



In diesem Bericht sind die Aussagen zusammengestellt, die aufgrund Ihrer Antworten im Fragebogen mit großer Wahrscheinlichkeit auf Sie zutreffen.

Er dient als Leitfaden für das Auswertungsgespräch mit Ihrem Berater.

Bei weitgehender Stimmigkeit der Aussagen lassen sich Strategien ableiten für:
die eigene Visions- bzw. Zielverfolgung; die Anpassung des eigenen Verhaltensmusters;
die Identifizierung der fern liegenden Verhaltensbereiche, die situativ besonderer

Aufmerksamkeit bedürfen. Grundlage von Extended DISC ist die von C.G. Jung 1921 entwickelte, von W.M. Marston 1928 weiterentwickelte Typologie, die seit dieser Zeit eine große Rolle spielt.

Diese Analyse wurde von Extended DISC International entwickelt und ist Copyright-geschützt.

Inhaber des Benutzungsrechts: Extended DISC

Extended DISC Persönliche Analyse

Extended DISC Profil

Name

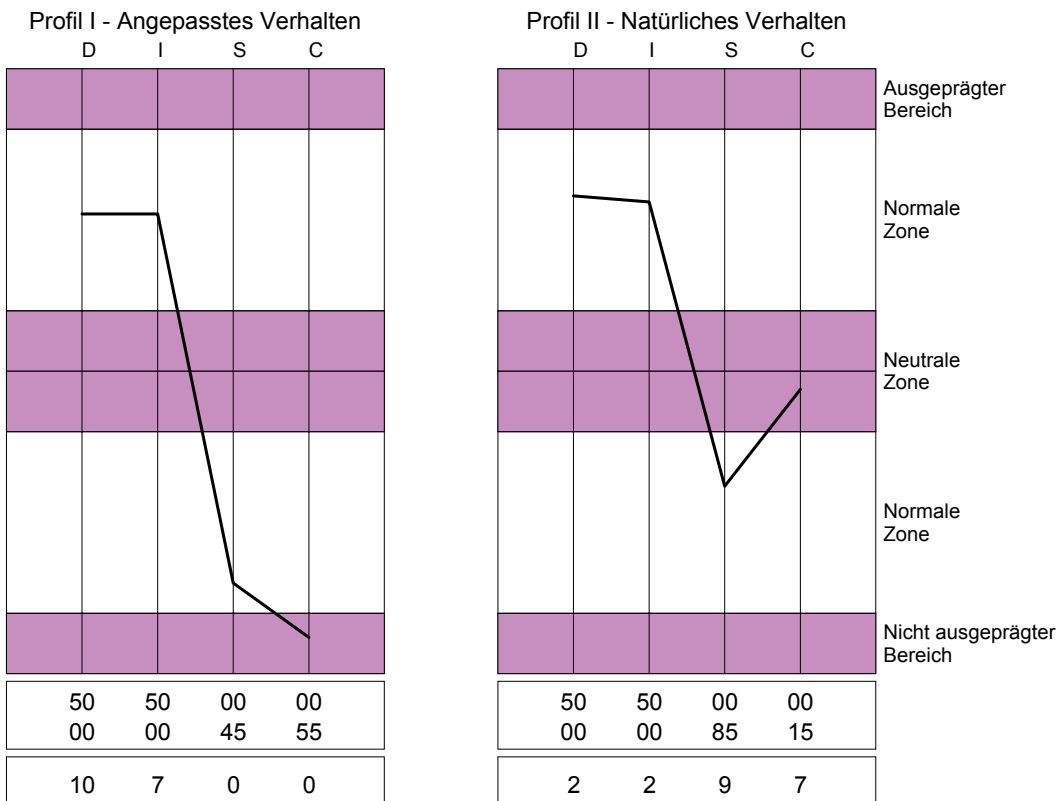
Mustermann Klaus

Organisation

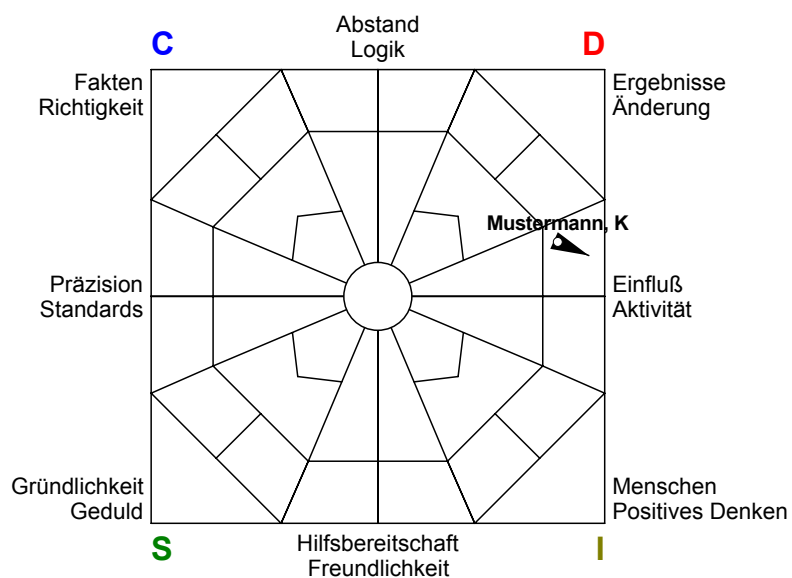
AG

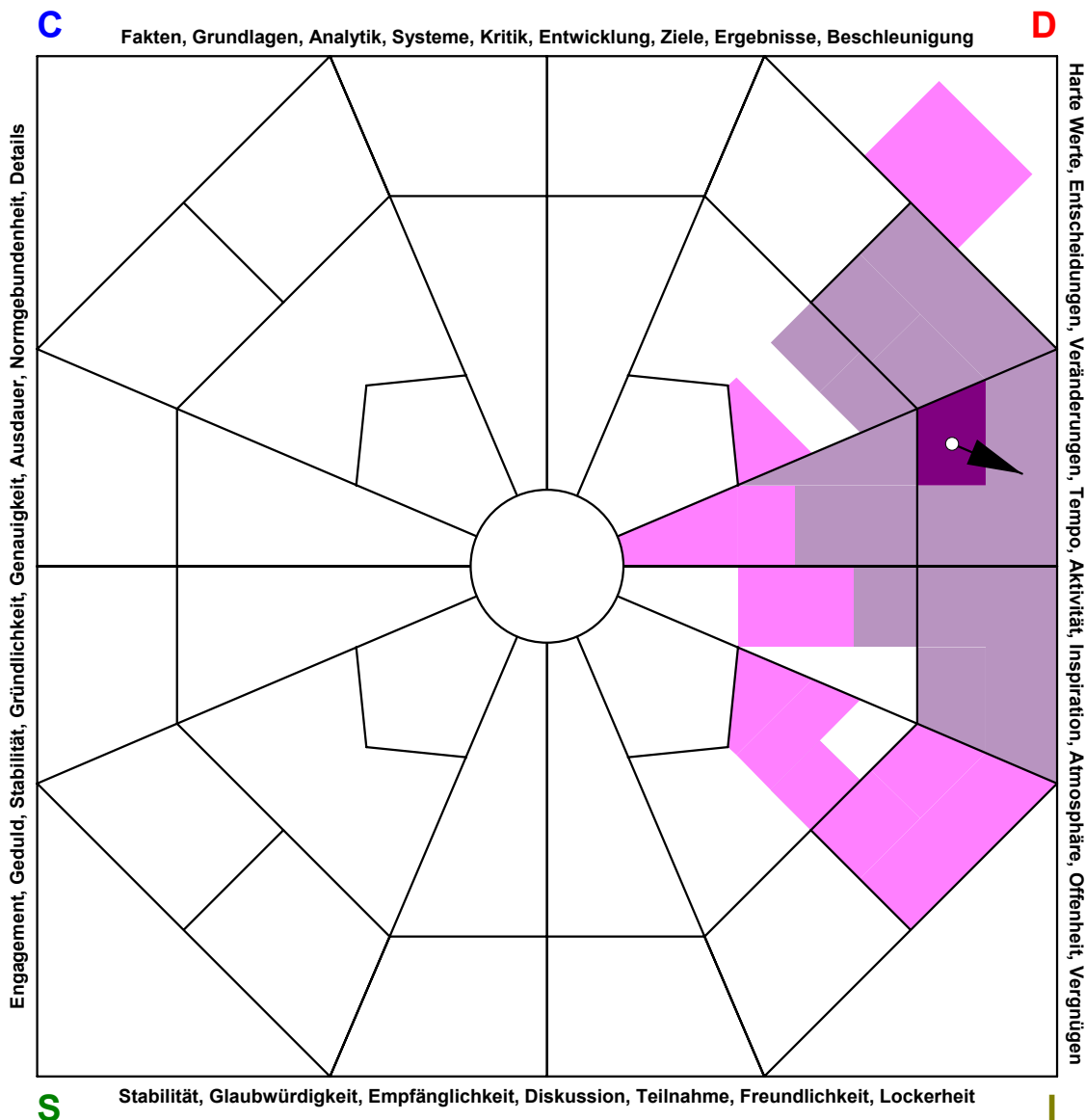
Datum

19.03.2005




