

Frau Johanna Profil

Fr 17 April 2015
Gedruckt
Di 22 Dezember 2020

Wichtig

Personalentscheidungen sollten niemals allein auf der Basis eines Verhaltenstests getroffen werden, ohne von anderen Techniken wie persönlichen Gesprächen etc. unterstützt zu werden.

Kandidatenangaben:

Frau Johanna Profil

Kandidat getestet am 17 April 2015
 Geschlecht Weiblich
 Telefon +44(0)161 408 2112
 Email contact@axiomsoftware.com

Auf einen Blick

(Abgeleitet aus dem Übersichtsprofil)

- Kraftvoll
- Stumpf
- Aktiv
- Ungestüm
- Treibend
- Fett gedruckt
- Animiert
- Herrschsüchtig
- Meisterhaft
- Expansiv

In diesem Discus Erweiterter Bericht

Einführung	3
DISC Profilvereihe.....	4
Stilkarte	9
DISC Merkmalsanalyse	19
Profilspannung	24
Textbericht.....	25
Beziehungs-Keynotes	64
Job-match.....	68
Anhang: DISC Profilformen	75
Glossar der Begriffe	79
Anmerkungen.....	92



Über diesen Discus Erweiterter Bericht Bericht

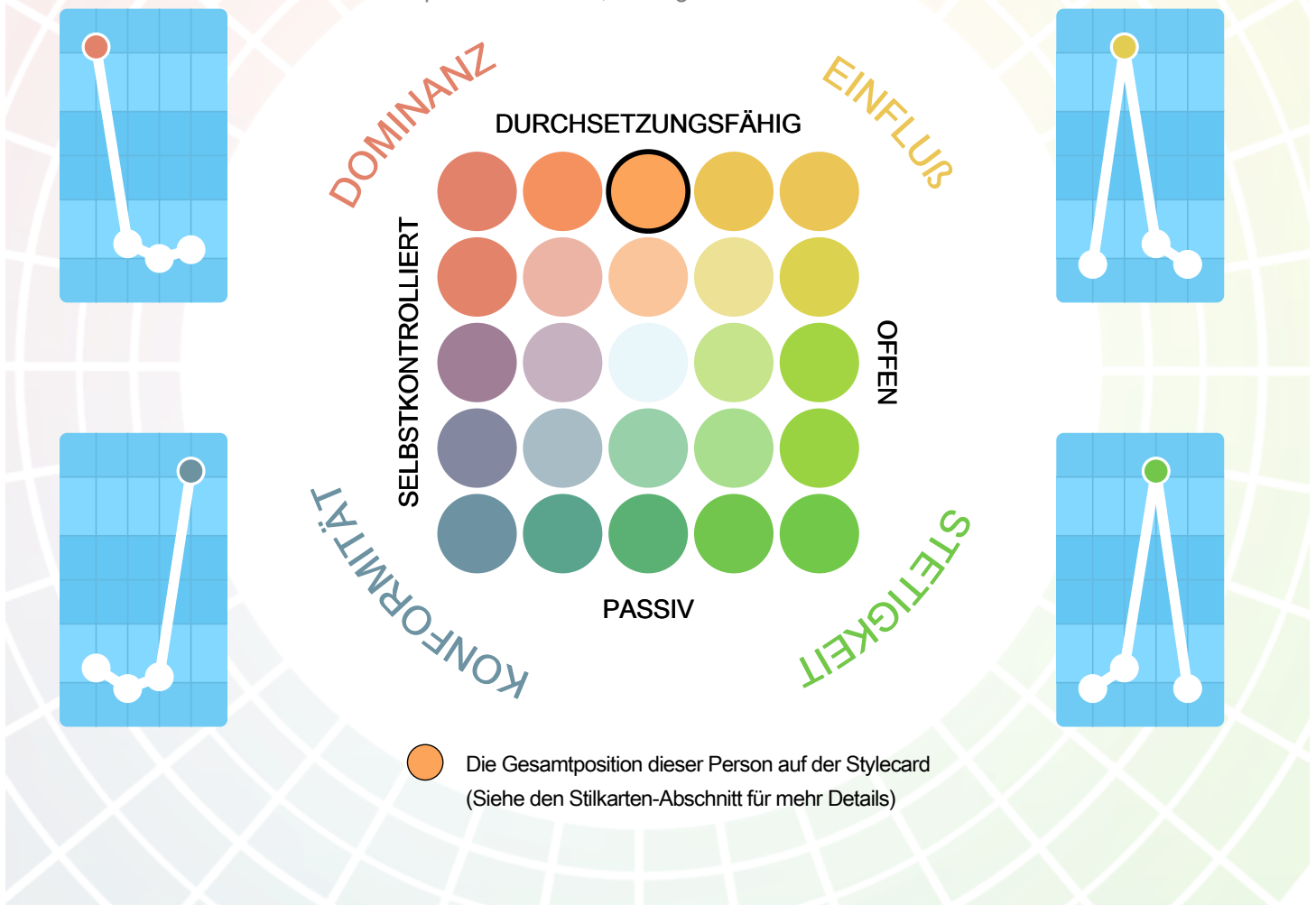
Dieser Bericht soll Ihnen einen umfassenden Überblick über die Persönlichkeit und das Verhalten dieser Person aus verschiedenen Perspektiven geben und anhand grafischer und textlicher Inhalte zeigen, wie Johanna in unterschiedlichen Arbeitssituationen reagieren kann. Der Bericht beginnt mit einer Reihe von grafischen Analysen, die nicht nur die vollständige DISC Profilvereihe mit detaillierter Analyse der vier DISC Faktoren umfassen, sondern auch eine Stilkartenanalyse, eine Merkmalszusammenfassung und einen Blick auf die aktuelle Profilspannung dieser Person.

Der Hauptteil des Berichts ist seine Textanalyse; eine Reihe von Abschnitten, die in natürlicher Sprache verfasst sind und das Verhalten dieser Person in einer Vielzahl von Situationen und Kontexten diskutieren. Im Anschluss an den Textbericht finden Sie eine Auswahl von Beziehungs-Keynotes und verschiedene zusätzliche Funktionen, abhängig von den Optionen, die Sie für diesen Bericht ausgewählt haben. Schließlich hilft ein umfangreiches Begriffsglossar, technische Begriffe zu erklären, die im Text des Berichts verwendet werden.

Über DISC Profilerstellung

DISC Profiling ist eines der weltweit am häufigsten verwendeten Systeme zur Verhaltensbeurteilung. Es funktioniert, indem es Verhaltensmuster in vier wichtige Faktoren zerlegt: Dominanz, Einfluß, Stetigkeit und Konformität. Es sind diese vier Faktoren (aus deren Initialen das System seinen Namen bezieht), die als grundlegende Grundlage für die Analyse und Interpretation dienen, die in diesem Bericht vorgestellt werden.

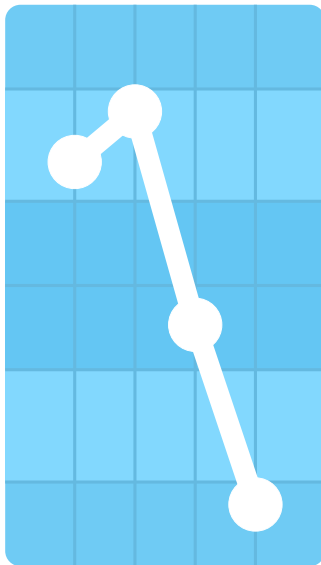
Diese vier Faktoren werden in verschiedenen Kontexten gemessen, um zu interpretieren, wie sich ein Kandidat in unterschiedlichen Situationen verhalten wird. Das Ergebnis ist eine *DISC Profilvereihe*, die am Anfang des Berichts ausführlich vorgestellt wurde. Aus diesen Ergebnissen ist es möglich, weit detailliertere und spezifischere Informationen zu extrapolieren, und diese Informationen bilden den Hauptteil des Berichts, der folgt.



DISC Profreihe

Eine DISC Profreihe besteht aus vier DISC Diagrammen, die aus verschiedenen Teilmengen der Fragebogenantworten dieser Person zusammengestellt wurden. Jede der vier Graphen (intern, extern, Zusammenfassung und Schichtmuster) betrachtet verschiedene Aspekte des Verhaltens dieser Person und die Art und Weise, wie sie wahrscheinlich unter verschiedenen Umständen reagieren wird.

Intern

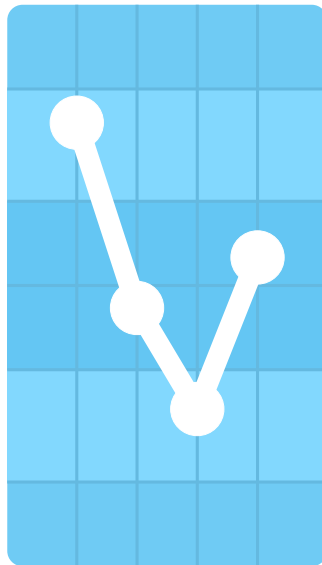


D I S C

Gestalten: DI/C

Das Interne Profil spiegelt die wahren Motivationen und Wünsche wider. Dies ist das Verhalten, das oft außerhalb der Arbeitsumgebung oder unter Druck auftritt.

Extern

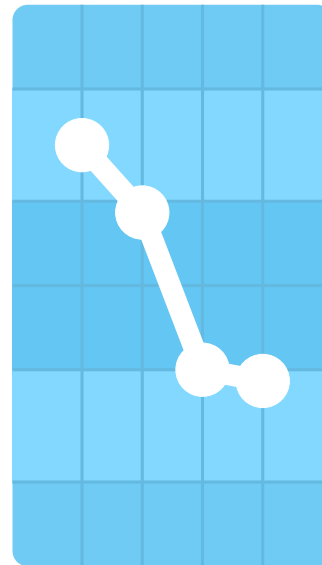


D I S C

Gestalten: D/S

Das externe Profil beschreibt das Verhalten, das der Kandidat seiner Meinung nach idealerweise an den Tag legt. Dieses Profil repräsentiert normalerweise die am Arbeitsplatz angenommene Verhaltensweise.

Zusammenfassung

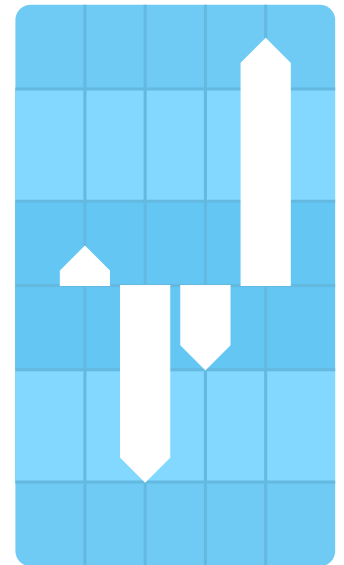


D I S C

Gestalten: D/SC

In der Realität handeln Kandidaten oft in einer Art, die Elemente aus beiden Profilen enthält. Das zusammengefaßte Profil ist eine Kombination aus den beiden anderen Graphen, das das angenommene normale Verhalten des Kandidaten beschreibt.

Verschiebung muster



D I S C

Gestalten: C/I/S

Das Verschiebungsmuster zeigt die Abweichungen zwischen dem internen und dem externen Profil des Kandidaten und betont somit die von dem Kandidaten vorgenommenen Verhaltensanpassungen.

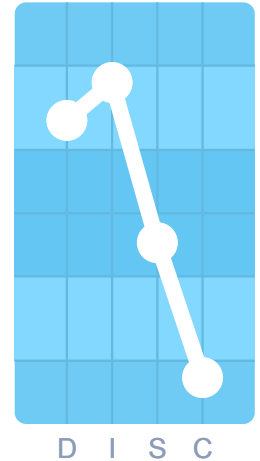
Faktor	Intern	Extern	Zusammenfassung	Verschiebungen	Kommentar
Dominanz	72	79	75	+7	Durchsetzungsfähig und direkt in den meisten Situationen.
Einfluß	81	46	63	-35	Natürlich aufgeschlossen, aber in einer Arbeitsumgebung weniger ausdrucksstark
Stetigkeit	43	28	35	-15	Nicht ein wichtiger Faktor, aber Johanna ist etwas flexibler bei der Arbeit
Konformität	11	55	33	+44	Von Natur aus extrem niedrig, zeigt aber derzeit einen geordneteren Ansatz.

DISC Profilreihe

Internes Profil

Das Interne Profil spiegelt die wahren Motivationen und Wünsche wider. Dies ist das Verhalten, das oft außerhalb der Arbeitsumgebung oder unter Druck auftritt.

Das interne Profil ist nützlich, da es eine Basis für den Vergleich der Anpassungen dieser Person mit ihrer aktuellen Arbeitsumgebung bietet. Dies ist besonders nützlich, nicht nur um solche Anpassungen und ihre Auswirkungen zu bewerten, sondern auch um ihre wahrscheinlichen Verhaltensweisen zu beurteilen, unabhängig von der Rolle, die sie gerade ausübt.



Hohe Faktoren in diesem Profil

Einfluß: Hoch, 81%

Soziale Interaktion ist ein Schlüsselaspekt der Persönlichkeit dieser Person; Sie ist aufgeschlossen, ausdrucksstark und enthusiastisch und sucht nach positiven Beziehungen zu anderen Menschen. Johanna möchte das Gefühl haben, dass sie sich im gesellschaftlichen Mittelpunkt befindet, und ist bereit, ihre Ideen selbstbewusst und enthusiastisch vorzutragen.

Dominanz: Hoch, 72%

Dieser hohe Faktor zeigt, dass die allgemeine Herangehensweise dieser Person auf ihrem Gefühl des Vertrauens in ihre eigenen Fähigkeiten und ihrem Bedürfnis beruht, ihre eigenen persönlichen Ziele zu erreichen. Johanna ist eine Person mit einer durchsetzungsfähigen Haltung, bereit, Stellung zu beziehen, Entscheidungen zu treffen und sich auf ihre eigenen Ressourcen zu verlassen. Sie ist bereit, ein Risiko einzugehen, um ihre Ziele zu erreichen.

Zentrale Faktoren in diesem Profil

Stetigkeit: Mittel, 43%

Fragen des Tempos und der Beharrlichkeit sind kein wesentlicher Aspekt des natürlichen Ansatzes dieser Person; Sie ist weder besonders dringend und flexibel, noch besonders geduldig und nachdenklich. Beide Ansätze können in Abhängigkeit von den Bedürfnissen einer Situation zu einem gewissen Grad auftreten: Sie kann einen stetigen Ansatz verfolgen, sich aber auch neuen Gegebenheiten anpassen.

Geringe Faktoren in diesem Profil

Konformität: Sehr niedrig, 11%

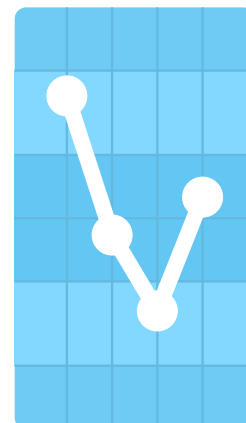
Unabhängigkeit ist der Kern des persönlichen Stils dieser Person; Sie ist eine Person, die ihre eigenen Lösungen findet und ihre eigenen Ziele verfolgt. Sie ist nicht abgeneigt zu riskieren und ist im Allgemeinen bereit, neue Lösungen oder Erfahrungen auszuprobieren. Eine unabhängige Person wie Johanna wird in stark regulierten oder formellen Situationen unangenehm sein.

DISC Profilreihe

Externes Profil

Das externe Profil beschreibt das Verhalten, das der Kandidat seiner Meinung nach idealerweise an den Tag legt. Dieses Profil repräsentiert normalerweise die am Arbeitsplatz angenommene Verhaltensweise.

Es ist wichtig zu beachten, dass das externe Profil die *Wahrnehmung* dieser Person über ihre Arbeitsumgebung beschreibt. Diese Wahrnehmungen können die tatsächlichen Bedürfnisse und Erwartungen in ihrer aktuellen Rolle widerspiegeln oder nicht, aber sie spiegeln alle Änderungen wider, die sie an ihrem Verhalten vornimmt, um sich auf diese Wahrnehmungen einzustellen.



D I S C

Hohe Faktoren in diesem Profil

Dominanz: Hoch, 79%

Durchsetzungsfähig und direkt, Johanna hat einen Sinn für ihre eigenen Ziele in ihrem Leben und Arbeit, und wird auf diese Ziele in einer kraftvollen Weise arbeiten. Sie zieht es vor, sich auf ihre eigenen Ressourcen zu verlassen, und sucht nach der Möglichkeit, unabhängig oder zumindest mit einem Gefühl der Kontrolle über ihre Arbeitsbedingungen zu arbeiten.

Zentrale Faktoren in diesem Profil

Einfluß: Mittel, 46%

Die Einstellung dieser Person zu sozialer Interaktion in ihren gegenwärtigen Arbeitsbedingungen ist ambivalent. Sie betont diesen Aspekt ihres Verhaltens nicht stark, aber das heißt nicht, dass sie nicht fähig ist, aufgeschlossen und ausdrucksstark zu handeln, wenn es für eine Situation angemessen ist. Diese Art von Verhalten wird wahrscheinlich nach Bedarf auftreten, ohne den gesamten Stil dieser Person zu definieren.

