; sucht Verantwortungsbereiche, in denen er konzentriert alleine arbeiten kann; kann am ehesten als Perfektionist bezeichnet werden.

Grundtendenz: Ordnung in das Chaos bringen.

Motivation: Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Fachkenntnis, Gewissenhaftigkeit und Selbstdisziplin zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er Pläne entlang strukturierter Linien ausarbeiten kann.

Strategien für mehr Effektivität: Neue Verbindungen zu anderen aufbauen; Konflikte ertragen lernen; Entscheidungsfindung beschleunigen; erkennen, dass nicht alle Probleme kompliziert sind; üben, in weniger wichtigen Bereichen schnelle Entscheidungen zu treffen; mit Menschen zusammenarbeiten, die besser persönliche Kontakte knüpfen können (Verhaltenstendenzen 2, 24, 123).

Verhaltenstendenz 12/ DI



Verhaltenstendenz: Will sich lieber von der Gruppe absetzen, als einer von vielen zu sein; ist erfolgreich als treibende Kraft für Veränderungen und durch großen Einfluss; spornt andere an; arbeitet frei und unabhängig; gibt ein schnelles Tempo vor; kann ohne Anweisungen arbeiten; kann am ehesten als Vorreiter bezeichnet werden.

Grundtendenz: Kreative Ideen einem nützlichen Zweck zuführen.

Motivation: Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Bestimmtheit, Individualität und Aufgabenerfüllung auszuüben; arbeitet gut, wenn er Prestige und Autorität gewinnen kann.

Strategien für mehr Effektivität: Terminen mehr Aufmerksamkeit schenken; vermeiden, unter Druck andere anzugreifen; lernen, denjenigen gegenüber nachzugeben, die fachlich Recht haben; andere nicht manipulieren; mit Menschen zusammenarbeiten, die besser recherchieren und ein berechenbares Umfeld schaffen können (Verhaltenstendenz 14, 34, 134).

Verhaltenstendenz 21/ ID



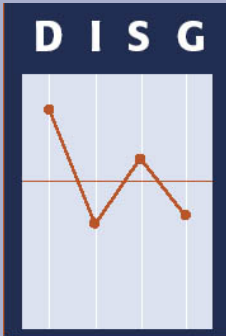
Verhaltenstendenz: Nutzt die Motivation anderer; zieht die Aufmerksamkeit anderer durch eine positive Einstellung und eine überlegte Sprache auf sich; erhält Unterstützung von anderen; versucht, frühere Erfolge zu wiederholen; wird ärgerlich, wenn Routine ihn festnagelt; möchte gut aussehen und sich gut fühlen; mag keine undurchsichtigen Situationen; kann am ehesten als Überzeuger bezeichnet werden.

Grundtendenz: Erfolgreiche Resultate erwarten.

Motivation: Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Selbstbehauptung, Zugehörigkeit und besonderen Leistungen zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er Kontakt mit verschiedenartigen Menschen aufnehmen kann.

Strategien für mehr Effektivität: Ein langsames Tempo einlegen; Erschöpfungszustände vermeiden; aufrichtig loben; anderen Zeit geben, Zweifel, Sorgen und Einwände vorzubringen; Dinge nicht übermäßig anpreisen; erkennen, wann man aufhören muss, andere zu überreden; mit anderen zusammenarbeiten, die besser organisieren und systematisch planen können (Verhaltenstendenz 13, 14, 34).

Verhaltenstendenz 13/ DS



Verhaltenstendenz 14/ DG



Verhaltenstendenz 123/ DIS



Verhaltenstendenz: Wandelt Frustration in ein Mittel zur Bereinigung von Problemen um; entwickelt eine besondere Kombination von Bestimmtheit und sorgfältiger, konsequenter Arbeit; bringt die eigene Meinung überzeugend vor; erzwingt eine Vorgehensweise; wehrt sich gegenüber Widersachern und legt seichte Argumente offen; kann am ehesten als Schrittmacher bezeichnet werden.

Grundtendenz: Kalkulieren, Unterschiede erkennen, sinnvolle Aktivitäten auswählen.

Motivation: Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Unabhängigkeit, Mut und praktischer Durchführbarkeit zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er Aufgaben von der Konzeption bis zur Fertigstellung verfolgen kann.