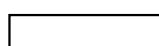


Extended DISC Diamant





Flexibilitätszonen:

-  Natürlicher Verhaltensbereich = Profil II
-  Natürliche Entfaltungsbereiche = Zonen, die kaum Energieaufwand benötigen
-  Leicht entwickelbare Verhaltensbereiche = Zonen, die einen geringen Energieaufwand benötigen
-  Potenzialbereiche = Zonen, die einen hohen Energieaufwand benötigen

Motivatoren

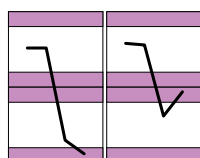
Faktoren, die den Personentyp motivieren. Die Person reagiert wahrscheinlich positiv auf ein Ansteigen dieser Faktoren im Arbeitsumfeld.

- Erneuerung, Erzeugung von Ideen
- Möglichkeit, Erfolg zu erreichen und zu haben
- Freiheit von Beschränkungen und Routinen
- Inspiration und die Möglichkeit, Menschen zu beeinflussen
- Durch Menschen Ergebnisse erreichen
- Unterschiedliche und vielfältige Situationen
- Bewegung, Veränderungen
- Neue Menschen treffen
- Möglichkeit, schnell zu reagieren
- Möglichkeit, allein zu entscheiden
- Möglichkeit, neue Gebiete angehen zu können