Konformität: Mittel, 55%

Die Rolle dieser Person scheint in Bezug auf Konformität oder Konformität keine nennenswerten Anforderungen an sie zu stellen. Die Einstellung dieser Person zu diesen Faktoren in ihrer Arbeit ist ausgewogen; das heißt, sie ist nicht ungewöhnlich mit systematischem oder methodischem Verhalten beschäftigt, aber sie ist auch nicht besonders unabhängig oder unkonventionell in ihrem Ansatz.

Geringe Faktoren in diesem Profil

Stetigkeit: Niedrig, 28%

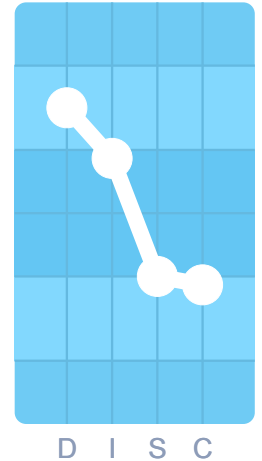
Es scheint, dass Johanna Bedürfnis verspürt, Flexibilität in ihrer gegenwärtigen Arbeit zu demonstrieren und bereit zu sein, sich an unvorhersehbare Entwicklungen anzupassen. Dies ist ein Merkmal, das häufig in externen Profilen zu sehen ist, selbst wenn die Stetigkeit auf dem inneren Profil relativ hoch ist.

DISC Profilreihe

Zusammengefaßtes Profil

In der Realität handeln Kandidaten oft in einer Art, die Elemente aus beiden Profilen enthält. Das zusammengefaßte Profil ist eine Kombination aus den beiden anderen Graphen, das das angenommene normale Verhalten des Kandidaten beschreibt.

In den meisten Fällen liefert uns das zusammenfassende Profil - wie der Name schon sagt - eine nützliche Zusammenfassung der Art und Weise, wie eine Person wahrscheinlich die Kernmotivationen des internen Profils mit den empfundenen Erwartungen des externen Profils in Einklang bringt. Es gibt uns somit einen Überblick über das typische Verhalten dieser Person und kombiniert die spezifischeren Aspekte der internen und externen Profile.



Hohe Faktoren in diesem Profil

Dominanz: Hoch, 75%

Johanna ist eine unabhängige Person mit einem Gefühl der Abhängigkeit von ihren eigenen Fähigkeiten und einem Drang, ihre eigenen Ziele zu erreichen. Sie kann kraftvoll und offen sein, wenn sie es für notwendig hält, und sie hat die Direktheit, in der Lage zu sein, persönliche Verantwortung zu übernehmen oder Entscheidungen für andere zu treffen, wie es die Umstände erfordern.

Einfluß: Marginal, 63%

Es kann erwartet werden, dass das typische Verhalten dieser Person gegenüber ihren Mitmenschen eine freundliche Einstellung zeigt und ein gewisses Maß an Offenheit und Vertrauen in ihren Umgang mit anderen Menschen zeigt. Im Allgemeinen wird sie es vorziehen, Situationen zu vermeiden, die eine präzise oder einsame Arbeit erfordern, aber sie hat die Fähigkeit, sich bei Bedarf an diese Arbeit anzupassen.

Geringe Faktoren in diesem Profil

Konformität: Marginal, 33%

Johanna hat einen etwas unabhängigen Stil und neigt dazu, sich nicht an Routine oder Regulierung zu halten, aber dies ist kein wesentliches Merkmal ihres persönlichen Stils. Wo eine Situation verlangt, dass sie eine kontrolliertere Rolle einnimmt oder in der mehr Vorsicht geboten ist, sollte sie in der Lage sein, sich ohne übermäßige Schwierigkeiten an eine solche Rolle anzupassen.

Stetigkeit: Marginal, 35%

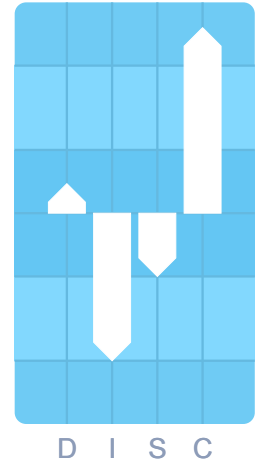
In den meisten Fällen wird Johanna dazu neigen, relativ schnell auf Ereignisse zu reagieren, und ist bereit, eine flexible Einstellung gegenüber unterschiedlichen Bedingungen zu zeigen. Dies ist jedoch kein grundlegender Aspekt ihres Verhaltens und in Situationen, in denen ein nachdenklicherer oder geduldigerer Ansatz erforderlich ist, ist es wahrscheinlich, dass sie in der Lage sein wird, einen solchen Ansatz zumindest für eine gewisse Zeit aufrechtzuerhalten.

DISC Profilreihe

Verschiebung muster

Das Verschiebungsmuster zeigt die Abweichungen zwischen dem internen und dem externen Profil des Kandidaten und betont somit die von dem Kandidaten vorgenommenen Verhaltensanpassungen.

Im Gegensatz zu den anderen Diagrammen in einer Profilerie verwendet das Verschiebungsmuster Pfeile, um Aufwärtsbewegungen nach oben zu markieren. Aufwärtspfeile beziehen sich auf Faktoren, die Johanna in ihren aktuellen Arbeitsbedingungen zu betonen scheint, während Abwärtspfeile sich auf Faktoren beziehen, die Johanna weniger stark hervorzuheben scheint, als es normalerweise für seinen Stil typisch wäre.



Verschiebungen nach oben

Konformität: Um 44% gestiegen

Die Anzeichen dafür sind, dass Johanna das Gefühl hat, dass ihre derzeitige Arbeit einen weitaus geordneteren und regulierteren Ansatz erfordert, als sie normalerweise bevorzugen würde. Sie hebt deutlich die formale und strukturierte Seite ihres Verhaltens hervor und zeigt eine größere Bereitschaft, innerhalb festgelegter Regeln zu handeln.

Stabile Faktoren

Dominanz: Um 7% gestiegen

Der Grad an Durchsetzungsvermögen und Wettbewerbsfähigkeit dieser Person scheint für ihre derzeitige Rolle angemessen zu sein, oder sie sieht zumindest keine wesentliche Notwendigkeit, sie an die Situation anzupassen, in der sie sich gegenwärtig befindet. Sie zeigt sich weder mehr noch weniger dynamisch und proaktiv, als es natürlich der Fall wäre.

Abwärtsschichten

Einfluß: Um 35% gefallen

Das Profil dieser Person zeigt, dass sie jedes natürliche Selbstvertrauen in ihrer gegenwärtigen Situation zurückhält. Es scheint, dass ihre gegenwärtige Rolle einen ernsteren und angewandten Ansatz erfordert, als Johanna natürlich zeigen könnte, oder dass sie wenig Gelegenheit hat, auf eine offene und persönliche Weise zu interagieren, und ihr persönlicher Stil passt sich an diese Anforderungen an.

Stetigkeit: Um 15% gefallen

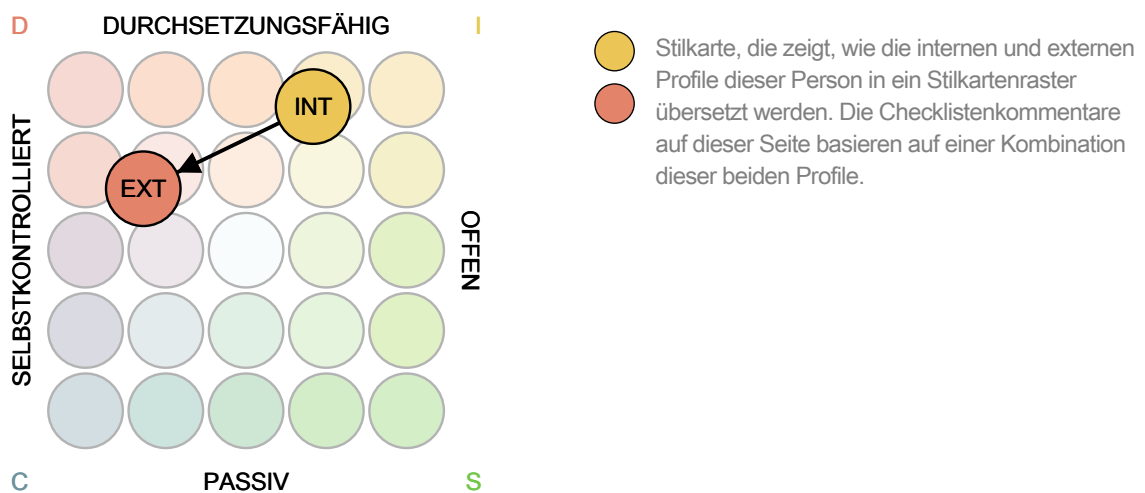
Die Verschiebungen im Profil dieser Person zeigen eine Anpassung, wobei sie eine etwas flexiblere Einstellung und ein schnelleres Tempo in ihrer Arbeitsumgebung zeigt, als es in ihrem natürlichen Stil erscheinen könnte. Es ist relativ üblich, eine Anpassung dieser Art zu sehen, und im Fall dieser Person ist die Auswirkung auf ihr Gesamtverhalten vernachlässigbar.

Stilkarten

Primäre Formatvorlage

Die *Stilkarte* ist ein Schlüsselkonzept einer DISC Analyse. Es erlaubt uns, den Persönlichkeitsstil dieser Person in einem einfachen Raster zu fassen, das auf zwei Achsen basiert (zwischen Durchsetzungsvermögen und Aufnahmebereitschaft und zwischen Offenheit und Kontrolle). Aus der Stilkarte können wir einen Überblick über den allgemeinen Stil dieser Person zusammenstellen und auch spezifische Aspekte ihres individuellen Verhaltens untersuchen.

Eine Stilkarte kann verwendet werden, um beliebige DISC Profile eines Kandidaten zu zeichnen, und in diesem Fall zeigen wir die Positionen der internen und externen Profile in Stilkartenbegriffen an. Der Abstand zwischen diesen Punkten auf der Stilkarte verdeutlicht, wie sehr Johanna das Bedürfnis verspürt, ihre Herangehensweise an ihre Wahrnehmung ihrer aktuellen Arbeitsbedingungen anzupassen.



Schlüssel zu Begriffen

DURCHSETZUNGSFÄHIG individuen sind proaktiv und direkt, bereit, Maßnahmen zu ergreifen, um auf ihre Ziele und Ambitionen hinzuarbeiten.

OFFENE individuen sind kontaktfreudig und kommunikativ, bereit, ihre Gedanken und Gefühle gegenüber ihren Mitmenschen auszudrücken.

PASSIV individuen sind im Ansatz reaktiv und ziehen es vor, eine Situation zu beurteilen und darauf zu reagieren, anstatt direkt zu handeln.

SELBSTKONTROLLIERT individuen sind zurückhaltend und zurückhaltend, indem sie harte Fakten und quantifizierbare Ergebnisse schätzen.

Über die Style-Karte dieser Person

Zwischen dem 'Antreibenden und Kommunikativen' liegende Personen ('durchsetzungsfähige' Menschen) haben das beiden Typen anhaftende Element der Entschlossenheit. Was Offenheit und Selbstkontrolle betrifft, liegen durchsetzungsfähige Menschen jedoch zwischen beiden Extremen, d.h. sie sind zeitweise sehr freundlich und offen,

Stilname	Aktiv
Übersicht	Durchsetzungsfähig Freundlich Ehrgeizig Ausdrucksvoll
Werte	Aufmerksamkeit, Ergebnisse

teilweise aber auch in der Lage ein selbstkontrollierteres Verhalten an den Tag zu legen.

Strebt an
Vermeidet
Unter Druck

Beste(r) Annäherung/Zugang

Strategie

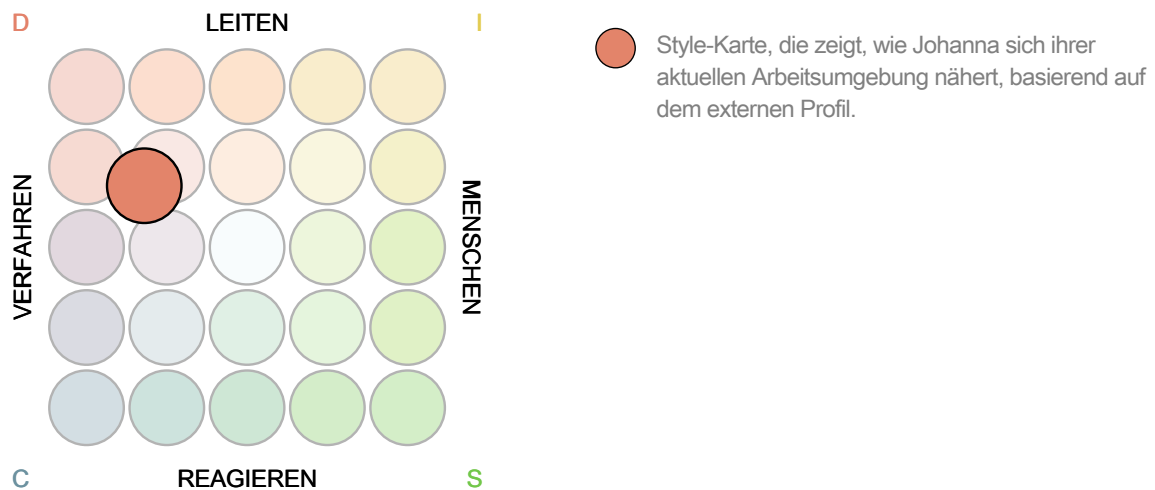
Zustimmung, Leistung
Isolation, Schwäche
Greift an / Macht
Vorschriften
Freundlich,
Aufgeschlossen
Leistung / Menschen

Stilkarten

Arbeitsstilkarte

Die Arbeitsstilkarte berücksichtigt die allgemeinen Prinzipien der Stilkarte und formuliert die zugrunde liegenden Prinzipien so, dass sie sich auf die Einstellung und den Ansatz einer Person in einer Arbeitsumgebung konzentrieren. Diese Stilkarte verwendet das externe Profil dieser Person, um sich auf die Art und Weise zu konzentrieren, wie sie ihre Arbeitsumgebung wahrnimmt, und darüber, wie sie in dieser Umgebung am ehesten reagieren wird.

Die vertikale Achse dieser Karte Arbeitsstil konzentriert mich auf, wie pro-aktiv Johanna ist wahrscheinlich zu verhalten, von, 'Leitet' (mit Nachdruck Kontrolle über die Ereignisse nehmen) zu ‚Reagiert‘ (andere Richtungen und Fitting mit einem Team zu akzeptieren). Die horizontale Achse beschreibt den Fokus dieser Person am Arbeitsplatz und das Ausmaß, in dem sie Individuen und formale Strukturen von "Menschen" bis "Verfahren" bewertet.



● Style-Karte, die zeigt, wie Johanna sich ihrer aktuellen Arbeitsumgebung nähert, basierend auf dem externen Profil.

Schlüssel zu Begriffen

LEITEN bezieht sich auf Menschen, die eine führende und proaktive Haltung einnehmen und die Handlungen anderer organisieren.

REAGIEREN bezieht sich auf weniger direkte Personen, die auf die Bedürfnisse ihrer Gruppe oder der Umstände reagieren.

MENSCHEN beziehen sich auf Personen, die die Organisation hauptsächlich in Bezug auf die Personen sehen, die diese Organisation bilden.

VERFAHREN bezieht sich auf Personen, die sich auf die praktischen Fragen der Planung und Erreichung ihrer Arbeitsziele konzentrieren.

Über den Arbeitsstil dieser Person

Johanna sucht aktiv nach Verantwortung und Aufstiegschancen.

Johanna ist eine Person, die Wert auf die Freiheit legt, eigene Entscheidungen zu treffen und auf ihre eigenen Ziele hinzuarbeiten. In einem Arbeitsumfeld bedeutet dies, dass sie versuchen wird, ihr eigenes Gefühl von Autonomie innerhalb einer Organisation zu etablieren. Sie hat die persönlichen Ressourcen, um Verantwortung für ihre Handlungen und für

Persönliches Vermögen

Sucht

Vermeidet

Stärken

Nachteile

Hauptmotivator

Dominante Haltung

Behörde

Beschränkungen

Kontrollprozess

Neigt dazu, zu übertreiben

Möglichkeiten, persönliche Verantwortung zu entwickeln

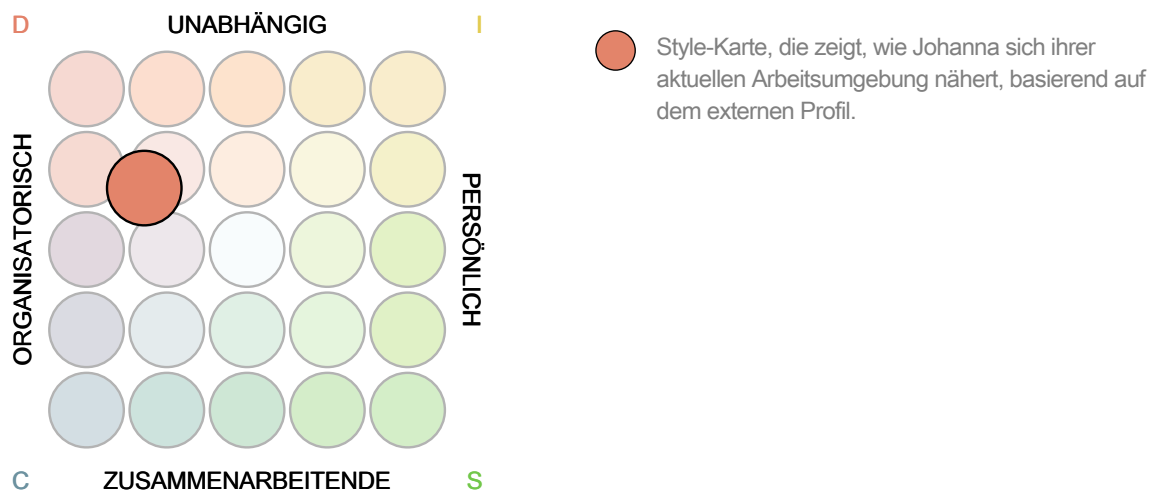
andere zu übernehmen, sowie die Fähigkeit, bei Bedarf selbstständig zu arbeiten.

