



Der

DISC Online-Bericht

Persönlicher Bericht für: **Sample Report**

Style: **IC/D**

Schwerpunkt: **Arbeit**

23.10.2019



Inhaltsverzeichnis

Einführung in den DISC Online-Bericht	3
TEIL I: SICH SELBST VERSTEHEN	
Allgemeine Eigenschaften.....	4
Ihre Stärken: Was Sie in die Organisation einbringen	6
Ihre Motivationen (Wünsche) und Bedürfnisse.....	7
Ihre Motivationen: Ideales Arbeitsumfeld.....	8
Ihr Verhalten und Ihre Bedürfnisse in Stresssituationen	9
Kommunikationspläne.....	10
Verbesserungswürdige Bereiche	13
Zusammenfassung Ihres Stils.....	14
Wortskizze: Angepasster Stil.....	15
Wortskizze: Natürlicher Stil	16
Ihre persönlichen eGraphiken	17
Beziehungen der 12 integrierten DISC-Stile.....	18
Ansicht Ihrer Verhaltensmuster.....	22
Teil II Anwendung von DISC-Stilen.....	23
Also was jetzt?	36
Haftungsausschluss.....	37

Einführung in den DISC Online-Bericht

Herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Entscheidung, an der DISC-Online-Bewertung teilzunehmen.

Viele von uns waren ihr ganzes Leben von der Weisheit der Goldenen Regel überzeugt: Andere so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden möchte. Wir haben schon bald erkannt, dass eine andere praktische Lebensregel, nämlich andere so zu behandeln, wie *sie* behandelt werden möchten, dem zu entsprechen scheint, was Dr. Tony Allessandra als die Platinum Rule® (Platinregel) bezeichnet.

Dieser persönliche und umfassende DISC-Bericht liefert Ihnen das Rüstzeug, sich selbst zu verbessern und sich auf eine reifere und produktivere Weise zu verhalten. Dann können Sie mehr von Ihren natürlichen Stärken entwickeln und einsetzen und gleichzeitig die Ihr Potenzial einschränkenden Bereiche erkennen, verbessern und modifizieren. In diesem Bericht geht es nicht um Werte oder Beurteilungen, sondern um Ihre natürlichen Tendenzen, die sich auf Ihr Verhalten auswirken.

Unser Online-DISC-System konzentriert sich auf Muster beobachtbarer Verhaltensweisen, die anhand von Skalen der Direktheit und Offenheit dem jeweils passenden Stil zugeordnet werden. Da wir diese Verhaltensweisen sehen und hören können, wird es viel einfacher, Menschen zu verstehen. Das Modell ist einfach, praktisch, einprägsam und leicht anzuwenden. Im Abschnitt „Übersicht der vier grundlegenden DISC-Stile“ finden Sie eine Zusammenfassung der einzelnen Stile.

VERHALTENSSTILE

Forschungsstudien der Vergangenheit und Gegenwart zeigen über ein Dutzend verschiedener Modelle unserer Verhaltensunterschiede auf, von denen jedoch viele eins gemeinsam haben: Die Gruppierung der Verhaltensweisen in vier grundlegende Kategorien. Das DISCStile-System konzentriert sich auf Muster externer, beobachtbarer Verhaltensweisen, die anhand von Skalen der Direktheit und Offenheit dem jeweils passenden Stil zugeordnet werden (siehe Tabelle unten).

STIL	TENDENZEN
D – Dominant	Tendiert dazu, direkt und zurückhaltend zu sein
I – Initiativ	Tendiert dazu, direkt und offen zu sein
S – Stetig	Tendiert dazu, indirekt und offen zu sein
C – Gewissenhaft	Tendiert dazu, indirekt und zurückhaltend zu sein

VERWENDUNG DIESES BERICHTS

Dieser DISC-Bericht ist in zwei Teile unterteilt. Schwerpunkt von Teil I ist das Verstehen der Ihren DISC-Stil prägenden Eigenschaften. Dabei ist zu beachten, dass es keinen „besten“ Stil gibt. Jeder Stil zeichnet sich durch seine ganz besonderen Stärken und Verbesserungschancen aus. Alle in diesem Bericht erwähnten Verhaltensbeschreibungen stellen nur Tendenzen Ihrer Stilgruppe dar und treffen daher nicht unbedingt speziell auf Sie persönlich zu. In Teil II wird die Anpassungsfähigkeit behandelt. Sie erhalten mehrere Aktionsempfehlungen für sich selbst und für andere, mit denen Sie umgehen.

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Der Bericht erläutert sowohl Ihren Stil als auch Möglichkeiten, wie Sie Ihre Stil-Stärken anwenden und Ihre Stil-Schwächen modifizieren können, um auf einen bestehenden oder potenziellen Kunden besser einzugehen. Dies wird als Anpassungsfähigkeit bezeichnet. Sozialwissenschaftler verwenden auch den Begriff „Soziale Intelligenz“. In jüngster Zeit wurde viel darüber geschrieben, dass Ihre Soziale Intelligenz genauso wichtig ist wie Ihr Intelligenzquotient (IQ), um in der heutigen Welt erfolgreich zu sein. In einigen Fällen geht man davon aus, dass die Soziale Intelligenz sogar wichtiger ist als der IQ. In diesem Bericht wird das Konzept der Anpassungsfähigkeit ausführlich erläutert (s. Abschnitt **Was ist die Verhaltensanpassungsfähigkeit?**).

Teil I – Sich selbst verstehen

Allgemeine Eigenschaften

Der folgende Text soll Ihnen einen allgemeinen Überblick über Ihre Verhaltenstendenzen geben. Er bereitet auf den anschließenden Bericht vor und liefert einen Rahmen für das Verständnis und die geistige Verarbeitung Ihrer Ergebnisse. Mitunter haben wir einige Coaching-Vorschläge eingefügt, damit Sie Ihre Stärken, wann immer möglich, zur Optimierung Ihres persönlichen Erfolgs einsetzen können.

Bei der Kommunikation mit anderen sind Sie direkt und geradeheraus. Menschen, die ein ähnliches Ergebnis erzielen wie Sie, sprechen aus, was sie denken, nennen die Dinge beim Namen und ziehen ein abschließendes Fazit der Unklarheit vor. Sie bringen Dinge – einschließlich von Gesprächen – gerne schnell zum Abschluss. Sie tendieren dazu, die Botschaft nicht durch unnötige Floskeln zu verschönern.

Ihr Ergebnis deutet auf eine Person hin, die ausspricht, was sie denkt, und manchmal schonungslos offen oder sogar sarkastisch sein kann. Obwohl dies in der Regel zu den gewünschten Ergebnissen führt, kann es auch diejenigen vor den Kopf stoßen, die maßgeblich für den Erfolg verantwortlich sind. Unser Coaching schlägt daher einen menschenorientierteren, umgänglicheren Ansatz vor.

Sie sind sehr eigenverantwortlich und ziehen es vor, Ihre eigenen Lösungen zu finden. Ihr Ergebnis entspricht dem anderer unabhängiger Menschen, die man als Macher bezeichnen könnte. Menschen in dieser Gruppe tendieren dazu, schnell zu denken, schnell zu entscheiden und Gelegenheiten und Lösungen zu schaffen, die es vorher noch nicht gab. Alles – oder viel davon – erfolgt auf eine vollständig unabhängige Weise. Dies ist eine Stärke sowohl für Sie als auch Ihre Organisation, vorausgesetzt dass diese Stärke auch erkannt wird.

Sie sind eher ein Macher als ein Träumer. Manche Menschen träumen davon, Dinge zustande zu bringen; Sie jedoch ziehen vor, etwas durch harte Arbeit zu bewirken. Wenn etwas getan werden muss, krempeln Sie Ihre Ärmel hoch und packen an.

Allgemeine Eigenschaften (Fortsetzung)

Dank Ihrer analytischen und flexiblen Denkweise sind Sie ein hervorragender Problemlöser. Dabei werden Sie von Ihrer Entschlussfreudigkeit, Ihrer Fähigkeit zum Multitasking und Ihrer Tendenz unterstützt, neue Wege zu finden, anstatt herkömmliche Ansätzen zu verwenden. Achten Sie jedoch darauf, andere in den Entscheidungsprozess mit einzubeziehen, da ein zu unabhängiger Problemlöser als Problemverursacher wahrgenommen werden kann.

Sie haben viele eigene Ideen und Meinungen und vertreten sie sehr selbstbewusst. Man könnte sagen, dass Menschen, die ein ähnliches Ergebnis erzielen wie Sie, zu einer eher sichtbaren Ich-Präsenz neigen. Aber diejenigen, die diese Neigung im Griff haben, kommen trotzdem in einer eher menschenorientierten Arbeitsumgebung gut zurecht.

Sie sind ein starker Individualist, der gerne seine eigenen Wege geht und für seine Erfolge anerkannt werden möchte. Ihre Antworten deuten darauf hin, dass Sie sich bei Ihrer Vorgehensweise nicht auf ein Gebiet festlegen lassen. Das heißt, dass Sie Ihre eigenen Wege gehen, manchmal ohne andere um ihre Meinung dazu zu bitten. Sie haben vielleicht ein stärkeres Gefühl der eigenen Leistungen, wenn Sie einen Erfolg hauptsächlich aus eigener Kraft und ohne viel Anleitung oder Unterstützung erreichen.

Sie zeigen Interesse für eine Vielzahl von Gebieten. Dies ist sowohl im Gesellschafts- als auch im Geschäftsleben von enormem Vorteil. Ihre ausgeprägte Neugierde ermöglicht Ihnen, bei einer Vielzahl von Themen von allgemeinem Interesse auf dem Laufenden zu bleiben. Von diesem umfassenden Wissen können Sie möglicherweise profitieren.



IHRE STÄRKEN Was Sie in die Organisation einbringen

Wahrscheinlich zeigen Sie Ihre starken Eigenschaften mehr oder weniger durchgängig. Diese Eigenschaften steigern zumeist Ihre Effektivität in Ihrer Organisation. Bevorzugte Arbeitsstile liefern nützliche Hinweise, während Sie Ihrer Arbeit nachgehen oder in einem Team oder mit Ihrer Familie an einem gemeinsamen Projekt oder Thema arbeiten. Diese Stile stellen Talente und Tendenzen dar, die Sie in Ihre Arbeit mit einbringen. Markieren Sie die beiden wichtigsten Stärken und die beiden wichtigsten Arbeitsstiltendenzen und übertragen Sie sie auf die Seite **Zusammenfassung Ihres Stils**.

Ihre Stärken:

- Sie sind ein Macher, der Sachen in die Hand nimmt und nicht erst auf externe Auslöser wartet.
- Sie steuern innovative Ideen und Lösungen bei.
- Sie haben ein starkes Bewusstsein der Dringlichkeit, wenn es darum geht, Sachen erledigt zu bekommen.
- Sie handeln umgehend unter Berücksichtigung der Endresultate.
- Sie hinterfragen Traditionen und Gepflogenheiten.
- Sie können Situationen schnell analysieren und zu einer Entscheidung kommen.
- Sie sind ein schneller und effizienter Problemlöser.

Ihre Arbeitsstiltendenzen, die Sie in Ihre Arbeit einbringen:

- Sie haben den Wunsch nach einer Ihrer Verantwortung entsprechenden Autorität.
- Sie setzen sich selbst und anderen hohe Ziele.
- Sie lassen sich durch Veränderungen und neue Herausforderungen motivieren, und es wird Ihnen vielleicht langweilig, wenn das Tempo abnimmt oder die Herausforderung gemeistert worden ist.
- Sie stehen etablierten Verfahren und Methoden möglicherweise kritisch gegenüber.
- Sie interessieren sich für viele Bereiche der Organisation.
- Sie verlassen sich im Allgemeinen sehr viel mehr auf Ihre eigenen Bewertungen und Entscheidungen als auf die Meinungen anderer.
- Sie möchten als jemand gesehen werden, der Herausforderungen, Wettkampf und schwierige Aufgaben liebt.