- Über die eigenen Angelegenheiten entscheiden zu können

Faktoren, die die Motivation reduzieren

Faktoren, die dem Personentyp eher unangenehm sind. Ein Ansteigen dieser Faktoren im Arbeitsumfeld hat wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die individuelle Motivation.

- Beiseite gestellt werden
- Detaillierte Instruktionen
- Öffentliches Scheitern
- Schwäche zu zeigen
- Position verlieren
- Langweilige und nicht anregende Menschen
- Verzögerer
- Routinepflichten
- Warten, Anstehen
- Einengungen, Beschränkungen
- Als Letzter in der Reihe zu stehen
- Langsamere Menschen



Stärken

Typische natürliche Stärken dieses Personentyps.

- Sorgt für Arbeitsmotivation auf hohem Niveau
- Motiviert durch Unabhängigkeit und Herausforderung
- Ist klar und anregend
- Legt die Ziele fest
- Agiert fordernd und verlangend
- Wagt es, Risiken einzugehen
- Findet neue Zugänge
- Akzeptiert Veränderung
- Besitzt die Hartnäckigkeit, Druck aufrecht zu erhalten
- Setzt hohe Ziele
- Erlaubt nicht, dass die Tätigkeiten zur Routine werden
- Glaubt an das Unmögliche