Stilkarten

Führungsstil-Karte

Die Führungsstilkarte verwendet die Stilkartentechnik, um sich auf die Bedürfnisse von Johanna eines Leiters oder Managers und auf die Art und Weise zu konzentrieren, wie sie am effektivsten motiviert werden kann, um ihre besten Leistungen zu erbringen. Diese Stilkarte basiert auf dem externen Profil von Johanna und beschreibt daher ihre derzeitige Arbeitsweise und nicht ihre zugrunde liegenden Motivationen. Dies bedeutet, dass sich die Führungsstilkarte unter verschiedenen Arbeitsbedingungen ändern kann.

Die Achsen dieser Stilkarte spiegeln die Einstellung dieser Person zur Rolle eines Führers wider. Die vertikale Achse beschreibt, wie der teamorientierte Johanna in ihrer Arbeit zu finden ist, von Independent zu Co-operative. Die horizontale Achse beschreibt die Art und Weise, wie Johanna die Führung in der Struktur der Organisation wahrnimmt, von der praktischen Organisationsebene auf der linken Seite bis zur persönlichen Ebene auf der rechten Seite.



Schlüssel zu Begriffen

UNABHÄNGIG Individuen sind selbstständig und selbstmotiviert, machen ihre eigenen Pläne und setzen ihre eigenen Ziele.

ZUSAMMENARBEITENDE Personen sind bereit, die Anträge eines Leiters zu akzeptieren und diesen Anforderungen nach Möglichkeit nachzukommen.

PERSÖNLICH bezieht sich auf Personen, die dazu tendieren, über eine Organisation nachzudenken, vor allem in Bezug auf die Menschen, die sie ausmachen.

ORGANISATORISCH bezeichnet Personen, die sich mit der Struktur der Organisation und ihrem Platz in ihr befassen.

Über den Führungsstil dieser Person

" Johanna fordert die Autorität heraus und behauptet die persönliche Kontrolle.
Mit ihrem unabhängigen und selbstbestimmten Umgang mit ihrer Arbeit wird Johanna eine Herausforderung für einen Leiter darstellen. Sie hat die Vorliebe, ihre eigenen Ziele zu setzen und ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, und als solche kann sie manchmal gegen die externe Verwaltung ihrer

Profil	Findet eigene Handlungsweise
Haltung	Resistent, selbstbestimmt
Erwartung	Reaktionsfähigkeit, Parität
Loben	Wirksamkeit, Kontrolle
Herausforderung	Teamfähigkeit
Steuerung	Kraft

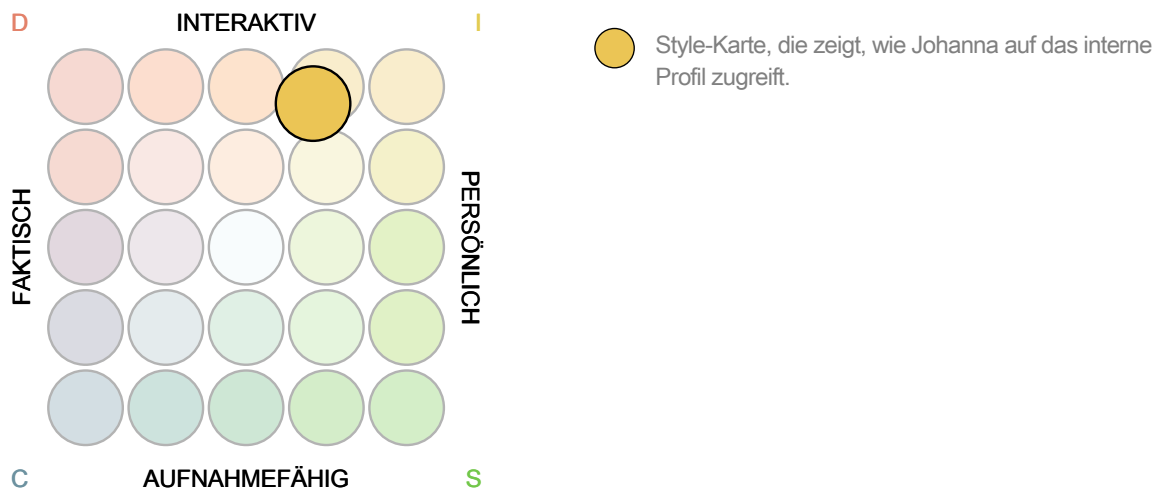
Arbeit resistent sein. Der effektivste Führungsstil mit einer Person dieser Art besteht darin, wenn sie praktikabel ist, weitreichende Ziele festzulegen und es ihr zu ermöglichen, diese Ziele auf ihre eigene Weise zu erreichen. Die energische und entschlossene Haltung dieser Person bedeutet, dass sie selbstständig eine effektive Führungskraft sein kann, besonders unter Druck.

Stilkarten

Kommunikationsartkarte

Die Kommunikationsstilkarte hilft dabei, Muster in der Kommunikation dieser Person sowie ihre kommunikativen Prioritäten zu identifizieren. Diese Stilkarte basiert auf dem internen Profil dieser Person und reflektiert so den Kommunikationsstil, der am natürlichsten in ihrem Verhalten erscheint. Dies ist auch die Art der Kommunikation, auf die sie am ehesten reagieren wird, oder offen für die Annahme neuer Ideen.

Die vertikale Achse der Kommunikationsstilkarte beschreibt den Grad der Interaktion in der Kommunikation dieser Person und den Grad, zu dem sie die Kontrolle über eine solche Interaktion übernimmt. Die horizontale Achse beschreibt den Fokus der Kommunikation dieser Person, auf einem Kontinuum zwischen Fakten und Informationen bei einem Extrem und einem Interesse an der Entwicklung von persönlichen Beziehungen am anderen Ende der Achse.



Schlüssel zu Begriffen

INTERAKTIV Individuen nehmen eine aktive Rolle in der Kommunikation ein, indem sie oft Punkte sammeln oder den Fluss der Interaktion lenken.

PERSÖNLICH beschreibt Personen, die sich auf die Kommunikation konzentrieren, indem sie effektive persönliche Beziehungen aufbauen.

AUFNAHMEFÄHIG Personen neigen dazu, anderen zu erlauben, das Tempo und den Inhalt der Kommunikation zu *bestimmen* und entsprechend zu reagieren.

FAKTISCH bezieht sich auf Personen, die sich mehr auf die formale Rolle von Kommunikation als Mittel zur Informationsvermittlung konzentrieren.

Über den Kommunikationsstil dieser Person

Freundlich und offen, genießt Johanna die persönliche Interaktion der Kommunikation.

Der Kommunikationsstil dieser Person leitet sich aus ihrer geselligen und belebten Haltung ab. Johanna ist eine Person, die sich gerne im Mittelpunkt der Dinge fühlt, daher ist es für eine effektive Kommunikation nützlich, sicherzustellen, dass sie den Rahmen hat, sich frei auszudrücken. Johanna ist im

- | | |
|------------|-------------------------|
| Stress | Popularität |
| Ausspiel | Detailfragen |
| Überwinden | Ablenkungen |
| Fragen | Andere Erfahrungen |
| Motivation | Persönlicher Reiz |
| Ansatz | Freundlich, empfänglich |
| Strategie | Menschen |

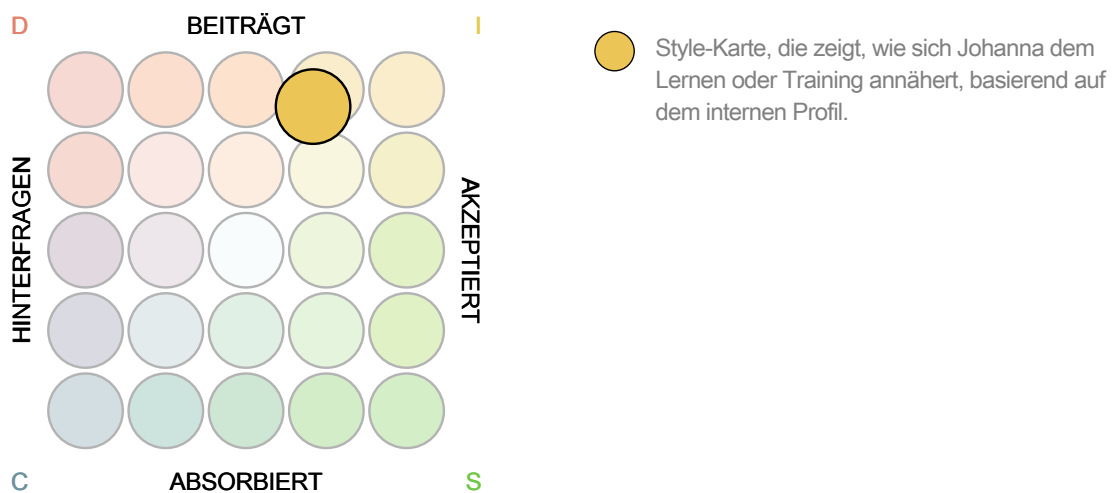
Allgemeinen nicht an den genauen Details eines Plans oder Vorschlags interessiert und reagiert leichter auf umfassende Beschreibungen und wahrscheinliche Ergebnisse.

Stilkarten

Lernstilkarte

Die Persönlichkeit einer Person beeinflusst ihren Lernstil auf wichtige Weise. Nicht nur, dass verschiedene persönliche Stile neue Informationen auf unterschiedliche Weise aufnehmen, sondern auch die Arten von Informationen, mit denen sie sich befassen, und ihre Bereitschaft, neue Ideen zu akzeptieren, variieren je nach den Details des Verhaltensansatzes einer Person. Die Richtlinien für diese Lernstilkarte werden dazu beitragen, das Training an den individuellen Stil dieser Person anzupassen.

Auf der Lernstilkarte beschreibt die vertikale Achse die Beteiligung dieser Person am Training, von regelmäßigen Fragen und Beitragen ("Contributes") bis hin zu einer passiveren Assimilation neuer Informationen ("Absorbs"). Die horizontale Achse beschreibt die Offenheit dieser Person für neue Ideen, von einer allgemein offenen Haltung ("Akzeptiert") zu einer skeptischeren und fragenderen Position ("Fragen").



Schlüssel zu Begriffen

CONTRIBUTES beschreibt Individuen, die aktiv an einer Lern- oder Trainingserfahrung teilnehmen und dabei helfen, ihren Fortschritt zu steuern.

AKZEPTIERT beschreibt Individuen, die offen für Ideen sind, die *geneigt* sind, neue Informationen aufnahmebereit und positiv zu akzeptieren.

ABSORBIERT bezieht sich auf Personen, die es vorziehen, Informationen zu absorbieren, ohne sich aktiv am Lernprozess zu beteiligen.

HINTERFRAGEN beschreibt skeptische und investigative Individuen, die bereit sind, Fakten und Quellen zu hinterfragen, bevor sie sie akzeptieren.

Über den Lernstil dieser Person

"
Johanna ist im Allgemeinen leichtherzig, verändert aber ihren auf Wahrnehmungen basierenden Ansatz.

Als Person, die von der Interaktion mit anderen profitiert, wird Johanna dazu tendieren, am effektivsten in einer Situation zu lernen, in der sie neue Ideen mit anderen diskutieren und erforschen kann, idealerweise als Teil einer

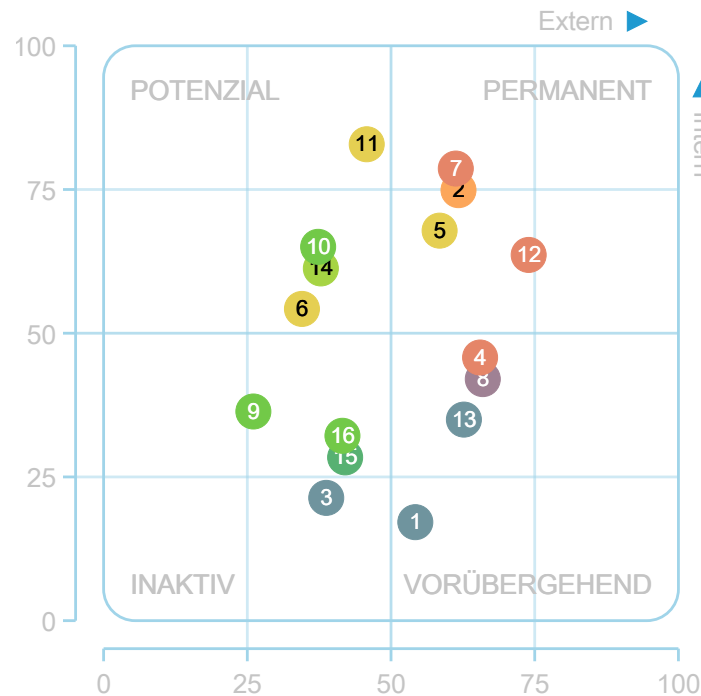
Lernprofil	Positiv, Aufmerksamkeitssuche
Fokus	Popularität
Stress	Persönlicher Reiz
Ausspiel	Technische Aspekte
Format	Diskussionsgruppe
Trainingsstil	Begeistert, interaktiv

Diskussionsgruppe. Johanna ist keine Person, die Informationen passiv aufnimmt; Sie möchte fühlen, dass sie aktiv am Lernprozess teilnehmen kann.

Merkmalszusammenfassung

Merkmalsgitter

Das *Merkmalsgitter* zeigt uns, wie sich eine Auswahl gemeinsamer Persönlichkeitsmerkmale im Verhalten dieser Person manifestiert. Das Raster vergleicht die Merkmale sowohl der internen als auch der externen Profile dieser Person und gibt einen Einblick in die Art und Weise, wie Johanna diese Merkmale in verschiedenen Situationen anpasst.



Permanente Merkmale

PERMANENTE Merkmale sind diejenigen, von denen erwartet werden kann, dass sie regelmäßig unter verschiedenen Bedingungen im Verhalten dieser Person auftreten.

- 2 Durchsetzungsvermögen
- 5 Enthusiasmus
- 7 Unabhängigkeit
- 12 Selbstmotivation

Potentielle Merkmale

POTENZIELLE Merkmale sind diejenigen, die derzeit nicht im Verhalten dieser Person aktiv sind, aber die sie bei Bedarf entwickeln kann.

- 6 Freundlichkeit
- 10 Beharrlichkeit
- 11 Selbstvertrauen
- 14 Soziale Einstellung

Vorübergehend Merkmale

VORÜBERGEHEND Merkmale sind diejenigen, die derzeit im Arbeitsverhalten dieser Person zu sehen sind, aber nicht Teil ihres zugrundeliegenden Stils sind und möglicherweise nicht bestehen bleiben.

- 1 Genauigkeit
- 4 Effizienz
- 8 Objektivität
- 13 Sensibilität

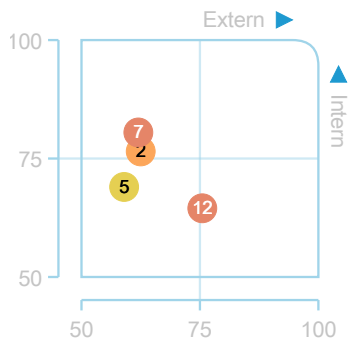
Inaktive Merkmale

INAKTIVE Merkmale sind diejenigen, die in keinem der Profile dieser Person stark vertreten sind, und es ist unwahrscheinlich, dass sie in ihrem typischen Verhalten erscheinen.

- 3 Kooperativität
- 9 Geduld
- 15 Technisches Potential
- 16 Bedachtsamkeit

Merkmalszusammenfassung

Permanente Merkmale



Merkmale in diesem Quadranten sind in den internen und externen Profilen dieser Person stark vertreten, was bedeutet, dass sie in ihrem Verhaltensstil mit konstanter Regelmäßigkeit auftreten. Dies sind die Merkmale, die den Ansatz dieser Person in allgemeinen Begriffen und in einer normalen Arbeitsumgebung kennzeichnen.

Dies sind Merkmale, die im gesamten Profil dieser Person vorkommen und darauf hindeuten, dass sie oft in ihrem Verhalten gesehen werden und wahrscheinlich auch ihre Einstellungen beeinflussen. Das Profil dieser Person weist auf die folgenden permanenten Merkmale hin:

12 Selbstmotivation

Ein Erfolgserlebnis aus der Verfolgung ihrer eigenen Ziele ist wichtig zu Johanna. Es scheint, dass ihre derzeitigen Arbeitsbedingungen sie motivieren, indem sie zumindest einen gewissen Spielraum für die Möglichkeit bieten, sich auf ihre eigenen Ressourcen und Entscheidungen zu stützen und ihre eigene Arbeit zumindest in gewissem Umfang zu organisieren.

