



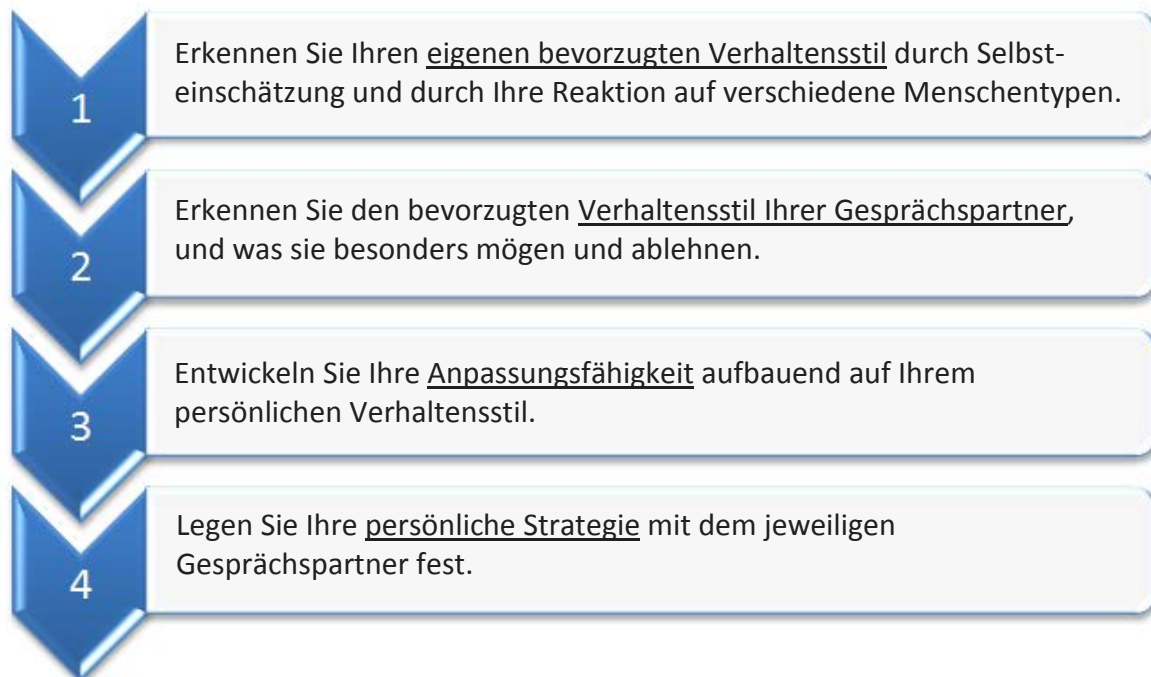
# Das DISG-Modell

## EINLEITUNG

Jeder Mensch ist einzigartig und hat seinen bevorzugten Verhaltensstil im Geschäftsleben. Auch wir selbst fühlen uns am wohlsten wenn wir unseren eigenen Verhaltensstil anwenden können. Dieser wirkt jedoch nicht bei jedem Menschen gleich. Bei manchen entstehen sogar Spannungen und Unwohlsein.

***Anpassungsfähigkeit im Verhalten  
ist keine natürliche sondern eine erlernbare Fähigkeit.***

Diese entwickeln Sie in 4 Schritten:



## DISG - MEIN BEVORZUGTER VERHALTENSTIL

Denken Sie an Ihr alltägliches Arbeitsumfeld und schätzen Sie sich in diesem Umfeld selbst ein. Beim Ausfüllen der beiden Spalten 1 und 2 sollten Sie sich in jeder Wortgruppe für das Wort entscheiden, welches Ihnen „am ehesten“ entspricht (4 Punkte), dann für das, welches Ihnen „am wenigsten“ entspricht (1 Punkt) und dann für die beiden dazwischenliegenden. Geben Sie 3 Punkte für „am zweitbesten“ und 2 Punkte für „am zweitwenigsten“. Tragen Sie die Punkte jeweils in die Kästchen der Spalte 1 und 2 ein. Zählen Sie zum Schluss die Punkte für alle vier Buchstaben zusammen und halten Sie diese Summe als Ergebnis fest (Kontrolle: Gesamtsumme = 100)

begeistert		I	konkurrierend		D
entschlossen		D	ausgleichend		S
gewissenhaft		G	gesellig		I
loyal		S	gründlich		G
reserviert		G	freundlich		I
gewinnend		I	aggressiv		D
gutmütig		S	logisch		G
ruhelos		D	entspannt		S
einsichtig		S	spontan		I
kontaktfreudig		I	entscheidungsfreudig		D
anspruchsvoll		D	beherrscht		G
vorsichtig		G	aufmerksam		S
willensstark		D	inspirierend		I
taktvoll		G	beständig		S
mitfühlend		S	hartnäckig		D
verspielt		I	genau		G
verbindlich		S	direkt		D
systematisch		G	fröhlich		I
gesprächig		I	diplomatisch		G
herausfordernd		D	rücksichtsvoll		S

**D \_\_\_\_\_ Punkte    I \_\_\_\_\_ Punkte    S \_\_\_\_\_ Punkte    G \_\_\_\_\_ Punkte**

Der Buchstabe mit der höchsten Punktzahl repräsentiert Ihr am stärksten ausgeprägtes Verhalten; die Summen der anderen Buchstaben zeigen Ihre Verhaltenstendenzen in den anderen drei DISG-Bereichen.