Ihre Motivationen (Wünsche) und Bedürfnisse

*Was motiviert Sie? Menschen werden von ihren Wünschen motiviert. Was wollen Sie wirklich haben oder erreichen? Unser Verhalten wird auch von unseren Bedürfnissen gesteuert. Jeder Stil ist von verschiedenen Bedürfnissen geprägt. Wenn eine Person unter Stress steht, braucht sie vielleicht eine ruhige Zeit für sich allein, während eine andere Person eher die Gesellschaft anderer sucht. Die Verhaltensweisen sind unterschiedlich, erfüllen jedoch die jeweiligen Bedürfnisse. Je vollständiger unsere Bedürfnisse erfüllt werden, desto einfacher ist es, Leistungen auf einem optimalen Niveau zu erbringen. Markieren Sie die beiden wichtigsten Motivatoren (Wünsche) und die beiden wichtigsten Bedürfnisse und übertragen Sie sie auf die Seite **Zusammenfassung Ihres Stils**.*

Sie lassen sich eher motivieren durch:

- Eine Autorität, die Ihrer Verantwortung entspricht
- Kontrolle über Ihr eigenes Schicksal und Ihre berufliche Laufbahn
- Eine Vielfalt von Erfahrungen und neuen Herausforderungen
- Menschen um Sie herum, die Dinge effizient erledigen und effektiv mit Menschen zusammenarbeiten können
- Unterstützung für Ihre Ideen und Initiativen
- Unabhängigkeit, um auf Ideen eingehen und Ihre Kreativität bei der Problemlösung mit einfließen lassen zu können
- Gelegenheiten, Ihre Ideen und Meinungen zum Ausdruck zu bringen

Menschen mit Verhaltensmustern ähnlich dem Ihren haben eher folgende Bedürfnisse:

- Eine Erinnerung daran, Ihre Kräfte einzuteilen und sich gelegentlich mal zu entspannen und wieder ins Gleichgewicht zu kommen
- Delegation von routinemäßigen oder detailreichen Aufgaben, die Sie bereits beherrschen, um die Effizienz zu steigern
- Aktive Beteiligung an Planung und Durchführung, damit Sie sich durch übermäßig viele Routineaufgabe nicht langweilen
- Direkte, geradlinige Kommunikation
- Eine proaktive Konfrontation, wenn jemand mit Ihren Methoden oder Ideen nicht übereinstimmt. Dies ist besser, als die Unzufriedenheit dieser Person unausgesprochen unter der Oberfläche schwelen zu lassen.
- Größere Anteilnahme an anderen, um sie für sich zu gewinnen
- Dämpfung der Intensität in weniger dringenden Situationen

IHRE MOTIVATIONEN Ideales Arbeitsumfeld

Alle Menschen sind motiviert, aber die Gründe ihrer Motivation sind individuell ganz verschieden. Wenn Sie Ihre Motivationen verstehen, können Sie sich ein Umfeld schaffen, in dem die Wahrscheinlichkeit zur Selbstmotivation am höchsten ist. Markieren Sie die beiden wichtigsten Umfeldfaktoren und übertragen Sie sie auf die Seite **Zusammenfassung Ihres Stils**.

In Umgebungen, die sich durch Folgendes auszeichnen, arbeiten Sie am effektivsten:

- Eine Zuhörerschaft für Ihre Ideen und Lösungen
- Minimale direkte Beaufsichtigung
- Entfernung von routinemäßigen oder wiederholten Aufgaben
- Leistungsbewertungen anhand der erzielten Ergebnisse, nicht der dazu verwendeten Mittel oder Prozesse
- Gelegenheiten für Multitasking und komplexe Projekte
- Viele unterschiedliche Erfahrungen, einschließlich gelegentlicher unerwarteter Überraschungen oder Probleme
- Wenige – wenn überhaupt welche – Kontrollen oder Beschränkungen Ihrer Autorität



Die Verhaltensweisen und Bedürfnisse von D in Stress-Situationen

In Stress-Situationen erscheinen Sie möglicherweise wie folgt:

- Kritisch
- Ruhelos
- Aufdringlich
- Schonungslos offen
- Penetrant

In Stress-Situationen benötigen Sie:

- Kontrolle über die Situation und sich selbst
- Ein schnelles Tempo in Richtung Ziele
- Greifbare Belege für Fortschritte

Ihr typisches Verhalten in Konfliktsituationen:

- Sie können mit Konflikten, aggressivem Verhalten und Wut recht gut umgehen. Oftmals merken Sie vielleicht gar nicht, welche Auswirkungen Ihr Verhalten auf andere hat. In anderen Situationen setzen Sie jedoch Zorn und Aggression möglicherweise als taktische Waffe bewusst ein. Auf alle Fälle ist es wahrscheinlich, dass Sie das Aggressionsniveau erhöhen.
- Da Sie sich eher auf Ihre eigenen Ergebnisse konzentrieren, besteht die Gefahr, dass Sie sich zum Autokraten entwickeln, um sich durchzusetzen.
- Im Allgemeinen sind Sie nicht nachtragend. Ein Vorfall ist auf einer persönlichen Ebene anschließend schnell vergessen, obwohl Sie die Faktoren, die zu einem Mangel an zufriedenstellenden Ergebnissen geführt haben, erwägen und auswerten.

Strategien zur Reduzierung von Konflikten und zur Förderung von Harmonie:

- Nehmen Sie sich die Zeit, Ihre Ideen und Anweisungen vollständig und verständlich auszudrücken und mit Fragen festzustellen, ob alle alles verstanden haben. Die anfänglich für die Klärung Ihrer Botschaft aufgewendete Zeit ermöglicht später einen effizienteren Betrieb.
- Erkennen Sie an, dass sich andere möglicherweise nicht gerne mit Konflikten, Wut und Aggression auseinandersetzen. Wenn Sie mit Ihrem normalen Verhalten reagieren, ist dies vielleicht kontraproduktiv und wirkt sich eher störend auf die von Ihnen gewünschten Ergebnisse aus.
- Sie müssen alle an einem Projekt Beteiligten in den Entscheidungsprozess mit einbeziehen. Bitten Sie sie regelmäßig um Vorschläge und Rückmeldung und berücksichtigen Sie diese bei Ihren Überlegungen. Sie können weiterhin die endgültige Entscheidung treffen. Dabei sollte es sich jedoch um eine fundiertere Entscheidung handeln, die von den anderen wahrscheinlich eher akzeptiert wird.

Kommunikationstipps und - Empfehlungen für andere

Die folgenden Vorschläge können anderen dabei helfen, Sie und Ihre Kommunikationspräferenzen zu verstehen. Um diese Informationen effektiv zu nutzen, können Sie anderen einfach eine Kopie geben und ebenfalls deren Präferenzen besprechen.

Markieren Sie die beiden wichtigsten Aspekte, wenn andere mit Ihnen kommunizieren (empfohlene und nicht empfohlene Verhaltensweisen), und übertragen Sie sie auf die Seite **Zusammenfassung Ihres Stils**.

Empfohlene Verhaltensweisen in der Kommunikation mit Sample:

- Bleiben Sie beim Geschäftlichen.
- Kritisieren Sie bei Meinungsverschiedenheiten die Methoden oder Verfahren, aber nicht die Person.
- Unterstützen Sie bei übereinstimmenden Meinungen die Ideen und möglichen Ergebnisse, anstatt die Person, die für die Ergebnisse verantwortlich ist.
- Geben Sie spezifische Belege zur Erfolgswahrscheinlichkeit oder der Effektivität von Optionen.
- Geben Sie klare Erklärungen.
- Bereiten Sie sich auf Einwände vor.
- Seien Sie spezifisch darüber, was erforderlich ist und wer sich dieser Aufgaben annehmen wird.

Nicht empfohlene Verhaltensweisen in der Kommunikation mit Sample:

- Ihn/sie wegen einer Meinungsverschiedenheit als Person abzuwerten.
- Garantien und Zusicherungen zu geben, wenn das Risiko besteht, dass Sie sie nicht halten können.
- Sich auf ausschweifenden Diskussionen einzulassen und seine/ihre Zeit zu verschwenden.
- Zu versuchen, eine zu enge Beziehung – vor allem auch zu schnell – aufzubauen.
- Schludrig oder wenig organisiert zu sein.
- Entscheidungen für ihn/sie zu treffen.
- Dinge, die für die Besprechung oder das Projekt wichtig sind, zu vergessen oder zu verlieren.

Kommunikationsempfehlungen für den **DOMINANTEN** Stil

Menschen mit diesem Stil tendieren dazu, ... Deshalb machen Sie Folgendes: Sie ...

immer die Nr. 1 sein zu wollen	zeigen ihnen, wie man neue Erfolgswege einschlagen kann
logisch zu denken	legen Schlussfolgerungen dar
Sachverhalte und Schwerpunkte zu fordern	liefern präzise Daten
ergebnisorientiert zu sein	vereinbaren Ziele und Verantwortungsspielraum, sowie die Form Ihrer Unterstützung oder Sie lassen ihnen gleich freie Bahn
persönliche Wahlmöglichkeiten zu haben	gestatten ihnen, in einem bestimmten Umfang nach eigenem Ermessen zu handeln
Veränderungen zu begrüßen	variieren die Routine
lieber zu delegieren	suchen nach Möglichkeiten, ihre Arbeitsbelastung zu verlagern
Leistungen von anderen anerkannt haben zu wollen	machen ihnen Komplimente für ihre Leistungen
Kontrolle ausüben zu wollen	überlassen ihnen gegebenenfalls die Leitung, geben aber den Rahmen vor
sich Konflikten zu stellen	bringen Meinungsverschiedenheiten notfalls mit Bestimmtheit zur Sprache und belegen diese mit Fakten; Sie argumentieren nicht auf persönlicher Basis

Kommunikationsempfehlungen für den **INITIATIVEN, BEEINFLUSSENDEN** Stil

Menschen mit diesem Stil tendieren dazu, ... Deshalb machen Sie Folgendes: Sie ...

sich Gedanken über Zustimmung und Akzeptanz zu machen	zeigen ihnen, dass Sie sie sehr schätzen und mögen
anregende Menschen und Situationen aufzusuchen	verhalten sich optimistisch und bieten eine positive Umgebung
gefühlsmäßig zu denken	erkennen möglichst ihre Gefühle an
die allgemeinen Erwartungen wissen zu wollen	vermeiden komplexe Details und konzentrieren sich auf das Gesamtbild
einbezogen zu werden und menschliche Kontakte zu brauchen	interagieren mit ihnen und beteiligen sie
offen für Veränderungen und Innovationen zu sein	variieren die Routine; vermeiden, sich ständig wiederholende Aufgaben zu übertragen
von anderen bemerkt werden zu wollen	machen ihnen oft Komplimente
bei organisatorischen Fragen öfters Hilfe zu benötigen	erledigen die Dinge zusammen
nach Aktion und Stimulation zu suchen	gehen mit einem schnellen, anregenden Tempo vor
sich mit Optimismus zu umgeben	unterstützen ihre Ideen und zerstören ihre Träume nicht; Sie zeigen ihnen Ihre positive Seite
Rückmeldungen dahingehend zu erhalten, dass sie „gut dastehen“	erwähnen ihre Leistungen, Fortschritte und Ihre aufrichtige Wertschätzung

Kommunikationsempfehlungen für den **STETIGEN, STABILEN** Stil

Menschen mit diesem Stil tendieren dazu, ... Deshalb machen Sie Folgendes: Sie ...

sich über Stabilität Sorgen zu machen	zeigen, wie Ihre Idee das Risiko mindert
logisch zu denken	legen Schlussfolgerungen dar
Dokumentation und Sachverhalte zu verlangen	liefern Daten und Belege
persönlich einbezogen zu werden	zeigen Interesse an ihnen
einen schrittweisen Ablauf zu benötigen	geben ihnen Anleitungen, während Sie persönlich neue Prozesse mit ihnen durchgehen
ihre geduldige Beharrlichkeit von anderen anerkannt haben zu wollen	machen ihnen Komplimente für ihr konsequentes Verhalten
Risiken und Veränderungen zu vermeiden	geben ihnen persönliche Zusicherungen
eine Aversion gegen Konflikte zu haben	handeln unaufgeregt, heben gemeinsame Interessen oder benötigte Unterstützung hervor
es anderen recht zu machen	ermöglichen ihnen, anderen zu helfen oder sie zu unterstützen
nach Ruhe und Frieden zu verlangen	sorgen für ein entspanntes, freundliches Klima
Teamarbeit zu schätzen	bieten ihnen eine kooperative Zusammenarbeit oder Gruppe an
aufrichtige Rückmeldung mit Wertschätzung zu erhalten	erkennen, sofern angebracht, ihr unkompliziertes Wesen und ihre hilfreichen Bemühungen an

Kommunikationsempfehlungen für den **GEWISSENHAFTEN** Stil

Menschen mit diesem Stil tendieren dazu, ... Deshalb machen Sie Folgendes: Sie ...

aggressive Ansätze zu scheuen	nähern sich ihnen auf eine indirekte, behutsame Weise
logisch zu denken	legen Schlussfolgerungen dar
Daten zu verlangen	stellen ihnen schriftliche Daten bereit
den Prozess kennen zu müssen	geben Erklärungen und Begründungen
Vorsicht walten zu lassen	ermöglichen ihnen vor einer Entscheidung, nachzudenken, nachzuforschen und alles zu überprüfen
Dinge lieber selbst erledigen zu wollen	lassen sie Vorgehensweisen und Leistungen anderer überprüfen, bevor sie Entscheidungen treffen
Anerkennung von anderen über ihre Genauigkeit haben zu wollen	machen ihnen bezüglich ihrer Gründlichkeit und Sorgfalt Komplimente, sofern angebracht
Qualität zu kontrollieren	lassen sie einen Ablauf bewerten und beziehen sie möglichst darin mit ein
Konflikte zu vermeiden	bitten sie taktvoll um eventuell benötigte Klarstellung und Unterstützung
Recht haben zu wollen	lassen ihnen in angemessenem Rahmen Zeit, die beste oder richtige Antwort zu finden
über Dinge nachzudenken	erklären ihnen, warum und wie etwas geschieht

Verbesserungswürdige Bereiche

Jeder Mensch muss sich innerlich mit Hindernissen, Einschränkungen oder Schwächen auseinandersetzen. Oft ist es nur der übermäßige Einsatz Ihrer Stärken, der sich als Schwäche erweist. So kann beispielsweise die Direktheit einer Person mit einem stark ausgeprägten D-Stil in gewissen Situationen eine Stärke sein, aber bei übermäßigem Einsatz als Rechthaberei wirken.