Strategien für mehr Effektivität: Anderen gegenüber eindeutig handeln; ein Zeitlimit für Konfliktlösung und Einigung setzen; für andere Meinungen offen sein; neue Ideen durch Anerkennung der Beiträge anderer fördern; bereit sein, das Tempo zu ändern oder versuchen, anderen entgegenzukommen; mit Menschen zusammenarbeiten, die flexibler und taktvoller sind (Verhaltenstendenzen 21, 23, 32).

Verhaltenstendenz: Handelt praktisch; stellt Fragen, anstatt Analysen zu erzwingen; findet Lösungen, die durch Logik und Erfahrung geprägt sind; bereitet sich umfassend vor; initiiert und entwickelt; hält zu allen (außer zu engen Mitarbeitern) Distanz; ist glücklich, wenn er Projekte alleine durchziehen kann; vermeidet Einschränkungen durch andere; kann am ehesten als Erfinder bezeichnet werden.

Grundtendenz: Neue Ideen haben und umsetzen.

Motivation: Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Leistung, Individualität und Alleinsein zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er genügend Zeit hat, um Richtigkeit sicherzustellen.

Strategien für mehr Effektivität: Sich Entspannung gönnen; sowohl objektiv als auch fürsorglich sein; bei Kritik an der Leistung anderer auf ihre Gefühle achten; anderen für ihre Bemühungen Anerkennung schenken; mit Menschen zusammenarbeiten, die bessere soziale Fähigkeiten haben und besser mit Spannungen umgehen können (Verhaltenstendenzen 12, 21, 23).

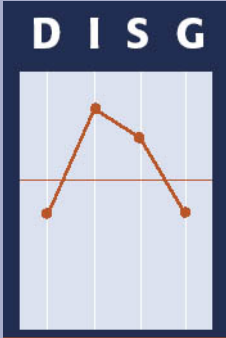
Verhaltenstendenz: Kann mit unterschiedlichen Leuten gut kommunizieren; ist bereit, zuzuhören, Fragen zu stellen, zu verhandeln und Kompromisse einzugehen; wird von neuen Ideen, guter Laune und freundlich gesinnter Rivalität stimuliert; ist selbstbewusst; nutzt sowohl Gefühle als auch Fakten, um persönliche Überzeugungen zu untermauern; kann am ehesten als Administrator bezeichnet werden.

Grundtendenz: Bei der Entwicklung von Alternativen Außergewöhnliches leisten.

Motivation: Möglichkeit, die persönlichen Bedürfnisse nach Leistung, Selbstbehauptung und Zugehörigkeit zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er gegen den Strom schwimmen und sich einen Vorteil verschaffen kann.

Strategien für mehr Effektivität: Diskussionen in die Wege leiten, um zweideutige Situationen zu klären; lernen, diejenigen zu akzeptieren, die bei ihrer praktischen Arbeit traditioneller und konventioneller handeln; unvoreingenommen auf Fragen zur Leistung antworten; feststellen, wie Anstrengungen bewertet werden; mit anderen zusammenarbeiten, die Genauigkeit besser überprüfen können (Verhaltenstendenzen 14, 31, 41).

Verhaltenstendenz 23/IS



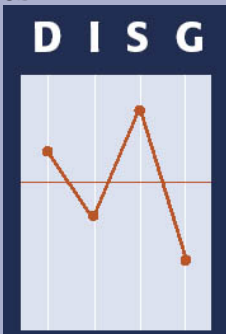
Verhaltenstendenz: Nimmt Kontakt mit Menschen auf, um ein angenehmes und freundliches Umfeld zu schaffen; baut Brücken zwischen einzelnen Mitarbeitern und Arbeitsteams; andere verspüren Zuneigung für ihn; ist oft zu verständlich und zieht andere nicht für ihre Handlungen zur Rechenschaft; teilt mit anderen und bindet sie in die Entscheidungsfindung ein; kann am ehesten als Harmonisierer bezeichnet werden.

Grundtendenz: Andere unterstützen und sie in die Lage versetzen, sich selbst zu helfen.

Motivation: Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Akzeptanz, Loyalität und Vertrauen zu befriedigen; arbeitet gut, wenn die Zusammenarbeit mit anderen freundlich und informell ist.

Strategien für mehr Effektivität: Aufgaben ordentlich und pünktlich erfüllen; wichtige Details verfolgen; bei zwischenmenschlichen Konflikten bestimmt und direkt sein; energischer werden; mit anderen zusammenarbeiten, die besser auf Fakten basierende Erkenntnisse entwickeln können (Verhaltenstendenz 14, 34, 41).