2 Durchsetzungsvermögen

Johanna hat Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten und die Bereitschaft, die Kontrolle über eine Situation zu übernehmen, in der sie es für notwendig erachtet. Diese selbstbewusste und selbstbewusste Vorgehensweise ist ein natürliches Merkmal ihres Verhaltens und wird unabhängig von ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen eher in ihrem Stil erscheinen.

5 Enthusiasmus

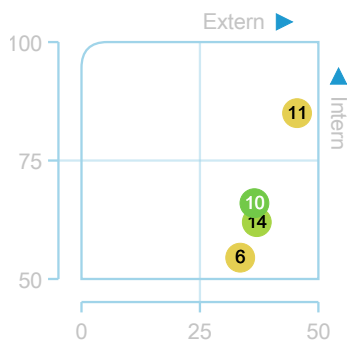
Johanna hat eine lebhaft und positive Einstellung, die dazu neigt, Ereignisse mit einem optimistischen Auge zu sehen und Leidenschaft für jene Tätigkeiten zu zeigen, die sie interessieren. Diese lebendige und aktive Einstellung kann für ihre Arbeitskollegen motivierend sein und dazu beitragen, ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen, insbesondere bei denen, die ihren allgemein geselligen Ansatz teilen.

7 Unabhängigkeit

In den meisten Fällen wird sich Johanna lieber auf seine eigenen Ressourcen verlassen und auf seine Ziele mit einem Gefühl der persönlichen Autonomie hinarbeiten. Sie bevorzugt es, außerhalb formaler Strukturen und Regulierungen zu arbeiten, anstatt ihre eigenen Lösungen für Probleme zu finden und zu fühlen, dass sie zumindest eine gewisse unabhängige Kontrolle über ihre eigene Arbeit hat.

Merkmalszusammenfassung

Potentielle Merkmale



Merkmale in diesem Quadranten sind im externen Profil dieser Person niedrig, zeigen jedoch stärker ihr internes Profil. Das sind Eigenschaften, die sich natürlich im Verhalten dieser Person äußern können, aber unter den gegenwärtigen Umständen hat sie das Bedürfnis, sie etwas in Schach zu halten. Dies sind "potentielle" Merkmale in dem Sinne, dass sie, obwohl sie gegenwärtig nicht offensichtlich sind, unter verschiedenen Umständen in ihrem Verhalten erscheinen können.

Das sind Eigenschaften, die dem persönlichen Stil dieser Person eigen sind, aber sie scheint sich nicht für ihre derzeitigen Arbeitsbedingungen zu eignen. Diese Merkmale treten wahrscheinlich von Zeit zu Zeit auf, zum Beispiel unter Druckbedingungen. Das Profil dieser Person weist auf die folgenden potenziellen Merkmale hin:

14 Soziale Einstellung

Es scheint, dass name] gegenwärtig unter eher formalen oder regulierten Bedingungen arbeitet, als sie vielleicht bevorzugen würde. Ihr Profil beschreibt eine Person mit einer natürlich geselligen und aufgeschlossenen Haltung, aber unter den gegenwärtigen Bedingungen scheint sie das Bedürfnis zu verspüren, die Auswirkungen dieser Haltung zu minimieren, die dennoch unter weniger anspruchsvollen Umständen auftreten kann.

6 Freundlichkeit

Es scheint nicht, dass die gegenwärtige Arbeitsumgebung dieser Person ihrem typisch positiven und sozial offenen Ansatz zuträglich ist. Gegenwärtig zeigt sie eine ernstere und angewandte Arbeitsweise, als es ihrem natürlichen Ansatz entspricht, und wo die Bedingungen es zulassen, kann erwartet werden, dass eine leichtherzigere und persönlichere Seite entsteht.

11 Selbstvertrauen

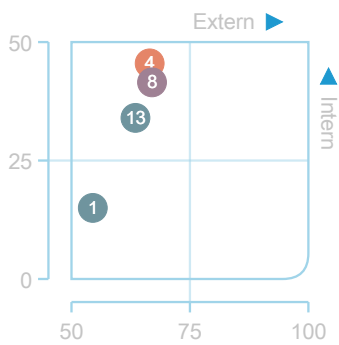
Ein sozial-selbstbewusster und selbst-expressiver Stil ist natürlich zu Johanna, aber sie spürt derzeit das Bedürfnis, diesen Teil ihres Ansatzes etwas in Schach zu halten. Sie scheint ihre momentanen Bedingungen als weniger offen und formell zu sehen, aber ihre selbstbewusstere Seite kann dort entstehen, wo diese wahrgenommenen Einschränkungen nicht gelten.

10 Beharrlichkeit

Johanna zeigt derzeit eine gemeinsame Verschiebung in ihrem Arbeitsverhalten und zeigt eine reaktivere und schnellere Einstellung als ihre natürliche Präferenz. Unter optimalen Bedingungen wird sie eher einen maßvollen Ansatz verfolgen, Probleme bewerten und Lösungen auf lange Sicht sorgfältig entwickeln.

Merkmalszusammenfassung

Vorübergehend Merkmale



"

Merkmale in diesem Quadranten sind für das externe Profil dieser Person bedeutsam, aber weit weniger in ihrem internen Profil definiert. Diese Kombination impliziert, dass es sich um ""transiente"" Merkmale handelt, die Anpassungen darstellen, die Johanna für ihre gegenwärtige Situation als notwendig erachtet, und nicht Elemente ihrer Persönlichkeit, die langfristig bestehen bleiben.

"

Das sind Eigenschaften, die Johanna für ihre derzeitigen Arbeitsbedingungen zu sein scheint, und betont so ihr Verhalten. Transiente Merkmale, wie der Name schon sagt, sind eher kurzfristige Anpassungen. Das Profil dieser Person zeigt die folgenden transienten Merkmale an:

4 Effizienz

Der gegenwärtige Fokus dieser Person auf die praktischeren und formelleren Anforderungen ihrer Rolle scheint auf ihre gegenwärtigen Arbeitsbedingungen zurückzuführen zu sein und impliziert, dass diese Bedingungen sie unter einen gewissen Druck setzen, um auf diese Weise zu arbeiten. In einer entspannteren Umgebung wird sich wahrscheinlich eine weniger fokussierte und geselligere Haltung ergeben.

1 Genauigkeit

Johanna zeigt gerade ein genaues und präzises Element zu ihrem Charakter und ein Interesse an Qualität und Genauigkeit. Diese Betonung leitet sich zumindest teilweise aus der Einschätzung dieser Person über die Bedürfnisse ihrer derzeitigen Rolle ab; Sie werden weniger stark in ihrem natürlicheren Stil betont und können längerfristig nicht bestehen bleiben.

13 Sensibilität

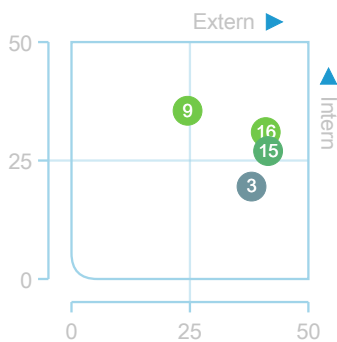
Johanna zeigt derzeit ihre Bereitschaft, sich auf das Detail zu konzentrieren und auf Feinheiten in ihrer Arbeit zu achten, was bedeutet, dass sie derzeit in relativ komplexen und vielfältigen Situationen arbeitet, in denen Präzision und Anpassungsfähigkeit wichtig sind. Diese Merkmale werden aufgrund ihrer aktuellen Umstände hervorgehoben und bleiben möglicherweise nicht bestehen, wenn sich diese Umstände ändern.

8 Objektivität

Das Anpassungsmuster im persönlichen Stil dieser Person betont gegenwärtig die Notwendigkeit, in ihren Urteilen weniger subjektiv zu sein und Entscheidungen oder Schlussfolgerungen zu treffen, die auf einer objektiveren und unparteiischen Sicht der Umstände basieren. Dies scheint kein natürliches Merkmal des Ansatzes dieser Person zu sein, sondern eher eine Anpassung an ihre Herangehensweise, die von ihrer gegenwärtigen Situation gefordert wird.

Merkmalszusammenfassung

Inaktive Merkmale



Die Merkmale in diesem Quadranten sind sowohl auf der internen als auch auf der externen Skala niedrig, und es ist daher unwahrscheinlich, dass sie unter typischen Umständen häufig im Verhalten dieser Person auftreten. Vielmehr stellen diese Merkmale Verhaltenstypen dar, die Johanna entweder nicht berücksichtigt oder aktiv vermeidet.

Das sind Eigenschaften, die normalerweise in keinem Aspekt des Verhaltens dieser Person gesehen werden. Obwohl diese Verhaltensweisen im Stil dieser Person nicht völlig fehlen, wird es relativ ungewöhnlich sein, wenn sie diese Verhaltensmuster verfolgt. Das Profil dieser Person weist auf die folgenden inaktiven Merkmale hin:

9 Geduld

Johanna ist eine motivierte Person mit einer dringenden Geschwindigkeit, die wenig Geduld mit Verspätungen oder Hindernissen hat und sich so direkt auf ihre Ziele zubewegen wird, wie sie es kann. Sobald Johanna einen Kurs festgelegt hat, möchte er so schnell wie möglich Ergebnisse sehen und kann ungeduldig werden mit Ereignissen, die ihren Fortschritt behindern.

16 Bedachtsamkeit

Es gibt ein spontanes Element für den Stil dieser Person, und deswegen wird sie es vorziehen, auf Ereignisse zu reagieren, sobald sie auftreten, Entscheidungen auf Instinkt treffen, anstatt sich Zeit zu nehmen, um ihre Reaktionen und Handlungen zu planen. Sie wird es schwierig finden, ihre Konzentration zu behalten, wenn sie an langfristigen oder sich wiederholenden Aufgaben arbeitet.

3 Kooperativität

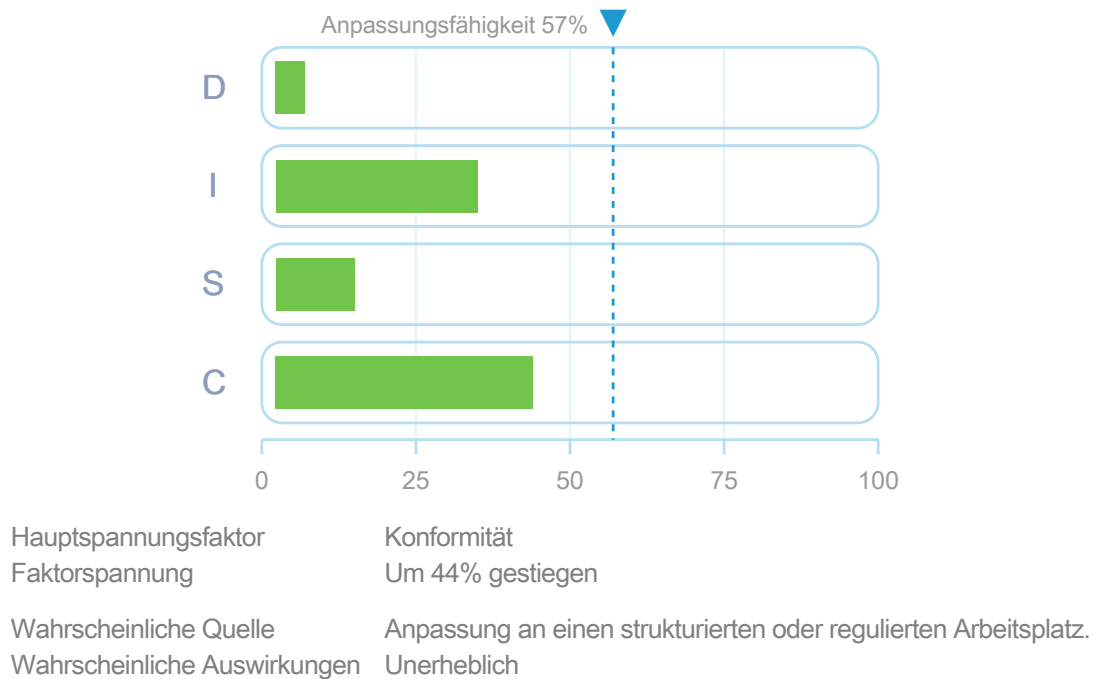
Johanna ist keine Person, die im Allgemeinen durch die Aussicht motiviert wird, innerhalb eines Teams von Leuten zu arbeiten. Sie neigt dazu, ihre eigenen Vorstellungen davon zu haben, wie eine Aufgabe zu erfüllen ist, und wird es vorziehen, diese Ideen unabhängig zu verfolgen, indem sie sich auf ihre eigenen Ressourcen verlässt, anstatt mit anderen in einem demokratischeren Rahmen zusammenzuarbeiten.

15 Technisches Potential

Der allgemeine Stil dieser Person ist nicht einer, der sich eng auf Details oder Präzision konzentriert, und sie wird typischerweise wenig Geduld mit Dingen haben, die auf lange Sicht eine enge Konzentration erfordern. Johanna befasst sich mehr mit umfassenden Konzepten und direkten Aktionen als mit Detailfragen oder der sorgfältigen Planung von Projekten.

Profilspannung

Die Profilspannung zeigt, inwieweit Johanna das Bedürfnis hat, ihren Stil an ihre aktuellen Arbeitsbedingungen anzupassen. Diese Spannung kann unter bestimmten Bedingungen negative, unter Druck setzende Effekte zur Folge haben, insbesondere wenn der Stil dieser Person nicht geeignet ist, solche Anpassungen vorzunehmen. Das folgende Diagramm zeigt die aktuelle Profilspannung dieser Person und schätzt ihre Anpassungsfähigkeit für Vergleichszwecke. Es wird auch die wahrscheinlichste mögliche Ursache für eine Anpassung angezeigt, sofern zutreffend.



Über die Profilspannung

Auf der Profilspannung Grafik dargestellt, jeder des Balkens zeigt das Ausmaß, in welchem Johanna die Notwendigkeit, einen besonderen Anpassung fühlt DISC Faktoren in ihrer aktuellen Arbeitsumgebung. Unter dem Diagramm ist eine Bewertung des stärksten dieser Faktoren (der "Hauptspannungsfaktor") und die wahrscheinliche Quelle und Auswirkung dieser Anpassung.

Über Anpassungsfähigkeit

Unterschiedliche Persönlichkeitsstile haben unterschiedliche Resilienz angesichts der Profilspannung. Während einige von der Unberechenbarkeit und Veränderung profitieren, empfinden es andere als unangenehm und finden es schwierig, ihre Herangehensweise an neue Erwartungen anzupassen. Die Anpassungsfähigkeit des Kandidaten spiegelt diese Variation wider. Kandidaten mit hoher Anpassungsfähigkeit können eine große Menge an Profilspannung ohne signifikante Wirkung aufnehmen, während weniger Anpassungsfähige Individuen selbst begrenzte Mengen an Profilspannung schwierig effektiv zu bewältigen finden.

Textbericht

Dies ist ein verbesserter Discus Bericht, der alle verfügbaren Informationen enthält.

Es gibt insgesamt 21 verschiedene Abschnitte in diesem Bericht.

Ein Hinweis zur Profilverwendung

Jeder Abschnitt dieses Berichts basiert auf einem der vier verschiedenen Profile, die in der DISC Profilreihe gezeigt werden. Das für einen bestimmten Abschnitt verwendete spezielle Profil wird neben dem Text dieses Abschnitts angezeigt.

Hinweis: Die Profile dieser Person unterscheiden sich stark voneinander, was bedeutet, dass sie in unterschiedlichen Situationen sehr unterschiedliche Ansätze zeigt. Diese Variationen werden im Text widergespiegelt, und wenn Kommentare abweichen, vergleichen Sie die Profile, die verwendet werden, um den Kontext der verschiedenen Kommentare festzulegen.

Innerhalb des Textberichts

Übersicht.....	26
Schlüssel anmerkungen	27
Verhaltensanpassung	29
Stärken und Schwächen.....	30
Kommunikationsstil	32
Entscheidungsfindung	33
Ordnung und Planung.....	35
Motivation	37
Führungsstil.....	39
Verhaltensrichtlinien für Vorgesetzte.....	41
Richtlinien im Management	43
Richtlinien im Vertrieb	45
Richtlinien im Dienst.....	47
Richtlinien in der technischen Arbeit	49
Erkundungsfragen.....	51
Berufsrichtungen	54
Beziehungen	56
Das Team.....	58
Druck	60
Ehrgeiz und Entwicklung	62

Textbericht

Übersicht

Dieser Überblick ist Ihre Einführung in die Hauptmerkmale des Persönlichkeitsstils und des wahrscheinlichen Arbeitsverhaltens dieser Person im weitesten und allgemeinsten Sinne. Wenn Sie den Textbericht genauer betrachten, werden die hier vorgestellten Themen weiterentwickelt und erweitert, und weitere Abschnitte dieses Berichts werden das Verhalten dieser Person in spezifischeren Rollen oder Arbeitssituationen untersuchen.

Johanna ist entschlossen und zuversichtlich.

Die treibenden Kräfte ihrer Persönlichkeit sind das Streben nach Erfolg und nach der Anerkennung durch andere Menschen.

Da sie motiviert, tatkräftig und begeisterungsfähig ist, läßt sich vermuten, daß sie Geschick im Umgang mit Menschen hat, während die andere Seite ihrer Persönlichkeit erfolgs- und leistungsorientiert ist.

Sie ist ungeduldig und direkt, kann ihre Gedanken gut formulieren und hat eine offene Art im Umgang mit Gefühlen und persönlichen Angelegenheiten.

