



persolog[®] Persönlichkeit im Fokus

Stelle

persolog GmbH
Musterbericht
VK/10-25
Verkaufsassistenz
Max Mustermann
29. Oktober 2013

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung in das Online-Profil Persönlichkeit im Fokus und die Diagramme	3
1.1	Den Aufbau des persolog Online-Profiles „Persönlichkeit im Fokus“ verstehen	3
1.2	Beschreibung der Diagramme	4
1.3	Grafiken zu den Ergebnissen der Fragebogen des persolog Persönlichkeits-Profiles	5
1.4	Ihre Ergebnisse: Diagramme von den von Ihnen ausgefüllten Fragebögen des persolog Persönlichkeits-Profiles	6
2	persolog Stellen-Profil	7
2.1	Allgemeine Beschreibung der Stelle	7
2.2	Max Mustermanns Wahrnehmung der Position	8
2.3	Max Mustermanns Job-/Aufgabenprofil: Kommunikationsfähigkeiten	9
2.4	Max Mustermanns Job-/Aufgabenprofil: funktionelle Fähigkeiten	10
2.5	Max Mustermanns Job-/Aufgabenprofil; Selbstmanagement-Fähigkeiten	11
2.6	Am Arbeitsplatz erwartete Verhaltenseigenschaften:	12
2.7	Wie bewertet Max Mustermann die für die Position erforderlichen Fähigkeiten?	13
2.8	Max Mustermanns Bewältigung der Jobanforderungen	15
2.9	Reflexion des Verhaltens auf die beschriebene Stelle	16
2.10	Anpassung des Verhaltens an die Anforderung einer Stelle	18
2.10.1	Anpassung der Verhaltenstendenz direktive	18
2.10.2	Anpassung der Verhaltenstendenz interaktion	19
2.10.3	Anpassung der Verhaltenstendenz unterstützend	20
2.10.4	Anpassung der Verhaltenstendenz korrigierend	21
2.11	Weitere Aspekte des Job-/Aufgabenprofil 32	22
3	Allgemeine Informationen	23
3.1	Hintergrundinformationen zum persolog Persönlichkeits-Modell	23
3.2	Kurzbeschreibung	24
3.3	Über die Autoren	25
3.4	Garantie	26

1 Einführung in das Online-Profil Persönlichkeit im Fokus und die Diagramme

1.1 Den Aufbau des persolog Online-Profiles „Persönlichkeit im Fokus“ verstehen

Das persolog Online-Profil „Persönlichkeit im Fokus“ ermöglicht Ihnen, sich in bestimmten Berufsrollen, Umfeldern oder Beziehungen zu reflektieren. Auf Basis Ihrer Antworten in den Fragebogen werden Verhaltensweisen beschrieben und Interpretationen angeboten, die es für sich selbst zu personalisieren* gilt. So können Sie über Ihre Beziehungen nachdenken, seien es die Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden, Partnern oder Familienangehörigen.

*Personalisieren des Berichts meint, dass Sie zutreffende Beschreibungen markieren, nicht zutreffende streichen und bei Sätzen, die Ihnen unklar sind oder bei denen Sie Feedback brauchen, ein Fragezeichen setzen. Damit wird das Online-Profil „Persönlichkeit im Fokus“ zu Ihrem ganz persönlichen Bericht.

Im ersten Teil werden Sie in den Aufbau des Berichts eingeführt. Daneben werden die Diagramme beschrieben und gezeigt.

Im zweiten Teil lesen Sie Interpretationen zu Ihrem Verhalten in dem gewählten Umfeld (Fokus). Sie erhalten Informationen zu Faktoren, die Menschen mit diesem Verhaltensstil motivieren. Sie lesen über Strategien, wie Menschen mit ähnlichem Verhaltensstil die Aufgaben bewältigen, Probleme lösen und andere überzeugen. Des Weiteren wird über das Thema „Absichten“ reflektiert. Die Themen „Veränderung“, „Verhalten unter Druck“ und „Konflikte“ werden betrachtet. Außerdem werden Sie erfahren, mit wem Menschen mit diesem Verhaltensstil am effektivsten zusammenarbeiten und worauf sie positiv reagieren.

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

Das Online-Profil Persönlichkeits im Fokus „Basis, Verhalten, Führung, Kurzbeschreibungen und Stelle“ unterstützt Sie bei der Reflexion Ihrer aktuellen Situation. Sie können darüber nachdenken, wo Veränderungsbedarf besteht. Es fördert die Arbeit mit anderen und an sich selbst. In den einzelnen Interpretationsangeboten finden Sie Beschreibungen und Aufgaben, die Ihr Nachdenken über sich selbst unterstützen. Versuchen Sie, mit eigenen Beispielen die Beschreibungen des Berichts zu verifizieren und zu konkretisieren. Das Online-Profil „Persönlichkeit im Fokus“ ist als ein Arbeitspapier zu verstehen. Denn erst in der Auseinandersetzung mit dem Text und mit sich selbst findet Persönlichkeitsentwicklung statt.

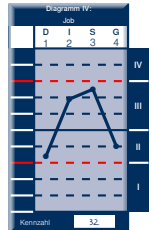
Beachten Sie! Das Ihnen vorliegende Online-Profil „Persönlichkeit im Fokus“ versteht sich als Arbeitsunterlage, die verifiziert sein will!