## DISG – WIE REAGIEREN SIE AUF IHRE GESPRÄCHSPARTNER?

Machen Sie bei den 24 Aussagen maximal 5 mal einen  vor die Begriffe, die *am ehesten* auf Sie zutreffen und maximal 5 mal ein  vor die Begriffe, die *am wenigsten* auf Sie zutreffen.

### D

**Ich mag Menschen die:**

- Gleich zur Sache kommen.
- Direkt sind.
- Schnell Entscheidungen treffen.

**Ich mag Menschen nicht, die:**

- Zu viel reden.
- Mich unterhalten wollen.
- Mir Anweisungen geben.

### I

**Ich mag Menschen die:**

- Zeit zum Reden haben.
- Freundlich sind.
- Kontakt suchen.

**Ich mag Menschen nicht, die:**

- Unhöflich mit mir umgehen.
- Distanziert sind.
- Kühl und zurückhaltend sind.

**Ich mag Menschen, die:**

- Diplomatisch und höflich sind.
- Sinnvolle Dinge tun.
- Ruhig sind und klar denken.

**Ich mag Menschen nicht, die:**

- Wollen, dass ich meine Gefühle offen zeige.
- Darauf bestehen und drängen, dass ich mich gefühlsbeladenen Situationen sofort stelle.
- Von mir halbfertige Arbeiten schnell abgeliefert haben wollen.

**Ich mag Menschen, die:**

- Über Persönliches erzählen, bevor sie zum Geschäftlichen kommen.
- Zeit für eine lockere Atmosphäre haben.
- Sich anhören, wie ich die Dinge sehe.

**Ich mag Menschen nicht, die:**

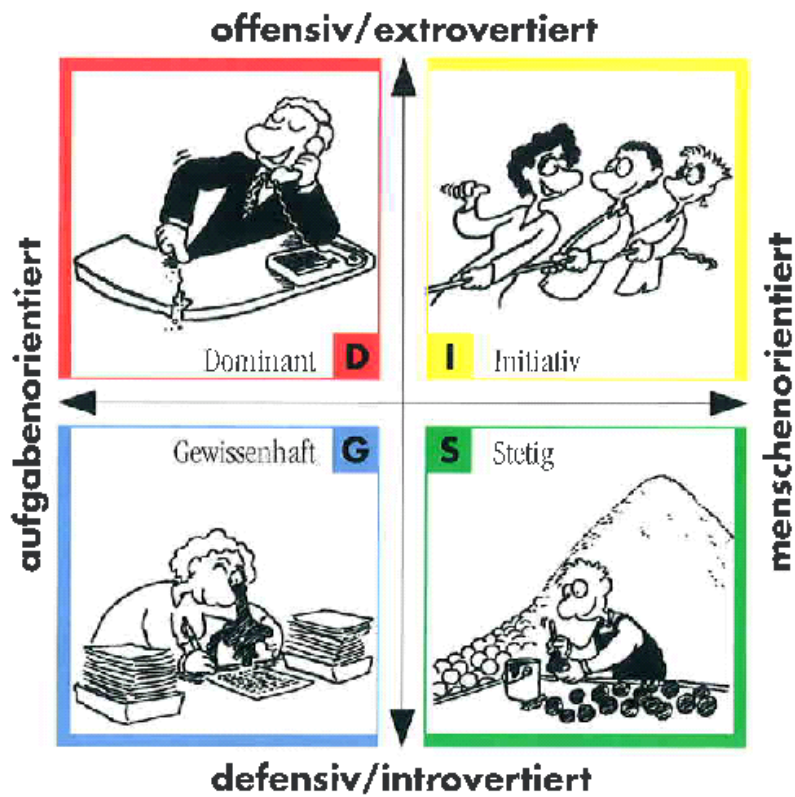
- Mir Veränderung aufzwingen, bevor ich dazu bereit bin.
- Veränderungen durchführen um der Veränderung willen.
- Immer nur Ergebnisse von mir wollen, aber keine Rücksicht auf mich nehmen.

### G

### S

Haben Sie Schwerpunkte Ihres Verhaltens in den Quadranten feststellen können?  
Oder haben Sie in allen vier Quadranten Ihre Haken und Kreuze angebracht?