Markieren Sie die beiden wichtigsten Bereiche, in denen Sie Verbesserungen erreichen wollen, und übertragen Sie sie auf die Seite **Zusammenfassung Ihres Stils**.

Verbesserungswürdige Bereiche:

- Es fällt Ihnen womöglich schwer, Situationen, bei denen es sich nicht um Krisen handelt, die erforderliche Aufmerksamkeit zu schenken.
- Sie verleihen eventuell Ihrer Ungeduld Ausdruck, wenn Dinge nicht wie erwartet laufen.
- Sie stellen an die Leistungen anderer sehr hohe Erwartungen, was vielleicht dazu führt, dass einige Ziele nicht erreicht werden.
- Bei Meinungsverschiedenheiten tendieren Sie dazu, etwas streitlustig zu sein.
- Sie tendieren zur eher einseitigen Kommunikation.
- Sie nehmen vielleicht unnötige Veränderungen einfach nur vor, um Routine zu vermeiden.
- Sie sollten vielleicht für die Motivation und Leitung anderer bessere soziale Kompetenzen entwickeln.



Zusammenfassung des Stils von Sample Report

Kommunikation ist ein Prozess in zwei Richtungen. Ermutigen Sie andere, ihre DISCStile Online-Bewertung auszufüllen, und tauschen Sie anschließend die Ergebnisse untereinander aus. Durch ein Gespräch über Vorlieben, Bedürfnisse und Wünsche der Menschen, mit denen Sie zusammen arbeiten, in Kontakt kommen und zusammenleben, können Sie Ihre Beziehungen verbessern und möglicherweise allein durch das Verstehen und die Umsetzung von DISC-Stile-Informationen eine stressige Beziehung in eine effektivere Beziehung verwandeln. Füllen Sie das folgende Arbeitsblatt mit Informationen der vorhergehenden Seiten aus diesem Bericht aus.

IHRE STÄRKEN: WAS SIE IN DIE ORGANISATION EINBRINGEN

1. _____
2. _____

IHRE ARBEITSSTILTENDENZEN

1. _____
2. _____

IHRE MOTIVATIONEN (WÜNSCHE)

1. _____
2. _____

IHRE BEDÜRFNISSE

1. _____
2. _____

IHRE MOTIVATIONEN: IHR IDEALES ARBEITSUMFELD

1. _____
2. _____

EMPFOHLENES UND NICHT EMPFOHLENES KOMMUNIKATIONSVERHALTEN

1. _____
2. _____

VERBESSERUNGSWÜRDIGE BEREICHE

1. _____
2. _____

WORTSKIZZE Angepasster Stil

DISC ist von Bedürfnissen gesteuert und basiert darauf, dass Gefühle und Verhaltensweisen weder gut noch schlecht sind. Stattdessen zeigen Verhaltensweisen, welche Bedürfnisse einem bestimmten Verhalten zugrunde liegen. Wenn wir die Handlungen einer Person genauer beobachten, lassen sich ihre Motivationen und Bedürfnisse einfacher erkennen, verstehen und vorausahnen. Dies ermöglicht uns, vorauszusagen, was von dieser Person wahrscheinlich negativ oder positiv aufgenommen wird. Indem wir versuchen, auf die Motivationen und Bedürfnisse einzugehen, schaffen wir bessere Beziehungen untereinander und ein harmonischeres und produktiveres Arbeitsumfeld. Die Abbildung unten zeigt das **DISC-Diagramm Ihres ANGEPASSTEN STILS** als Wortskizze. Verwenden Sie das Diagramm mit Beispielen, um gegenüber den einzelnen Profilen zu beschreiben, warum Sie sich auf eine bestimmte Weise verhalten und was Ihnen wichtig ist -- (D) Dominanz von Themen, (I) Beeinflussung anderer, (S) Stetigkeit/Stabilität des Tempos und (C) Gewissenhaftigkeit bei der Einhaltung von Verfahren und Regeln. Beschreiben Sie die spezifischen Bedürfnisse (inzwischen vielleicht Gewohnheiten), die Ihr Verhalten in den verschiedenen **SCHWERPUNKT**-Bereichen steuern. Liegt Ihr DISC-Punkt auf Stufe 1 und 2? Dann sind Ihre Gefühle und Bedürfnisse das Gegenteil von denen der Personen, deren Punkt in diesem Bereich auf Stufe 5 und 6 liegt.

		D	I	S	C
DISC-Schwerpunkt	Probleme/Aufgaben	Menschen	Tempo (oder Umfeld)	Verfahren	
Bedürfnisse	Herausforderungen, Autorität	soziale Beziehungen, freundliche Umgebung	Systeme, Teams, stabiles Umfeld	Regeln zu befolgen, Daten zu analysieren	
Gefühl	entschlussfreudig, risikofreudig	optimistisch, vertraut anderen	Geduld, Stabilisator	vorsichtig, vorsichtige Entscheidungen	
Ängste	... ausgenutzt zu werden/ Mangel an Kontrolle	... ausgegrenzt zu werden, Verlust sozialer Akzeptanz	... plötzliche Veränderung/ Verlust von Stabilität und Sicherheit	... kritisiert zu werden/ Verlust von Genauigkeit und Qualität	
6	streitsüchtig wagemutig anspruchsvoll entscheidungsfreudig dominierend egozentrisch	emotional enthusiastisch gesellig impulsiv optimistisch überzeugend	beruhigend loyal geduldig friedlich gelassen Teamensch	akkurat konservativ akribisch genau Faktenermittler präzise systematisch	
5	abenteuerlustig risikofreudig direkt nachdrücklich	charmant einflussreich gesellig vertrauensvoll	konsequent kooperativ besitzergrifend entspannt	gewissenhaft höflich konzentriert hohe Standards	
4	durchsetzungsfest ehrgeizig entschlossen eigenverantwortlich	zuversichtlich freundlich großzügig ausgeglichen	gefass bedacht stabil beständig	analytisch ordnungsliebend sensibel taktvoll	
3	kalkuliert risikofreudig gemäßigt hinterfragend bescheiden	kontrolliert urteilsfähig vernünftig nachdenklich	aufmerksam eifrig flexibel mobil	unabhängig selbstsicher meinungsstark beharrlich	
2	sanft Konsens anstrebt unauffällig abwägend	nachdenklich tatsachenorientiert logisch zurückhaltend	unzufrieden tatkräftig zappelig ungestüm	autonom unabhängig unnachgiebig stur	
1	einwilligend vorsichtig konservativ nachdenklich bescheiden zurückhaltend	introspektiv pessimistisch ruhig grüblerisch reserviert misstrauisch	aktiv veränderungsorientiert mäkelig ungeduldig ruhelos spontan	willkürlich trotzig furchtlos eigenwillig rebellisch sarkastisch	

WORTSKIZZE Natürlicher Stil

DISC ist von Bedürfnissen gesteuert und basiert darauf, dass Gefühle und Verhaltensweisen weder gut noch schlecht sind. Stattdessen zeigen Verhaltensweisen, welche Bedürfnisse einem bestimmten Verhalten zugrunde liegen. Wenn wir die Handlungen einer Person genauer beobachten, lassen sich ihre Motivationen und Bedürfnisse einfacher erkennen, verstehen und vorausahnen. Dies ermöglicht uns, vorauszusagen, was von dieser Person wahrscheinlich negativ oder positiv aufgenommen wird. Indem wir versuchen, auf die Motivationen und Bedürfnisse einzugehen, schaffen wir bessere Beziehungen untereinander und ein harmonischeres und produktiveres Arbeitsumfeld. Die Abbildung unten zeigt das **DISC-Diagramm Ihres NATÜRLICHEN STILS** als Wortskizze. Verwenden Sie das Diagramm mit Beispielen, um gegenüber den einzelnen Profilen - (**D**) Dominanz von Problemen, (**I**) Beeinflussung anderer, (**S**) Stetigkeit, Stabilität des Tempos und (**C**)-Gewissenhaftigkeit bei der Einhaltung von Verfahren und Regeln - zu beschreiben, warum Sie sich auf eine bestimmte Weise verhalten und was Ihnen wichtig ist. Beschreiben Sie die spezifischen Bedürfnisse (inzwischen vielleicht Gewohnheiten), die Ihr Verhalten in den verschiedenen **SCHWERPUNKT**-Bereichen steuern. Liegt Ihr DISC-Punkt auf Stufe 1 und 2? Dann sind Ihre Gefühle und Bedürfnisse das Gegenteil von denen der Personen, deren Punkt in diesem Bereich auf Stufe 5 und 6 liegt.

	D	I	S	C
DISC-Schwerpunkt	Probleme/Aufgaben	Menschen	Tempo (oder Umfeld)	Verfahren
Bedürfnisse	Herausforderungen, Autorität	soziale Beziehungen, freundliche Umgebung	Systeme, Teams, stabiles Umfeld	Regeln zu befolgen, Daten zu analysieren
Gefühl	entschlussfreudig, risikofreudig	optimistisch, vertraut anderen	Geduld, Stabilisator	vorsichtig, vorsichtige Entscheidungen
Ängste	... ausgenutzt zu werden/ Mangel an Kontrolle	... ausgegrenzt zu werden, Verlust sozialer Akzeptanz	... plötzliche Veränderung/ Verlust von Stabilität und Sicherheit	... kritisiert zu werden/ Verlust von Genauigkeit und Qualität
6	streitsüchtig wagemutig anspruchsvoll entscheidungsfreudig dominierend egozentrisch	emotional enthusiastisch gesellig impulsiv optimistisch überzeugend	beruhigend loyal geduldig friedlich gelassen Teamensch	akkurat konservativ akribisch genau Faktenermittler präzise systematisch
5	<u>abenteuerlustig risikofreudig direkt nachdrücklich</u>	charmant einflussreich gesellig vertrauenvoll	konsequent kooperativ besitzergreifend entspannt	gewissenhaft höflich konzentriert hohe Standards
4	durchsetzungsfest ehrgeizig entschlossen eigenverantwortlich	zuversichtlich freundlich großzügig ausgeglichen	gefassst bedacht stabil beständig	analytisch ordnungsliebend sensibel taktvoll
3	kalkuliert risikofreudig gemäßigt hinterfragend bescheiden	kontrolliert urteilsfähig vernünftig nachdenklich	aufmerksam eifrig flexibel mobil	unabhängig selbstsicher meinungsstark beharrlich
2	sant Konsens anstrebt unauffällig abwägend	nachdenklich tatsachenorientiert logisch zurückhaltend	unzufrieden tatkräftig zappelig ungestüm	autonom unabhängig unnachgiebig stur
1	einwilligend vorsichtig konservativ nachdenklich bescheiden zurückhaltend	introspektiv pessimistisch ruhig grüblerisch reserviert misstrauisch	aktiv veränderungsorientiert mäkelig ungeduldig ruhelos spontan	willkürlich trotzig furchtlos eigenwillig rebellisch sarkastisch

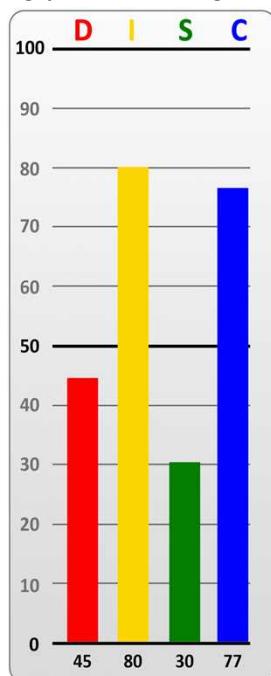


DISC-Stile und e-Graphiken für Sample Report

Ihr angepasster Stil deutet darauf hin, dass Sie tendenziell die Verhaltenseigenschaften des Stils/der Stile IC in Ihrem gewählten Schwerpunkt Arbeit einsetzen. Ihr natürlicher Stil deutet darauf hin, dass Sie von Natur aus dazu tendieren, die Verhaltenseigenschaften des Stils/der Stile D einzusetzen.

Ihr **angepasster Stil** ist im linken Diagramm dargestellt (Diagramm I). Dabei handelt es sich um Ihre Wahrnehmung der Verhaltenstendenzen, die Sie Ihrer Meinung nach in Ihrem gewählten Schwerpunktbereich (Arbeit, soziales Umfeld oder Familie) einsetzen sollten. Dieses Diagramm sieht möglicherweise anders aus, wenn Sie sich in anderen Situationen oder Rollen befinden. Das rechte Diagramm zeigt die Intensität Ihrer instinktiven Verhaltensweisen und Motivatoren Ihres **natürlichen Stils**. Es ist oft ein besserer Indikator Ihres wahren Ichs und Ihres reflexartigen, instinktiven Verhaltens. So verhalten Sie sich, wenn Sie sich in Ihrer heimischen Umgebung wohlfühlen und nicht versuchen, andere zu beeindrucken. Es zeigt ebenfalls die Verhaltensweisen, die in stressreichen Situationen zum Vorschein kommen. Diagramm II bleibt selbst in unterschiedlichen Umgebungen relativ unverändert.