1.2 Beschreibung der Diagramme

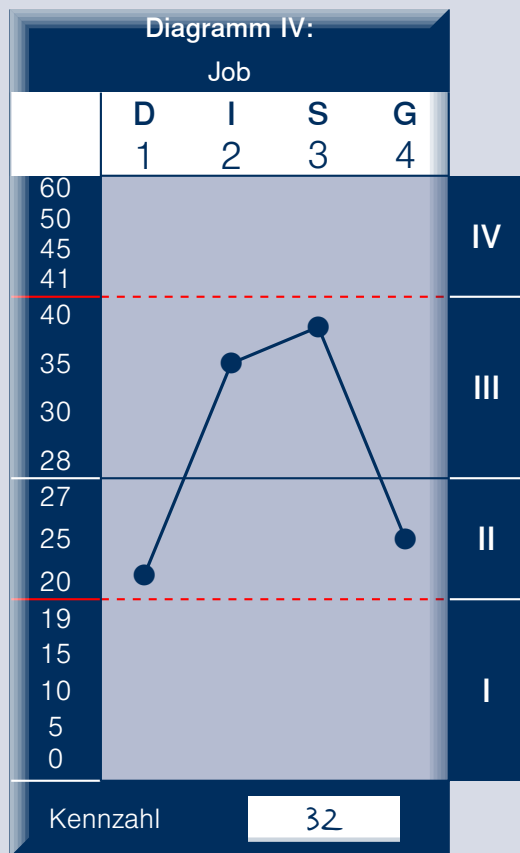
Die Auswertung des persolog Persönlichkeits-Profiles enthält bis zu vier Diagramme, je nachdem, welche Fragebogen Sie ausgefüllt haben. Die Auswertung bezieht sich auf zwei Fragebögen zum Persönlichkeits-Profil, aus denen drei Diagramme erstellt werden, und optional einem Fragebogen zum Stellen-Profil, aus dem ein Diagramm generiert wird.

Beschreibung Jobdiagramm

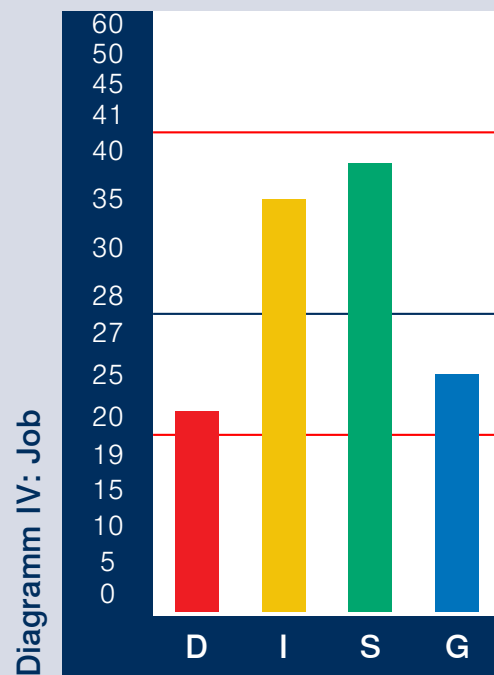
Aus dem Jobdiagramm sind die Ausprägungen der Verhaltensweisen ablesbar, wie sie aus Ihrer Sicht für eine Stelle erwartet werden. Es zeigt die Anforderungen an diese Stelle (je nach Fokus, für den Sie das Profil ausgefüllt haben). Hinweis: Die Ergebnisse des Jobdiagramms sollten sie auf dem Hintergrund der Fragestellung, mit der Sie den Fragebogen zum Stellen-Profil ausgefüllt haben, reflektieren.



1.3 Grafiken zu den Ergebnissen der Fragebogen des persolog Persönlichkeits-Profiles



1.4 Ihre Ergebnisse: Diagramme von den von Ihnen ausgefüllten Fragebögen des persolog
Persönlichkeits-Profils



2 persolog Stellen-Profil

2.1 Allgemeine Beschreibung der Stelle

Zwei Menschen haben selten die gleiche Ansicht über einen Beruf oder einen Aufgabenbereich. Unterschiedliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Erwartungen führen zu Wahrnehmungen, die sich geringfügig oder sehr stark unterscheiden können. Gegensätzliche Wahrnehmungen einer Position oder eines Aufgabenbereichs können Entscheidungen über die Berufslaufbahn behindern, die Arbeitsleistung mindern und die Zufriedenheit verringern. Das persolog Stellen-Profil dient dazu, Unklarheiten und Missverständnisse, die eine konkrete Position bzw. einen Aufgabenbereich betreffen, zu verringern. Die Bestimmung von verhaltensbezogenen Stellenanforderungen – der „Persönlichkeit“ einer Position – ermöglicht Vergleiche, regt Diskussionen an und fördert die berufliche Weiterentwicklung einer Person.

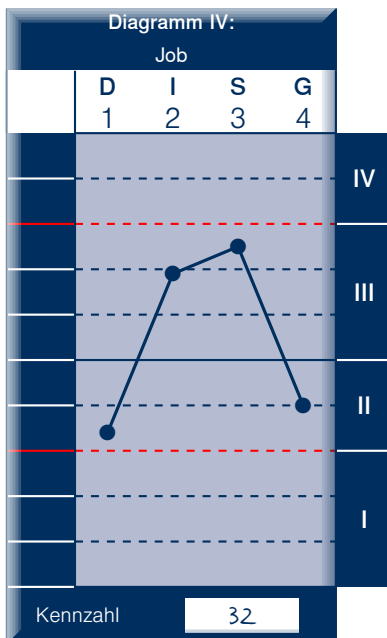
Das persolog Stellen-Profil ermöglicht insbesondere:

- Die für eine bestimmte Position erforderlichen Stellenanforderungen zu ermitteln.
- Vereinbarkeit zwischen dem Stellenanforderungsprofil und den persönlichen Verhaltenstendenzen zu erzielen.
- Veränderungen, die sich möglicherweise in der Stellenposition ergeben, zu beobachten und daraus eine Personalentwicklungsmaßnahme abzuleiten.
- Aktuelle Stellenanforderungen mit dem positionsbezogenen Idealbild zu vergleichen.

2.2 Max Mustermanns Wahrnehmung der Position

Das nachstehende Diagramm stellt Max Mustermanns Wahrnehmung der Position anhand der vier persolog Verhaltensdimensionen dar: Direktive (D), Interaktion (I), Unterstützend (S) und Korrigierend (G). Die Kennzahl lautet 32. Sie basiert auf Max Mustermanns Angaben im Fragebogen zum Stellen-Profil, die entweder die Wahrnehmung seiner aktuellen Position oder seiner Wunschposition enthält, je nachdem, welche Perspektive beim Durcharbeiten des Fragebogens zum Stellen-Profil eingenommen wurde.

