

Extended DISC Einzeldarstellung

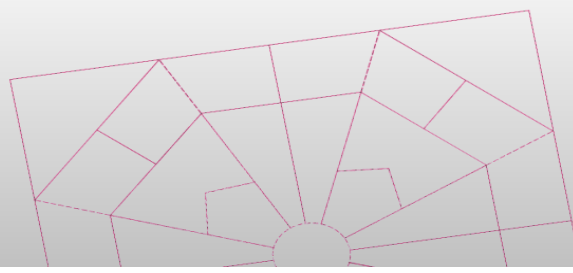
Sample, Sam

Organisation:

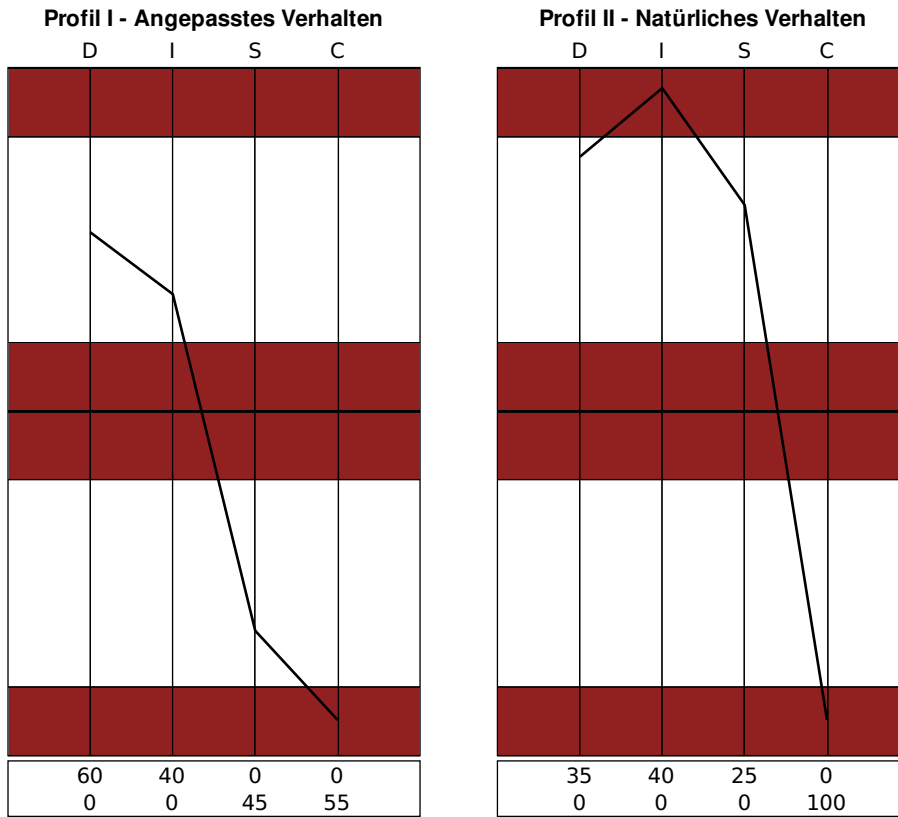
FinxS

Datum:

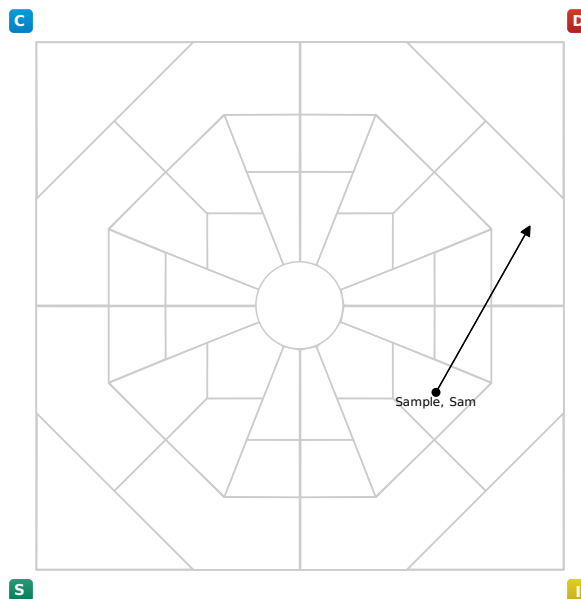
02.07.20xx

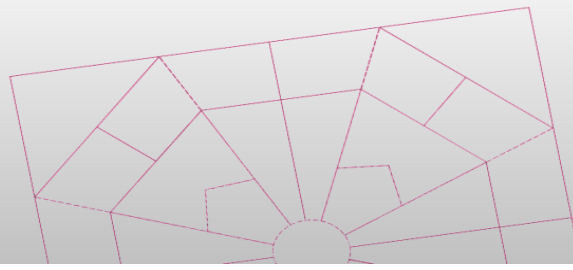


Extended DISC Profile

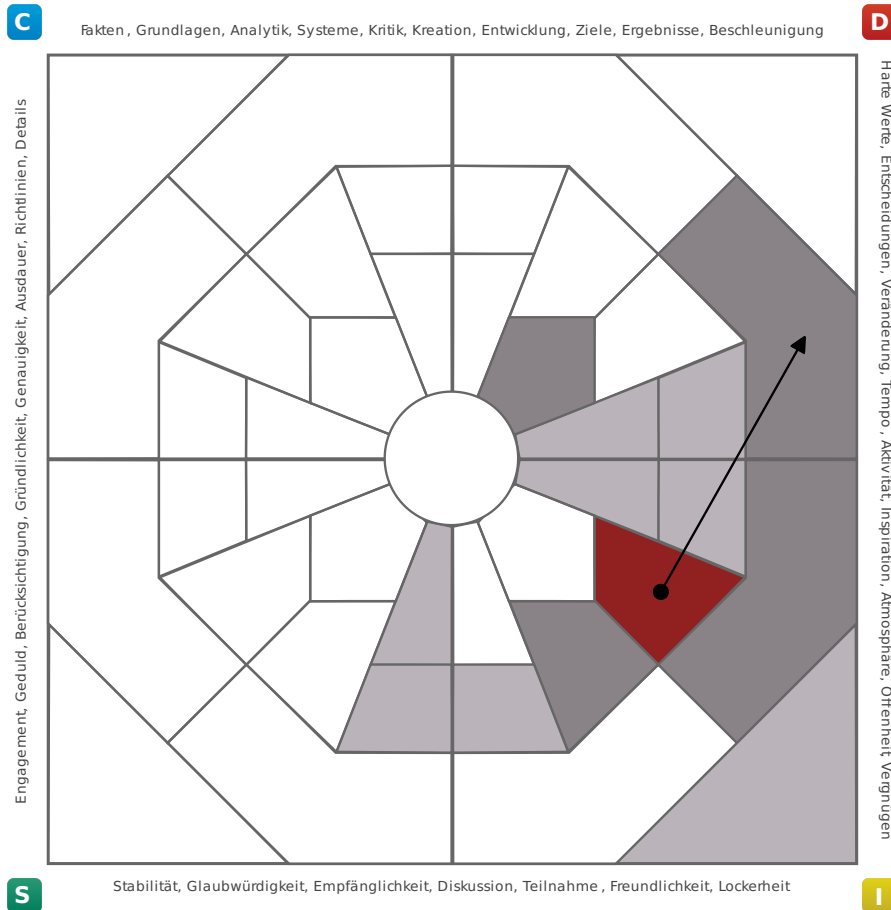


Extended DISC Diamant





Flexibilitätszonen

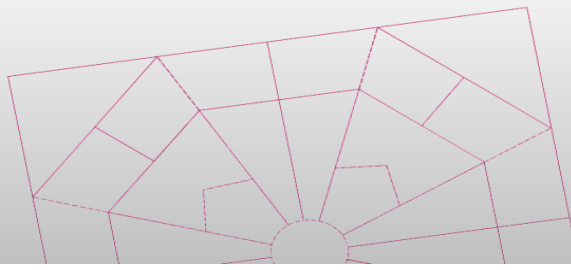


Natürlicher Verhaltensbereich = Profil II

Natürliche Entfaltungsbereiche = Zonen, die kaum Energieaufwand benötigen

Leicht entwickelbare Verhaltensbereiche = Zonen, die einen geringen Energieaufwand benötigen

Potenzialbereiche = weiß markierte Zonen, die einen hohen Energieaufwand benötigen