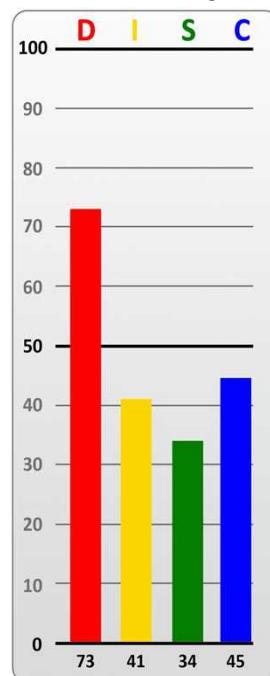
Anangepasster Stil – Diagramm I



Muster: IC (3625)

Schwerpunkt: Arbeit

Natürlicher Stil – Diagramm II



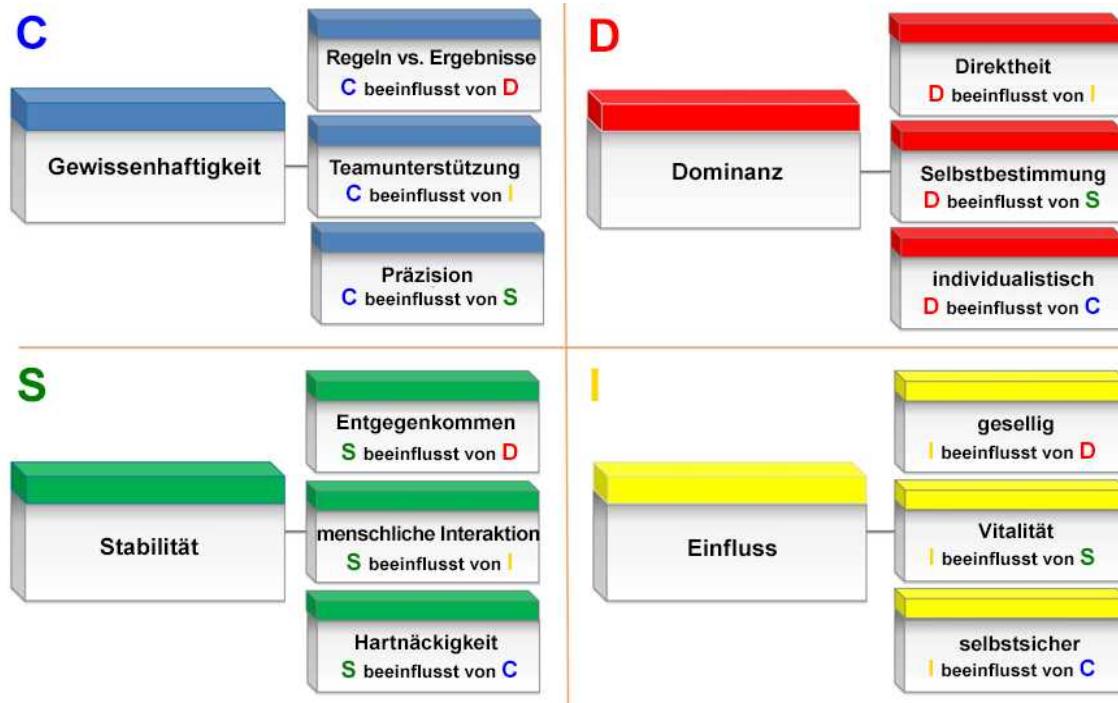
Muster: D (5323)

Wenn sich die beiden Diagramme ähneln, bedeutet dies, dass Sie sich auch in dieser Umgebung natürlich verhalten. Unterscheidet sich Ihr angepasster Stil von Ihrem natürlichen Stil, kann dies auf lange Sicht Stress verursachen, da Sie in diesem Fall Verhaltensweisen einsetzen, bei denen Sie sich nicht wohlfühlen oder die Ihnen von Natur aus nicht eigen sind.

Die vierstelligen Zahlen unter den Diagrammen entsprechen Ihren Segmentzahlen in der DISC-Reihenfolge und den auf den Seiten mit Wortskizzen hervorgehobenen Adjektive.

Je höher bzw. niedriger jeder D-, I-, S- und C-Punkt in Ihren Diagrammen ist, desto mehr bzw. weniger wirkt sich Ihr bedürfnisgesteuertes Verhalten auf Ihre Arbeitsergebnisse und die Menschen in Ihrer Umgebung aus. Sind Sie sich erst einmal dessen bewusst, können Sie Ihren Stil anpassen. Können Sie sich ändern? Natürlich! Sie tun dies jeden Tag, indem Sie sich verschiedenen Situationen anpassen. Aber permanente Verhaltensänderungen lassen sich nur mit Bewusstsein und Übung erreichen. Verwenden Sie zur Analyse und zum Üben Ihres Verhaltens die Diagramme zur Verhaltensanpassungsfähigkeit in diesem Bericht, um die Flexibilität Ihres Verhaltens zu steigern. Sollten Sie weitere Fragen haben oder privates Coaching wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihren Berater.

Die 12 integrierten DISC-Stilbeziehungen



Um ein umfassenderes Verständnis des Gesamt-Verhaltensstils einer Person zu erlangen, können Sie sehen, wie die Interaktion der einzelnen 4 DISC-Faktoren 12 integrierte Verhaltensweisen hervorbringt.

Im Vergleich der 4 grundlegenden DISC-Faktoren miteinander lässt sich eine Gruppe von 12 Faktoren individueller Verhaltensweisen identifizieren. Jeder Mensch zeigt einige dieser Faktoren stärker als die anderen.

Jedem der 12 Faktoren wurden ein oder mehr spezifische Beschreibungen zugewiesen, damit Sie diesen Faktor leichter einer spezifischen Verhaltensweise zuordnen können. Die Fähigkeit, die relative Interaktion der 12 Faktoren zu identifizieren und messen zu können, stellt eine drastische Verbesserung bei der Verwendung und Anwendung des DISC-Modells zum besseren Verständnis des menschlichen Verhaltens am Arbeitsplatz dar.

Wir können die Stärke eines Faktors im Gesamt-Verhaltensstil einer Person mithilfe der Intensität messen. Die Intensität ist ein Messwert des relativen Umfangs, in dem ein spezifischer Faktor zu den beobachtbaren natürlichen Verhaltensweisen einer Person beiträgt, die diese in den meisten Situationen am häufigsten zeigen.

Die 5 Intensitätsstufen reichen von „niedrig“ (Verhalten in den meisten Situationen nicht gezeigt) bis „hoch“ (Verhalten in den meisten Situationen deutlich gezeigt). Die Sichtweise integrierter Verhaltensweisen trägt zu einem besseren Gesamtverständnis des menschlichen Verhaltens bei. Verhaltensweisen zeigen, wie wir unser Denken in der Welt umsetzen.

Wir empfehlen, diese effektive neue Ansicht Ihrem Werkzeugkasten hinzuzufügen. Sie wird Ihnen dabei helfen zu verstehen, warum und auf welche Weise sich gewisse Faktoren auf die Kommunikation von Menschen und deren Beziehungen zu anderen auswirken.

Diese Liste der 12 integrierten DISC-Beziehungen zeigt, wie die 4 primären DISC-Verhaltensweisen miteinander kombinieren und zusammenwirken, um die Verhaltensweisen zu schaffen, die von anderen wahrgenommen und erfahren werden. Die Länge des **schwarzen Balkens** zeigt den relativen Einfluss der DISC-Faktoren auf den beobachtbaren Gesamt-Verhaltensstil einer Person.

 Dieses Kästchen identifiziert den Bereich, der integrierten Verhaltensweise, *in dem alle Ergebnisse sämtlicher Bewertungen zu finden sind*. Der senkrechte Strich repräsentiert den Median mit der niedrigeren Hälfte der Ergebnisse auf der linken und der höheren Hälfte der Ergebnisse auf der rechten Seite. Da der Median nicht unbedingt dem Durchschnittswert entspricht, können beide Seiten unterschiedlich groß sein.

1. Selbstbestimmung (D/S) [Mäßige bis hohe Intensität]



Das Ergebnis für Selbstbestimmung beschreibt das Maß des ergebnisorientierten Antriebs, der durch Dringlichkeit und Handlungsbedarf unterstützt wird. Dieser Stil kombiniert den Antrieb eines Machers mit einem deutlichen Bedürfnis danach, Probleme, Herausforderungen und Gelegenheiten direkt mit geeigneten Maßnahmen anzugehen. Personen mit einem hohen Ergebnis steuern beständig auf ihre Ziele zu und zeigen sich ungeduldig gegenüber, die mit ihrem persönlichen Terminplan nicht Schritt halten können. Personen mit einem niedrigen Ergebnis zeigen in ihrem Verhalten keine Dringlichkeit und nehmen sich die Zeit, ihre Pläne und Handlungen vor der Durchführung sorgfältig zu überlegen.

2. Direktheit (D/I) [Mäßige bis hohe Intensität]



Das Ergebnis für Direktheit entspricht dem Maß, in dem zum schnelleren Erreichen der Ziele ein direkter, geradliniger Ansatz verwendet wird. Es entspricht der Fähigkeit, Aufgaben zu priorisieren, während der Beziehungsaspekt untergeordnet wird. Ein hohes Ergebnis deutet auf die Bereitschaft hin, schwierige Entscheidungen zu treffen und von den einmal getroffenen Entscheidungen nicht mehr abzuweichen. Ein niedriges Ergebnis zeigt eine Tendenz zu einer eher auf Menschen bezogenen Direktheit, bei der die soziale Interaktion gefördert wird.

3. Individualistisches Verhalten (D/C) [Mäßige bis hohe Intensität]



Das Ergebnis für individualistisches Verhalten spiegelt die Intensität wider, mit der die Person beim Umgang mit Problemen, Herausforderungen und Gelegenheiten durchsetzungskraft und unabhängig vorgeht, ohne sich Kontrollen unterzuordnen. Ein hohes Ergebnis weist darauf hin, dass die Person sich wahrscheinlich auf dem Weg zum Ziel nicht von potenziellen Beschränkungen oder festgelegten Verfahren abschrecken lässt. Ein niedriges Ergebnis deutet auf eine strikte Einhaltung von Richtlinien und konventionellen Verfahren hin.

4. Präzision (C/S) [Mäßige Intensität]



Das Ergebnis für Wahrnehmung beschreibt den Wunsch, im Rahmen festgelegter Strukturen, Verfahren, Systeme und Regeln zu handeln, im Verhältnis zur Dringlichkeit, unmittelbare Probleme, Herausforderungen und Gelegenheiten anzugehen. Es ist ein Maß für das Bewusstsein der gerade bestehenden Umstände. Ein hohes Ergebnis entspricht dem Wunsch nach störungssicheren Umgebungen, die die Genauigkeit Ihrer Fakten und Gründlichkeit Ihrer Vorbereitung zur Geltung bringen. Ein niedriges Ergebnis weist auf eine höhere Priorität von Stabilität und Unterstützung geltender Verfahren und Prozesse hin.

5. Vitalitätsverhalten (I/S) [Mäßige Intensität]



Das Ergebnis für Vitalität bewertet die Beziehung zwischen der Verwendung eines ausdrucksstarken Stils im Umgang mit Menschen und dem Energieaufwand, der für das Vorantreiben von Aktionen erforderlich ist. Ein hohes Ergebnis deutet auf einen unbeschränkten, zuversichtlichen und ansprechenden Stil der Person hin, die wahrscheinlich Interesse an neuen Ideen und Themen zeigt; die extrovertierte Demonstration dieses Interesses kann andere beeinflussen. Ein niedriges Ergebnis spiegelt Nachdenklichkeit und Sorgfalt bei der Formulierung von Worten und Ausführung von Handlungen wider, die beständige Fortschritte auf dem Weg zum Ziel unterstützen sollen.

6. Teamunterstützung (C/I) [Mäßige Intensität]



Das Ergebnis für Gewissenhaftigkeit beschreibt das Bedürfnis, im Rahmen festgelegter Strukturen, Verfahren, Systeme und Regeln zu handeln vor dem Hintergrund des Bedürfnisses des menschlichen Kontakts, indem persönliche Beziehungen hergestellt, gepflegt und unterstützt werden. Ein hohes Ergebnis weist auf ein Verlassen auf logische Tatsachen und festgelegte Daten und Protokolle hin. Bei einem niedrigen Ergebnis werden weniger festgelegte Protokolle befolgt und mehr der emotionale und überzeugende Einfluss anderer berücksichtigt.

7. Selbstsicheres Verhalten (I/C) [Mäßige Intensität]



Das Ergebnis für selbstsicheres Verhalten beschreibt die Beziehung zwischen einem selbstsicheren Auftreten in einer Vielzahl gesellschaftlicher Situationen und der Aufmerksamkeit, die festgelegten sozialen Grenzen, Regeln und Richtlinien geschenkt wird. Ein hohes Ergebnis in diesem Bereich kann manchmal zu übertriebenem Selbstvertrauen und – auf Kosten der Vorbereitung – zu einer Bereitschaft zur Improvisation und spontanen Handlungen führen. Ein niedriges Ergebnis weist auf ein vorsichtiges, gewissenhaftes Vorgehen beim Handeln unter Berücksichtigung relevanter Daten hin.