Reaktionen bei hohem Druck

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

- Arbeitet zu unabhängig
- Überzeugt Menschen auf eine zu aggressive Weise
- Vergisst zuzuhören
- Verwirrt und bringt durcheinander
- Kann sich weder beruhigen noch ausspannen
- Beabsichtigt zu vieles zu verändern
- Macht Veränderungen der Veränderung wegen
- Durch sein ständiges Verändern setzt er die Sicherheit aufs Spiel
- "Erfolg" basiert auf zu hektischen Aktivitäten
- Verändert schnell die Richtung
- Bei der Erprobung neuer Verfahren kommt es zu Fehlern
- Wird ungeduldig, wartet nicht

Diese Seite ist eine Beschreibung, wie dieser Personentyp 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 Personentyps beschreibt, kann die reale Person ihr Verhalten auf bestimmte Dinge anpassen oder schon angepasst haben. Damit sind schon neue Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und angelegt.

Attribute:

Nach außen gerichtet, aktiv, anspornend, unruhig, selbständig, ungeduldig, den Resultaten nachjagend, entschlossen, rege, zielstrebig, konkurrierend, sozial, hat Ausstrahlung

Motivatoren:

Seine Motivation bekommt er durch verschiedene herausfordernde Aufgaben, die er zur Entwicklung seiner beruflichen Fähigkeiten und zum Test seiner Fähigkeiten nutzen kann. Diese Aufgaben müssen mit bestimmten Zielen verknüpft werden, wofür er die Freiheit erhalten muss, diese zu erreichen. Diese Aufgaben müssen auch das Beeinflussen anderer Menschen und die Anweisung ihres Verhaltens beinhalten. Auch Freiheit, Unabhängigkeit, menschliche Kontakte und Wettbewerb können ihn motivieren.

Herausforderungen und Vermeidungstendenzen:

Seine Motivation sinkt, wenn seine Freiheit durch Regeln, Instruktionen und Maßstäbe eingeschränkt wird. Er kann sich hinsetzen und sich auf seine Arbeit konzentrieren, mag es jedoch nicht, lange damit fortzufahren. Er ist kein guter Teamarbeiter - von Natur aus bevorzugt er eher unabhängige Arbeit oder Arbeit an Projekten.

Der ideale Vorgesetzte:

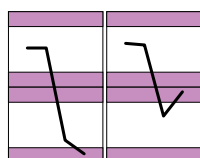
Sein Vorgesetzter sollte einen relativ starken Charakter haben. Der Vorgesetzte darf nicht, weder durch Sanftheit, Unentschiedenheit noch durch Zögerlichkeit, zu schwach erscheinen. Der Vorgesetzte muss den aktuellen Status Quo und die Zielrichtung kennen. Der Vorgesetzte muss ihn wissen lassen, was erwartet wird und eingreifen, falls er in die falsche Richtung geht.

Kommunikationsstil:

Wenn er redet, so erwartet er, dass jeder zuhört. Normalerweise ist er ein freundlicher Gesprächspartner, doch kann er auch fordernd und kraftvoll auftreten. Er kann die Gefühle anderer beeinflussen und ihre Handlungen lenken. Aufgrund dieser Fähigkeiten besteht bei zielorientierten Verkaufs- oder Aufsichtsaktivitäten eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit.

Entscheidungsverhalten:

Er ist ein extrem aktiver, aber nicht sehr entschlossener Entscheider. Er handelt impulsiv und intuitiv und lässt seine Meinung weniger auf einer tiefgehenden Situationsanalyse basieren. Obwohl er nicht immer richtig liegt, dürfte er etwas überraschend Neuartiges präsentieren, in dem er die Situation von außergewöhnlichen Seiten angeht.



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: energiegeladen 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.

Teamarbeit ist (ein/e)

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

Aktivitäten als Entscheider

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

Aktivitäten als Motivator

Erzeugt Teambegeisterung
Motiviert durch Reden
Unterstützt und ermutigt

Aktivitäten als Leistungserbringer

Zielt auf Einfachheit ab
Überlegt nicht lange
Wendet Regeln an

Vorteil des Teams

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

Nahe Teambezugsrollen

Reformer, Stimulator

Entfernte Teambezugsrollen

Umsetzer, Garant, Spezialist