In der ersten Spalte der Tabelle unten befinden sich neben dem Diagramm vier Verhaltensdimensionen, die nach ihrer absteigenden Ausprägungsintensität geordnet sind. Die zweite Spalte beschreibt die Anforderungen der Stellenposition. Die letzte Spalte zeigt, wie ein Mensch mit der beschriebenen Kennzahl sich am Arbeitsplatz normalerweise verhält. Allgemein gilt: Wenn Menschen in der Lage sind, die Verhaltensdimensionen einer betreffenden Position zu bestimmen, können sie ihr eigenes Verhalten ändern und anpassen, um neuen Herausforderungen zu begegnen.



Verhaltensdimensionen	„Persönlichkeit“ der Position	Persönlichkeit des Individuums
	Stellenanforderungen	Verhaltensanforderungen
Unterstützend S (supportive)	Pläne ausführen	verlässlich und kooperativ
Interaktion I (interactive)	Informationen weitergeben	gesprächig und offen
Korrigierend G (cautious)	Ideen überprüfen	diszipliniert und besorgt
Direktive D (directive)	Ergebnisse erzielen	aktiv und entschlossen

2.3 Max Mustermanns Job-/Aufgabenprofil: Kommunikationsfähigkeiten

Für jeden Beruf bzw. jede Stellenposition sind drei wesentliche Fähigkeitskategorien notwendig: Kommunikationsfähigkeiten, funktionelle Fähigkeiten und Selbstmanagement-Fähigkeiten. Arbeitsbezogene Fähigkeiten beziehen sich auf konkrete Inhalte der Arbeit. Diese betreffen meist eine bestimmte Position, sind jedoch auf andere Berufe übertragbar. Auf den folgenden Seiten wird Job-/Aufgabenprofil 32 beschrieben, das die Kommunikationsfähigkeiten (A), funktionelle Fähigkeiten (B) und Selbstmanagementfähigkeiten (C) im Einzelnen ermittelt.

A. Kommunikationsfähigkeiten:

Die Aufstellung von Fähigkeiten betrifft die Besonderheiten im Umgang mit anderen, die in einer Position erforderlich sind. Aufgrund eigener Lebenserfahrung entwickeln Menschen ein bestimmtes Kommunikationsmuster. Unterschiedliche Verantwortlichkeiten im Beruf erfordern jedoch eine ständige Änderung bzw. Anpassung dieses Grundmusters. Externe und interne Einflüsse – von Kunden bis hin zur Arbeitskultur – machen zunehmend effektive Kommunikationsstrategien und -techniken bei Einzelpersonen sowie Teams nötig. Die nachstehende Skala zeigt, wie stark Max Mustermann die für die betreffende Position erforderlichen Kommunikationsfähigkeiten einsetzt.

Für Job-/Aufgabenprofil 32 Kommunikationsfähigkeiten:

- Bei Präsentationen aufrichtig und herzlich sein
- Dafür sorgen, dass andere sich wohl fühlen; mit Humor Spannungen abbauen
- Aktiv zuhören; durch den Gesichtsausdruck, Kopfnicken oder aufmerksames Zuhören Akzeptanz signalisieren
- Sinnvolle und vernünftige Inhalte vortragen
- Auch bei Schwierigkeiten ruhig bleiben

2.4 Max Mustermanns Job/Aufgabenprofil: funktionelle Fähigkeiten

B. Funktionelle Fähigkeiten

In der Aufstellung von funktionellen Fähigkeiten werden tätigkeitsbezogene Faktoren genannt, die in mehreren Positionen/Aufgabenbereichen vorkommen und übertragbar sind. Kann eine Person beispielsweise Probleme bei der Führung eines Haushalts gut lösen, so lässt sich diese Fähigkeit auch auf andere Arten von Führungstätigkeiten übertragen. Die nachstehende Skala zeigt, wie stark Max Mustermann die für die betreffende Position erforderlichen funktionellen Fähigkeiten nutzt.

Für Job-/Aufgabenprofil 32 Kommunikationsfähigkeiten:

- Fakten und Ideen kommunizieren und interpretieren; Ratschläge geben
- Ressourcen entdecken; Experten oder Helfer finden
- Anderen helfen, ihre eigenen Interessen zu entdecken
- Für andere tun, was ihnen schwer fällt; Dienstleistungen erbringen und andere ermutigen
- Bei Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden Loyalität erzeugen

2.5 Max Mustermanns Job-/Aufgabenprofil; Selbstmanagement-Fähigkeiten

C. Selbstmanagementfähigkeiten

Die Aufstellung von Selbstmanagementfähigkeiten enthält Anforderungen, die die eigene Selbstkontrolle und die Fähigkeiten betreffen sowie das eigene Denken und Handeln proaktiv auf das Ziel hinsteuern.

Selbstmanagementfähigkeiten erfordern Eigenmotivation und Techniken der Selbstverstärkung. Sie sind beispielsweise im Umgang mit Autoritäten am Arbeitsplatz sowie im Umgang mit der Unternehmenskultur wichtig. Umgang mit Autoritäten am Arbeitsplatz sowie im Umgang mit der Unternehmenskultur. Die nachstehende Skala zeigt, wie stark Max Mustermann die für die betreffende Position erforderlichen Selbstmanagementfähigkeiten nutzt.

Für Job-/Aufgabenprofil 32 Selbstmanagementfähigkeiten:

- Mit anderen zusammen das Ziel bestimmen
- Sich Zeit nehmen, bestimmte Aufgaben effektiv und konsequent umzusetzen
- Die persönlichen Fähigkeiten auf Bereiche ausrichten, in denen Tiefgang und Spezialisierung gefragt sind
- Beim Umgang mit anderen Geduld zeigen
- Hilfsbereitschaft zeigen, wenn Probleme auftauchen; effektiv arbeiten, wenn Hilfe angefordert wird
- Bei wichtigen Entscheidungen Vorgesetzte um Rat fragen
- Entscheidungen etwas stärker gefühlsmäßig als aufgrund von Überlegung treffen
- Aufgaben sorgfältig und konzentriert angehen
- Ein geeignetes Tempo wählen und sich daran halten; stetig und konsequent arbeiten
- Gut zuhören und auf die Bedürfnisse anderer eingehen

2.6 Am Arbeitsplatz erwartete Verhaltenseigenschaften:

Die für eine bestimmte Stelle erforderlichen Verhaltenseigenschaften geben wichtige Hinweise auf die Passung Max Mustermanns für diese Stelle. Je größer die Übereinstimmung zwischen Max Mustermanns persönlichen und den am Arbeitsplatz erwarteten Verhaltensweisen ist, desto geringer sind Stress und Einarbeitungszeit. Eine gute Übereinstimmung erhöht die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit.