# DISG-TYPEN IM ÜBERBLICK



<p><b>Dominanter Typ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ selbstbewusst</li> <li>✓ mutig</li> <li>✓ ergebnisorientiert</li> <li>✓ bestimmend</li> <li>✓ wetteifernd</li> <li>✓ durchsetzungsfähig</li> <li>✓ direkt, offen</li> </ul>	<p><b>Initiativer Typ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ beziehungsorientiert</li> <li>✓ beeinflussend</li> <li>✓ begeisternd</li> <li>✓ emotional</li> <li>✓ gesprächig</li> <li>✓ optimistisch</li> <li>✓ spontan</li> </ul>
<p><b>Gewissenhafter Typ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ hohe Maßstäbe</li> <li>✓ detailorientiert</li> <li>✓ genau</li> <li>✓ selbstdiszipliniert</li> <li>✓ vorsichtig</li> <li>✓ analytisch, logisch</li> <li>✓ reserviert</li> </ul>	<p><b>Stetiger Typ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ treu, loyal,</li> <li>✓ teamfähig</li> <li>✓ unterstützend</li> <li>✓ bescheiden</li> <li>✓ bewahrend</li> <li>✓ geduldig</li> <li>✓ zuverlässig</li> </ul>

## D: DOMINANTER TYP



Eine **dominante** Person fühlt sich herausgefordert, wenn Konkurrenz und Widerstände überwunden werden sollen.

Dominante Persönlichkeitstypen zeigen von sich aus Initiative, haben Freude am Wettbewerb und sind im Allgemeinen direkt, positiv und geradeaus-, manchmal auch grob. Sie stehen gern im Mittelpunkt und lieben es, ihr Umfeld zu kontrollieren. Menschen mit hohem **D** reagieren positiv auf schwierige Aufgabenstellungen und große Herausforderungen. Sie verlangen viel - von sich und anderen. Sie haben viel Energie und können eine starke Willenskraft entwickeln, um ihre Ziele zu erreichen oder sie gegenüber anderen durchzusetzen.

### TOP- EIGENSCHAFTEN

- ✓ selbstbewusst
- ✓ mutig
- ✓ ergebnisorientiert
- ✓ bestimmend
- ✓ wetteifernd
- ✓ durchsetzungsfähig
- ✓ entscheidungsfreudig
- ✓ direkt, offen

### MÖGLICHE SCHWÄCHEN

- ✓ unsensibel gegenüber Gefühlen anderer
- ✓ übersieht Risiken und Warnungen
- ✓ stellt zu hohe Ansprüche an andere
- ✓ verursacht Schwierigkeiten in Teams
- ✓ nimmt sich zuviel auf einmal vor
- ✓ vernachlässigt wichtige Details
- ✓ übertreibt die Kontrolle von Personen

### TIPPS ZUR PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG:

- ✓ mehr Geduld aufbringen, zuhören
- ✓ auf Bedürfnisse anderer eingehen
- ✓ Beweggründe ausreichend erläutern

### 1. Tendenzen einer dominanten Person:

- ✓ zielt auf sofortige Ergebnisse
- ✓ veranlasst Dinge, bringt Dinge ins Rollen
- ✓ nimmt Herausforderungen an
- ✓ trifft schnelle Entscheidungen
- ✓ stellt bestehende Zustände in Frage
- ✓ beansprucht Autorität, übernimmt das Kommando
- ✓ verursacht Schwierigkeiten in Team-Prozessen
- ✓ löst Probleme

### 2. Eine dominante Person braucht ein Umfeld, in dem folgendes möglich ist:

- ✓ eine starke und autoritäre Stellung
- ✓ Herausforderung und Ansehen
- ✓ Gelegenheit zu persönlichen Leistungen und Erfolgen
- ✓ Viel Bewegungsfreiheit bei der Arbeit
- ✓ Direkte Antworten, wenig Diskussionen
- ✓ Gelegenheit zu Beförderung und Aufstieg
- ✓ Wenig Kontrolle und Beaufsichtigung
- ✓ Viele neue und abwechslungsreiche Aufgaben

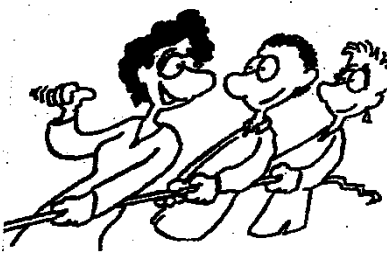
### 3. Eine dominante Person braucht andere, die

- ✓ Das Für und Wider abwägen
- ✓ Risiken abschätzen und berechnen
- ✓ Mit Vorsicht handeln
- ✓ Eine gesicherte Umgebung gestalten
- ✓ Grundlagen erforschen und Details überprüfen
- ✓ Gut überlegte Entscheidungen vorbereiten
- ✓ Die Bedürfnisse anderer wahrnehmen und anerkennen

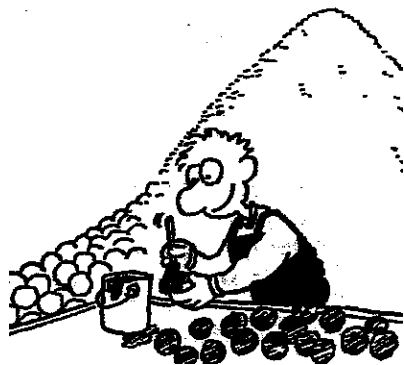
### 4. Um sich besser entfalten zu können, braucht eine dominante Person:

- ✓ Schwierige Aufgaben
- ✓ Die Einsicht, dass andere Menschen im Gesamtprozess wichtig und nötig sind
- ✓ Vorgehensweisen und Techniken, die auf praktischen Erfahrungen beruhen
- ✓ Gelegentlich ein Aufrütteln, um eigene Vorstellungen in Frage zu stellen
- ✓ Die Eingliederung in eine Gruppe
- ✓ Die Bereitschaft, Rechenschaft abzulegen und zu erklären, wie Entschlüsse zustande gekommen sind
- ✓ Klare Abgrenzung des Kompetenzbereiches
- ✓ Eine klare Festlegung des Arbeitstempos, das auch Entspannung zulässt

## I: INITIATIVER TYP

	<p>Eine <b>initiative</b> Person fühlt sich herausgefordert, wenn andere für neue Aktivitäten gewonnen und zusammengebracht werden müssen.</p> <p>Initiative Persönlichkeiten versuchen andere zu Allianzen zusammenzubringen um ihre Ziele zu erreichen. Sie versuchen eher andere zu überzeugen, als sie zu zwingen. Menschen mit hohem „I“ fühlen sich wohl, wenn sie ihre sozialen Kontakte pflegen können; sie tun Dinge nicht gern allein und lieben Aktivitäten in der Gruppe. Sie arbeiten dann effektiv, wenn sie keiner Kontrolle oder Detailarbeit unterworfen sind. Sie handeln im Allgemeinen spontan und sind nur soweit wie nötig diszipliniert. Meist sind sie voller Tatendrang und Energie, neigen aber auch dazu, diese ohne festes Ziel zu verschwenden.</p>
<p><b>TOP- EIGENSCHAFTEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ beziehungsorientiert</li> <li>✓ beeinflussend</li> <li>✓ begeisternd</li> <li>✓ emotional</li> <li>✓ gesprächig</li> <li>✓ optimistisch</li> <li>✓ spontan</li> <li>✓ flexibel</li> </ul> <p><b>MÖGLICHE SCHWÄCHEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ bringt Dinge nicht konsequent zu Ende</li> <li>✓ Subjektivität bei Entscheidungen</li> <li>✓ schätzt Ergebnisse zu optimistisch ein</li> <li>✓ redet zuviel, handelt zu impulsiv</li> <li>✓ versucht, zuviel auf einmal zu tun</li> <li>✓ mag es nicht, allein sein zu müssen</li> <li>✓ hat unbegründete Angst vor Ablehnung</li> </ul> <p><b>TIPPS ZUR PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ andere realistischer einschätzen</li> <li>✓ bei Entscheidungen objektiver sein</li> <li>✓ Prioritäten und feste Termine setzen</li> </ul>	<p><b>1. Tendenzen einer initiativen Person:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ knüpft Kontakte</li> <li>✓ macht einen guten Eindruck</li> <li>✓ drückt sich gut und klar aus</li> <li>✓ schafft eine motivierende Atmosphäre und Umgebung</li> <li>✓ verbreitet Begeisterung</li> <li>✓ unterhält andere</li> <li>✓ will anderen helfen</li> <li>✓ arbeitet gern in der Gruppe</li> </ul> <p><b>2. Eine initiative Person braucht ein Umfeld, in dem folgendes möglich ist:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Beliebtheit</li> <li>✓ Öffentliche Anerkennung der Fähigkeiten</li> <li>✓ Freie Meinungsäußerung</li> <li>✓ Gruppenaktivitäten außerhalb der Arbeit</li> <li>✓ Gleichberechtigte, freundschaftliche Beziehungen</li> <li>✓ Freiheit von Detailarbeit und Kontrolle</li> <li>✓ Gelegenheit, Vorschläge auszusprechen</li> <li>✓ Schulung und Beratung anderer</li> <li>✓ Angenehmes Arbeitsklima</li> </ul> <p><b>3. Eine initiative Person braucht andere, die</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ sich auf <b>eine</b> Aufgabe konzentrieren</li> <li>✓ sich an Fakten orientieren</li> <li>✓ offen und direkt reden</li> <li>✓ Aufrichtigkeit achten</li> <li>✓ systematische Vorgehensweisen entwickeln</li> <li>✓ sich lieber mit Dingen als mit Menschen beschäftigen</li> <li>✓ Aufgaben mit Logik anpacken</li> <li>✓ den Ablauf von Prozessen von Anfang bis Ende persönlich überprüfen</li> </ul> <p><b>4. Um sich besser entfalten zu können, braucht eine initiative Person:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Zeitkontrolle, wenn D oder S unter dem Mittelwert liegen</li> <li>✓ Objektivität im Entscheidungsprozess</li> <li>✓ Mitbestimmung &amp; Gleichberechtigung im Team</li> <li>✓ Realistische leistungsorientierte Einschätzung anderer</li> <li>✓ Prioritäten und feste terminliche Vorgaben bei Projekten</li> <li>✓ ein entschlossenes Auftreten gegenüber anderen, wenn D unter dem Mittelwert liegt</li> </ul>

## S: STETIGER TYP



**Stetige** Personen fühlen sich herausgefordert, wenn sie mit anderen zusammenarbeiten, um Ergebnisse zu erzielen.

Stetige Persönlichkeiten fühlen sich in einer entspannten und freundlichen Atmosphäre wohl, die Sicherheit, klare Vereinbarungen und vorhersehbare Abläufe beinhaltet. Persönlichkeiten mit hohem „S“ sind gute Planer. Sie müssen allerdings immer einen Schritt nach dem anderen angehen, statt den ganzen Prozess im Blick zu haben. Stetige Personen haben Mühe, sich selbst zu promoten oder zu „vermarkten“ und sie vermeiden dies so gut sie können. Im Allgemeinen zeigen Stetige nicht so viel Tatendrang und Energie wie Dominante und Initiative. Sie brauchen ständigen Zuspruch und Anerkennung für geleistete Arbeit. Sie bevorzugen es, in Ruhe arbeiten zu können.