Verhaltenstendenz 31/SD



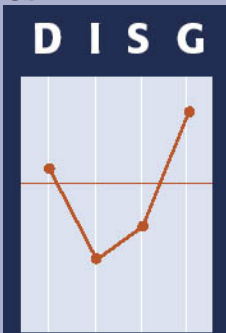
Verhaltenstendenz: Kritischer Zuhörer; sucht nach Schwächen in konträren Positionen; ist eifrig, sorgfältig und wachsam; verknüpft Fakten, um neue Arbeitsmethoden zu entwickeln; verschafft sich Respekt durch Handlungen, weniger durch Worte; stellt unliebsame Fragen; sammelt gerne Wissen an und entwickelt oft Fachkenntnisse auf einem bestimmten Gebiet; kann am ehesten als Spezialist bezeichnet werden.

Grundtendenz: Auswertbare Ergebnisse einfordern.

Motivation: Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Erfüllung, Fachkenntnissen und Hochleistung zu befriedigen; arbeitet gut, wenn Gleichgestellte mit gemeinsamen Zielen ihm Respekt entgegenbringen.

Strategien für mehr Effektivität: Flexibilität und Bereitschaft, eine Strategie zu überdenken; Ideen bildlich erläutern; tiefen und manchmal unberechtigten Groll vermeiden; mit anderen zusammenarbeiten, die taktvoller und überzeugender kommunizieren können (Verhaltenstendenz 21, 123, 124).

Verhaltenstendenz 41/GD



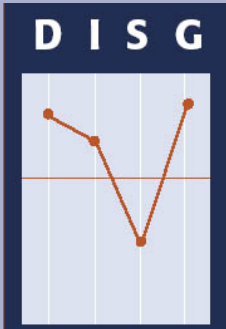
Verhaltenstendenz: Wägt alle Aspekte eines Problems ab; hat Schwierigkeiten, die richtige Entscheidung zu treffen; trifft Entscheidungen aufgrund von wiederholten Prüfungen und Praxis; klärt Probleme und vereinfacht Prozesse; wählt ein bedächtiges Tempo, formuliert sorgfältig und gibt genaue Erklärungen; umsorgt, hilft, zeigt Einfühlungsvermögen nur gegenüber engen Freunden; kann am ehesten als Experimentierer bezeichnet werden.

Grundtendenz: Praktische Ideen und Methoden entwickeln.

Motivation: Möglichkeit, die persönlichen Bedürfnisse nach erkennbaren Leistungen, Alleinsein und Disziplin zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er überprüfen kann, wie nützlich eine Idee ist.

Strategien für mehr Effektivität: Gefühle zeigen, insbesondere Optimismus; lächeln; lernen, mit möglicher Ablehnung umzugehen; mindestens eine vertrauensvolle Person als Sprecher aufbauen; andere ermutigen, Dinge infrage zu stellen und Feedback zu geben; aufgeschlossen sein; anderen eine zweite Chance geben; Meinungsverschiedenheiten ausdiskutieren, anstatt sich zurückzuziehen; mit anderen zusammenarbeiten, die verbindlicher sind (Verhaltenstendenz 3, 23, 234).

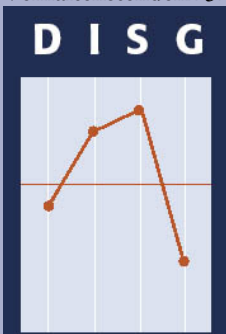
Verhaltenstendenz 124/ DIG



Verhaltenstendenz 24/ IG



Verhaltenstendenz 32/SI



Verhaltenstendenz: Erreicht eine positive Kehrtwende; ist fasziniert von neuen Verfahren und Methoden; prüft und selektiert die besten Ideen und baut sie in das bestehende System ein, um die Qualität zu verbessern; ist fantasievoll, eigensinnig und gewissenhaft; liefert praktische und messbare Methoden zur Arbeitsbewertung; kann am ehesten als Vermittler bezeichnet werden.

Grundtendenz: Unmittelbare Ergebnisse erzielen.

Motivation: Möglichkeit, die persönlichen Bedürfnisse nach Können, Individualismus und Zugehörigkeit zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er verschiedene zielführende Wege ausarbeiten kann.

Strategien für mehr Effektivität: Auch mit Menschen, die ihre Verantwortung vernachlässigen, fair umgehen; besseres Zeitmanagement, um sicherzustellen, dass auch Kleinarbeit effizient gehandhabt wird; erfahrene Fachleute respektieren; verschiedene Menschen zusammenbringen; mit Menschen zusammenarbeiten, die Aufgaben besser konsequent durchziehen können (Verhaltenstendenz 31, 34, 41).