Für Job/Aufgabenprofil 32 erwartete Verhaltenseigenschaften:

- Einfühlungsvermögen
- Kooperation
- Vertrauenswürdigkeit
- Unterstützung
- Großzügigkeit
- Ruhe
- Zuverlässigkeit
- Gründlichkeit
- Engagement
- Ehrlichkeit
- Toleranz
- Standhaftigkeit

Diese Eigenschaften sind für folgende Aufgaben nützlich: durch Unterstützung bei Spezialaufgaben, kontinuierliche Arbeit und Vertretung der Interessen anderer für einen reibungslosen Ablauf im Unternehmen sorgen. Menschen, die in diesem Aufgabenbereich tätig sind, besitzen Einfühlungsvermögen, sind offen und hilfsbereit, wenn andere sie brauchen.

2.7 Wie bewertet Max Mustermann die für die Position erforderlichen Fähigkeiten?

Jobfähigkeiten beschreiben den Umgang mit Daten (Informationen), Menschen und Dingen (Maschinen, Geräte etc.). Hier werden drei am häufigsten benötigte Fähigkeiten für Job-/Aufgabenprofil 32 genannt. In der darauf folgenden Liste sind alle Fähigkeiten in ihrer Einsatzhäufigkeit enthalten.

- Unterstützung gewähren; Menschen helfen, die Schwierigkeiten alleine meistern müssen
- Anerkennung teilen und zeigen; die Beiträge von Teammitgliedern würdigen
- Sich an bestimmte Verfahren halten; ordentliche Aufzeichnungen machen

Job-/Aufgabenprofil 32 Erforderliche Fähigkeiten:	Einsatzhäufigkeit				
	nie	selten	manchmal	oft	immer
Untersuchen oder Überprüfen	1	2	3	4	5
Schnell Entscheidungen treffen	1	2	3	4	5
Ordnen, Aufzeichnen, Ablegen und Wiederauffinden	1	2	3	4	5
Andere dazu bringen, sich zu äußern, ihnen unausgesprochene Einwände entlocken	1	2	3	4	5
Beschäftigung mit Details	1	2	3	4	5
Neue Aufgaben und Projekte beginnen, neue Ideen haben, neue Abläufe erstellen	1	2	3	4	5
Berechnen, Rechnen, mit Zahlen umgehen	1	2	3	4	5
Erfinden, Gestalten	1	2	3	4	5
Pläne und Anweisungen konsequent ausführen, Termine einhalten	1	2	3	4	5
Die Gefühle anderer berücksichtigen, anderen helfen, das Gesicht zu wahren	1	2	3	4	5

Job-/Aufgabenprofil 32 Erforderliche Fähigkeiten:	Einsatzhäufigkeit				
	nie	selten	manchmal	oft	immer
Prüfen und Bewerten, bereits vorhandene Dinge beurteilen	1	2	3	4	5
Risiken eingehen, Handeln, auch wenn das Ergebnis unsicher ist	1	2	3	4	5
Manuelle Geschicklichkeit	1	2	3	4	5
Beobachten, Vermessen, etwas physikalisch betrachten	1	2	3	4	5
Diagnostizieren, die Ursache von Problemen ergründen	1	2	3	4	5
Mitgefühl und Fürsorglichkeit zeigen	1	2	3	4	5
Improvisieren, Experimentieren	1	2	3	4	5
Mit Worten umgehen, Lehren, Unterrichten, kleine Gruppen anleiten	1	2	3	4	5
Geräte bedienen	1	2	3	4	5
Anpassen, Verbessern	1	2	3	4	5
Dauerhafte Beziehungen pflegen	1	2	3	4	5
Weitblick besitzen, Vorausplanen, Folgen vorhersagen	1	2	3	4	5
Bauen, Aufbauen	1	2	3	4	5
Präzisions- und/oder Akkordarbeit, z. B. am Fließband	1	2	3	4	5

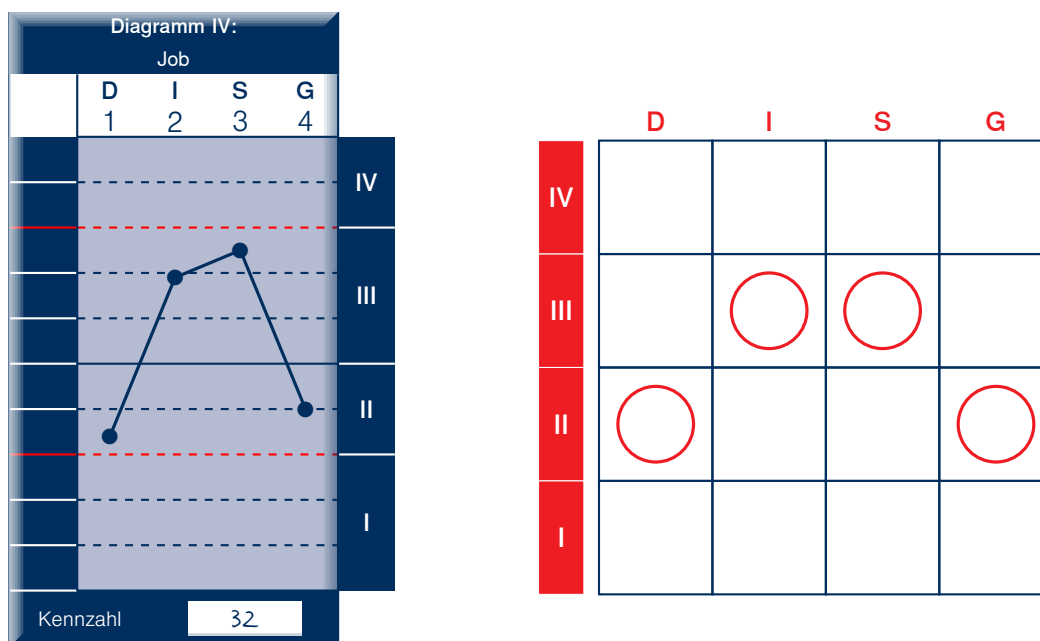
ARBEITSANLEITUNG:

Lesen Sie die oben stehende Tabelle durch. Sehen Sie sich die Bewertung des Einsatzes der einzelnen Fähigkeiten an. Diskutieren Sie die Bewertung. Welche Konsequenzen ergeben sich für Ihre momentane Arbeitssituation?