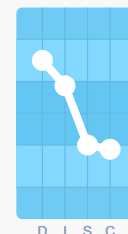
Die ungeduldige, fordernde Seite ihrer Persönlichkeit kann dazu führen, daß sie manchmal impulsiv oder instinktiv handelt, oder eine Entscheidung trifft, ohne vorher alle wichtigen Faktoren berücksichtigt zu haben.

In der Regel legt sie wenig Wert auf Detailgenauigkeit und genaue Recherchen, da sie dies lieber Menschen überläßt, die ihrer Meinung nach dazu besser geeignet sind.

Übersicht

Ursprung: Zusammengefaßtes Profil

Eine zusammenfassende Übersicht über den Stil dieser Person, ideal für eine Übersicht oder Zusammenfassung des Stils.



D I S C

Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Selbstsicherheit und Selbstbewußtsein sind die wichtigsten Elemente in Johannas Persönlichkeit. Sie ist in der Lage, eigenständig zu arbeiten, was jedoch nicht bedeutet, daß sie den Kontakt zu anderen Menschen nicht zu schätzen weiß. Sie hat eine stark ausgebildete gesellige Seite in ihrem Charakter, d.h. sie ist kontaktfreudig und selbstsicher und genießt die Gesellschaft anderer Menschen. Sie ist nicht auf die Hilfe anderer angewiesen, mag aber das Gefühl, von anderen als eine wichtige Person angesehen zu werden. Dies gilt sowohl für ihre Kollegen als auch für die Menschen, mit denen sie privat verkehrt.

Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Menschen wie Johanna sind sehr motiviert und ehrgeizig. Sie verfolgt hartnäckig eine Reihe persönlicher Ziele und ist ein schneller Denker, voller Energie und erfolgsorientiert.

Textbericht

Schlüssel anmerkungen

Keynotes sind eine nützliche zusätzliche Methode, um die wichtigsten Merkmale eines Profils auf einen Blick zu verstehen. Sie bestehen aus den Keynotes selbst (einem oder mehreren kurzen Kommentaren, die das Profil zusammenfassen) und einer Auswahl von Schlüsselwörtern, die eine noch direktere Beschreibung liefern.

Die folgenden Keynotes fassen einige der wichtigsten Aspekte des persönlichen Stils dieser Person zusammen:

- Sie hat einen proaktiven Ansatz und wird normalerweise die Initiative ergreifen, anstatt darauf zu warten, dass andere dies tun.
- Ihr treibender und kraftvoller persönlicher Stil kann sie manchmal dazu bringen, ohne die Konsequenzen ausreichend zu berücksichtigen.
- Sie ist eine stark unabhängige und selbstständige Person.
- Sie drückt ihre Gedanken und Gefühle frei aus.
- Sie hat einen natürlich beherrschenden Stil, bereit, die Kontrolle zu übernehmen, wenn eine Situation es erfordert.
- Sie ist dynamisch und pro-aktiv, um sich bietende Gelegenheiten schnell zu nutzen.
- Ihre derzeitige Umgebung scheint von ihr einen vorsichtigeren methodischen Ansatz zu verlangen.
- Sie bemüht sich, für ihre Arbeitskollegen derzeit offener zu sein.

Schlüsselwörter

Die Schlüsselwörter, die hier gezeigt werden, sind in der Reihenfolge der Wichtigkeit im Profil dieser Person; Wörter, die näher am oberen Ende jeder Liste angezeigt werden, sind aussagekräftiger als diejenigen, die weiter unten gezeigt werden.

Die internen Schlüsselwörter sind diejenigen, die den natürlichen Stil dieser Person am besten widerspiegeln, während Änderungen, die in der externen Liste auftreten können, zeigen, wie sie ihren Stil an ihre aktuelle Situation anpasst.

Interne Schlüsselwörter

- Öffnen
- Charismatisch
- Instinktiv
- Unberechenbar
- Informell
- Überzeugend
- Gesprächig
- Herrschsüchtig
- Proaktiv
- Extrovertiert

Externe Keywords

- Befehlen
- Produktiv
- Ergebnisorientiert
- Verantwortlich
- Ehrgeizig
- Kompromisslos
- Dominant
- Anpassungsfähig
- Selbstständig
- Unternehmungslustig

Schlüssel anmerkungen

Quellen: Interne, externe und zusammenfassende Profile

Eine zusammenfassende Übersicht über den Stil dieser Person, ideal für eine Übersicht oder Zusammenfassung des Stils.

Der Abschnitt Keywords ist unterteilt, um Begriffe aus den internen und externen Profilen anzuzeigen, um zu zeigen, wie Johanna in verschiedenen Situationen reagieren könnte.

Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Internes Profil

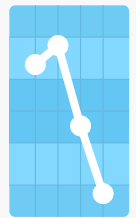
(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

- Sie drückt ihre Gedanken und Gefühle frei aus.
- Sie hat einen proaktiven Ansatz und wird normalerweise die Initiative ergreifen, anstatt darauf zu warten, dass andere dies tun.
- Sie hat eine originelle und abenteuerliche Lebenseinstellung.
- Sie hat großes Vertrauen in ihre eigenen sozialen Fähigkeiten.
- Ihre derzeitige Umgebung scheint von ihr einen vorsichtigeren methodischen Ansatz zu verlangen.
- Sie bemüht sich, für ihre Arbeitskollegen derzeit offener zu sein.

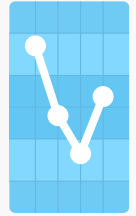
Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

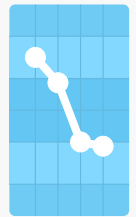
- Sie hat einen natürlich beherrschenden Stil, bereit, die Kontrolle zu übernehmen, wenn eine Situation es erfordert.
- Sie arbeitet effizient und effektiv auf ihre Ziele hin.
- Sie kommt gut mit der Ablehnung zurecht und kann mit Konflikten umgehen.
- Sie konzentriert sich auf die Suche nach praktikablen Lösungen für praktische Probleme.
- Sie konzentriert sich darauf, Ergebnisse so effektiv und effizient wie möglich zu erhalten.
- Sie ist sowohl durchsetzungsfähig als auch praktisch veranlagt und hilft ihr, effektive Ergebnisse zu erzielen.
- Ihre derzeitige Umgebung scheint von ihr einen vorsichtigeren methodischen Ansatz zu verlangen.
- Sie bemüht sich, für ihre Arbeitskollegen derzeit offener zu sein.



D I S C



D I S C



D I S C

Textbericht

Verhaltensanpassung

Behavioral Adaptation beschreibt die Art und Weise, wie Johanna ihre Persönlichkeit und ihr Verhalten an ihre aktuellen Bedingungen oder zumindest ihre Wahrnehmung dieser Bedingungen anpasst. Eine solche Anpassung kann vorübergehend sein oder im Laufe der Zeit relativ konstant bleiben, abhängig von der Art der Arbeitssituation dieser Person und ihrer eigenen Einstellung zu dieser Situation.

Die von Johanna vorgenommenen Anpassungen an ihre Arbeit sind sehr gering.

Die einzig wichtige Abweichung ist das Bestreben, der eigenen Rolle gerecht zu werden, wobei zwischenmenschliche Überlegungen zugunsten einer sorgfältigen und präzisen Vorgehensweise in den Hintergrund treten.

Verhaltensanpassung

Ursprung: Verschiebung muster

Das Anpassungsmuster, das im Profil dieser Person angezeigt wird, beschreibt Änderungen in ihrem Verhalten basierend auf ihrer Wahrnehmung ihrer aktuellen Arbeitsumgebung.



Textbericht

Stärken und Schwächen

Für jede Art von Verhalten gibt es eine Reihe von Vorteilen, die den natürlichen Stil dieses Individuums begleiten. Diese Vorteile sind jedoch durch eine Reihe von Nachteilen ausgeglichen. Johanna in der Regel am produktivsten und typischerweise am stärksten motiviert in Arbeitsbedingungen, die die Vorteile ihres persönlichen Stils maximieren und gleichzeitig die Auswirkungen ihrer Nachteile minimieren.

Stärken

Johanna hat ausgezeichnete kommunikative Fähigkeiten.

Sie ist begeisterungsfähig und sympathisch und sagt, was sie denkt.

Sie arbeitet gerne in einem angenehmen Arbeitsklima, wobei sie selbst eine liebenswürdige Art an den Tag legt.

Dies bedeutet jedoch nicht, daß sie mit Problemen nicht umgehen kann.

Aufgrund ihrer Fähigkeiten im Umgang mit Menschen und in der Bewältigung von Problemen eignet sie sich gut für Berufe, in deren Aufgabenbereich die Kontrolle bzw.

Koordination des Personals gehört.

Schwächen

Johanna ist ein aktiver Mensch, der selten ihre Handlungen anzweifelt und meistens alle Möglichkeiten gegeneinander abwägt, bevor sie sich für einen bestimmten Weg entscheidet.

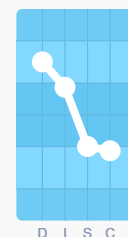
Ihr Elan und ihre Schnelligkeit haben zur Folge, daß sie schlecht mit Situationen umgehen kann, die ein ruhiges und überlegtes Vorgehen erfordern.

Außerdem handelt sie manchmal einfach nur, um überhaupt etwas zu tun.

Stärken und Schwächen

Ursprung: Zusammengefaßtes Profil

Eine zusammenfassende Übersicht über den Stil dieser Person, ideal für eine Übersicht oder Zusammenfassung des Stils.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilersie hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Internes Profil: Stärken

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Einer der Vorzüge in Johannas Persönlichkeit ist ihre Fähigkeit, ohne die Hilfe und Unterstützung anderer zu arbeiten. Aufgrund ihrer Unabhängigkeit und Abenteuerlust ist er gerne bereit, neue

Erfahrungen zu sammeln. Richtig gefordert fühlt sie sich erst, wenn sie sich in Stresssituationen befindet, die anderen weniger selbständigen Personen wahrscheinlich enorme Probleme bereiten würden.

Externes Profil: Stärken

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Johannas Stärke besteht im Setzen eigener Ziele. Aus diesem Grund ist sie bestrebt, ihren eigenen Maßstäben gerecht zu werden, wobei sie nur minimal auf die Unterstützung durch Vorgesetzte angewiesen ist. Dies ist auch teilweise der Grund dafür, daß sie vergleichsweise viel Energie und Ausdauer hat, was wiederum von Vorteil ist, wenn sie Aufgaben in einem bestimmten Zeitrahmen erledigen muß.

Internes Profil: Schwächen

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Aufgrund ihrer Freiheitsliebe und Kontaktfreudigkeit kann Johanna schlecht mit Situationen umgehen, die einen rationalen, objektiven und sorgfältigen Umgang mit Informationen erfordern. Obwohl sie durchaus in der Lage ist, Entscheidungen zu treffen - besonders dann, wenn ein gewisser Druck auf sie lastet - neigt sie dazu, ihre Fähigkeiten zu überschätzen und nimmt oftmals eine zu große Verantwortung auf sich.

Externes Profil: Schwächen

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Johanna hat wenig Geduld, ist dominant, entschlossen und anspruchsvoll. Diese Eigenschaften haben zur Folge, daß andere gelegentlich Schwierigkeiten haben, mit sie zurechtzukommen. Sie übernimmt instinktiv die Führung und ist eher befehlshaberisch als kooperativ, womit sie sich bei weniger zielstrebigem Menschen nicht gerade beliebt macht.

Textbericht

Kommunikationsstil

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Faktoren besprochen, die den Kommunikationsstil dieser Person beeinflussen. Neben der Betrachtung, wie Johanna normalerweise mit anderen kommuniziert wird, berücksichtigt dieser Abschnitt auch die Faktoren, die sie für wichtig hält, anderen gegenüber auszudrücken, sowie die Art und Weise, wie sie am positivsten auf die Kommunikation ihrer Mitmenschen reagieren wird.

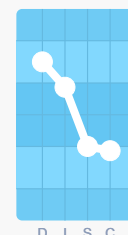
Obwohl Johannas Profil relativ schwer zu analysieren ist, lassen sich einige Aussagen über ihr Kommunikationsverhalten treffen.

Auch wenn nur wenig Persönlichkeitsfaktoren in ihrem Profil hervorgehoben sind, deutet eine Auswertung der wenigen zur Verfügung stehenden Angaben darauf hin, daß sich Johanna durch ein relativ aktives, selbstsicheres Verhalten auszeichnet, was gewöhnlich in Kontaktfreudigkeit und einem sicheren Auftreten zum Ausdruck kommt.

Kommunikationsstil

Ursprung: Zusammengefaßtes Profil

Eine zusammenfassende Übersicht über den Stil dieser Person, ideal für eine Übersicht oder Zusammenfassung des Stils.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Johanna ist kontaktfreudig und ausdrucksstark. Ihr Selbstbewußtsein verleiht sie ausgezeichnete kommunikative Fähigkeiten. Auf ungewohnte Situationen kann sie sich schnell einstellen und sie hat keine Berührungängste, was fremde Menschen betrifft. Da sie Dinge lieber in einem übergeordneten Kontext betrachtet, als sich mit Details zu beschäftigen, hat sie die Möglichkeit, ausdauernd über eine ganze Reihe verschiedener Themen sprechen. Sie macht von ihren Fähigkeiten Gebrauch, um Kontakte zu knüpfen und zu pflegen und um ihre Wünsche deutlich zu formulieren.

Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Johannas Ungeduld hat zur Folge, daß sie sich selten mit den angenehmen Seiten des gesellschaftlichen Lebens, wie z.B. Small-Talks beschäftigt. Takt oder Diplomatie setzt sie nur dann ein, wenn sie einen deutlich erkennbaren Nutzen daraus ziehen kann. Kommunikation ist für sie ein Mittel, um ihren Zielen ein Stück näher zu kommen, so daß sie in einer direkten und unmißverständlichen Art Forderungen an ihre Mitmenschen stellt und Anweisungen gibt.

Textbericht

Entscheidungsfindung

Verschiedene Persönlichkeitstypen haben sehr unterschiedliche Ansätze, um Entscheidungen zu treffen oder Schlussfolgerungen zu ziehen. Dieser Abschnitt befasst sich mit den typischen Mechanismen, die bei der Entscheidungsfindung dieser Person am Werk sind, mit ihrer Bereitschaft, eine feste Verpflichtung einzugehen, und mit den Wegen, auf denen sie sich einem solchen Engagement nähert.

Johannas extrem schnelle Vorgehensweise bewirkt, daß sie dazu neigt, Entscheidungen schnell zu treffen, wobei sie oft genauso gut Gebrauch von ihrem Gespür wie von einem rationalen Überblick über die Fakten macht.

Sie ist ein von Natur aus flexibler Mensch und scheut sich nicht, einen Entschluß falls nötig abzuändern, so lange dies ihrer eigenen Position nicht übermäßig schadet.

Sie kommt nicht nur schnell zu Entscheidungen, sondern setzt diese auch gern unmittelbar in die Tat um.

Johannas Verschiebungen in Johannas Verhalten deuten darauf hin, daß die Entscheidungsfindung (oder zumindest das Bedürfnis nach einem etwas entschlosseneren Umgehen damit) tatsächlich einen Teil ihrer derzeitigen Rolle darstellen.

Ihre direkte, zielstrebige Art kann wahrscheinlich zumindest teilweise darauf zurückgeführt werden.

Es sollte beachtet werden, daß Johannas derzeitige Vorsicht, wenn sie mit Entscheidungen konfrontiert wird, größtenteils auf ihre Verhaltensanpassung zurückzuführen ist.

Ihre Arbeitsbedingungen erfordern eine gewisse Genauigkeit von sie, so daß sie ihre Vorgehensweise dementsprechend anpaßt.

Wo sie diese Bedenken bezüglich der Sorgfalt ihrer Entscheidungsfindung nicht hat, hört sie wahrscheinlich stärker auf ihre innere Stimme.

Als Teil der Anpassung an ihr derzeitiges Arbeitsumfeld legt Johanna eine flexiblere und reaktionsbereitere Vorgehensweise an den Tag.

Sie reagiert auf die Ereignisse im Augenblick, in dem sie stattfinden, und so ist ihre Art der Entscheidungsfindung (wie es auch größtenteils bei ihrem Arbeitsverhalten der Fall ist) kurzfristig ausgerichtet.

Von dieser Anpassung jedoch einmal abgesehen, ist ihre eigentliche Art besser für langfristig gefaßte Entschlüsse geeignet, und unter den richtigen Bedingungen kann man erwarten, daß diese nachdenklichere Seite wieder hervorkommt.

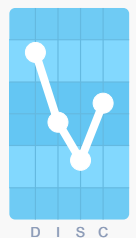
Entscheidungsfindung

Ursprung: Externes Profil

Das externe Profil ist für die aktuelle Arbeitsumgebung dieser Person am relevantesten und spiegelt Verhaltensweisen wider, die wahrscheinlich in diesem Kontext auftreten.

Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilerie hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.



Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Da Johanna ein sehr energischer Mensch ist, wird sie bei der Entscheidungsfindung wohl eher dem Gefühl folgen. Da sie eine allgemeine und flexible Sichtweise hat, überläßt sie es lieber anderen, sich auf die Einzelheiten der Umsetzung zu konzentrieren. Die bei sie vereinten Eigenschaften Durchsetzungsvermögen und Überzeugungskraft ermöglichen es sie, die anderen von der Wirksamkeit ihrer Lösungen zu überzeugen.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Johannas Position, sowohl was den organisatorischen Bereich als auch den Umgang mit anderen Menschen betrifft, ist sie ausgesprochen wichtig, und sie schätzt den Entscheidungsprozeß als einen Weg, um diese Position zu verbessern oder zu behaupten. Sie faßt ihre Beschlüsse rasch, vermischt dabei ein auf dem Gespür basierendes Element mit rationaleren Erwägungen und sorgt sehr wirksam dafür, daß ihre Entscheidungen auch ausgeführt werden, sobald sie einmal getroffen sind.

Textbericht

Ordnung und Planung

Bestimmte Persönlichkeitsstile sind natürlich an die Prinzipien von Organisation und Planung angepasst, während andere, unmittelbarere Stile oft nicht die Motivation haben, solche Fragen anzusprechen. Dieser Abschnitt befasst sich mit den Ebenen des Fokus, die Johanna auf die Organisation und Planung bringt, und auf die Art und Weise, wie sie sich in ihrer Arbeit mit solchen Fragen auseinandersetzen kann.

Johannas außerordentlich schnelle Vorgehensweise hat zur Folge, daß es sie schwerfällt, sich Selbstdisziplin zu üben und sich auf das zu konzentrieren, was sie eher als die profanen Seiten der Organisation und Planung betrachtet.

Sie ist weitaus stärker auf direktes Handeln ausgerichtet und wird nicht innehalten, um ihr Vorgehen zu überdenken, es sei denn, eine falsche Entscheidung könnte verheerende Folgen haben.

Johannas Verhaltensverschiebungen zeigen, daß organisatorische Fragen Teil ihrer derzeitigen Arbeit sind, und sie ihre Persönlichkeit anpaßt, um diesen Erfordernissen gerecht zu werden, indem sie versucht, sich stärker auf das Erreichen bestimmter Ziele zu konzentrieren.

Ihr Profil deutet jedoch darauf hin, daß dieser Aspekt nicht unbedingt ihrer natürlichen Art entspricht.

Organisation und Planung stellen vermutlich einen Bestandteil von Johannas derzeitiger Arbeit dar, oder zumindest läßt dies ihre Verhaltensanpassung vermuten.

Tatsächlich neigt sie von Natur aus mehr zu einem impulsiven und unkontrolliertem Handeln, als ihre derzeitige Arbeitsweise vermuten ließe.

Deshalb ist anzunehmen, daß an ihrem Arbeitsplatz eine disziplinierte Vorgehensweise erforderlich ist.

Es hat den Anschein, daß langfristige Planung für Johannas derzeitige Arbeit von geringerer Bedeutung ist als die Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen.

Es ist anzunehmen, daß die dazu erforderliche Flexibilität nicht unbedingt zu ihren Stärken zählt.

Trotzdem bemüht sie sich um eine Anpassung an die Erfordernisse ihrer Arbeit, indem sie mehr Dynamik zeigt.

Wenn sie jedoch die Möglichkeit hat, wird er hinsichtlich ihres Planungsstils wieder eine sich durch Geduld und Wohlüberlegtheit auszeichnende Vorgehensweise annehmen.

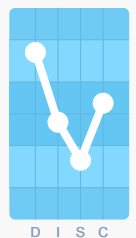
Ordnung und Planung

Ursprung: Externes Profil

Das externe Profil ist für die aktuelle Arbeitsumgebung dieser Person am relevantesten und spiegelt Verhaltensweisen wider, die wahrscheinlich in diesem Kontext auftreten.

Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilerie hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.



Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Johanna neigt zu einer relativ kurzfristig ausgelegten Planung. Wenn sie überhaupt einmal eine Planung in Erwägung zieht, betrachtet sie dies eher als ein notwendiges Übel denn als eine nützliche Hilfe für eine methodische Vorgehensweise. Die meisten Probleme, die aufgrund dieser instinktiven Handlungsweise entstehen könnten, kann sie dank ihres Durchsetzungsvermögens und ihrer guten Fähigkeiten im Umgang mit Menschen, lösen.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Während Johannas Verhaltensweise relativ ausgeglichen ist, legt sie etwas weniger Wert auf Fragen der Organisation und Planung als auf aktives Handeln und Initiative, zumindest was ihren Beruf angeht. Sie wird sich in einem gewissen Maß an vorgegebene Strukturen halten, doch wenn sich dies als ein ausreichend ernstzunehmendes Hindernis erweist, wird sie bereit sein, diese Strukturen zu umzugehen. Dementsprechend handelt sie, obwohl sie die Notwendigkeit von Planung in vielen Situationen einsieht, lieber entsprechend ihrer spontanen Einschätzung einer Situation, als sich an eine zuvor geplante Vorgehensweise zu halten.

Textbericht

Motivation

Es ist wichtig zu bedenken, dass Motivation eine sehr subjektive Qualität ist; Was für Individuen einer bestimmten Art höchst motivierend sein könnte, könnte etwas sein, was Menschen anderer Art aktiv vermeiden können. Dieser Abschnitt befasst sich mit dem natürlichen Stil dieser Person in diesem Kontext und schlägt die Bedingungen vor, unter denen sie sich am stärksten motiviert fühlen wird, sowie mögliche demotivierende Faktoren.

Johanna ist kontaktfreudig und relativ dominant und steht gerne mitten im Geschehen.

Außerdem braucht sie das Gefühl, daß andere ihre Person zu schätzen wissen und ihre Entscheidungen akzeptieren.

Da sie unabhängig und individualistisch ist, braucht sie auch eine gewisse Handlungsfreiheit, um diese Seite ihrer Persönlichkeit ausleben und motiviert arbeiten zu können.

Es fällt sie schwer, sich an eine extrem förmliche Arbeitssituation anzupassen, wo sich das Personal an genaue Vorschriften halten muß.

Da Johanna zur Zeit ihr Verhalten an ihre Arbeitssituation anpaßt, wirkt sie leistungsfähiger und zielstrebig als sie wahrscheinlich in Wirklichkeit ist.

Die in diesem Absatz getroffenen Aussagen beziehen sich jedoch auf ihre natürliche Persönlichkeit und sind trotz von ihrer Verhaltensanpassung zutreffend.

Wenn Johannas derzeitiges Verhalten vermuten läßt, daß sie davon ausgeht, daß Anleitung und Sicherheit ihre Motivation steigern (was vielleicht tatsächlich der Fall ist), sollte darauf hingewiesen werden, daß dieses Verhalten nicht ihrer natürlichen Persönlichkeit entspricht.

Normalerweise kann sie sich erstaunlich selbstbewußt zeigen, was vermuten läßt, daß ihre Motivation eher vom Umgang mit Menschen abhängig ist, als von rein beruflichen Fragen.

Da Johanna den Eindruck hat, daß man an ihrem Arbeitsplatz von sie mehr Aufgeschlossenheit und Anpassungsfähigkeit erwartet, hat das Einhalten von bestimmten Zeitvorgaben anscheinend keinen großen Einfluß auf ihre Motivation.

Tatsächlich deutet ihr Profil auch darauf hin, daß sie in ihrer natürlichen Persönlichkeit nicht gut mit Zeitdruck umgehen kann und lieber die Möglichkeit hat, beim Erledigen einzelner Aufgaben ihr eigenes Tempo vorzulegen.

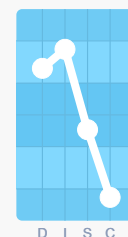
Motivation

Ursprung: Internes Profil

Das interne Profil spiegelt die natürlichsten Antworten dieser Person wider und beschreibt somit die Verhaltenstypen, die am wahrscheinlichsten in diesem Kontext auftreten.

Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsérie hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.



Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Johannas Motivation ist auf ihren Ehrgeiz und ihr Erfolgsstreben zurückzuführen und sie ist in der Lage, unter extrem schweren Bedingungen zu arbeiten, sofern sie dies einen Vorteil verschafft. Sie ist von Natur aus leistungsorientiert und sie ist besonders motiviert, wenn sie trotz vieler Hindernisse ihr Ziel erreicht.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Johanna ist von Natur aus dominant und extrovertiert und steht gerne im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, so daß sie gut für Positionen geeignet ist, die sie eine gewisse Autorität verleihen oder in denen sie zumindest die Möglichkeit hat, selbständig zu handeln. Sie nimmt aktiv Einfluß auf ihr soziales Umfeld, indem sie gerne neue Bekanntschaften schließt und bereits existierende soziale Kontakte pflegt. Förmlichkeit und feste Regelsysteme haben einen negativen Einfluß auf ihre Motivation. Deshalb versucht sie normalerweise solchen Situationen auszuweichen.

Textbericht

Führungsstil

Der Verhaltenstyp eines Individuums kann tiefgreifende Auswirkungen auf seine Einstellung zum Management und auf seine Fähigkeit haben, andere Menschen zu führen. In diesem Abschnitt werden die Faktoren besprochen, die wahrscheinlich in Frage kommen, wenn sich Johanna in einer Führungsposition befindet, die Einstellungen, die er wahrscheinlich anzeigen wird, und die potenziellen Antworten derer, die sie verwaltet.

Als ein hochmotivierter schwungvoller Mensch, wird Johanna von ihren Angestellten ähnlich viel Flexibilität verlangen, wobei sie sehr ungeduldig werden kann, wenn andere ihren hohen Ansprüchen nicht genügen.

Sie hat einen autoritären Führungsstil und geht davon aus, daß andere aufgrund dieser Machtstellung ihre Anweisungen befolgen werden.

Johanna scheint derzeit in einer Position zu sein, in der sie viel Verantwortung übernehmen muß.

Ob es sich dabei tatsächlich um eine leitende Stellung handelt, läßt sich nicht feststellen.

Auf jeden Fall stellt sie sich dieser Herausforderung, indem sie sich schwungvoller und leistungsorientierter zeigt, als dies sonst bei sie der Fall ist.

Die Abweichungen in Johannas Verhalten deuten darauf hin, daß sie obwohl sie derzeit einen relativ förmlichen, methodischen Führungsstil zeigt, lieber eine Managementtechnik anwenden würde, die sich durch Offenheit und gute Beziehungen zu ihrem Personal auszeichnet.

Solch ein veränderter Führungsstil ist in der Regel auf eine allgemeine Anpassung an die Bedürfnisse des Unternehmens zurückzuführen.

In einer leitenden Stellung wird Johanna derzeit den Wunsch verspüren, zu zeigen, daß sie sich der Bedürfnisse ihrer Angestellten bewußt ist und auf einer allgemeineren Ebene auch die praktischen Aspekte ihrer Arbeit nicht vernachlässigt.

Dieses Verhalten hat jedoch eher seine Ursache in dem Johannas Verständnis ihrer Rolle als daß es ihrer natürlichen Art entspräche.

Diese zeichnet sich nämlich durch mehr Geduld und Entschlossenheit aus als sich derzeit vermuten ließe.

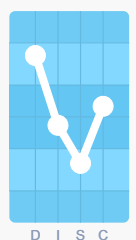
Führungsstil

Ursprung: Externes Profil

Das externe Profil ist für die aktuelle Arbeitsumgebung dieser Person am relevantesten und spiegelt Verhaltensweisen wider, die wahrscheinlich in diesem Kontext auftreten.

Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.



Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Da Johanna durchsetzungsfähig, unabhängig und selbstbewußt ist, hat sie auch die Fähigkeit, ihre Autorität auf eine überzeugende, aber freundliche Art durchzusetzen, bzw. wenn die Umstände dies erfordern, ein entschlossenes, förmliches Verhalten anzunehmen. Sie nähert sich Problemen auf einer allgemeinen Basis, wobei sie es präziser vorgehenden Teammitgliedern überläßt, sich mit der Ausarbeitung der Einzelheiten zu beschäftigen. Aufgrund ihrer energischen, schwungvollen Art ist sie besser für eine leitende Position unter schwierigen oder nicht vorhersagbaren Bedingungen geeignet, als für die Arbeit in einem beständigeren Umfeld, das sie keinerlei Belastungen aussetzt.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Johannas Führungsstil ist ebenso wie viele arbeitsbezogene Verhaltensmuster nicht deutlich in ihrem Profil herausgebildet. Die Ausgeglichenheit ihres Verhaltens läßt jedoch einen aktiven Führungsstil vermuten. So wird sie zum Beispiel möglicherweise auftauchende Probleme frühzeitig erkennen und unverzüglich handeln, um sich Herausforderungen zu stellen. Ihr Profil führt zu der Annahme, daß ihr Führungsstil sich eigentlich durch mehr Entschlossenheit auszeichnen müßte, als dies derzeit der Fall ist. Aus irgendeinem Grund läßt sie diesen zielstrebigem und selbstbewußten Aspekt ihrer Persönlichkeit derzeit nicht so stark zum Ausdruck kommen.

Textbericht

Verhaltensrichtlinien für Vorgesetzte

Unterschiedliche Persönlichkeitsstile unterscheiden sich deutlich vom Management und reagieren am effektivsten auf ganz unterschiedliche Managementansätze. Dieser Abschnitt befasst sich mit der Art und Weise, wie der jeweilige Stil dieser Person in einer Situation wie dieser reagieren wird, sowie über die Arten von Management, die erforderlich sind, um sie zu motivieren, ihr Bestes zu geben.

Vorgesetzte können gelegentlich Schwierigkeiten im Umgang mit Johanna haben, da ihre Unabhängigkeit und Abenteuerlust dafür verantwortlich sind, daß es sie schwer fällt, sich unterzuordnen.

Sie übernimmt gerne selbst die Führung und obwohl dies in den meisten Fällen nicht möglich sein wird, können Vorgesetzte, die sie einen gewissen Grad an Handlungsfreiheit zugestehen, während sie selbst immer noch das letzte Wort haben, bewirken, daß Johanna motiviert genug ist, um ihr Bestes zu geben.

Johannas Profil zeigt, daß sie unter den derzeitigen Umständen viel Ausdauer und praktisches Geschick an den Tag legt und sich wenig für zwischenmenschliche Aspekte interessiert.

Dennoch gibt es ein geselliges Element in ihrer Persönlichkeit, und in Wirklichkeit ist sie mehr daran interessiert, ein gutes Verhältnis zu ihren Kollegen und Vorgesetzten aufzubauen, als dies zur Zeit den Anschein haben mag.

Vermutlich macht Johanna zur Zeit einen distanzierten und selbstbeherrschten Eindruck.

Jedoch ist es unwahrscheinlich, daß dieses Verhalten von Dauer ist.

Wenn sich ihre Vorgesetzten als aufgeschlossen und entgegenkommend erweisen, wird sich dies positiv auf Johannas Leistungen auswirken.

Außerdem werden ihre kommunikativen Fähigkeiten stärker zum Ausdruck kommen, was im Prinzip mehr ihrer natürlichen Persönlichkeit entspricht.

Wahrscheinlich läßt sich Johanna bei ihrer derzeitigen Arbeit leicht ablenken und ist schnell gelangweilt.

Ihre Vorgesetzten sollten jedoch bedenken, daß dieses Verhalten auf ihre gegenwärtige Verhaltensanpassung zurückzuführen ist bzw.

daß sie dieses Verhalten nur an den Tag legt, um den Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz gerecht zu werden.

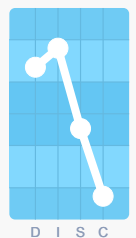
Verhaltensrichtlinien für Vorgesetzte

Ursprung: Internes Profil

Das interne Profil spiegelt die natürlichsten Antworten dieser Person wider und beschreibt somit die Verhaltenstypen, die am wahrscheinlichsten in diesem Kontext auftreten.

Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilerie hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.



Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Um motiviert zu sein, muß Johanna bei ihrer Arbeit das Gefühl haben, gefordert zu werden und voranzukommen. An eintönigen, sich wiederholenden Aufgaben verliert sie schnell das Interesse. Da sie von Natur aus ehrgeizig und leistungsorientiert ist, zeigt sie großen Elan, wenn sie den Eindruck hat, aus einer bestimmten Situation einen persönlichen Nutzen ziehen zu können.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Da Johanna unabhängig und selbstmotiviert ist, wird sie selten ihre Vorgesetzten um Hilfe bitten, sondern lieber selbständig arbeiten, solange sie nicht auf ernste Probleme stößt. Selbst in diesem Fall, besteht die Gefahr, daß sie lieber versucht, die Situation selbst in den Griff zu bekommen, als sich an ihre Vorgesetzten zu wenden. Besonders in solchen Situationen ist es ratsam, einen Blick auf Johannas Arbeit zu werfen. Beaufsichtigung im Sinne von Kontrolle sollte jedoch auf ein Mindestmaß reduziert werden, da Kandidaten von Johannas Typ es bevorzugen, eigenverantwortlich arbeiten und detaillierte Anweisungen als eine unerwünschte Einmischung in ihre Arbeit betrachten.

Textbericht

Richtlinien im Management

Es gibt viele verschiedene Ansätze für ein effektives Management, die jeweils für einen anderen Persönlichkeitsstil geeignet sind. In diesem Abschnitt wird untersucht, wie Johanna normalerweise in eine Management- oder Aufsichtsrolle passt. Es werden auch einige Strategien betrachtet, die sie anwenden kann, um ihre persönlichen Ressourcen zu optimieren und die größtmögliche Effektivität in einer solchen Rolle zu erreichen.