Beschreibung des Verhaltenstyps

Diese Seite ist eine Beschreibung, wie dieser Verhaltenstyp typischerweise von anderen gesehen wird. Lesen Sie den Text in dieser Art und nutzen Sie den Text, um ein Gesamtbild zu entwickeln. Bei der Übertragung einzelner Sätze auf die reale Person ist es wichtig zu beachten, dass jede Person sich bewusst anpassen kann. Während der Text das typische Verhalten eines solchen Verhaltenstyps beschreibt, kann die reale Person ihre Reaktionen und Handlungen anpassen oder schon angepasst haben. Damit sind schon neue Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und angelegt.

Attribute

Sozial, freundlich, kontaktfreudig, gründlich, organisiert, zielorientiert, ehrgeizig, unabhängig, emotional fest, sympathisch, einfach zugänglich, Menschen orientiert.

Motivatoren

Ihn reizen soziale menschliche Beziehungen, gute menschliche Beziehungen, Akzeptanz innerhalb des Teams und Zusammenarbeit. Eigentlich ist er keine Person, die für andere arbeiten könnte, doch mag er es ein gutes Umfeld zu erschaffen und erfreut sich daran, die Menschen in eine gute Stimmung zu versetzen. Er mag Unabhängigkeit innerhalb einer organisierten Firma. Außerdem benötigt er ein bestimmtes Maß von Freiheit.

Herausforderungen und Vermeidungstendenzen

Dieser Personentyp mag keine strikten Instruktionen oder Beschränkungen, die seine Arbeit einengen oder langweilig machen. Er mag weder eine übertriebene pedantische Einstellung noch Besserwisser. Er hat Schwierigkeiten mit Menschen in Kontakt zu kommen, die keinen Spaß verstehen oder sich an der Gesellschaft anderer nicht erfreuen können.

Der ideale Vorgesetzte

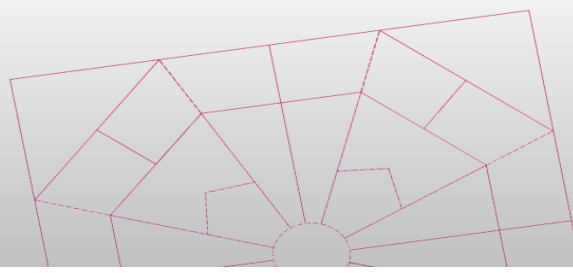
Sein Vorgesetzter sollte zweckmäßig stoppen beziehungsweise vorwärts gehen können. Der Vorgesetzte muss zuzuhören können, über andere Sachen als das Geschäft reden zu können und man muss ihn einfach ansprechen können. Von Zeit zu Zeit, speziell wenn neue Aufgaben begonnen werden und wenn andere Möglichkeiten auftauchen, muss der Vorgesetzte ihm Kraft geben.

Kommunikationsstil

Diese Person wird als freundlich und menschenorientiert, doch auch als entschlossen und zielbewusst erlebt. Er ist in der Lage, Menschen zu ermutigen und zu inspirieren, die Interessen des Teams zu berücksichtigen und sein Team zum Ziel zu führen. Er wirkt als Zuhörer aufnahmefähiger, als er wohl ist.

Entscheidungsverhalten

Zweifellos kann er in seinem Bereich gut und bedacht entscheiden. In neuen Angelegenheiten dürfte er die Fakten oberflächlich analysieren und in gewissem Maße seiner Intuition vertrauen. Es kann vorkommen, dass er sich durch die Einbeziehung seiner Emotionen selbst täuscht.



Motivatoren

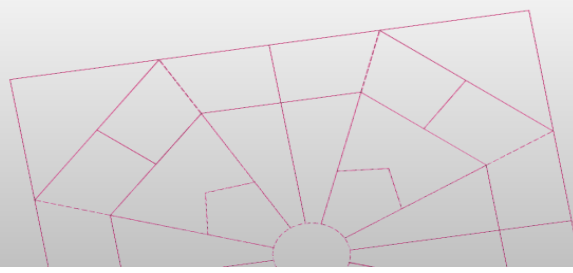
Sie haben sich beim Beantworten des Fragebogens einem von 160 Verhaltenstypen zugeordnet. Hier finden Sie nun die 12 Motivatoren, welche für den Verhaltenstyp zutreffen, dem Sie sich zugeordnet haben. Da Sie in Ihrem Leben schon viele Erfahrungen gemacht und daraus auch gelernt haben, stellen wir nicht den Anspruch, dass alle Motivatoren gleich stark auf Sie zutreffen.