8. Menschliche Interaktion (S/I) [Mäßige Intensität]



Das Ergebnis für Nachdenklichkeit entspricht dem Maß der Sorgfalt, mit der die Person ihre Worte formuliert und Handlungen ausführt, im Verhältnis zum Bedürfnis, auf expressive Weise andere Menschen mit einzubeziehen und mit ihnen umzugehen. Dieses Verhalten zeigt die Verwendung von Logik, Daten und Sachverhaltsprüfungen sowie den Wunsch, sich die Zeit zu nehmen, Pläne und Handlungen vor ihrer Umsetzung sorgfältig zu erwägen. Ein hohes Ergebnis weist auf große Sorgfalt und Nachdenklichkeit bei der Formulierung von Worten und Durchführung von Handlungen hin. Ein niedriges Ergebnis drückt eine unbeschränkte und zuversichtliche Überzeugung aus, dass die meisten – oder sogar alle – sozialen Interaktionen problemlos improvisiert werden können.

9. Hartnäckigkeit (S/C) [Mäßige Intensität]



Das Ergebnis für Beharrlichkeit beschreibt die Beziehung zwischen vorhersehbaren Verhaltensmustern, bei denen es darum geht, sich auf die vorliegende Aufgabe zu konzentrieren und geltende Verfahren und Prozesse zu unterstützen, und dem Bedürfnis nach korrekten Handlungen, genauen Informationen und gründlicher Vorbereitung. Ein hohes Ergebnis weist auf eine größere Bedeutung für die Unterstützung der Gruppe und des Teams hin und ist kennzeichnend für einen Stil, bei dem sorgfältige Planung groß geschrieben wird. Ein niedriges Ergebnis spiegelt das Bedürfnis wider, festgelegte Richtlinien und Standards aufzustellen und zu unterstützen.

10. Regeln vs. Ergebnisse (C/D) [Niedrige bis mäßige Intensität]



Das Ergebnis für Kollaboration beschreibt das Verhältnis zwischen der Verwendung festgelegter Strukturen, Verfahren, Systemen und Regeln und dem Bedürfnis, Dinge erledigt zu bekommen, Ergebnisse zu erzielen und voranzukommen. Personen, die sich durch diesen Stil auszeichnen, versuchen, Konfrontationen zu vermeiden und setzen sich dafür ein, von anderen unterstützte Lösungen zu finden und im Rahmen der festgelegten Richtlinien zu arbeiten. Ein hohes Ergebnis weist auf ein starkes Bedürfnis nach Einhaltung der Normen, Richtlinien und konventionellen Verfahren hin. Ein niedriges Ergebnis spiegelt ein Bedürfnis nach der Kontrolle von Ereignissen wider mit dem Ziel, Fortschritte ungebundener machen zu können, ohne sich von bestehenden Richtlinien zurückhalten zu lassen.

11. Geselliges Verhalten (I/D) [Niedrige bis mäßige Intensität]



Das Ergebnis für geselliges Verhalten bewertet die Beziehung zwischen den verbalen und nicht-verbalen Verhaltensweisen der Person auf der einen Seite und den Mangel an Direktheit auf der anderen. Es spiegelt das Maß der Bereitschaft dafür wider, anderen entgegenzukommen, sie zu unterstützen und ihnen gefällig zu sein. Es identifiziert ebenfalls das Interesse, anderen dabei behilflich zu sein, erfolgreich zu sein und ihre Ziele zu erreichen. Ein hohes Ergebnis weist darauf hin, dass sozialer Interaktion eine größere Bedeutung beigemessen wird als Routineaufgaben. Ein niedriges Ergebnis deutet auf eine zielorientierte Bereitschaft hin, schwierige Entscheidungen zu treffen und von den einmal getroffenen Entscheidungen nicht mehr abzuweichen.

12. Entgegenkommen (S/D) [Niedrige bis mäßige Intensität]



Das Ergebnis für Tempo und Entgegenkommen beschreibt die Fähigkeit, mit einem beständigen und langsameren Tempo zu arbeiten, im Verhältnis zur Bereitschaft, schwierige und unvertraute Umstände zu tolerieren. Ein hohes Ergebnis weist auf die Fähigkeit hin, bei der Zusammenarbeit mit anderen alternative Lösungen zu erwägen und zu unterstützen. Ein niedriges Ergebnis bedeutet ein weitaus geringeres Entgegenkommen, das durch ein stärkeres Bewusstsein der Dringlichkeit und die Konzentration auf unmittelbare Ergebnisse verstärkt wird.

Legende zur Intensität: Die Intensität eines DISC-Stils ist ein Messwert der Wahrscheinlichkeit, dass Sie diese spezifische Verhaltensweise im Umgang und in der Kommunikation mit anderen in den meisten Situationen zeigen.

- **Niedrige Intensität:** Ergebnisse mit niedriger Intensität deuten darauf hin, dass diese Verhaltensweisen in den MEISTEN Situationen NICHT auftreten.
- **Niedrig bis mäßig:** Ergebnisse mit einer niedrigen bis mäßigen Intensität deuten darauf hin, dass diese Verhaltensweise nur MANCHMAL in EINIGEN Situationen beobachtet wird.
- **Mäßige Intensität:** Ergebnisse mit mäßiger Intensität bedeuten nicht, dass ein Verhalten in abgeschwächter Form auftritt, sondern dass die Verhaltensweise flexibel ist und – je nach Anforderungen einer bestimmten Situation – beobachtbar wird oder nicht.
- **Mäßig bis hoch:** Ergebnisse mit mäßiger bis hoher Intensität lassen sich in vielen Situationen häufig beobachten.
- **Hohe Intensität:** Ergebnisse mit hoher Intensität sind deutlich beobachtbar und werden häufiger und in den meisten Situationen gezeigt.



Ansicht Ihrer Verhaltensmuster

Die Ansicht der Verhaltensmuster besteht aus 8 Verhaltenszonen. Jede Zone zeigt eine unterschiedliche Kombination von Verhaltenseigenschaften. Die Kommentare außerhalb des Oktagons beschreiben, wie Personen mit Ihrem Stil typischerweise von anderen gesehen werden. Beschreibungen im äußeren Rand des Oktagons kennzeichnen, dass ein Faktor Ihres Stils die anderen drei dominiert. Wenn Sie sich dem Zentrum des Oktagons nähern, werden zwei und schließlich drei Eigenschaften kombiniert, um die Intensität der Beschreibungen Ihres Stils innerhalb einer bestimmten Verhaltenszone abzuschwächen.

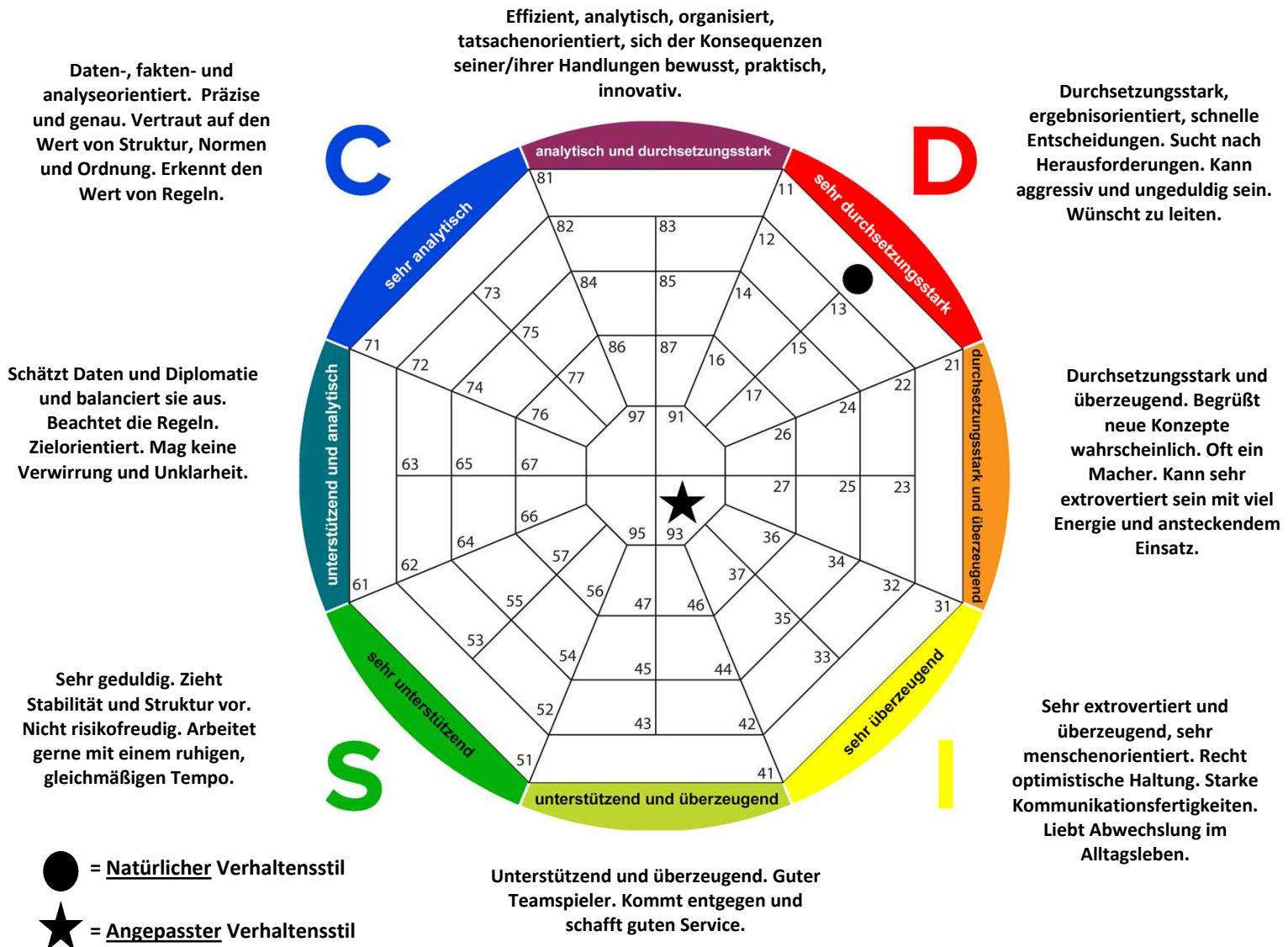
LEGENDE FÜR DIE AUSWERTUNG

D = Dominanz: Wie Sie mit Problemen umgehen

I = Initiative/Einfluss/Extrovertiertheit: Wie Sie mit anderen Menschen umgehen

S = Stetigkeit/Stabilität/Geduld: Wie Sie mit Ihrer Aktivitätsstufe umgehen

C = Gewissenhaftigkeit/Konformität/Struktur: Wie Sie mit den Regeln der Organisation umgehen und Ihren Fokus auf Details, Genauigkeit und Präzision legen



Teil II Anwendung von DISC-Stilen

Den eigenen Verhaltensstil verstehen, ist nur der erste Schritt, Beziehungen zu verbessern. Alles Wissen in der Welt bedeutet nicht viel, wenn man es nicht auf echte Lebenssituationen anwenden kann. Davon handelt der restliche Bericht.

Um wirklich damit anzufangen, die Kraft von Verhaltensstilen zu nutzen, müssen Sie ebenfalls wissen, wie man die Informationen auf Menschen und Situationen anwendet. Denken Sie daran, dass Menschen nach ihrem eigenen Verhaltensstil behandelt werden möchten, nicht nach Ihrem!

DIESER ANWENDUNGSTEIL BEINHALTET:

- Überblick der vier grundlegenden DISC-Stile
- Wie Sie das Verhaltensmuster anderer Menschen identifizieren
- Was ist Verhaltensanpassung
- Wie Sie Ihren Stil anpassen
- Spannung zwischen den Stilen
- Wie Sie die verschiedenen Verhaltensstile adaptieren

Dieser Abschnitt wird Ihnen helfen, besser zu verstehen, wie Sie in Beziehungen und Situationen effektiver sein können. Gute Beziehungen können noch besser werden und herausfordernde Beziehungen könnten gut werden.

Überprüfen der Informationen: Wählen Sie eine Beziehung aus, in denen die Dinge nicht so reibungslos ablaufen, wie Sie es möchten. Gehen Sie die Verpflichtung ein, zumindest den Verhaltensstil der anderen Person zu verstehen. Unternehmen Sie ein paar Schritte, um Ihr Verhalten anzupassen und die Beziehung zu verbessern. So können Sie es machen:

1 Identifizieren Sie den Verhaltensstil von anderen Personen und verwenden Sie dazu den **Wie Sie den Verhaltensstil von einer anderen Person identifizieren**-Abschnitt. Sie können über jeden Stil im **Überblick der vier grundlegenden DISC-Stile** lesen. Der Abschnitt zu **Was ist Verhaltensanpassung?** gibt Ihnen einen tieferen Einblick darüber, was Anpassung ist und was nicht, und warum dies für alle ihre zwischenmenschlichen Beziehungen wichtig ist.