### TOP- EIGENSCHAFTEN

- ✓ treu, loyal,
- ✓ teamfähig
- ✓ unterstützend
- ✓ bescheiden
- ✓ bewahrend
- ✓ geduldig
- ✓ zuverlässig

### MÖGLICHE SCHWÄCHEN

- ✓ wehrt sich gegen Veränderungen
- ✓ unter Druck keine Termintreue
- ✓ ist zu nachsichtig und tolerant
- ✓ unentschlossen & unsicher bei Entscheidungen
- ✓ mangelnde Initiative
- ✓ schiebt Dinge lange vor sich her
- ✓ stellt eigene Wünsche zu sehr zurück
- ✓ zu stark von Beziehungen abhängig
- ✓ kann schwer „Nein“ sagen
- ✓ Harmoniebedürfnis

### TIPPS ZUR PERSÖNLICHEN

#### ENTWICKLUNG:

- ✓ sich Konfrontationen bewusst stellen
- ✓ öfter einmal die Initiative ergreifen
- ✓ schnelle Veränderungen akzeptieren

### 1. Tendenzen einer stetigen Person:

- ✓ hält einmal akzeptierte Arbeitsabläufe ein
- ✓ bleibt gerne an einem Arbeitsplatz
- ✓ ist geduldig
- ✓ entwickelt spezialisiertes Können
- ✓ konzentriert sich auf die Aufgaben
- ✓ ist loyal und zeigt Treue
- ✓ ist ein guter Zuhörer
- ✓ beruhigt aufgeregte Leute

### 2. Eine stetige Person braucht ein Umfeld, in dem folgendes möglich ist:

- ✓ Sicherheit
- ✓ Geordnete und bewährte Abläufe, Begründungen für Veränderungen
- ✓ Minimale Beeinflussung der Privatsphäre durch den Beruf
- ✓ Anerkennung für geleistete Arbeit
- ✓ Begrenztes Aufgabengebiet
- ✓ Echte, ernsthafte Wertschätzung
- ✓ Identifikation mit einer Gruppe und Eingliederung
- ✓ Geregelte Vorgehensweisen

### 3. Eine stetige Person braucht andere, die

- ✓ Schnell auf unerwartete Änderungen reagieren
- ✓ die Herausforderung einer neuen Aufgabe annehmen
- ✓ An mehreren Teilbereichen gleichzeitig arbeiten
- ✓ Auf andere Druck ausüben
- ✓ Auch in ungeordneten, unvorhersehbaren Situationen flexibel arbeiten können
- ✓ Aufgaben an andere delegieren

### 4. Um sich besser entfalten zu können, braucht eine stetige Person:

- ✓ Vorbereitung auf Veränderungen
- ✓ Bestätigung der eigenen Person
- ✓ Information, inwiefern die eigene Leistung zum Gesamterfolg beiträgt
- ✓ Zuverlässige Kollegen mit gleichen Kompetenzen
- ✓ Richtlinien für die Durchführung von Aufgaben
- ✓ Anstöße und Aufmunterung zu Kreativität
- ✓ Vertrauen in die Fähigkeit anderer



## G: GEWISSENHAFTER TYP



Eine **gewissenhafte** Person fühlt sich herausgefordert, wenn bekannte und bewährte Vorgehensweisen zur Erzielung optimaler Qualität eingesetzt werden.

Gewissenhafte Persönlichkeiten bevorzugen Ordnung, Disziplin und eine sachliche Atmosphäre mit der Möglichkeit, Dinge gründlich und in ausreichender Qualität erledigen zu können. Ihre Vorgehensweisen sind genau geplant, präzise und berücksichtigen alle Einzelheiten. Obwohl Menschen mit hohem „G“ gut Strukturen aufbauen können, neigen sie dazu, sehr effizient, aber weniger effektiv zu arbeiten, d.h. sich in Einzelheiten zu verlieren. Oft beschäftigen sie sich zu sehr mit sich selbst oder ihren Aufgaben und engagieren sich in Bereichen, in denen sie nicht ihre optimale Leistung bringen können. Gewissenhafte zeigen weniger Energie und Tatendrang als andere.