- Gute und lebendige "Freunde"
- Positive und anregende Atmosphäre
- Freiheit darüber, wie er sich um Verantwortungen kümmern soll
- Menschen, die mühelos mithineingezogen werden können
- Offenes Kommunikationsklima
- Freiheit von detaillierten Aufgaben
- Möglichkeit, mitzukommen
- Freie Diskussion
- Hochfliegende Ideen und Veränderungen, um mit diesen arbeiten zu können
- Seine eigene Meinung gehört haben
- Neue Möglichkeiten
- Positive Art, für Dinge zu werben

Faktoren, die die Motivation reduzieren

Dies sind Faktoren, die dem Verhaltenstyp eher unangenehm sind. Diese Faktoren im Arbeitsumfeld haben wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die individuelle Motivation.

- Trockenes und langweiliges Umfeld
- Lästige Routinen
- Trennung von Menschen
- Fortschrittliche Möglichkeiten sind untersagt
- Detaillierte Instruktionen
- An Popularität einzubüßen
- Das eigene Team bricht auseinander
- Kälte und Härte
- Beschränkungen
- An Fakten orientiertes Denken
- An einer Stelle hängen zu bleiben
- Schlechter Teamgeist



Stärken

In diesem Abschnitt geht es um die Stärken. Auch hier sind die 12 Faktoren aufgeführt, welche für den Verhaltenstyp zutreffen, dem Sie sich bei der Beantwortung des Fragebogens zugeordnet haben. Daher werden nicht alle Aussagen eine gleich starke Rolle für sie spielen.

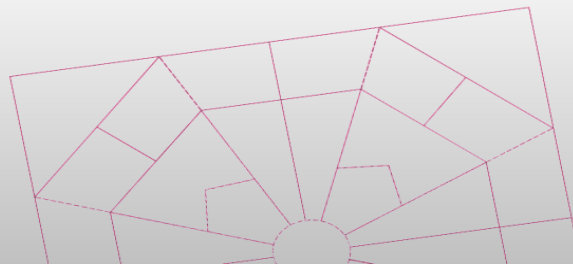
Stärken

- Konkurriert auf eine menschenorientierte Art und Weise
- Kann die Motivation bei Menschen aufrechterhalten
- Verändert Dinge, ohne Menschen dabei zu übergehen
- Bemerkt Gefühle
- Kann Ideen erzeugen
- Hat bei der Wahrnehmung von Dingen eine größere Perspektive
- Kann anderen seine Vorstellungen verkaufen
- Wagt es, ohne Instruktionen zu arbeiten
- Ist ermunternd und positiv
- Geduldig
- Tut, was für das Team am Besten ist
- Mag Menschen

Reaktionen bei hohem Druck

- Macht ungenaue Schätzungen
- Handelt oberflächlich
- Gestattet, dass Emotionen ihn beeinflussen
- Versucht zu sehr zu gefallen
- Benimmt sich nicht direkt
- Zeigt nicht immer seine wahre Meinung
- Braucht Popularität
- Verbringt zu viel Zeit mit Menschen
- Begeht durch Ungenauigkeit Fehler
- Denkt zu sehr über sich selbst nach
- Begeistert sich, ohne die dafür passende Analyse zu machen
- Will seine Freunde zu jedem Preis behalten

Auf diese Verhaltensweisen sollte der Verhaltenstyp seine Aufmerksamkeit lenken. Falls er enthusiastisch wird oder unter hohen Druck gerät, dürften diese Faktoren eine Rolle spielen.



Arbeitsthemen und Verhaltensweisen

Jede natürliche Kompetenz wird auf einer Skala von -5 bis 5 abgebildet.

Kompetenzen im positiven Bereich gehen der Person leichter von der Hand und haben einen motivierenden Effekt. Aufgaben dieser Art steigern oft auch das Engagement und die Zufriedenheit im Beruf.