Aufgrund der dominanten und ehrgeizigen Elemente, die ihre Lebenseinstellung ausmachen, ist es nicht unwahrscheinlich, dass sich Johanna irgendwann in ihrer Karriere in einer Führungsposition oder einer Teamleitung befindet. Sie ist ungeduldig und von Natur aus anspruchsvoll, und diese Aspekte werden zwangsläufig ihre Interaktion mit ihrem Team beeinflussen. Ihre Antwort hängt von ihren eigenen Stilen ab; Einige werden das Wettbewerbsumfeld finden, das Johanna motiviert und anregt, während es passiveren Typen schwer fällt, sich an ihren Führungsstil anzupassen.

Die Tatsache, dass das Profil dieser Person eine Abschwächung ihres typisch selbstbewussten, aufgeschlossenen Stils zeigt und ein späterer Fokus auf eine präzisere und vorsichtige Arbeitsweise liegt, ist keine Veränderung, die üblicherweise mit dem Management einhergeht. In der Tat ist ihre natürlichere Ausdrucksseite in der Führungsposition normalerweise motivierender und positiver, außer wenn ihr Team ganz bestimmten Arbeitstypen zugeordnet ist.

Die stärkere Konzentration dieser Person auf die Notwendigkeit, für andere sensibel zu sein, beruht auf einer Verschiebung ihres Profilmusters. Normalerweise ist sie für solche Bedürfnisse weniger empfindlich, aber eine solche Veränderung kann oft auf eine vermeintliche Notwendigkeit hinweisen, effektiver mit Arbeitskollegen zu interagieren.

Zusammenfassung des Managementstils

- Sie hat einen natürlich fahrenden und kommandierenden Stil.
- Sie ist eine konzentrierte und entschlossene Managerin, die sich darauf konzentriert, ihr Team zu drängen, um Ergebnisse zu erzielen.
- Sie sucht Erfolg für sich selbst und für das Team, das sie verwaltet.
- Sie hat eine unabhängige Einstellung und die Bereitschaft, Verantwortung für ihre eigenen Entscheidungen zu übernehmen.
- Ihre Konzentration auf Effizienz und Effektivität trägt dazu bei, sie in einer Führungsrolle produktiv zu machen.

Richtlinien für die Entwicklung

- Sich den Ideen oder Vorschlägen anderer gegenüber offener präsentieren.
- Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitglieder ihres Teams sowie der Notwendigkeit, Ergebnisse zu erzielen.
- Sich stärker auf kürzere Ziele konzentrieren, die von unmittelbarer Bedeutung sind.
- Die Produktivität steigern, indem Sie sich Zeit nehmen, um ihrem Team zu helfen, einen motivierten Ansatz zu entwickeln.
- Anderen erlauben, von Zeit zu Zeit die persönliche Verantwortung für ihre eigenen Projekte zu übernehmen.

Richtlinien im Management

Ursprung: Externes Profil

Das externe Profil ist für die aktuelle Arbeitsumgebung dieser Person am relevantesten und spiegelt Verhaltensweisen wider, die wahrscheinlich in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsérie hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Johanna hat einen starken proaktiven Stil, energisch, dynamisch und fähig, unabhängige Verantwortung zu übernehmen. So ist sie besonders gut gerüstet, um eine Führungsrolle zu übernehmen, insbesondere in einer Situation, in der ihr Team selbst motiviert und dynamisch sein muss. Ihr Führungsstil wird eher autoritativ und kommandierend sein als demokratisch, aber sie hat die Offenheit und den überzeugenden Stil, um positive Arbeitsbeziehungen mit einzelnen Mitgliedern ihres Teams zu bilden.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Johanna hat einen kontrollierenden Stil, der einen überzeugenden kommunikativen Stil mit der Fähigkeit verbindet, direkter zu sein, wenn eine Situation es erfordert. Ihre besonderen Stärken im Management werden daher darin bestehen, ihr Team auf ihre Ziele zu konzentrieren und sicherzustellen, dass sie ihr Bestes tun, um sie zu erreichen. Wie sie sich Situationen nähert, hängt von ihrer Wahrnehmung ab; Sie könnte eine positivere, freundlichere Herangehensweise oder einen direkteren und stumpferen Stil wählen, je nachdem, wie sie eine Situation sieht. Dies kann ihr Verhalten für die Mitarbeiter in ihrem Team ein wenig schwer vorhersagen.

Textbericht

Richtlinien im Vertrieb

Dieser Abschnitt konzentriert sich auf die Leistung dieser Person in einer Rolle, die allgemein als "Verkauf" bezeichnet werden kann, oder allgemeiner auf eine Situation, in der Johanna Informationen auf überzeugende Weise präsentieren oder eine andere Person an einen Entscheidungspunkt bringen muss. Auch eine Reihe von Leitlinien enthalten sind, die helfen Johanna ihr Potenzial in dieser Art von Rolle, auf der Grundlage ihrer besonderen Persönlichkeit Stil zu entwickeln.

Der eigenmotivierte Stil dieser Person bedeutet, dass sie mit Dynamik und Dringlichkeit handelt. Sie ist sehr proaktiv und wird Gelegenheiten ergreifen oder sie sogar für sich selbst machen. Sie konzentriert sich auf ihre Ziele und strebt nach Erfolg, und diese Eigenschaften ihres Verhaltens geben ihr einen starken Antrieb, Ergebnisse zu erzielen. Aufgrund all dieser Faktoren ist sie in vielerlei Hinsicht gut für eine Verkaufsrolle geeignet, insbesondere im Direktvertrieb.

Eine Folge dieser treibenden, dynamischen Herangehensweise ist, dass Johanna notwendigerweise sehr ungeduldig ist. Wenn sie auf Hindernisse oder Verzögerungen stößt, wird sie Maßnahmen ergreifen müssen, um sie anzugehen. In einigen Verkaufssituationen kann dies ein klarer Vorteil sein, in anderen Fällen kann es jedoch sinnvoller sein, einen etwas geduldigeren Ansatz zu wählen.

Johanna scheint derzeit vorsichtiger zu sein. In einer Verkaufsrolle kann sich dies auf einen von zwei Faktoren beziehen, oder möglicherweise auf beide. Erstens kann es notwendig sein, einen Verhaltenskodex oder eine Reihe von Vorschriften zu befolgen, die ihre Verkaufsfunktion regeln. Zweitens mag sie gegenüber anderen Menschen vorsichtiger sein, weniger offen und vertrauensvoll als sie es vielleicht vorziehen würde.

Das Profil dieser Person zeigt einen Fokus auf Sensibilität in ihrem aktuellen Ansatz, im Gegensatz zu ihrem natürlicheren persistenten Stil. Aus Vertriebsicht bringt dies Vorteile und Nachteile mit sich. Obwohl sie bereitwilliger ist, die Bedürfnisse eines potenziellen Kunden zu verstehen und darauf zu reagieren, bedeutet ihr derzeit weniger widerstandsfähiger Ansatz, dass sie gegenüber Ablehnung empfindlicher sein wird als unter normalen Umständen.

Verkaufsstil-Zusammenfassung

- Sie hat eine beträchtliche persönliche Anwesenheit, mit der Durchsetzungskraft und der Autorität, einen zukünftigen Klienten zu beeindrucken.
- Sie konzentriert sich mit Klarheit auf ihr Ziel, einen Verkauf erfolgreich abzuschließen.
- Sie übernimmt die Verantwortung für die Nachverfolgung und Entwicklung eines Verkaufs.
- Sie hat ein Gespür für Ehrgeiz und Wettbewerbsfähigkeit, die sie zu ihrem Verkaufserfolg motivieren wird.
- Sie hat eine produktive und effiziente Einstellung zur Verkaufsarbeit.

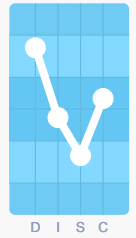
Richtlinien für die Entwicklung

- Geben Sie dem Interessenten ein wenig mehr Input in den Verkaufsprozess. Der Kommandostil dieser Person könnte gelegentlich dazu dienen, Interessenten entgegenzutreten, insbesondere jene, die weniger durchsetzungsfähig sind als sie.
- Die Notwendigkeit, den Gewinn aus einem Verkauf zu maximieren, muss ausgeglichen werden, um die Kundenzufriedenheit zu erreichen.
- Seien Sie vorsichtig, um die Aussicht nicht einzuschüchtern, indem Sie zu hart zum Abschluss eines Verkaufs fahren.
- Sicherstellen, dass ihre eigene Agenda den Verkaufsprozess nicht übermäßig dominiert.
- Mit ihrem persönlichen Antrieb und ihrem Ehrgeiz als Motivator für den Verkaufserfolg.

Richtlinien im Vertrieb

Ursprung: Externes Profil

Das externe Profil ist für die aktuelle Arbeitsumgebung dieser Person am relevantesten und spiegelt Verhaltensweisen wider, die wahrscheinlich in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Dies ist ein starkes Verkaufsprofil, insbesondere in einer direkten Verkaufssituation. Johanna hat einen sehr durchsetzungsfähigen Stil und drückt ihn positiv und zugänglich aus (im Gegensatz zu den direkteren und stumpferen Ansätzen anderer durchsetzungsfähiger Typen). Dies gibt ihr das persönliche Vertrauen und die kommunikative Fähigkeit, effektive soziale Brücken zu bauen, aber auch die Stärke des Willens, ein Geschäft abzuschließen.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Ein Stil wie diese Person gilt allgemein als eine der stärksten Profilformen für den Direktvertrieb. Sie hat nicht nur eine sehr kommunikative und ausdrucksstarke Seite ihrer Natur, sondern hat auch ein praktischeres, direkteres Element. Dies bedeutet, dass sie nicht nur eine effektive Kommunikation mit potenziellen Kunden entwickeln kann, sondern auch die Entschlossenheit hat, Aussagen zu treffen, die andere weniger durchsetzungsfähige Typen möglicherweise schwierig finden. Insbesondere hat sie die Direktheit, einen Verkauf effektiv abzuschließen.

Textbericht

Richtlinien im Dienst

In diesem Abschnitt wird erörtert, wie Johanna in einer Service- oder Support-Rolle reagieren wird, und zwar in der Art, wie er mit anderen interagiert und gegebenenfalls Hilfestellung leistet oder Ratschläge erteilt. Die hier angegebenen Richtlinien beschreiben, wie sich Johanna in einer solchen Rolle verhalten wird, und bieten auch eine Reihe von Vorschlägen an, die ihr helfen sollen, ihre Leistung in einer solchen Position zu optimieren.

Johanna hat einen starken und flexiblen Stil, und ihre persönliche Entschlossenheit bedeutet, dass sie sich anpassen kann, um die meisten Rollen zu erfüllen, besonders wenn sie eine Rolle darin sieht, ihr Verantwortungsgefühl zu verbessern oder zu entwickeln. Service und Support werden für sie jedoch eine der herausforderndsten Aufgaben sein, da ihre Bedürfnisse in vielerlei Hinsicht ihrem anspruchsvollen, proaktiven Stil entgegenstehen. Als solche muss sie ihren Ansatz erheblich anpassen, um eine geduldigere und empfänglichere Seite zu zeigen, etwas, das einem Stil wie ihrem nicht leicht fällt. Von ihr kann erwartet werden, dass sie nach Möglichkeiten sucht, ihren dynamischeren Stil möglichst in die Rolle einzubringen.

Wenn Johanna in einer Service- oder Support-Rolle arbeitet, deutet ihr Profil darauf hin, dass sie sich mehr auf die praktischen Anforderungen konzentriert, die mit dieser Rolle verbunden sind, als auf die Interaktion mit Kunden oder Kunden. Ihr zugrunde liegender Stil suggeriert, dass sie etwas informeller und offener ist, als ihr gegenwärtiges Verhalten vermuten lässt, und dass ihre gegenwärtige Konzentration auf einen formelleren und systematischeren Ansatz eine Antwort auf ihre Wahrnehmung ihrer Arbeitssituation ist.

Der derzeitige Schwerpunkt dieser Person auf einen sensibleren und reaktionsfähigeren Ansatz wird sich in der Regel positiv auf ihre Arbeit in einem Dienstleistungsbereich auswirken, wodurch sie sich stärker auf die Bedürfnisse der Kunden einstellen kann und sich besser auf diese Bedürfnisse einstellen kann. Es sollte jedoch angemerkt werden, dass diese Einstellung in ihrem natürlicheren Stil weniger verbreitet ist und kultiviert und entwickelt werden muss, wenn sie längerfristig bestehen bleiben soll.

Service-Stil-Zusammenfassung

- Sie wird die Verantwortung für eine Support-Situation übernehmen und schnelle und effiziente Lösungen suchen.
- Sie wird den Kundenservice im Hinblick auf die Erzielung konkreter Lösungen für Kundenanforderungen betrachten.
- Sie trägt eine persönliche Verantwortung für den Erfolg ihrer Servicearbeiten.
- Sie wird ihre Unterstützungsarbeit finden wollen, indem sie einen nachweisbaren, quantifizierbaren Unterschied macht.
- Sie wird versuchen, in einer Unterstützungssituation ihren eigenen bevorzugten Ansatz durchzusetzen.

Richtlinien für die Entwicklung

- Beschränken Sie ihre befehlende Natur, um einem Kunden zu erlauben, seine Anforderungen oder Anforderungen zu erklären.
- Verstehen, dass einige Probleme möglicherweise nicht schnellen Lösungen unterliegen.
- Ihren natürlich ehrgeizigen Stil einschränken, um den Bedürfnissen der Kunden gerecht zu werden.
- Eine kundenfreundlichere und ruhigere Herangehensweise an Kunden als ihr natürlich dynamischer und entschlossener Stil mag bevorzugen.
- Bereit sein, mit den Kunden auf weniger formaler Basis zu interagieren, wo dies angebracht ist.

Richtlinien im Dienst

Ursprung: Externes Profil

Das externe Profil ist für die aktuelle Arbeitsumgebung dieser Person am relevantesten und spiegelt Verhaltensweisen wider, die wahrscheinlich in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Die Effektivität des Stils dieser Person in einer Dienstleistungsrolle hängt in hohem Maße von der persönlichen Freiheit ab, die sie in dieser Rolle hat. Ihr Stil ist überschwänglich, selbstbewusst und selbstbewusst, und ihr Antrieb und ihre Dynamik bedeuten, dass sie die Servicerolle in einen dynamischen, proaktiven Ansatz entwickeln möchte, wenn sie es kann. In weniger anpassungsfähigen Servicerollen kann dieser Ansatz Kunden jedoch überfordern oder belästigen, und in einer solchen Rolle muss Johanna ihren extrovertierten Stil etwas zügeln, wenn sie effektiv sein will.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Die unmittelbaren Vorteile dieser Person in einer Servicerolle werden in ihrem Stil deutlich: ein freundlicher, kommunikativer Stil und eine direkte und dynamische Einstellung können bei den meisten Kunden ein Gefühl von Vertrauen vermitteln. Die Energie und die Reaktionsfähigkeit, die diese Vorteile bieten, können jedoch auch gegen ihre Effektivität in einer Support- oder Servicerolle sprechen. Sie ist natürlich ungeduldig und neigt dazu, sich nicht lange auf eine einzelne Aufgabe zu konzentrieren, besonders wenn sie ihr Interesse nicht hält. Aus diesem Grund muss sie verstehen, wie sich ihre Leistung in einer Servicerolle direkt auf ihren persönlichen Erfolg bezieht, wenn sie sich auf die Bedürfnisse dieser Rolle konzentrieren will.

Textbericht

Richtlinien in der technischen Arbeit

Der Begriff "Technische Arbeit" wird hier im weitesten Sinne verwendet, von der herkömmlich "technischen" (z. B. Programmierung oder Technik) bis hin zur Arbeit, die einfach die Fähigkeit erfordert, konsistent und produktiv zu arbeiten (z. B. Finanzanalyse oder Design). Dieser Abschnitt konzentriert sich auf die für eine solche Arbeit relevanten Persönlichkeitsfaktoren und nicht auf bestimmte Fähigkeiten oder Kenntnisse, die für die betreffende Arbeit relevant sein könnten.

Johanna ist eine Person, die lieber handelt als zu planen, und das ist ein Merkmal ihres Stils, das nicht leicht in eine technische Rolle passt. Die Dynamik und Motivation, die sie in vielen Rollen hochwirksam macht, wird tendenziell eher hinderlich für die technische Arbeit sein, und sie muss sich auf eine viel geduldigere und durchdachtere Arbeitsweise einstellen, als in ihrem Profil angegeben ist. Vielleicht wäre das wichtigste Element ihres Stils unter diesen Umständen ihre ursprüngliche, abenteuerliche Natur, die ihr eine Affinität zur Erforschung und Entwicklung neuer Ideen gibt.

Die Bewegungen, die zwischen den Profilen dieser Person gezeigt werden, implizieren, dass sie derzeit in einer Rolle arbeitet, die tatsächlich ein Element der technischen Arbeit beinhaltet oder zumindest aus ihrer Perspektive scheint. Sie zeigt einen Fokus auf Genauigkeit und Vorsicht, der in ihrem zugrundeliegenden Stil weniger offensichtlich ist, und wenn diese Eigenschaften auf lange Sicht bestehen bleiben sollen, wird sie sich gut auf die Entwicklung konzentrieren.