### TOP- EIGENSCHAFTEN

- ✓ hohe Maßstäbe
- ✓ detailorientiert
- ✓ genau
- ✓ selbstdiszipliniert
- ✓ vorsichtig
- ✓ analytisch, logisch
- ✓ reserviert

### MÖGLICHE SCHWÄCHEN

- ✓ verstrickt sich in Details
- ✓ nicht loslassen und delegieren können
- ✓ richtet sich genau nach Vorschriften
- ✓ hat Angst persönliche Fehler zu machen
- ✓ zögert neue Dinge auszuprobieren
- ✓ ist empfindsam bei persönlicher Kritik
- ✓ denkt zu vorsichtig und pessimistisch
- ✓ neigt zu unerfüllbarem Perfektionismus

### TIPPS ZUR PERSÖNLICHEN ENTWICKLUNG:

- ✓ mehr Optimismus
- ✓ größeres Selbstvertrauen entwickeln
- ✓ besser und offener mit Gefühlen umgehen

### 1. Tendenzen einer gewissenhaften Person:

- ✓ folgt Anweisungen und Normen
- ✓ konzentriert sich auf wichtige Details
- ✓ arbeitet unter geregelten Bedingungen
- ✓ geht diplomatisch mit Menschen um
- ✓ überprüft alles auf Genauigkeit
- ✓ denkt kritisch
- ✓ ordnet sich Autoritäten unter

### 2. Eine gewissenhafte Person braucht ein Umfeld, in dem folgendes möglich ist:

- ✓ Sicherheitsgarantien
- ✓ festgelegte Arbeitsweisen
- ✓ eine behütete Umgebung
- ✓ Bestätigung und Anerkennung
- ✓ Vorbereitung auf plötzliche und unvermittelte Veränderungen
- ✓ Zugehörigkeit zu einer Gruppe ( Arbeitsgruppe )
- ✓ Beibehaltung bewährter Verfahrensweisen, solange die Qualitätskontrolle gesichert ist

### 3. Eine gewissenhafte Person braucht andere, die

- ✓ Ihren Verantwortungsbereich erweitern wollen
- ✓ Wichtige Aufgaben delegieren
- ✓ Schnelle Entscheidungen treffen können
- ✓ Grundsatzregelungen und Vorschriften nur als Richtlinien benutzen
- ✓ Mit der Opposition Kompromisse schließen
- ✓ Unpopuläre Standpunkte aussprechen und darlegen

### 4. Um sich besser entfalten zu können, braucht eine gewissenhafte Person:

- ✓ Aufgaben, die Detailarbeit und Präzision erfordern
- ✓ Gelegenheit zu sorgfältiger Planung
- ✓ Genaue Arbeitsanweisungen und Zielsetzungen
- ✓ Regelmäßige Leistungsbewertung
- ✓ Höhere Wertschätzung der Menschen als Person unabhängig von ihrer Leistung
- ✓ Mehr Toleranz in Konfliktsituationen

## DISG – ERKENNEN SIE DEN BEVORZUGTEN VERHALTENSTIL IHRER KOMMUNIKATIONSPARTNER

Denken Sie an eine/n Ihrer GesprächspartnerIn (am besten jemandem, mit der/dem Sie eher schwer zurecht kommen). Kreuzen Sie jeweils ein Kästchen pro Zeile an und addieren Sie abschließend spaltenweise die Kreuzchen um den bevorzugten Verhaltensstil dieses Menschen zu ermitteln.

### 1. Wenn diese Person spricht, wirkt sie ...

- selbstbewusst       laut       verhalten       emotionslos

### 2. Wenn diese Person zuhört, verhält sie sich ...

- eher ungeduldig und unterbricht andere       freundlich, optimistisch; unterbricht oft; bringt immer wieder eigene Beiträge ein.       ruhig und ist ein geduldiger Zuhörer.       als guter Zuhörer und gibt diplomatische Antworten.

### 3. Wenn diese Person Fragen stellt, geht es ...

- hauptsächlich um das Wesentliche       oft um eigene und um die Gefühle anderer       meistens um „Wie“-Fragen       meistens um weitere bzw. tiefergehende Informationen

### 4. Bei längeren Besprechungen diskutiert diese Person ...

- ausdauernd und hart       lebhaft und emotional       ausgleichend und entgegenkommend       diszipliniert und sorgfältig

### 5. Mit Personen aus ihrem eigenen Umfeld spricht diese Person ...

- knapp und entschlossen       offen, temperamentvoll, unbeschwert       ausgeglichen und rücksichtsvoll       diplomatisch und sorgfältig

### 6. Wenn Sie die Gestik und Mimik dieser Person beobachten sehen Sie, dass sie ...

- sich viel bewegt       viel mit den Händen gestikuliert       freundlichen Augenkontakt mit Ihnen bewahrt       sich eher zurückhaltend und vorsichtig bewegt bzw. ausdrückt

### 7. Wenn Sie beobachten, wie diese Person mit anderen umgeht, merken Sie, dass ...

- sie versucht, die Führung zu übernehmen oder das Sagen zu haben.       sie ihre Gefühle zum Ausdruck bringt und schnell Kontakt findet.       sie sehr freundlich und nett ist.       sie viel beobachtet, zuhört, ohne die anderen zu unterbrechen.