Kompetenzen im negativen Bereich gehen der Person weniger leicht von der Hand und haben einen eher demotivierenden Effekt. Aufgaben dieser Art können das Engagement und die Zufriedenheit im Beruf absinken lassen.

Administration

An Projekten teilnehmen, die Genauigkeit erfordern: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Andere einarbeiten und anleiten: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Sich wiederholende Aufgaben, die Kontakt mit Menschen beinhalten: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Sich wiederholende Aufgaben, die Genauigkeit erfordern: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Sich wiederholende Aufgaben, die Konzentration und Genauigkeit benötigen: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Eine Aufgabe geduldig zu Ende bringen: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Initiative zeigen: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Präzises Befolgen von Instruktionen: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Exaktes Befolgen von Regeln und Instruktionen: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Kommunikation

Anregend und motivierend andere Menschen beeinflussen: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 **3** 4 5

Bedachtam und vorsichtig kommunizieren: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Detailliert und logisch kommunizieren: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Direkte und zielorientierte Kommunikation: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

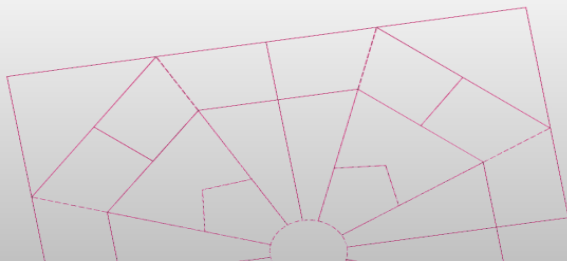
Empathisch, positiv und verständnisvoll: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Ermutigende, beteiligende, einbeziehende Kommunikation: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Faktenbasiert, zielorientiert und direkt: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

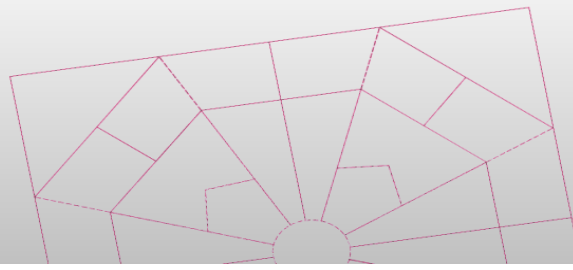
Positiv, lebhaft und anregend kommunizieren: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Zielorientiert motivieren und beeinflussen: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5



Datenmanagement

- Daten aus vielen Quellen sammeln, analysieren und wirksam nutzen, um das Umfeld zu verstehen: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5
- Daten mit Zielen verbinden und herausfinden, was als nächstes getan werden muss: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5
- Daten sammeln um neue Ideen voran zu bringen: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Daten sammeln, um anderen Ideen zu verkaufen: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5
- Detailliertes Feedback zur Verbesserung der eigenen Leistung entgegen nehmen können: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Detailorientiert und gründlich sein: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5
- Durch Sachkunde und Systematik motivieren: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5
- Ein Schritt zurück von Fakten und Details um das Gesamtbild zu verstehen: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Eine Alternativenauswahl vor einer Entscheidung bewerten und analysieren: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Eine positive Atmosphäre aufrecht erhalten auch wenn es um Faktenkonzentration geht: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5
- Festgelegte Prozesse für das Datenmanagement befolgen: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Informationen schnell beschaffen und verwenden: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**
- Komplexe Themen zugänglicher machen: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Komplizierte Sachverhalte analysieren und untersuchen: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5
- Konzentration auf einen festgelegten, systematischen Prozess für die Datensammlung: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5
- Konzentration auf Fakten: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Konzentration auf Fakten während der schrittweisen Annäherung an ein Ziel: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5
- Langfristige Planung von Details: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Menschen vor der vollständigen Datenverarbeitung dazu anregen an ein Konzept zu glauben: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**
- Starke Betonung der Detailbehandlung und dazugehörige Verbesserungswege finden: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5
- Vermeiden von Fehlern bei Details: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