Verhaltenstendenz: Erfüllt die Bedürfnisse anderer; rechnet mit Schwierigkeiten und bereitet sich darauf vor; ist einfallreich; improvisiert, bringt Dinge voran; liefert plausible Gründe für Richtungsänderungen; bewertet Ereignisse und Menschen kritisch; ist offen für neue oder bestehende Ideen; kann am ehesten als Strategie bezeichnet werden.

Grundtendenz: Plant unvorhergesehene Ereignisse ein.

Motivation: Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Selbstbehauptung, Individualität und ungewöhnlichen Leistungen zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Geltung bringen kann.

Strategien für mehr Effektivität: Versprechen einhalten; Verpflichtungen erfüllen; beim Umgang mit anderen Sensibilität zeigen; Verzögerungstaktiken vermeiden; realistische Kontrollen akzeptieren; auch ungünstige Beurteilungen freundlich akzeptieren; mit anderen zusammenarbeiten, die sich besser mit spezifischen Details beschäftigen können (Verhaltenstendenz 3, 13, 234).

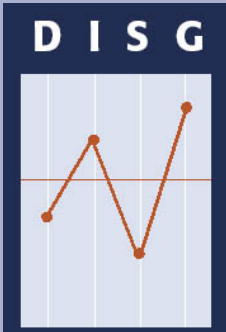
Verhaltenstendenz: Schafft eine Atmosphäre guten Willens, hört aufmerksam zu; gibt anderen, was sie wirklich brauchen, auch wenn es zusätzliche Mühe kostet; ist offen für neue Ideen und Verfahren; nimmt die Meinung anderer ernst; ahmt erfolgreiche Kollegen nach; organisiert; überprüft wichtige Details; ist ehrlich, warmherzig und anerkennend; kann am ehesten als Helfer bezeichnet werden.

Grundtendenz: Für Chancengleichheit und Fairness sorgen.

Motivation: Möglichkeit, die persönlichen Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Loyalität und Selbstaufopferung zu befriedigen; arbeitet gut, wenn klar definierte Aufgaben zugewiesen werden.

Strategien für mehr Effektivität: Neues wagen; Flexibilität bei Routinearbeiten anstreben; neue und andere Rollenaufgaben übernehmen; andere bitten, bei Details mitzuwirken; unnachgiebig sein und sofort konsequent handeln; mit anderen zusammenarbeiten, die mehr Risiken eingehen und bessere, kreativere Ideen haben (Verhaltenstendenzen 1, 12, 13).

Verhaltenstendenz 42/ GI



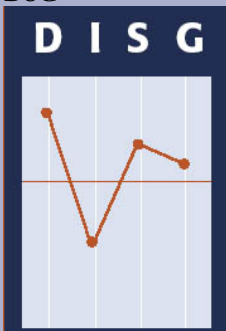
Verhaltenstendenz: Ist freundlich, taktvoll und angenehm; zeigt akzeptiertes und berechenbares Verhalten; neigt dazu, mehr für sich als für andere im Konjunktiv zu sprechen; entwickelt analytische und systematische Ansätze; erwartet Belohnungen wie Gehaltserhöhungen und andere Vorteile, wenn er das Richtige tut; kann das Ergebnis einer Ereigniskette vorhersagen; kann am ehesten als Gutachter bezeichnet werden.

Grundtendenz: Überprüfung und Testung von Ideen auf Realisierbarkeit.

Motivation: Möglichkeit, die persönlichen Bedürfnisse nach besonderen Leistungen, Korrektheit und Wissen zu befriedigen; arbeitet gut, wenn etwas von Wert und Qualität geschaffen werden kann.

Strategien für mehr Effektivität: Bei der Bewertung anderer weniger schroff sein; Menschen nehmen, wie sie sind; ihnen erlauben, eigene Entscheidungen zu treffen; auf die Meinung anderer hören; Details, die zur Erfüllung einer Aufgabe gehören, konsequent verfolgen, realistische Fristen setzen; bei weniger bedeutenden Aspekten eines Problems Entschlossenheit zeigen; Einwände leicht überwinden; Schuldzuweisungen vermeiden; mit anderen zusammenarbeiten, die geduldiger und konsequenter sind (Verhaltenstendenzen 3, 4, 43).