### 8. Wenn diese Person mit Schwierigkeiten konfrontiert wird, reagiert sie ...

- unter Umständen schnell aggressiv und sucht Schuldige.       extrovertiert und will wissen, ob etwas davon auf Sie zurückfallen könnte.       verunsichert und versucht, wieder eine stabile Situation herzustellen.       eher ängstlich und versucht, die Auswirkungen der Probleme zu analysieren.

### 9. Wenn diese Person zu Menschen oder Ereignissen befragt wird, verhält sie sich ...

- unruhig       begeistert       entspannt       distanziert

### 10. Wenn auf diese Person neue Aufgaben zukommen, dann ...

- kommt sie rasch zu einer Lösung.       bevorzugt sie spontane Lösungen.       ist sie sehr kooperativ und bereitwillig.       ist sie eher vorsichtig und nachfragend.

**D** \_\_\_\_\_ Kreuzchen

**I** \_\_\_\_\_ Kreuzchen

**S** \_\_\_\_\_ Kreuzchen

**G** \_\_\_\_\_ Kreuzchen

## BEZIEHUNGSANALYSE

Name: .....

Kreuzen Sie schnell an, ohne lange zu überlegen, welche der angeführten Eigenschaften am ehesten auf die oben angeführte Person zutreffen.

	D	I	S	G
<b>Persönlichkeit</b>	dominant <input type="checkbox"/>	offen <input type="checkbox"/>	unbekümmert <input type="checkbox"/>	reserviert <input type="checkbox"/>
<b>Reaktion</b>	rasche Antworten <input type="checkbox"/>	spricht frei heraus <input type="checkbox"/>	langsam/zögernd <input type="checkbox"/>	undurchschaubar <input type="checkbox"/>
<b>Kleidung</b>	pedant <input type="checkbox"/>	modisch <input type="checkbox"/>	angepasst <input type="checkbox"/>	konservativ <input type="checkbox"/>
<b>Auto</b>	beeindruckend <input type="checkbox"/>	sportlich <input type="checkbox"/>	funktionell <input type="checkbox"/>	traditionell <input type="checkbox"/>
<b>Blickkontakt</b>	direkt <input type="checkbox"/>	herzlich <input type="checkbox"/>	abschätzend <input type="checkbox"/>	flüchtig <input type="checkbox"/>
<b>Körpersprache</b>	ungeduldig <input type="checkbox"/>	offen <input type="checkbox"/>	reserviert/ruhig <input type="checkbox"/>	verschlossen <input type="checkbox"/>
<b>Stimme</b>	gefühlbetont/direkt <input type="checkbox"/>	gefühlbetont/lebhaft <input type="checkbox"/>	emotionslos/ruhig <input type="checkbox"/>	emotionslos/reserviert <input type="checkbox"/>
<b>Schritt</b>	energisch/schnell <input type="checkbox"/>	energisch/schwungvoll <input type="checkbox"/>	wenig Energie/gleichmäßig <input type="checkbox"/>	wenig Energie/beherrscht <input type="checkbox"/>
<b>Gespräche</b>	über Errungenschaften <input type="checkbox"/>	über Menschen <input type="checkbox"/>	über den Einkaufsvorgang <input type="checkbox"/>	über Details/Fakten <input type="checkbox"/>
<b>Art des Zuhörens</b>	ungeduldig <input type="checkbox"/>	abschweifend <input type="checkbox"/>	bereitwillig <input type="checkbox"/>	selektiv <input type="checkbox"/>
<b>Wesensart</b>	gebieterisch <input type="checkbox"/>	freundlich <input type="checkbox"/>	bejahend <input type="checkbox"/>	abschätzend <input type="checkbox"/>
<b>Verhaltensweise</b>	starkes Ego <input type="checkbox"/>	positiv/optimistisch <input type="checkbox"/>	nicht aggressiv <input type="checkbox"/>	kritisch/misstrauisch <input type="checkbox"/>
<b>Ansprüche an</b>	Design/Qualität <input type="checkbox"/>	Farbe/Style <input type="checkbox"/>	Zuverlässigkeit/Kosten <input type="checkbox"/>	technische Details <input type="checkbox"/>
<b>Entschlossenheit</b>	entschlossen/zielorientiert <input type="checkbox"/>	unentschlossen/nachdenklich <input type="checkbox"/>	unentschlossen/inaktiv <input type="checkbox"/>	entschlossen/stur <input type="checkbox"/>
<b>Befürchtungen</b>	Zeit zu vergeuden <input type="checkbox"/>	jemanden zu beleidigen <input type="checkbox"/>	Risiken einzugehen <input type="checkbox"/>	Fehler zu machen <input type="checkbox"/>
<b>TOTAL</b>				



Was Ihre Gesprächspartner mögen bzw. ablehnen erkennen Sie häufig an der Grundhaltung hinter den Fragen die sie (sich) stellen:

## Dominante Menschen fragen (sich): „WAS ...

- ... sind die Alternativen?“
- ... sind die Erfolgsaussichten?“
- ... für Ergebnisse bekomme ich?“

### Was Sie tun sollten:

- Geben Sie direkte Antworten, kurz und prägnant.
- Sagen Sie, WAS getan werden soll, nicht WARUM.
- Betonen Sie die Ergebnisse.
- Bieten Sie Alternativen und Wahlmöglichkeiten.
- Betonen Sie die Logik der Ideen und Vorgehensweisen.
- Stimmen Sie seinen Standpunkten zu, nicht nur ihm als Person.
- Vermeiden Sie es, drauflos-zureden.
- Fassen Sie das Ergebnis kurz zusammen, kommen Sie zum Ende.