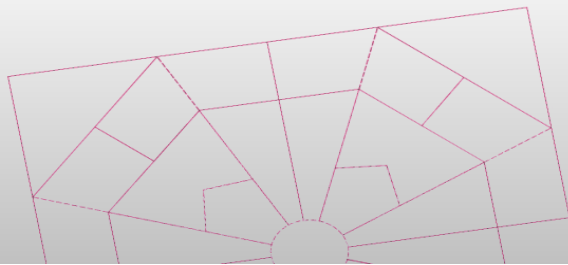


Entscheidungsverhalten

- Bedachte Entscheidungen basierend auf detaillierten Analysen treffen: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5
- Bedachte Entscheidungen basierend auf Sicherheit treffen: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5
- Schnelle Entscheidungen basierend auf Zielen treffen: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 **3** 4 5
- Spontane Entscheidungen intuitiv treffen: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5
- Robuster Entscheider: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Logische Entscheidungen durch die Verbindung zu Vergangenheit und Zukunft treffen: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5
- Vor einer Entscheidung die Bedürfnisse der Menschen anhören: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Motivation durch

- Braucht: Das Gefühl von Sicherheit und Stetigkeit: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5
- Braucht: Freiheit, andere zu beeinflussen: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**
- Braucht: Klar definierte Aufgaben und Stetigkeit: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5
- Braucht: Klare Ziele und Freiheitsgrade: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5
- Braucht: Unterstützung bei Entscheidungen: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5
- Braucht: Viel positive Ermutigung: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5



Bevorzugte Teamrollen

Teamrolle in Profil I (angepasstes Verhalten)

Visionär

Teamrolle in Profil II (natürliches Verhalten)

Visionär

Der Visionär bleibt nicht zaudernd und grübelnd auf einem Fleck stehen, sondern vertraut dem eigenen Instinkt und der eigenen Spontaneität. Der Visionär mag Abwechslung und ist gerne Teil verschiedener Gruppen, stellt sich unterschiedlichen Situationen und übernimmt verschiedene Rollen. Die Teammitglieder erleben den Visionär als offen und kontaktfreudig, aber auch als etwas oberflächlich und mit sich selbst beschäftigt. Aus Sicht des Visionärs verhält es sich folgendermaßen: energiegeladene und tatkräftig, sich nicht die Zeit nehmend, inne zu halten und über die Bedenken anderer nachzudenken, selbst wenn der Visionär es wollte. Der Visionär stellt gerne die eigene Meinung dar und versucht, andere zu überzeugen und auf die eigene Seite zu bringen, ohne jedoch allzu geduldig zuhören zu können. Auf eine bestimmte Art will der Visionär aus der Gruppe herausragen; es mißfällt dem Visionär, eine durchschnittliche Rolle in einer durchschnittlichen Organisation zu bekleiden. Es fällt dem Visionär schwer, sich auf eine Sache zu konzentrieren, da der Visionär ein viel besserer Ideengeber und Initiator von Dingen ist, als eine Sache zu Ende zu bringen.

- Möglichkeit, die Aufmerksamkeit der Menschen zu erhalten
- Weg, um die Gruppe zu motivieren
- Möglichkeit, langweilige Routinen wegzudelegieren

Aktivitäten im Team

- Gibt dem Gespräch Schwung
- Führt neue Gedanken ein
- Beendet Zögern

- Will schnelle Entscheidungen treffen
- Bringt entscheidende Ideen ein
- Analysiert nicht alle Alternativen

Aktivitäten als Motivator

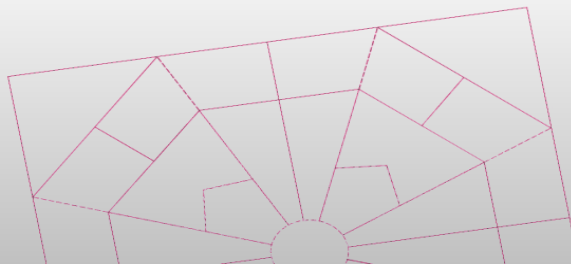
Aktivitäten als Leistungserbringer

Vorteil des Teams

- Team kann erneuert werden - bleibt nicht stecken
- Teamatmosphäre bleibt offen
- Bezieht Menschen mit ein

Findet leicht einen gemeinsamen Rhythmus mit - sich nahestehende Rollen:

Reformer, Stimulator



Findet schwierig einen gemeinsamen Rhythmus mit - sich ergänzende Rollen:

Umsetzer, Garant, Spezialist