2 Sobald Sie Ihren Stil und Ihre Vorlieben für Direktheit und/oder Offenheit kennen, können Sie den **Wie Sie Ihre Direktheit und Offenheit modifizieren**-Abschnitt um diese Bereiche anpassen, wenn Sie mit einer Person eine Beziehung aufbauen. Sie werden über den Unterschied staunen.

3 Um eine Anspannung, die in der Beziehung bestehen kann, besser zu verstehen, können Sie sich den Abschnitt **Spannungsverhältnis zwischen den Stilen** und das **Spannungsverhältnis zwischen den Stilen, Arbeitsblatt** anschauen. Sich bewusst zu werden, was die Unterschiede in Vorliebe und Priorität sind und sich dementsprechend anzupassen, kann in spannungsgeladenen Beziehungen viel ausmachen.

4 Und der letzte Abschnitt **Wie man die verschiedenen Verhaltensregeln adaptiert** gibt Ihnen Anregungen, wie Sie mit den vier grundlegenden Stilen umgehen.



Übersicht der vier grundlegenden DISC-Stile

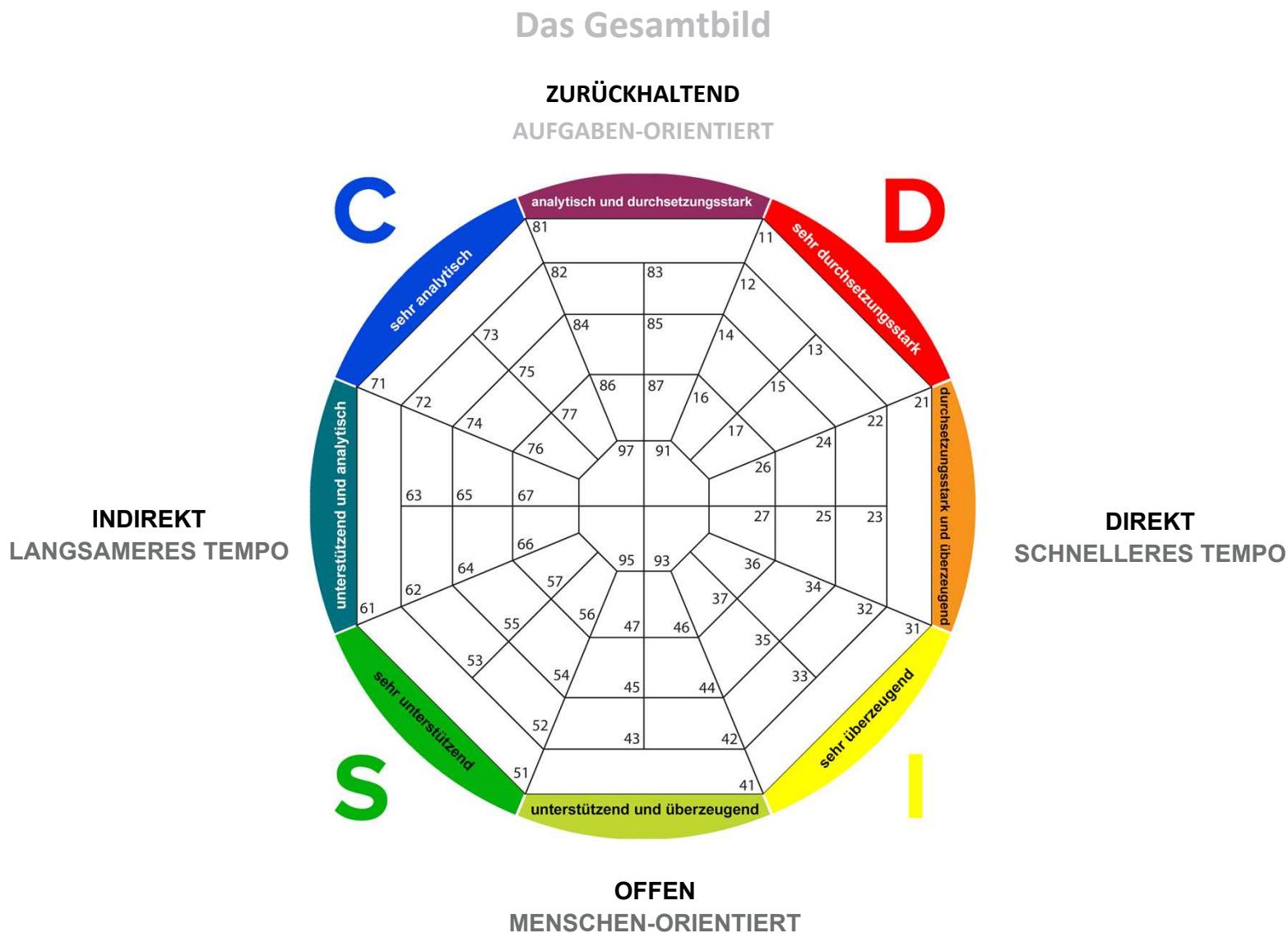
Die untenstehende Tabelle hilft Ihnen, einige Charakteristika der vier verschiedenen grundlegenden DISC-Stile zu verstehen, so dass Sie besser und effektiver mit jedem Stil umgehen können. Obwohl ein Verhaltensstil nur ein Teil der Persönlichkeit ist, ist es sehr hilfreich, das Verhalten einer Person in ihrem jeweiligen Umfeld zu beschreiben.

	AUSGEPRÄGTER DOMINANTER STIL	AUSGEPRÄGTER INITIATIVER/BEEINFLUSSENDER STIL	AUSGEPRÄGTER STETIGER STIL	AUSGEPRÄGTER GEWISSENHAFTER STIL
TEMPO	Schnell/Eindeutig	Schnell/Spontan	Langsamer/Entspannt	Langsamer/Systematisch
PRIORITÄT	Ziel	Menschen	Beziehung	Aufgabe
SUCHT	Unabhängigkeit, Kontrolle	Teilnahme, Interaktion, Applaus	Stabilität, Akzeptanz	Genauigkeit, Präzision
STÄRKE	Problemlöser, Führung, Wegweisend	Ermutiger, überzeugend, motivierend, unterhaltend	Unterstützer, guter Zuhörer, Teamarbeiter	Organisator, Planung, Systematisierung
ENTWICKLUNGSBEREICHE	Ungeduldig, unsensibel zu anderen, schlechter Zuhörer	Unaufmerksam bei Details, kurze Aufmerksamkeitsspanne	Sensibel, langsamer bei Aktionen, nimmt kaum umfassende Perspektive ein	Perfektionist, kritisch, wenig empfänglich für andere Ideen
ÄNGSTE	Ausnutzung durch andere	Verlust von sozialer Anerkennung	Plötzliche Veränderungen, Instabilität	Fehlverhalten, persönliche Kritik Ihrer Arbeit
IRRITATIONEN	Ineffizienz, Unentschlossenheit	Routine, Komplexität	Geringe Sensibilität, Ungeduld	Unordnung, Verwirrung
KANN UNTER STRESS FOLGENDES WERDEN	Herrisch, kritisch	Sarkastisch, oberflächlich	Gehorsam, unentschlossen	Verschlossen, eigensinnig
BEKOMMT SICHERHEIT DURCH	Kontrolle, Führung	Anerkennung anderer	Freundschaft, Kooperation	Vorbereitung, Gründlichkeit
MISST PERSÖNLICHEN WERT DURCH	Auswirkungen oder Ergebnisse, Nachweise	Anerkennung, Applaus, Komplimente	Kompatibilität mit anderen, Grad der Einbeziehung	Genauigkeit, Sorgfalt, Qualität der Ergebnisse
AM ARBEITSPLATZ	Effizient, beschäftigt, strukturiert	Interagierend, beschäftigt, persönlich	Freundlich, funktionell, persönlich	Formal, funktionell, strukturiert
PERSÖNLICHE GRENZEN	Zu direkt und intensiv	Zu unorganisiert und nicht traditionell	Zu unentschlossen und indirekt	Zu detailliert und unpersönlich

Wie man den Verhaltensstil einer anderen Person identifiziert

Wie identifizieren Sie schnell und möglichst genau jeden der vier Verhaltensstile, um Anpassung zu trainieren? Sie machen dies, indem Sie sich auf zwei Bereiche des Verhaltens konzentrieren— **DIREKTHEIT** und **OFFENHEIT**. Um also die Stile von anderen Menschen schnell zu identifizieren, stellen Sie die Fragen auf der folgenden Seite.

Wenn Sie beide Achsen kombinieren, erhalten Sie vier verschiedene Verhaltensstile. Personen, die verhalten und direkt auftreten, zeigen einen dominanten Stil; direktes und offenes Verhalten sind Anzeichen eines beeinflussenden Stils; offenes und indirektes Verhalten deuten auf Stetigkeit hin; und indirektes und zurückhaltendes Verhalten ist die Kombination eines gewissenhaften Stils.



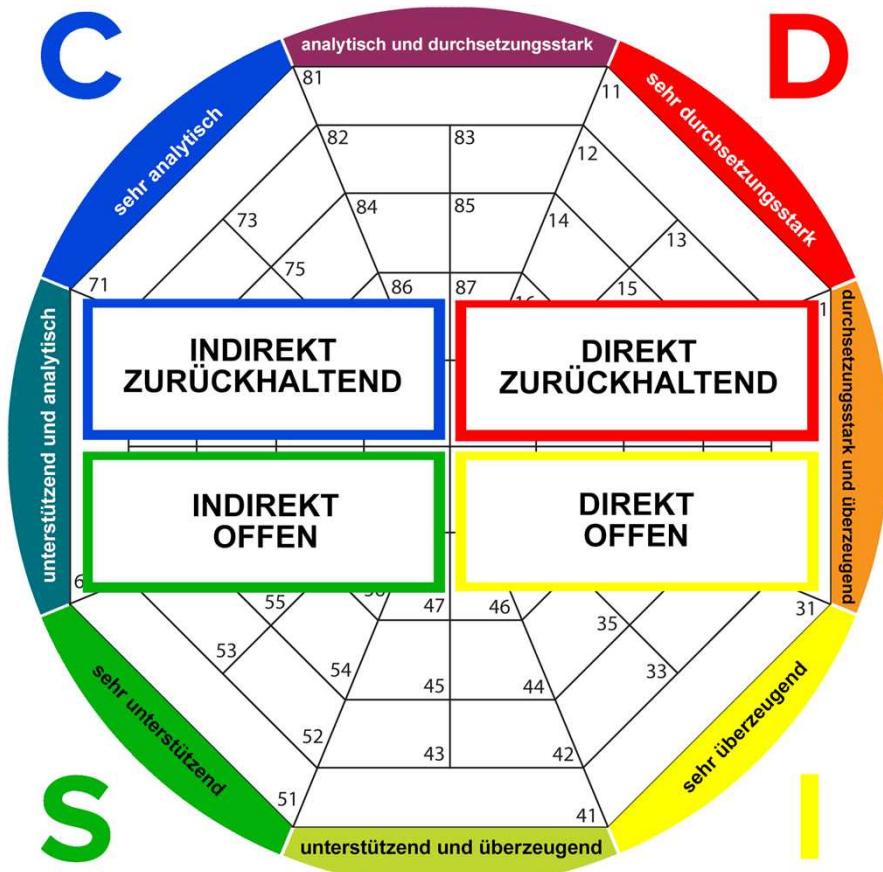
Verhaltensstile anderer Personen erkennen - 2 aufschlussreiche Fragen:

1. Sind Sie in Ihrer Kommunikation eher DIREKT oder INDIREKT?

(*Direktheit ist der 1. Indikator eines Stils. Ordnen Sie direktes Verhalten auf der rechten Seite der Grafik ein, indirektes auf der linken Seite.*)

2. Sind Sie in Ihrer Kommunikation eher VERHALTEN oder OFFEN?

(*Offenheit ist der 2. Indikator eines Stils. Ordnen Sie offenes Verhalten in der unteren Hälfte der Grafik ein, zurückhaltendes Verhalten in der oberen Hälfte.*)



Wenn wir beides, die natürliche Neigung **DIREKT** oder **INDIREKT** mit der natürlichen Neigung **ZURÜCKHALTEND** oder **OFFEN** kombinieren, bildet dies die Grundlage für die vier verschiedenen Verhaltensstile:

D = Personen, die sich typischerweise **direkt & zurückhaltend verhalten, zeigen einen dominanten Stil.**

I = Personen, die sich typischerweise **direkt & offen verhalten, zeigen einen initiativen, beeinflussenden Stil.**

S = Personen, die sich typischerweise **indirekt & offen verhalten, zeigen einen stetigen Stil.**

C = Personen, die sich typischerweise **indirekt & zurückhaltend verhalten, zeigen einen gewissenhaften Stil.**

Die Verhaltensintensität von Direktheit oder Indirektheit, von Offenheit und Zurückhaltung, wird durch die Platzierung im Quadranten der Grafik angezeigt. Platzierungen in den Ecken der Grafik bedeuten eine **HOHE INTENSITÄT**, Platzierungen nahe der Mitte der Grafik reflektieren eine **MODERATERE INTENSITÄT** beider Verhaltensmerkmale.