2.8 Max Mustermanns Bewältigung der Jobanforderungen

Die nächsten Seiten enthalten Max Mustermanns Sichtweise darüber, wie er die Anforderungen der jeweiligen Job-Dimension in seiner aktuellen Arbeitssituation einschätzt. Die Reflexion und das Wissen darüber ist hilfreich, denn ein zu hoher bzw. zu geringer Einsatz der jeweiligen Verhaltensdimension in der Arbeitssituation kann als Schwäche ausgelegt werden. Diese Schwächen können zu Effektivitätsverlust und zu Reibungen bei der Bewältigung der Anforderungen führen.

Die Abbildung unten zeigt, wie Max Mustermann die Anforderungen deutet und bewältigt. Dies wird anhand der vier Job-Dimensionen Direktive (D), Interaktion (I), Unterstützend (S) und Korrigierend (G) beschrieben.



Wenn sich Max Mustermanns Werte im Ausprägungsbereich I oder IV befinden, ist das ein Hinweis dafür, dass die für die jeweilige Job-Dimension charakteristischen Stärken auf eine nonproduktive Weise eingesetzt sein könnten, d. h. dass andere dieses Verhalten als Schwäche deuten. Denn die Verhaltensweisen sind echte Stärken, solange sie sich im „produktiven“ Bereich befinden. Dies ist der Fall, wenn die Stärken zur Zielerreichung beitragen und nicht übertrieben werden. Jedoch gehört zu einem professionellen Umgang mit den eigenen Stärken das Wissen, dass jede Stärke zur Schwäche werden kann, wenn diese in den „nonproduktiven“ Bereich gerät, wenn sie übertrieben wird oder in einer Stellenposition Anwendung findet, die sie nicht erfordert. Zu stark eingesetztes Verhalten in eine bzw. in eine andere Richtung (hier: Ausprägungsbereich I bzw. IV) hindert die Produktivität, blockiert Effektivität und mindert die allgemeine Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Deshalb:

- Wenn eine Verhaltensweise Max Mustermanns im Ausprägungsbereich I liegt, ist eine Erhöhung der entsprechenden Verhaltenstendenz zu empfehlen.
- Wenn eine oder einige der Verhaltensweisen Max Mustermanns im Ausprägungsbereich II und III liegen, liegen sie im Stärkebereich. Max Mustermann sollte auf einen balancierten Einsatz der Verhaltensweisen achten. So erreicht er mehr Flexibilität im eigenen Verhalten und verhindert eine nonproduktive Aufgabenbewältigung.
- Wenn eine der Verhaltensweisen Max Mustermanns im Ausprägungsbereich IV liegt, ist eine Verringerung der entsprechenden Verhaltenstendenz zu empfehlen. Es wird empfohlen sich Feedback einzuholen, wie die Eigenschaft von anderen gesehen wird.

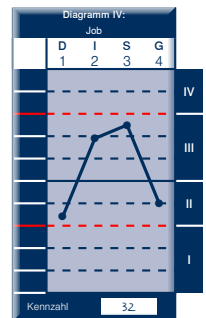
2.9 Reflexion des Verhaltens auf die beschriebene Stelle

In der nachstehenden Aufstellung wird beschrieben, wie hoch Max Mustermann die Anforderungen in der Job-Dimension Direktive für die betreffende Position wahrnimmt. Es sollte nochmals bedacht werden:

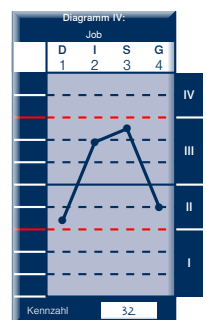
- Wenn eine Verhaltensweise Max Mustermanns im Ausprägungsbereich I liegt, ist eine Erhöhung der entsprechenden Verhaltenstendenz zu empfehlen.
- Wenn eine oder einige der Verhaltensweisen Max Mustermanns im Ausprägungsbereich II und III liegen, liegen sie im Stärkebereich. Max Mustermann sollte auf einen balancierten Einsatz der Verhaltensweisen achten. So erreicht er mehr Flexibilität im eigenen Verhalten und verhindert eine non-produktive Aufgabenbewältigung.
- Wenn eine der Verhaltensweisen Max Mustermanns im Ausprägungsbereich IV liegt, ist eine Verringerung der entsprechenden Verhaltenstendenz zu empfehlen.

Anforderungen für Job/Aufgabenprofil 32

„direktive“- Anforderungen	
IV	Kreativität, Entschlossenheit, Wettbewerbsfähigkeit; Einsparen von Kosten und Personal; schnelle, unnachgiebige und harte Vorgehensweise; Vorantreiben von Umsetzungsmaßnahmen; innere Antriebskraft.
III	Neuerungen und innovative Ideen; sicherer Umgang mit Beschwerden; Delegieren eines Teils der Arbeit; Behauptung gegenüber Verweigerern; Unnachgiebigkeit beim bei der Zielerreichung; Loswerden von Detailarbeit.
II	Durchführung technischer Arbeiten; Bearbeitung technischer Probleme; Handhabung von Beschwerden, die Spezialkenntnisse erfordern; die Entscheidungsfindung unterstützende Informationsbeschaffung.
I	Sorgfältige Arbeitsplanung; minimale Fehlerquote; genaue Überwachung; Übernehmen von Routinearbeit; Vorgangsüberprüfung in einem umstrukturierten Arbeitsumfeld; Impulsivität meiden.