### Was Sie vermeiden sollten:

- Unentschlossenheit vermitteln.
- Problemorientierte Einstellung.
- Überbetonte Freundlichkeit.
- Verallgemeinerungen.
- Präsentation zu vieler Details.
- Wiederholungen, zuviel reden.
- Nicht belegbare Aussagen.
- Entscheidungen für den „D“-Kunden treffen wollen.



## Initiative Menschen fragen (sich): „WER ...

- ... sind Sie denn?“
- ... kennt Sie denn so?“
- ... benutzt denn Ihre Produkte?“

### Was Sie tun sollten:

- Betonen Sie das Neue, das Besondere, das Ungewöhnliche.
- Zeigen Sie Ihre Fähigkeiten, sich auszudrücken.
- Betonen Sie Referenzen von Experten und Meinungsbildnern.
- Geben Sie im Verkaufsgespräch Gelegenheit zum Geben und Nehmen.
- Vermeiden Sie es, das Gespräch zu beherrschen.
- Seien Sie offen, freundlich, herzlich.
- Strahlen Sie Begeisterung aus.
- Hören Sie aufmerksam zu.
- Verwenden Sie einige Zeit darauf, eine Beziehung herzustellen.

### Was Sie vermeiden sollten:

- Soziales nicht gebührend beachten.
- Andauernd und zu viel sprechen.
- Vorschläge und Unterbrechungen zurückweisen.
- Kurz, kalt und verschlossen sein.
- Von oben herab sprechen.
- Sich zu weit vom Kurs abbringen lassen.



## Gewissenhafte Menschen fragen (sich): „WARUM ...

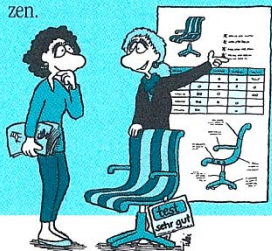
- ... ist Ihr Produkt das beste?“
- ... sollte ich umsteigen?“
- ... sollte ich das jetzt tun?“

### Was Sie tun sollten:

- Verwenden Sie vergleichendes Datenmaterial.
- Berufen Sie sich auf logische, ersichtliche Fakten und Vorteile.
- Konzentrieren Sie sich auf Einzelheiten, bleiben Sie dabei.
- Halten Sie alle Fakten bereit.
- Seien Sie gut organisiert.
- Halten Sie für Entscheidungen schriftliche Unterlagen bereit.
- Appellieren Sie an sein Interesse für Forschung, Statistiken etc.
- Geben Sie detaillierte Antworten.
- Klären Sie Einwände gründlich.
- Betonen Sie Qualität, Verlässlichkeit und Sicherheit.

### Was Sie vermeiden sollten:

- Ungenau oder lässig sein, besonders wenn Sie Fragen beantworten.
- Zu schnell zum Abschluß kommen.
- Über Persönliches und Familiäres sprechen, bevor Sie ihn kennen.
- Schulterklopfen oder zu persönliche Gesten oder Verhaltensweisen.
- Zu laut sprechen oder bedrohen.
- Schmeicheln, überreden, beschwätzen.



## Stetige Menschen fragen (sich): „WIE ...

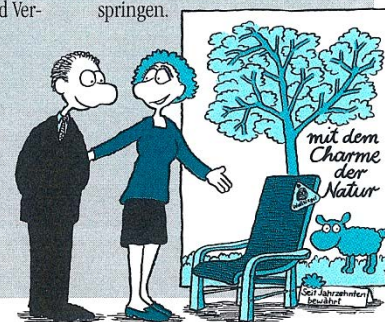
- ... kann es meine Erwartungen erfüllen?“
- ... kann ich wirklich sicher sein?“

### Was Sie tun sollten:

- Seien Sie geduldig, wenn es darum geht, die Ziele des Kunden herauszufinden.
- Heben Sie hervor, wie eine überlegte Vorgehensweise Schritt für Schritt zum Ziel führen wird.
- Sprechen Sie über Service und Verlässlichkeit.
- Hören Sie aufmerksam zu.
- Seien Sie aufrichtig, offen, ehrlich.
- Sprechen Sie leise und entspannt.

### Was Sie vermeiden sollten:

- Zu direkt sein.
- Zu forsch vorzugehen oder fordernd wirken.
- Zu sehr aufs Tempo drücken.
- Zu viele Details auslassen.
- In Ihren Gedankengängen abrupt springen.





## Quellen und weiterführende Literatur

- Seiwert, Gay: „Das 1x1 der Persönlichkeit“, 3. Auflage, mvg-Verlag
- Seiwert, Gay: „DISG-Persönlichkeitsprofil“, 29. Auflage, Gabal-Verlag