Verhaltenstendenz 134/ DSG



Verhaltenstendenz: Bringt Glaubwürdigkeit in ungeordnete Situationen; hat Erfolg bei der Lösung komplexer Probleme; baut eine Datenbank auf und entwickelt daraus Prozesse; hält sich an Regeln und Vorschriften; übernimmt von anderen schwierige oder unangenehme Aufgaben; Small-talk liegt ihm nicht, oft arbeitet er alleine; kann am ehesten als Designer bezeichnet werden.

Grundtendenz: Kombination von Analyse und Intuition.

Motivation: Möglichkeit, die persönlichen Bedürfnisse nach Individualität, Erfüllung und Wissen zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er für ungewöhnliche Leistungen belohnt wird.

Strategien für mehr Effektivität: Taktvoll kommunizieren; mehr Geduld für routinemäßige Kleinarbeit aufbringen, sobald ein Projekt auf den Weg gebracht ist; die Einfälle und Erfahrungen anderer berücksichtigen; die Anstrengungen anderer anerkennen; mit dem eigenen Überlegenheitsgefühl umgehen; mit anderen zusammenarbeiten, die besser kommunizieren und direktere Methoden entwickeln können (Verhaltenstendenz 13, 24, 42).

Verhaltenstendenz 234/ ISG



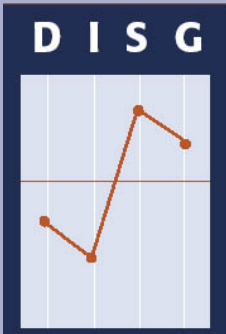
Verhaltenstendenz: Baut harmonische Beziehungen auf; betrachtet Traditionen und Rituale als nützlich für die Festigung von Beziehungen; unterstützt andere bei Planung und Organisation; ist sachkundig und freundlich; analysiert Probleme und deckt Ungereimtheiten auf; formuliert wertend, wenn er enttäuscht oder verstimmt ist; legt viel Wert auf Kenntnisse in Fachgebieten; kann am ehesten als Praktiker bezeichnet werden.

Grundtendenz: Eine Atmosphäre der Zusammenarbeit schaffen.

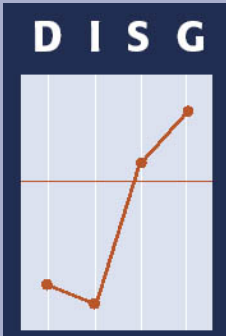
Motivation: Möglichkeit, die persönlichen Bedürfnisse nach Erfüllung, Zugehörigkeit und Vertrauen zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er ehrlich und freundlich behandelt wird.

Strategien für mehr Effektivität: Andere wenn nötig direkt konfrontieren; anerkennen, dass man sich auf andere verlassen muss, die technische und fachliche Details liefern; Kontakte außerhalb des Freundeskreises suchen; anderen negative Gefühle mitteilen; mit anderen zusammenarbeiten, die ihre Unzufriedenheit offener ausdrücken können (Verhaltenstendenz 1, 12, 124).

Verhaltenstendenz 34/ SG



Verhaltenstendenz 43/ GS



Verhaltenstendenz: Verdient sich Anerkennung; ist erfolgreich durch Fleiß; sammelt Daten, um Schlussfolgerungen zu untermauern; strebt nach Sicherheit, indem er sich Gewissheit über Ideen verschafft; stellt infrage, macht Kompromisse, erreicht Konsens; will Verantwortung mit anderen teilen und lässt andere endgültig entscheiden; plant, bevor er etwas verspricht; kann am ehesten als Gralshüter bezeichnet werden.

Grundtendenz: Kalkuliertes und stetiges Tempo vorgeben.

Motivation: Möglichkeit, die persönlichen Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Erfüllung und Vorhersehbarkeit zu befriedigen; arbeitet gut, wenn eine detaillierte Aufgabenbeschreibung zur Verfügung steht.

Strategien für mehr Effektivität: Sorgen offen und direkt ansprechen; nicht überempfindlich auf Kritik reagieren; empfänglicher für Veränderungen sein; sich schwierigen Menschen stellen; Auseinandersetzungen nicht aus dem Weg gehen; Geheimnistuerei bei der Planung vermeiden; mit anderen zusammenarbeiten, die ihre Meinung besser ausdrücken können (Verhaltenstendenzen 12, 21, 32).