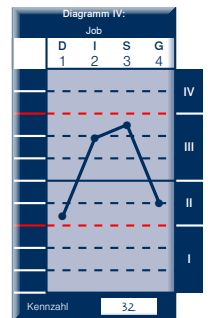


„interaktion“- Anforderungen	
IV	Überzeugungskraft; Fantasie; hohe Kommunikationsfähigkeit; Anspornen und Ermuntern; Spannungen durch Humor und guten Willen reduzieren.
III	Optimismus für Gegenwart und Zukunft; Probleme zwischenmenschlicher Art lösen; Akzeptanz von Ideen und Produkten sicherstellen; Umgang mit unterschiedlichen Menschen fördern, gute Beziehungen aufrechterhalten.
II	Realistische, auf Daten basierende Entscheidungen treffen; Sammeln von Informationen, die anderen zur Präsentationsgrundlage dienen; optimistische Haltung in Bezug auf Realisierbarkeit eines Projekts; Konsequentes Aufgabenverfolgung.
I	Gute Zeitplanung; gute Emotionskontrolle; Spaß beim Alleinarbeiten; Überprüfen eigener Aufgaben; Akzeptieren von Tipps zur Aufgabenbewältigung durch Anderen; Maßnahmen durch Fakten untermauern.



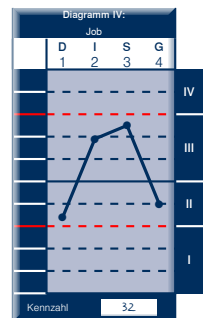
„unterstützend“ - Anforderungen

IV	Neugier und Systematische Vorgehensweise; Bereitschaft zur Beratung durch Anderen vor einer endgültigen Entscheidung; Planung der Arbeitsabläufe; Konzentration auf die Aufgabenerledigung; Realitätsbezug zeigen; Investigative Haltung.
III	Geduld bei der Auftragsabwicklung; einen routinierten Tagesablauf pflegen; stetige Vorgehensweise; Erledigung von Detailarbeit; kontrollieren; schriftlich Kommunizieren; Unterstützung anderer bei Routinenarbeiten.
II	Schnellere Methoden ausfindig machen; Bereitschaft, Vielfalt in Projekte zu bringen; Planänderungen vornehmen; Delegieren von Aufgaben an andere; Prioritäten setzen.
I	Rasches Arbeitstempo; Trivialitäten vermeiden; eher Gegenwart- als Zukunftsorientierung; Aktivität und Mobilität; Arbeiten unter unberechenbaren Arbeitsbedingungen; Spontanität und schnelle Reaktionszeit.



„korrigierend“ - Anforderungen

IV	Einfühlsamkeit, korrigierende, systematische, genaue und logische Arbeitsweise, eher Vernunft- als gefühlsbetonte Orientierung; Arbeit anderer beurteilen; Gewissenhaftigkeit, Vorsicht bei der Kalkulation von Risiken.
III	Kreativität in einem geregelten Umfeld; Fakten in eine logische Reihenfolge ordnen; Produkte oder Potenzial der Wettbewerber analysieren; Qualitätsstandards entwickeln; Beachten vom Schriftlichen und Kalkulatorischen.
II	Eher praktische als theoretische Arbeitsweise; Antizipation möglicher Probleme; Vollendung der Routinearbeit; offene Haltung in Bezug auf neue Verfahren und Methoden; Unabhängigkeit bei der Problemlösung.
I	Unpopuläre Entscheidungen aussprechen; eigene Terminplanung machen Unabhängigkeit bevorzugen; als Schiedsrichter fungieren; vielfältige Betätigungsfelder; altmodische oder antiquierten Bestimmungen widersetzen.






2.10 Anpassung des Verhaltens an die Anforderung einer Stelle

2.10.1 Anpassung der Verhaltenstendenz direktive


Die Fähigkeit, eigenes Verhalten den immer wechselnden Anforderungen der Position anzupassen, ermöglicht es, die Barriere zwischen dem Ausgangspunkt und dem Zielpunkt zu überwinden. Anpassung ist nötig, wenn die Position oft von der Person Handlungen erfordert, die nicht zu ihren gewöhnlichen Verhaltens- und Reaktionschemata gehören. Die Verstärkung oder Abschwächung einer Verhaltenstendenz kann durch die Einübung verschiedener Verhaltensmuster in einem bestimmten Zeitrahmen erzielt werden. So geschieht die Feinabstimmung von Max Mustermanns Verhaltenstendenzen mit der Position. In der Tabelle unten sind Vorschläge für Erhöhung bzw. Verringerung der direktiven Verhaltenstendenzen gegeben.

Vorschläge zur Anpassung der D-Verhaltenstendenz

 Erhöhung der direktiven Verhaltenstendenzen	Verringerung der direktiven Verhaltenstendenzen 
<ul style="list-style-type: none"> ■ Klar in der Ausdruckweise und mit Nachdruck sprechen. ■ Sagen anstatt fragen. ■ Entscheidungsfindung beschleunigen; Handlungen durch Fakten untermauern. ■ Auf eine aufrechte Körperhaltung achten, beim Gespräch Augenkontakt halten. ■ Eigene Meinungen und Anweisungen mit Nachdruck äußern. ■ Die Regeln, die andere aufgestellt haben, verändern. ■ Sich etwas vornehmen und es realisieren. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gedanken zurückhaltend formulieren und leiser sprechen. ■ Fragen anstatt sagen; öfter „Wie?“ fragen anstatt „Wann?“ ■ Andere öfter in die Entscheidung einbinden. ■ Risiken sorgfältig abwägen; über Konsequenzen eigener Handlungen nachdenken. ■ Eine Idee oder Maßnahme, nicht eine Person kritisieren. ■ Eigenes Tempo anderen anpassen. ■ Sich zunehmend auf Konsens und nicht auf Konfrontation ausrichten. ■ Eine Aufgabe/Tätigkeit selber ausführen, die normalerweise delegiert wurde.