Was ist Anpassungsfähigkeit im Verhalten?

Mit Anpassungsfähigkeit sind hier Ihre Bereitschaft und Fähigkeit gemeint, Ihre Herangehensweise an eine Situation oder eine zwischenmenschliche Beziehung zu einer gegebenen Zeit anzupassen. Es ist etwas, dass Sie eher bei sich anwenden (für Ihre Muster, Verhalten und Gewohnheiten) als bei anderen.

Kein Stil ist anpassbarer als der andere. Sie können darüber entscheiden, bestimmte Techniken zur Anpassungsfähigkeit einzusetzen. Sie können auch wählen, ob Sie sich überhaupt auf eine Person einstellen wollen oder nicht. Sie können wählen, sich einer Person heute mehr und morgen weniger anzupassen. Anpassung betrifft die Art, wie Sie Ihr eigenes Verhalten gestalten.

Sie üben Anpassung jedes Mal, wenn Sie bei Personen mit einem C- oder S-Stil langsamer werden; oder wenn Sie sich bei Personen mit einem D- oder I-Stil etwas schneller bewegen. Anpassung geschieht, wenn Personen mit dem D- oder C-Stil sich die Zeit nehmen, eine Beziehung zu Personen mit dem S- oder I-Stil aufzubauen; oder wenn Personen mit dem I- oder S-Stil sich auf Fakten konzentrieren, wenn sie mit Personen des D- oder C-Stils direkt auf den Punkt kommen. Anpassung bedeutet, dass Sie Ihr eigenes Verhalten anpassen, damit sich andere Menschen mit Ihnen und der Situation besser fühlen.

Anpassung bedeutet nicht "Imitierung" des Stils einer anderen Person. Es bedeutet lediglich, Offenheit, Direktheit, Tempo und Priorität auf die Präferenzen der anderen Person einzustellen, während man seine eigene Identität bewahrt.

Anpassung ist wichtig für alle erfolgreichen Beziehungen. Menschen adoptieren oft einen Stil in ihrem beruflichen Leben und verhalten sich dann anders als in ihrem gesellschaftlichen oder persönlichen Leben. Bei der Arbeit sind wir anpassungsfähiger gegenüber Menschen, die wir nicht so gut kennen. Zuhause sind wir weniger anpassungsfähig, da wir die Menschen besser kennen.

Anpassung in seiner extremen Ausprägung könnte Sie wie Wischi-Waschi oder doppelgesichtig erscheinen lassen. Eine Person, die eine hohe Anpassung in allen Situationen beibehält, kann Stress und Ineffizienz nicht vermeiden. Stressgefahr besteht ebenfalls bei Verhalten in einem „fremden“ Stil. Normalerweise ist dies temporär und kann es wert sein, wenn Sie damit eine bessere Beziehung zu anderen aufbauen. Auf der anderen Seite würde keine Anpassung jemanden als steif und kompromisslos erscheinen lassen, da er/sie darauf besteht, sich entsprechend dem eigenen Tempo und der eigenen Priorität zu verhalten.

Effektiv anpassungsfähige Menschen treffen die Bedürfnisse anderer und ihre eigenen. Durch Übung erreichen sie einen Ausgleich: Strategisch gestalten sie ihre Anpassungsfähigkeit, indem sie erkennen, wann ein kleiner Kompromiss angemessen ist oder wann die Situation es erfordert, sich komplett dem Verhalten der anderen Person anzupassen. Anpassungsfähige Menschen wissen, wie man eine Beziehung so gestaltet, dass jeder gewinnt. Sie sind taktvoll, vernünftig, verständnisvoll und urteilen nicht.

Ihr Anpassungslevel beeinflusst, wie andere ihre Beziehung mit Ihnen beurteilen. Erhöhen Sie Ihr Anpassungslevel, so steigen Vertrauen und Ihre Glaubwürdigkeit; reduzieren Sie Ihr Anpassungslevel, so sinken Vertrauen und Glaubwürdigkeit. Anpassung erlaubt Ihnen, konstruktiv mit schwierigen Menschen zu reden und hilft Ihnen, konfliktgeladene Momente zu vermeiden oder gar nicht erst entstehen zu lassen. Mit Anpassung können Sie andere Menschen so behandeln, wie diese behandelt werden möchten.

Wie Sie Ihre Direktheit und Offenheit anpassen

In manchen zwischenmenschlichen Situationen können Sie nur die Direktheit oder die Offenheit einer anderen Person identifizieren, aber nicht beides. In diesen Situationen müssen Sie wissen, wie man Anpassung übt. Lassen Sie uns anschauen, was Sie machen können um IHR Level von Direktheit oder Offenheit so zu regeln, dass Sie sich jedem der vier Stile besser anpassen.

DIREKTHEIT

STEIGERN

- Sprechen Sie, bewegen Sie sich und fällen Sie Entscheidungen schneller
- Initiiieren Sie Unterhaltungen und Entscheidungen
- Geben Sie Empfehlungen
- Verwenden Sie direkte Aussagen anstatt Geplänkel
- Sprechen Sie mit einer festen, selbstbewussten Stimme
- Fordern Sie heraus und lehnen Sie, falls angebracht, auch mal etwas ab
- Gehen Sie Konflikte offen an
- Suchen Sie mehr Augenkontakt

REDUZIEREN

- Sprechen Sie, bewegen Sie sich und fällen Sie Entscheidungen langsamer
- Fragen Sie nach der Meinung anderer und erkennen Sie sie an
- Teilen Sie Entscheidungen
- Seien Sie sanfter
- Unterbrechen Sie nicht
- Legen Sie beim Reden Pausen für die anderen ein
- Versuchen Sie nicht, zu kritisieren oder penetrant zu sein
- Versuchen Sie nicht zu kategorisch zu sein, wenn Sie etwas ablehnen

OFFENHEIT

STEIGERN

- Teilen Sie Gefühle; zeigen Sie mehr Emotionen
- Gehen Sie auf Gefühle anderer ein, wenn diese welche äußern
- Machen Sie persönliche Komplimente
- Nehmen Sie sich Zeit, um eine Beziehung zu entwickeln
- Verwenden Sie eine freundliche Sprache
- Kommunizieren Sie mehr; machen Sie sich lockerer und stehen Sie mehr zusammen
- Seien Sie bereit, von der Agenda mal abzuschweifen

REDUZIEREN

- Gehen Sie eine Aufgabe direkt an
- Achten Sie auf eine logische, direkte Herangehensweise
- Halten Sie sich an die Agenda
- Verschwenden Sie nicht die Zeit der anderen Person
- Vermeiden Sie physischen Kontakt
- Spielen Sie Ihren Enthusiasmus herunter
- Achten Sie auf eine geschäftsmäßige Sprache

Spannung zwischen den Stilen

Potentielle Spannungen/Trennungen	Grafisch dargestellte Beispiele
<p>Doppelte Spannungen: Geduld gegen Dringlichkeit UND Menschen gegen Aufgabe</p> <p>Muster 1: Das hohe S präferiert Geduld & langsames Tempo mit einem Hauptfokus auf Menschen anstelle auf Ergebnisse. Das kann mit dem Dringlichkeitssinn und einem Fokus auf Aufgaben und Ergebnisse eines hohen D in Konflikt geraten.</p>	 <p>Hoch S + Hoch D</p>  <p>Hoch C + Hoch I</p>
<p>Doppelte Spannungen: Geduld gegen Dringlichkeit UND Menschen gegen Aufgabe</p> <p>Muster 2: Das Fehlen von Dringlichkeit beim hohen C mit einem gleichzeitigen Hauptfokus auf Aufgaben/Ergebnisse kann mit der Dringlichkeit eines hohen I und dessen Hauptfokus auf Menschen in Konflikt geraten.</p>	
<p>Geduld gegen Dringlichkeit:</p> <p>Die angeborene Geduld des hohen S kann mit der Dringlichkeit des hohen I in Konflikt geraten.</p> <p>Geduld gegen Dringlichkeit:</p> <p>Der Fokus des hohen C auf Geduld, um Genauigkeit sicherzustellen und Fehler zu vermeiden, kann mit dem Fokus des hohen D auf Ergebnisse, JETZT Lösungen und sofortige Aktion in Konflikt geraten.</p>	 <p>Hoch S + Hoch I</p>  <p>Hoch C + Hoch D</p>

Spannung zwischen den Stilen, Fortsetzung

Potentielle Spannungen/Trennungen	Grafisch dargestellte Beispiele
<p>Menschen gegen Aufgaben:</p> <p>Der Fokus des hohen D auf Ergebnisse, Aufgaben und Aktion kann mit dem Fokus des hohen I in Konflikt geraten, der Wert auf den Umgang mit anderen Menschen und deren Gefühle legt.</p>	 <p>Hoch D + Hoch I</p>
<p>Menschen gegen Aufgaben:</p> <p>Der Fokus des hohen C auf Daten, Analyse, Genauigkeit und Präzision kann mit dem Fokus des hohen S auf andere Menschen, Teamwork, persönliche Beziehungen und ein Gefühl von 'Familie' in Konflikt geraten.</p>	 <p>Hoch C + Hoch S</p>

Spannung zwischen den Stilen

ARBEITSBLATT

Auch wenn Sie eine Person sehr schätzen, ja gar anhimmeln, kann es zu Spannungen in den Beziehungen kommen, wenn ihre Verhaltensstile unterschiedlich sind. Wenn dies also mit dem Verhalten zusammenhängt, könnte das Anwenden **DER PLATINUM REGEL®** helfen: Behandeln Sie andere so, wie **DIESE** behandelt werden möchten. Füllen Sie das untenstehende kurze Arbeitsblatt aus, um Einblicke zu bekommen, wie Sie eine Beziehung verbessern können. Wenn Sie es sich zutrauen, können Sie mit der Person, zu der Sie Ihre Beziehung verbessern wollen, über den Abbau oder die Vermeidung von Spannungen sprechen.

Zuerst gehen Sie zum Abschnitt **Wie man den Stil einer anderen Person identifiziert** und bestimmen deren Verhaltensstil. Dann schauen Sie sich das **Spannungsmodell** an, um Ihre eigene Geschwindigkeit und Prioritäten zu identifizieren. Als Nächstes schauen Sie sich an, welche Vorlieben anders sind als Ihre und notieren Ihre Strategie, wie Sie Ihr Verhalten anpassen. Wenn Ihrer beider Präferenzen die gleichen sind, legen Sie einfach fest, wo die Bedürfnisse der anderen über Ihre eigenen gestellt werden. Geben und Nehmen bedeutet, einen langen Weg zu gehen.

MEIN VERHALTEN

STIL: z.B. C

TEMPO: Langsameres Tempo

PRIORITÄT: Ziel/Aufgaben-Orientiert

Beziehung

MUSTER

Name: Max Mustermann

Stil: Hohes I

Tempo: Schnelleres Tempo

Priorität: Menschen-Orientiert

Unterschied: Tempo und Priorität

Strategie: Persönlicher, aufgeschlossener und schneller in meinem Verhalten zu Max sein

BEZIEHUNG 1

Name: _____

Stil: _____

Tempo: _____

Priorität: _____

Unterschied: _____

Strategie: _____

BEZIEHUNG 2

Name: _____

Stil: _____

Tempo: _____

Priorität: _____

Unterschied: _____

Strategie: _____



Wie man sich dem **DOMINANTEN** Stil anpasst

Menschen mit dem D-Stil sind zeitkritisch; also verschwenden Sie nicht Ihre Zeit. Seien Sie organisiert und kommen Sie auf den Punkt. Geben Sie Ihnen relevante Informationen und Optionen, die sie zum Erfolg führen können. Geben Sie ihnen eine schriftliche Zusammenfassung auf einer Seite mit den wesentlichen Details, die sie in ihrer Freizeit lesen können.

Menschen mit dem dominanten Stil sind ziel-orientiert, also wirken Sie ein auf deren Sinn für Leistung. Streicheln Sie ihr Ego, indem Sie ihre Ideen unterstützen und ihre Macht und Ansehen anerkennen. Lassen Sie den D-Stil den Ton angeben. Wenn Sie widersprechen, argumentieren Sie mit Fakten, nicht mit Gefühlen. In Gruppen erlauben Sie ihnen, das Wort zu führen, da sie nicht der Typ sind, sich einfach hinten anzustellen.

Seien Sie mit Menschen des dominanten Stils grundsätzlich effizient und kompetent!

BEI DER ARBEIT, HELFEN SIE MENSCHEN MIT DEM D-STIL...