Verhaltenstendenz: Glaubt, Probleme verhindern zu können; setzt Verteidigungsstrategien ein, um Schwierigkeiten zu vermeiden; hört sich alle Aspekte eines Themas an; ist rationell und vernünftig; hat ein starkes Bewusstsein für das, was richtig und falsch ist; versucht, andere zu Kompromissen zu bewegen; spricht überlegt; kümmert sich um Details; geht kalkulierbare Risiken ein, nachdem er die Fakten gesammelt hat; kann am ehesten als kritischer Denker bezeichnet werden.

Grundtendenz: Aufgaben mit praktischen Fertigkeiten bewältigen.

Motivation: Möglichkeit, die persönlichen Bedürfnisse nach Anwendung von Fachkenntnissen, Wissen und Ordnung zu befriedigen; arbeitet gut, wenn das Umfeld klar definiert und frei von Feindseligkeiten ist.

Strategien für mehr Effektivität: Wärme und Verständnis zeigen; Ansichten und Aufgaben in Worte fassen und klar ausdrücken; Toleranz für Konflikte entwickeln; auch bei Angriffen taktvoll und diplomatisch kommunizieren; Fragen stellen, um die Beteiligung anderer zu fördern; mit anderen zusammenarbeiten, die Menschen besser zusammenbringen können (Verhaltenstendenzen 2, 42, 234).

3.5 Dr. John G. Geier

Dr. John G. Geier hat an der University of Wisconsin, der University of Arizona und der University of Michigan gelehrt und war Leiter der Abteilung für Verhaltenswissenschaften an der University of Minnesota. Er ist Autor zahlreicher Bücher, darunter der Werke „Energetics of Personality“, „Career Fulfillment“ und „Behavior Personality Analysis“.

Dr. Geier entwickelte die Prinzipien des DISC-Modells, die mittlerweile international bekannt sind und viele Nachahmer finden. Seine ursprüngliche Arbeit hat ihre Wurzeln in den Theorien von William Moulton Marston (1893-1947). Er kopierte sie nicht, sondern definierte und begründete das moderne DISC-System mithilfe von Anregungen aus Marstons Büchern. Dr. Geier erwarb das Urheberrecht für Marstons gesammelte Werke von dessen Witwe und gründete Performax, wodurch die ersten kommerziellen DISC-Instrumente in den frühen 1960er-Jahren für die Allgemeinheit verfügbar wurden. In den späten 1970er-Jahren wurde Performax von der Carlson Company gekauft. Zu diesem Zeitpunkt gründete Dr. Geier das Carlson Learning Center und wurde sein Präsident und Direktor.

Dr. Geier war unzufrieden mit den Schwächen der bestehenden DISC Instrumente und ihrer Genauigkeit am Arbeitsplatz und gründete im Jahr 1990 Geier Learning Systems. Damit machte er erneut große Fortschritte. Seither hat er zahlreiche, auf DISC basierende Instrumente entwickelt: Geiers DISC Persönlichkeits-Profil, das Stellen-Profil, „persolog Online-Profil“ und die EIQ-Reihe. Dr. Geier hat ständig an der Verbesserung seiner Konzepte gearbeitet. Auch nach über 36 Jahren sind seine Instrumente und Profile unübertroffen.

example-report

3.6 Garantie

Für das PROGRAMM und das schriftliche Begleitmaterial gewähren wir keinerlei Garantie. Das gesamte Risiko in Bezug auf Inhalt, Ergebnis und Ausdruck übernimmt der Nutzer. persolog GmbH und Geier Learning International gewähren keine weiteren ausdrücklichen oder stillschweigenden Garantien, insbesondere hinsichtlich der Marktgängigkeit und Eignung für einen bestimmten Zweck und schriftliches oder gedrucktes Material. persolog GmbH oder Geier Learning International haften in keinem Fall für Gewinnausfälle oder andere gewerbliche Schäden, insbesondere für konkrete, sekundäre, mittelbare oder andere Schäden, die durch die Nutzung oder die Nutzungsunfähigkeit von Internet-Material, schriftlichen oder gedruckten Materialien dieses Produktes entstehen, auch wenn persolog GmbH oder Geier Learning International auf die Möglichkeit der Entstehung solcher Schäden hingewiesen wurde. (c) persolog GmbH 2004. Alle Rechte vorbehalten. Originalversion (c) 1995 - 1999 John G. Geier, Ph.D. Urheberrecht in den U.S.A. und im Ausland.

persolog

Postfach 1125
D-75196 Remchingen

example-report

3.7 persolog GmbH

persolog

Koenigsbacher Str. 21
D-75196 Remchingen
mail@persolog.com
www.persolog.com

example-report