Das nehme ich mir vor:




So gehe ich vor:


2.10.2 Anpassung der Verhaltenstendenz interaktion

Vorschläge zur Anpassung der I-Verhaltenstendenz:

 Erhöhung der interaktiven Verhaltenstendenzen	Verringerung der interaktiven Verhaltenstendenzen 
<ul style="list-style-type: none"> ■ Offene Mimik und Gestik anwenden. ■ Eine ausdrucksvolle, dynamische Sprache wählen. ■ Die guten und positiven Seiten einer Sache sehen. ■ Begeisterungsfähigkeit offen zeigen. ■ Sich nach den Gefühlen und Interessen anderer erkundigen. ■ Ideen weitergeben, die auch anderen nutzen. ■ Über eigene Interessen mit den anderen sprechen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mehr Disziplin im Umgang mit der Zeit zeigen; Prioritäten und Termine setzen. ■ Sich verstärkt auf Fakten konzentrieren. ■ Gefahren erkennen und darauf vorbereitet sein. ■ Mittelfristige Ziele im Auge behalten und konsequent darauf hinarbeiten. ■ Anerkennung mit anderen teilen, individuelle Beiträge anderer würdigen. ■ Auf hohe Qualitätsstandards bestehen. ■ Die Vorschläge anderer auf Realität prüfen.





Das nehme ich mir vor:




So gehe ich vor:


2.10.3 Anpassung der Verhaltenstendenz unterstützend

Vorschläge zur Anpassung der S-Verhaltenstendenz:

 Erhöhung der unterstützenden Verhaltenstendenzen	Verringerung der unterstützenden Verhaltenstendenzen 
<ul style="list-style-type: none"> ■ Andere ermutigen, eigene Meinung zu äußern. ■ In schwierigen Situationen Geduld einüben. ■ Sich auf Stärken anderer verlassen. ■ Vor einer Entscheidung gründlich nachdenken; Realisierbarkeit eines Projekts überprüfen. ■ Einfühlungsvermögen zeigen; eine Antenne für die Empfindungen anderer entwickeln. ■ Beim Gespräch Augenkontakt halten; auf freundliche und verständnisvolle Ausstrahlung achten. Gesprächspartner bestätigen. ■ Loyalität zeigen, sich um jemanden kümmern. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lernen, "Nein" zu sagen. ■ Ein Projekt planen und anderen helfen, es zu realisieren. ■ Eigene Individualität erkennen; eigene Wünsche und Bedürfnisse offener ansprechen. ■ Darauf bestehen, eigenen Willen durchzusetzen. ■ Sich von den Gruppennormen lösen; auf eigene Position pochen. ■ Lernen, bestimmte Arbeit an andere zu delegieren. ■ Beim Gespräch verstärkt auf direkte und sachbezogene Wortwahl achten.





Das nehme ich mir vor:





So gehe ich vor:

2.10.4 Anpassung der Verhaltenstendenz korrigierend

Vorschläge zur Anpassung der G-Verhaltenstendenz:

 Erhöhung der korrigierenden Verhaltenstendenzen	Verringerung der korrigierenden Verhaltenstendenzen 
<ul style="list-style-type: none"> ■ Lernen, sich an die Standards und Regeln zu halten. ■ Beim Sprechen auf zurückhaltenden Ton achten. ■ Eine Schlussfolgerung mit Fakten untermauern. ■ Sich an das neue Verfahren gewöhnen. ■ Sinnvolle und annehmbare Vergleiche anstellen. ■ Eigene Meinung zurücknehmen und Argumentationen der anderen beachten. ■ Mehr Disziplin im Umgang mit der Zeit zeigen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Übermäßige Vorausplanung vermeiden, mehr Spontaneität zeigen. ■ Eigenes Tempo wählen und sich daran halten. ■ Sich „wagen“, schlechte Führung abzulehnen. ■ Sich von der unnötigen Detailarbeit und minutiöser Tagesplanung befreien. ■ Menschen mit stark abweichenden Ansichten akzeptieren. ■ Eigene Ausdrucksweise verstärkt auf Begeisterung und Optimismus ausrichten. ■ Traditionen hinterfragen, die blockieren und Neuerungen behindern.