- Risiken realistischer einzuschätzen
- mehr zu überlegen und Vorsicht walten zu lassen, bevor sie Entscheidungen treffen
- sachdienlich Regeln, Vorschriften und Erwartungen zu folgen
- die Beiträge anderer anzuerkennen
- anderen die Gründe für eine Entscheidung zu erklären
- mehr Achtung für Emotionen zu entwickeln und darauf respektvoll zu reagieren

BEIM VERKAUFEN UND BEIM SERVICE

- Seien Sie vorbereitet, organisiert, und handeln Sie schnell, um immer auf den Punkt zu kommen
- Begegnen Sie Menschen mit dem D-Stil professionell und geschäftsbezogen
- Kennen Sie ihre Ziele, was sie erreichen möchten, was sie antreibt, und was sie gerne ändern würden
- Schlagen Sie Lösungen mit klar definierten Ergebnissen vor, die sich speziell auf deren Ziele auswirken
- Kommen Sie auf den Punkt
- Bieten Sie Optionen, und lassen Sie sie möglichst die Entscheidungen treffen

IN GESELLIGEN SITUATIONEN

- Lassen Sie sie wissen, dass Sie nicht ihre Zeit verschwenden möchten
- Vermitteln Sie Offenheit und Akzeptanz
- Hören Sie sich ihre Vorschläge an
- Schenken Sie ihnen Ihre Zeit und volle Aufmerksamkeit
- Würdigen Sie ihre Leistungen und sprechen Sie ihnen Ihre Anerkennung aus

Wie man sich dem INITIATIVEN/BEEINFLUSSENDEN Stil anpasst

Menschen mit dem I-Stil streben nach persönlicher Anerkennung. Unterstützen Sie ihre Ideen, Ziele, Meinungen und Träume. Setzen Sie sich nicht mit ihren Luftschlössern auseinander; freuen Sie sich mit ihnen. Menschen mit dem I-Stil sind gesellig, also seien Sie bereit, mit Ihnen zu scherzen. Eine starke Präsenz, stimulierende und unterhaltende Konversationen, Witze und Lebendigkeit werden sie gewinnen. Sie sind menschenorientiert, also geben Sie ihnen Zeit zum persönlichen Austausch. Vermeiden Sie, sich gleich gemeinsam in Aufgaben zu stürzen.

Zeigen Sie sich gegenüber Personen mit dem I-Stil grundsätzlich als interessanter Mensch.

BEI DER ARBEIT, HELFEN SIE MENSCHEN MIT DEM I-STIL ...

- zu priorisieren und zu organisieren
- Aufgaben zu Ende zu führen
- Menschen und Aufgaben objektiver zu sehen
- nicht zu viele Ratschläge zu geben und auch nicht zu häufig Ratschläge einzuholen
- Dinge schriftlich festzuhalten

BEIM VERKAUFEN UND BEIM SERVICE

- Zeigen Sie, dass Sie Interesse an ihnen haben, lassen Sie sie reden und akzeptieren Sie ihren Enthusiasmus
- Seien Sie bei Initiativen freundlich und informell und seien Sie offen für Themen, die sie interessieren
- Unterstützen Sie ihre Träume und Ziele
- Veranschaulichen Sie ihre Ideen durch Geschichten und sprechen Sie Emotionen an, die sie auf ihre Ziele und Interessen übertragen können
- Fassen Sie Details verständlich zusammen und bringen Sie diese in Ziele und Einzelschritte ein, die miteinander vereinbart werden können
- Geben Sie Anreize für schnellere Entscheidungen
- Geben Sie Referenzen ab

IN GESELLIGEN SITUATIONEN

- Gehen Sie positiv und warmherzig an die Dinge heran
- Hören Sie gut zu, wenn sie von ihren persönlichen Gefühlen und Erfahrungen erzählen
- Antworten Sie offen und zeigen Sie Sympathie
- Vermeiden Sie negative oder chaotische, problembehaftete Diskussionen
- Machen Sie Vorschläge, die sie gut dastehen lassen
- Fassen Sie nicht zu detailliert nach und verlangen Sie keine langfristig bindenden Verpflichtungen
- Schenken Sie ihnen Aufmerksamkeit, Zeit und Präsenz

Wie man sich dem **STETIGEN/BESTÄNDIGEN** Stil anpasst

Menschen mit dem S-Stil sind beziehungsorientiert, sie mögen Wohlfühl-Beziehungen, also gehen Sie die Dinge langsam an. Gewinnen Sie das Vertrauen anderer, haben Sie Verständnis für ihre Gefühle und zeigen Sie ehrliches Interesse. Achten Sie auch beim Reden auf Gefühle, weniger auf Fakten. Menschen mit dem S-Stil möchten niemanden verärgern. Sie möchten sicher gehen, dass Sie sie und ihre Entscheidungen mögen. Geben Sie ihnen Zeit, Meinungen von Kollegen einzuholen. Drängen Sie Menschen mit dem S-Stil nicht in eine Ecke. Es ist viel effektiver, ein Huhn mit Wärme aus einem Ei zu bekommen, anstatt die Schale des Eis mit einem Hammer zu brechen. Seien Sie mit Menschen des S-Stils ehrlich und kommen sie grundsätzlich nie bedrohlich rüber!

BEI DER ARBEIT, HELFEN SIE MENSCHEN MIT DEM I-STIL ...

- kurze Wege zu nutzen und unnötige Schritte zu vermeiden
- ihre positive Entwicklung aufzuzeigen
- zu vermeiden, Dinge immer gleich zu machen
- anzuerkennen, dass es mehr als eine Herangehensweise an Aufgaben gibt
- offener für Risiken und Änderungen zu sein
- sich wirklich geschätzt zu fühlen
- lauter zu sprechen und ihre Gedanken und Gefühle zu äußern
- ihre Neigung zu verändern, automatisch das zu tun, was andere sagen
- dass sie Lob und Anerkennung erhalten, sobald dies angebracht ist

BEIM VERKAUFEN UND BEIM SERVICE

- Lernen Sie sie persönlicher kennen und verhalten Sie sich nicht aufdringlich oder gar bedrohlich, sondern freundlich, aber auch professionell
- Bauen Sie Vertrauen, Freundschaft und Glaubwürdigkeit langsam auf
- Bitten Sie sie, ihre emotionalen Bedürfnisse, ihre Aufgaben und geschäftlichen Erwartungen zu identifizieren
- Beziehen Sie sie mit ein und erläutern Sie, wie etwas sie selbst und ihre Beziehungen mit anderen beeinflusst
- Vermeiden Sie, sie zu hetzen. Geben Sie ihnen persönlichen Rückhalt, wenn angepracht
- Kommunizieren Sie regelmäßig mit ihnen

IN GESELLIGEN SITUATIONEN

- Achten Sie auf eine langsamere, beständige Herangehensweise
- Vermeiden Sie Diskussionen, die Konfliktstoff bergen könnten
- Antworten Sie sensibel
- Machen Sie spezifische, glaubhafte Komplimente und bleiben Sie dabei authentisch
- Geben Sie ihnen die Chance, Dinge zu Ende zu führen
- Zeigen Sie ihnen Schritt-für-Schritt, wie etwas geht
- Schaffen Sie eine angenehme Atmosphäre und geben Sie sich optimistisch
- Vermitteln Sie ihnen Stabilität und wenig Veränderung

Wie man sich dem **GEWISSENHAFTEN** Stil anpasst

Menschen mit dem C-Stil sind Zeit-sensitiv, respektieren Sie also ihren Zeitplan. Sie benötigen Details, also geben Sie ihnen Daten. Sie sind Aufgaben-orientiert, also erwarten Sie nicht, gleich mit ihnen befreundet zu sein, bevor Sie mit ihnen arbeiten. Eine freundschaftliche Beziehung kann sich später entwickeln, aber anders als beim initiativen/einflussreichen Stil ist dies keine Voraussetzung. Zeigen Sie Menschen mit dem gewissenhaften Stil Verständnis für ihre organisierte, nachdenkliche Art, Probleme zu lösen. Gehen Sie mit ihnen systematisch und logisch um, und seien Sie gut vorbereitet! Geben Sie ihnen Zeit, Entscheidungen zu treffen und unabhängig zu arbeiten. Erlauben Sie ihnen, detailverliebt zu sein. Erwarten Sie in Arbeitsgruppen nicht, dass Menschen mit dem C-Stil das Gespräch an sich reissen oder freimütig Beiträge liefern, aber vertrauen Sie darauf, dass sie Nachforschungen anstellen, über Zahlen sitzen und die Detailarbeit für die Gruppe machen. Legen Sie gegebenenfalls genaue Termine fest und achten Sie auf deren Einhaltung. Menschen mit dem C-Stil möchten gerne für Ihre analytische Arbeit gelobt werden, also erkennen Sie ihre Beiträge an. Seien Sie gründlich, gut vorbereitet, detailorientiert, geschäftsmäßig und geduldig mit Menschen des C-Stils.

BEI DER ARBEIT, HELFEN SIE MENSCHEN MIT DEM I-STIL ...

- ihr Wissen und ihre Expertise mit anderen zu teilen
- sich gegenüber Menschen, denen sie eigentlich gern aus dem Weg gehen, mehr zu behaupten
- realistische Termine und Rahmenbedingungen festzulegen
- andere weniger ernst und kritisch zu betrachten
- ihre Leben besser zwischen Aufgaben und Zwischenmenschlichem auszubalancieren
- an der Bearbeitung ihrer Aufgaben dranzubleiben und weniger Aufwand mit dem Kontrollieren zu betreiben
- ihre hohen Erwartungen auf die echten Prioritäten zu konzentrieren, nicht auf alles

BEIM VERKAUFEN UND BEIM SERVICE

- Bereiten Sie sich gut vor, sodass Sie schnell so viele Fragen wie möglich beantworten können
- Begrüßen Sie sie herzlich, aber machen Sie sich schnell an die Aufgabe; möglichst kein „Small Talk“
- Verbessern Sie sich darin, sachlich und logisch zu argumentieren
- Stellen Sie klar ausgerichtete Fragen, die in ein geordnetes Schema passen
- Dokumentieren Sie wie und warum etwas funktioniert
- Geben Sie Ihnen Zeit zum Denken; vermeiden Sie, sie in eine hastige Entscheidung zu drängen
- Gehen Sie auf Vorteile UND Nachteile ein; geben Sie viele Hintergrundinformationen
- Halten Sie ein, was Sie versprechen

IN GESELLIGEN SITUATIONEN

- Gehen Sie möglichst logisch vor
- Hören Sie sich Ihre Sorgen, Argumente und Vorschläge an
- Antworten Sie formal und freundlich
- Negative Diskussionen sind OK, solange sie nicht persönlich werden
- Erkennen Sie an, wie sie denken
- Zeigen Sie, wie erfreut Sie über ihre Ansätze sind
- Fragen Sie nach ihren Meinungen, erbitten Sie Vorschläge
- Überzeugen Sie durch Taten, nicht durch Worte

Also was jetzt?

Dieser Bericht beinhaltet viele Informationen über Ihren Stil und über jeden der vier primären Verhaltensstile. Sie haben die vier verschiedenen Stile kennengelernt und können jetzt Verhaltensmuster besser einschätzen und verstehen.

Sie finden eine ganze Reihe von Vorschlägen in jedem der vier Abschnitte des Berichts, um Ihr Wissen anzuwenden. Beginnen Sie nun mit der Umsetzung, machen Sie Ihre Übungen, besonders in den für Sie wichtigsten Bereichen. Legen Sie den Bericht nicht einfach beiseite. Sie haben jetzt die Möglichkeit, wertvolle Kenntnisse zu nutzen, um im Gespräch mit anderen den Beziehungsaufbau und Ihre Kommunikation zu verbessern. Darin liegt ein großer Wert, den Sie nicht unterschätzen sollten und den Sie nicht mit einmaligem Lesen heben können.

Haben Sie auch Freude daran, Ihr Verhalten ein klein wenig zu verändern. Sie werden über die Ergebnisse vermutlich positiv überrascht sein. **Denken Sie an die Platinum Regel**®: "Behandeln Sie andere so, wie **sie, die anderen**, behandelt werden möchten." Sie werden mehr Erfolg in Ihren Beziehungen haben!

Haftungsausschluß

Es bestehen keinerlei Zusicherungen, Garantien oder Gewährleistungen bezüglich der online DISC-Berichte und -Bewertungen. Die Verantwortung im Umgang mit den Berichten liegt bei Ihnen. Alessandra & Associates, Inc., Assessment Business Center, Platinum Rule Group, LLC und Dr. Tony Alessandra (DIE GRUPPE) haften weder für 1. die Nutzung und Anwendung der DISC-Bewertungen, noch 2. für deren Eignung, Richtigkeit, Interpretation oder Nützlichkeit, noch 3. für die Ergebnisse oder Schlußfolgerungen, die von der Nutzung der DISC-Bewertungen abgeleitet werden.

Sie verzichten auf Ansprüche oder Forderungen gegen DIE GRUPPE. Sie halten DIE GRUPPE schadlos gegen jegliche Ansprüche, Haftungen, Nachfragen oder Klagen von Dritten.

Die obige Verzichtserklärung gilt für alle Ansprüche, Rückgriffsrechte, Haftungen, Anfragen oder Klagen auf persönliche Verletzung, Sachschaden oder jegliche anderen Schäden, die direkt oder indirekt mit der DISC-Bewertung in Verbindung gebracht werden.

Zu keiner Zeit kann DIE GRUPPE für entgangene Gewinne oder nachfolgende Schäden haftend gemacht werden, auch nicht für Klagen eines Dritten gegen Sie, auch dann nicht, wenn einer oder mehrere von DER GRUPPE über die Möglichkeit solcher Schäden informiert wurde.