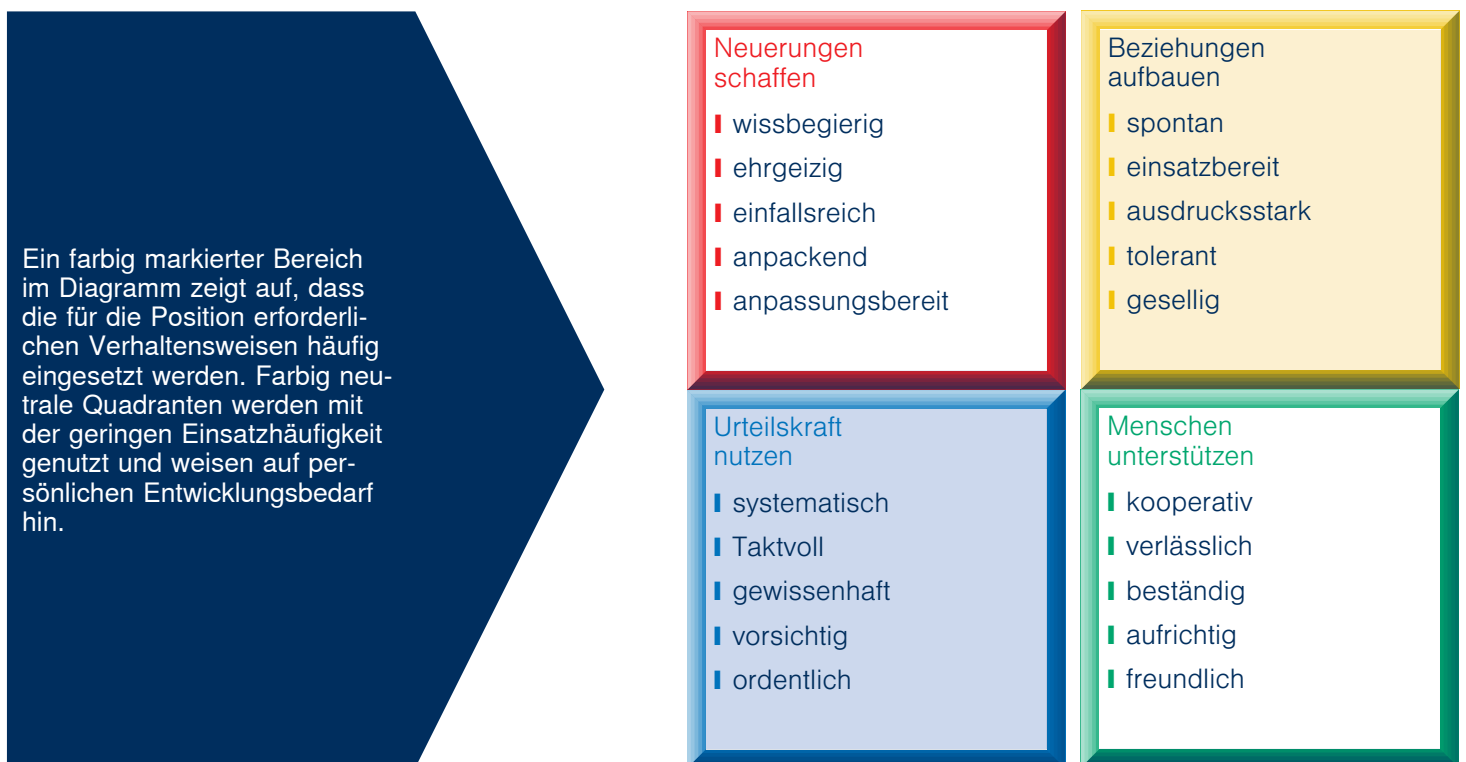

Das nehme ich mir vor:


So gehe ich vor:

2.11 Weitere Aspekte des Job/Aufgabenprofil 32

Die untenstehende Grafik zeigt, wie ein Job- beziehungsweise Aufgabenprofil an Neuerungen herangeht, Beziehungen aufbaut, Aufgabenstellungen unterstützt und die eigene Urteilskraft einsetzt. Jeder Aufgabenbereich wird in einem unterschiedlichen Quadranten dargestellt und setzt dementsprechend unterschiedliche verhaltensbezogene Anforderungen (Job-/Aufgabenprofile) voraus. Je größer die Übereinstimmung zwischen den persönlichen und den am Arbeitsplatz zu erwartenden Verhaltensweisen ist, desto höher sind die Voraussetzungen für gute Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Die Abbildung unten zeigt Max Mustermanns persönliches Jobdiagramm.

Job-/Aufgabenprofil 32 erfordert Interesse und Fähigkeiten für Aufgaben, die den Umgang mit Maschinen, technischen Systemen und Werkzeugen beinhalten. Außerdem ist ein Interesse für Aufgaben notwendig, bei denen Probleme erkannt und Maßnahmen zur Problembeseitigung ergriffen werden müssen. Menschen, die in diesem Aufgabenbereich tätig sind, sollten gerne Regeln und Verfahren beachten, sich auf Details konzentrieren, diplomatisch sein, Konflikte vermeiden, aber bereit sein, eine selbstbewusste Haltung einzunehmen, wenn die eigenen Ideen von anderen angegriffen werden und sich neuen, komplexen Herausforderungen stellen, wenn eine Aufgabe abgeschlossen ist.



3 Allgemeine Informationen

3.1 Hintergrundinformationen zum persolog Persönlichkeits-Modell

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


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

A: Ist die Wahrnehmung des Umfeldes eher:

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

B: Reagiert jemand auf sein Umfeld:

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



		Wie nehme ich mein Umfeld wahr?			
		anstrengend/ stressig		angenehm/ nicht stressig	
Wie reagiere ich auf mein Umfeld?	bestimmt	1 Dominanz (direktiv) 124 14	12 13	21 Initiative (interaktiv) 123 24	2 23
	zurückhaltend	41 Gewissenhaftigkeit (korrigierend) 134 4	42 43	31 Stetigkeit (unterstützend) 234 34	32 3

3.2 Kurzbeschreibung

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

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

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

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

3.3 Über die Autoren

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

Prof. Geier entwickelte zahlreiche Bewertungsinstrumente und erarbeitete die Möglichkeiten, die Instrumente selbstständig auszufüllen, auszuwerten und zu interpretieren, die heute bei allen Bewertungsinstrumenten Standard sind. Prof. Geiers Instrumente verliehen einem wenig bekannten Werk aus dem Jahr 1928, Emotions of Normal People, und William Moulton Marstons Theorie über Dominanz, Einfluss, Unterordnung und Gefügigkeit, Glaubwürdigkeit. Prof. Geier, der die individuellen Unterschiede weiter untersuchen wollte, aktualisierte das Buch mit einer Einführung und veröffentlichte es neu. Prof. Geiers Instrumente und Forschungen haben viele Nachahmer gefunden, der Ausbau des theoretischen Wissens wurde jedoch wenig vorangetrieben.

Im Jahr 1980 war Prof. Geier mit den Schwächen der bestehenden Instrumente unzufrieden und begann mit der Professorin Dorothy Downey, seiner langjährigen Kollegin an der Universität, eine umfassende Theorie auszuarbeiten, die interpersonelle, intrapersonelle und soziale Informationen enthielt. Die 1989 als „Energetics of Personality“ veröffentlichte Theorie spornte Prof. Geier und Prof. Downey zur Entwicklung einer Reihe neuer Bewertungsinstrumente an, darunter das persolog Persönlichkeits-Profil (Personality Factor Profile).

3.4 Garantie

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

Die Vervielfältigung dieses Produkts in irgendeiner Form, elektronisch oder mechanisch, durch fotokopieren, aufzeichnen oder jegliches andere System zur Datenspeicherung oder auf andere Weise ist ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers nicht gestattet: Persolog GmbH, Postfach 11 25, D-75189 Remchingen/Deutschland.

Kontaktinformation: [Adminpersolog](#)