Der bevorzugte Ansatz dieser Person zur technischen Arbeit und zum Arbeiten im Allgemeinen kann in der Tat geduldiger und bewusster sein, als die obigen Kommentare vermuten lassen. Es gibt Hinweise in ihrem Profil, dass der relativ flexible und anpassungsfähige Stil, den sie gegenwärtig demonstriert, eher ihren wahrgenommenen Bedürfnissen in einer Arbeitsumgebung als ihrem natürlichen Ansatz zuzuschreiben ist. Unter mehr akzeptierenden, weniger unter Druck stehenden Umständen kann von ihr erwartet werden, dass sie ein Verhalten von einem geduldigeren und ruhigeren Typ zeigt.

Zusammenfassung des technischen Stils

- Sie wird dazu neigen, eine führende Rolle in einem technischen Team zu übernehmen, ob formal sanktioniert oder nicht.
- Sie ist bereit, Verantwortung für ihre eigene Arbeit zu übernehmen und ist bereit, diese Verantwortung in eine Gruppensituation zu übertragen.
- Sie wird in einer technischen Rolle nach einer Quelle persönlicher Motivation suchen.
- Sie möchte produktive Ergebnisse erzielen, sowohl durch die Organisation anderer als auch durch ihre eigenen Bemühungen.
- Sie wird versuchen, die technische Arbeit so schnell und effizient wie möglich zu erledigen.

Richtlinien für die Entwicklung

- Achten Sie darauf, dass ihr natürlich kommandierender Stil die Arbeit einer Projektgruppe nicht aus dem Gleichgewicht bringt.
- Ausgleich der Notwendigkeit schneller Ergebnisse mit Fragen der Konsistenz und Effektivität.
- Sie legt gleichermaßen Wert auf die Effektivität ihrer Arbeit wie auf die Effizienz, mit der sie sie produziert.
- Akzeptieren der Notwendigkeit, innerhalb einer Teamstruktur zu arbeiten, um Ergebnisse zu erzielen.
- Bereit sein, die Anforderungen anderer in einem strukturierten technischen Team zu erfüllen.

Richtlinien in der technischen Arbeit

Ursprung: Externes Profil

Das externe Profil ist für die aktuelle Arbeitsumgebung dieser Person am relevantesten und spiegelt Verhaltensweisen wider, die wahrscheinlich in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Die Problemannäherung dieser Person ist anpassungsfähig und instinktiv - sie neigt dazu, Lösungen schnell zu erfinden, wenn sich Schwierigkeiten entwickeln, oder ihre kommunikativen Fähigkeiten zu nutzen, um andere davon zu überzeugen, einem Handlungsablauf zu folgen. In den meisten Fällen kann diese Kombination von Elementen leistungsstark und effektiv sein, aber das Arbeiten mit technischen Systemen gehört nicht zu diesen Umständen. Die Geduld und das detaillierte Verständnis, die nötig sind, um mit solchen Systemen zu arbeiten, sind in ihrem Stil überhaupt nicht stark vertreten, und sie wird ihren Ansatz beträchtlich anpassen müssen, wenn sie in einer solchen Arbeit Erfolg haben will.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Die Schlüsselmerkmale erfolgreicher technischer Stile drehen sich im Allgemeinen um Elemente wie Geduld, Planung, Präzision und Konzentration. Der Stil dieser Person legt wenig Wert auf eine dieser Eigenschaften, sondern ist eher dynamisch und impulsiv in der Natur. Wie dies nahelegt, wird die Arbeit in einer rein technischen Rolle von Johanna, und es ist unwahrscheinlich, dass sie es auf lange Sicht als lohnend Johanna wird. Sie hat jedoch einen überzeugenden und direkten Charakter, so dass es für ihre Herangehensweise besser geeignet ist, technische Arbeiten vorzustellen oder zu verfechten.

Textbericht

Erkundungsfragen

Diese explorativen Fragen bieten einige Richtlinien für die Untersuchung des Persönlichkeitsstils dieser Person, zum Beispiel in einer verhaltensbezogenen Interviewsituation. Die Fragen erforschen sowohl potentielle Stärken im Stil dieser Person als auch mögliche Nachteile und beinhalten jeweils eine Erklärung des Aspekts des Verhaltens dieser Person, der untersucht werden soll. Es kann notwendig sein, den Frageninhalt an eine bestimmte Situation anzupassen, aber diese Fragen stellen ein nützliches Werkzeug dar, um wichtige Merkmale des Ansatzes dieser Person zu untersuchen.

Erforschung positiver Aspekte des Profils

- Wann haben Sie zuletzt ein Risiko eingehen können, das sich ausgezahlt hat?
(Johanna ist eine risikofreudige Person, die sich bietende Gelegenheiten ergreifen wird.)
- Können Sie eine Situation beschreiben, in der Sie sich auf Ihre eigene Initiative verlassen haben?
(Johanna hat einen stark unabhängigen Stil und wird in Situationen, in denen dies verlangt wird, natürlich die Initiative ergreifen.)
- Stilbeobachtung: Selbstvertrauen und Selbstbeherrschung. (Der angeborene und überzeugende Stil dieser Person sollte in ihren Antworten und ihrer allgemeinen Einstellung deutlich zum Ausdruck kommen.)
- Wenn Sie herausfanden, dass ein Lieferant mit Lieferungen regelmäßig zu spät kam, wie würden Sie das Problem angehen?
(Johanna hat einen kompromisslosen und dynamischen Stil, und es wird erwartet, dass er eine Art direkte Aktion vorschlägt.)
- Wann mussten Sie zuletzt öffentlich sprechen? Wie wurdest du empfangen?
(Johanna hat das Selbstvertrauen, sich in einer Situation wie dieser effektiv auszudrücken.)
- Arbeiten Sie gerne in einer Situation, in der Sie direkten Kontakt zu Kunden oder Kunden haben?
(Johanna hat Johanna Vertrauen in Situationen wie diese und genießt es, mit anderen zu interagieren.)

Erkundung möglicher Schulungsbedürfnisse im Profil

- Wann haben Sie zuletzt ein Risiko eingenommen, das sich nicht ausgezahlt hat?
(Die weniger positive Seite des Risikoverhaltens dieser Person ist, dass es manchmal negative Konsequenzen haben kann.)
- Kannst du eine Situation beschreiben, in der du dich auf jemanden verlassen hast, um ein Ziel zu erreichen?
(Das Profil dieser Person deutet darauf hin, dass sie es vorziehen wird, nicht kooperativ mit anderen zu arbeiten.)
- Stellen Sie sich eine Situation vor, in der Ihre einzige Chance, eine Aufgabe zu erfüllen, darin besteht, die Regeln in irgendeiner Weise zu "biegen". Was würden Sie tun?
(Nach ihrem Profil würde sie tun, was nötig war, um ihr Ziel zu erreichen - natürlich mit Vernunft.)

- Wenn Sie aufgefordert werden, eine Präsentation zu einem technischen Thema zu halten, wie würden Sie das machen?

(Der zuversichtliche Stil dieser Person bedeutet, dass sie kaum Schwierigkeiten bei der Präsentation hat, aber ihre Herangehensweise an das technische Thema - wofür ihr Stil nicht geeignet ist - wird interessant sein.)

- Haben Sie jemals eine schnelle Entscheidung getroffen und später bereut?

(Das Profil dieser Person lässt vermuten, dass sie tendenziell eher impulsiv Entscheidungen trifft.)

- Würden Sie sich als diplomatisch bezeichnen?

(Die Offenheit, die dem Charakter dieser Person inhärent ist, kann sie manchmal dazu bringen, ein wenig zu bereit zu sein, ihre Meinung gelegentlich zu äußern.)

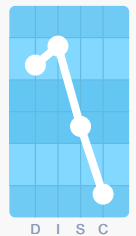
Das Profil dieser Person zeigt, dass sie im Moment ihre praktischere und produktivere Seite betont, im Gegensatz zur offeneren und sozialeren Seite ihres Stils. Dies kann einige ihrer Antworten auf diese Sondierungsfragen beeinflussen.

Die Anpassung dieser Person zeigt eine erhöhte Empfindlichkeit und Reaktionsfähigkeit, die wahrscheinlich als eine Tendenz erscheint, schnell auf Fragen zu antworten, und vielleicht eine Tendenz, relativ kurze Antworten zu geben.

Erkundungsfragen

Ursprung: Internes Profil

Das interne Profil spiegelt die natürlichsten Antworten dieser Person wider und beschreibt somit die Verhaltenstypen, die am wahrscheinlichsten in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

- Was würden Sie am meisten motivieren?

(Johanna ist hochmotiviert durch Leistung und Erfolg und ist somit ein selbstständiges Individuum.)

- Können Sie sich an eine Gelegenheit erinnern, bei der der Vorschlag oder die Idee einer anderen Person einen wesentlichen Unterschied zu Ihrer Arbeit gemacht hat?

(Johanna zieht es vor, ihrer eigenen Herangehensweise zu folgen und tendiert dazu, den Input anderer nicht zu betonen.)

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

- Wenn Sie herausfanden, dass ein Lieferant mit Lieferungen regelmäßig zu spät kam, wie würden Sie das Problem angehen?

(Johanna hat einen kompromisslosen und dynamischen Stil, und es wird erwartet, dass er eine Art direkte Aktion vorschlägt.)

- Wenn Sie aufgefordert werden, eine Präsentation zu einem technischen Thema zu halten, wie würden Sie das machen?

(Der zuversichtliche Stil dieser Person bedeutet, dass sie kaum Schwierigkeiten bei der Präsentation hat, aber ihre Herangehensweise an das technische Thema - wofür ihr Stil nicht geeignet ist - wird interessant sein.)

Textbericht

Berufsrichtungen

Die Kommentare in diesem Abschnitt geben einen Einblick in die Entwicklung der Laufbahn dieser Person, insbesondere in Bezug auf die Art von Arbeit, die sie wahrscheinlich am motivierendsten und lohnendsten findet und in der sie wahrscheinlich am produktivsten und effektivsten ist. In diesem Abschnitt wird die Rolle dieser Person in weit gefassten Begriffen erörtert, und sie können dazu beitragen, die derzeitige Arbeitsrolle dieser Person zu entwickeln und völlig neue Möglichkeiten vorzuschlagen.

Der kraftvolle und ausdrucksstarke Stil dieser Person wird in vielen verschiedenen Berufsfeldern gut funktionieren. Als sehr überzeugende Person eignet sie sich besonders für die Arbeit, die die Notwendigkeit einer effektiven Kommunikation hervorhebt, beispielsweise im Verkauf oder bei repräsentativen Arbeiten wie Public Relations. Ihre selbstbewusste, selbstbewusste Art wird ihr natürlich helfen, eine Karriere dieser Art zu schaffen.

Berufswahl

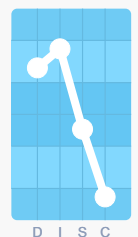
Die folgende Liste stellt einen Querschnitt aus der Jobprofilbibliothek dar, der mit dem Persönlichkeitsstil dieser Person übereinstimmt. Beachten Sie, dass diese Übereinstimmungen nur auf Persönlichkeit basieren und nur als mögliche Richtlinien für die Entwicklung gedacht sind.

Immobilienmakler	88%
Verkaufsdirektor	84%
Lehrer (Geisteswissenschaften)	83%
Künstler	82%
Anwalt	81%
Künstlerischer Leiter	81%
Generaldirektor	78%
Trainings- und Entwicklungsmanager	78%
Direktverkäufer	77%
Chief Executive	74%

Berufsrichtungen

Ursprung: Internes Profil

Das interne Profil spiegelt die natürlichsten Antworten dieser Person wider und beschreibt somit die Verhaltenstypen, die am wahrscheinlichsten in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Als dominierender Faktor im Stil dieser Person wird ihre beeindruckende Fähigkeit, sich selbst zu motivieren, ein Schlüsselfaktor sein, um einen geeigneten Karriereweg für sie zu finden. In der Tat werden Profile wie diese Person manchmal als "unternehmerisch" bezeichnet, was an sich schon einen starken Vorschlag liefert. Ihr unabhängiger, ehrgeiziger und verantwortungsbewusster Charakter konnte kaum ein passenderes Geschäft finden, als in einer unternehmerischen Rolle für sich selbst zu arbeiten.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Johanna hat einen extrem selbstbewussten und durchsetzungsfähigen Stil, was bedeutet, dass sie dazu neigen wird, die Kraft des Charakters und die Überzeugungskraft zu haben, um in fast jeder Karriere erfolgreich zu sein. Sie wird jedoch besonders geeignet sein für Rollen, die es ihr erlauben, ihren proaktiven, energischen Stil auszudrücken und zu entwickeln, und die ihren abenteuerlichen, explorativen Ansatz fördern. Insbesondere ist das Profil dieser Person eine derjenigen, die als klassische Form für den Erfolg im Direktvertrieb angesehen wird, aber es gibt viele andere potenzielle Rollen, bei denen sie erwarten könnte, dass sie gut abschneiden.

Textbericht

Beziehungen

"

Der Abschnitt ""Beziehungen"" in diesem Bericht konzentriert sich auf die Art und Weise, wie Johanna seinen Mitmenschen interagieren wird, insbesondere im Kontext der Zusammenarbeit mit Kollegen. Der Kommunikationsstil bildet ein Element dieses Themas, aber dieser Abschnitt befasst sich auch mit der Frage, wie sich Johanna der Entwicklung von Arbeitsbeziehungen nähert und wie sich solche Beziehungen im Laufe der Zeit entwickeln werden.

"

Johanna ist eine durchsetzungsfähige und direkte Kommunikatorin, sowohl informell als auch kraftvoll im Stil. Daraus folgt, dass sie dazu tendieren wird, Arbeitsbeziehungen zu dominieren, und es kann manchmal schwierig für andere sein, gut begründete Beziehungen mit ihr aufzubauen. Sie hat eine selbstbewusste, ausdrucksstarke Seite, die oft charmant und überzeugend sein kann, aber ebenso hat sie eine anspruchsvolle und unabhängige Seite, die besonders dann entstehen wird, wenn sie auf schwierige Situationen stößt. Sie hat keine Angst vor Konfrontation, und wenn sich ein Streit entwickelt, wird sie bereit sein, ihre Position mit den stärksten Worten bekannt zu machen.

Johanna scheint derzeit eine vorsichtigeren Haltung zu vertreten, als es ihrem Stil entspricht. Daher mögen die oben gemachten Ausführungen zu Selbstvertrauen und Selbstvertrauen nicht zu ihrer gegenwärtigen Person passen. Nichtsdestotrotz ist sie etwas selbstbewusster, als sie gegenwärtig erscheinen mag, ein Faktor, der wahrscheinlich wieder auftaucht, wenn die Bedingungen stimmen.

Johanna zeigt eine Adaption in ihrem Stil, die ihr Aussehen im Vergleich zu den obigen Ausführungen verändern könnte. Dies ist eine Tendenz, für andere empfänglicher zu sein und sich besser an ihre Bedürfnisse anzupassen. Ihre hartnäckigere Seite wird unter diesen Bedingungen entsprechend weniger sichtbar sein.

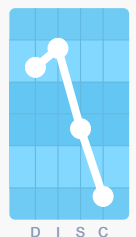
Beziehungsvorschläge für Johanna

- Sie kann einen charmanten, charismatischen Stil präsentieren, der andere anspricht.
- Sie hat eine offene und direkte Art, die ihren Beziehungen ein Gefühl von (manchmal stumpfer) Ehrlichkeit verleiht.
- Sie reagiert typischerweise auf eine unmittelbare, instinktive Ebene.
- Sie wird sich im Allgemeinen leichter auf ebenso extrovertierte und ausdrucksstarke Typen beziehen.
- Sie nimmt das Leben nicht zu ernst und arbeitet am leichtesten mit ähnlich informellen Stilen.

Beziehungen

Ursprung: Internes Profil

Das interne Profil spiegelt die natürlichsten Antworten dieser Person wider und beschreibt somit die Verhaltenstypen, die am wahrscheinlichsten in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilerie hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Die Hauptmotivationen dieser Person sind Selbstmotivation und Ehrgeiz, und das bedeutet, dass sie im beruflichen Sinn vielleicht nicht die geselligste aller Stile ist. Sie wird ihre Beziehungen zu Arbeitskollegen relativ pragmatisch betrachten, wobei sie diese Beziehungen eher als formale Bedürfnisse des Arbeitsplatzes denn als soziale Ebene betrachtet. Es gibt ein bemerkenswertes Element der Ungeduld zu ihrem Stil, der sie dazu bringen kann, mit anderen zu arbeiten, besonders in einer unter Druck stehenden Umgebung.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Das sehr durchsetzungsfähige Verhalten dieser Person wird dazu führen, dass sie in jeder Beziehung, sei es auf praktischer oder sozialer Ebene, zum natürlich dominanten Partner wird. In günstigeren Situationen wird ihre positive Seite am deutlichsten aktiv, kommunikativ und überzeugend sein. Unter schwierigeren Umständen wird ihr Vorgehen entsprechend dominanter sein, aber in beiden Fällen bleibt sie stark durchsetzungsfähig.

Textbericht

Das Team

Die Arbeit in einem Team und die Interaktion mit anderen Teammitgliedern sind Bereiche, in denen der Verhaltenstil einer Person einige ihrer tiefgreifendsten Auswirkungen haben kann. Die Art der Rolle, die dieser Johanna annehmen wird, und die Art und Weise, wie sie wahrscheinlich mit anderen Mitgliedern des Teams interagieren wird, kann von entscheidender Bedeutung sein. Dieser Abschnitt befasst sich mit Problemen im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft in einem Team und bietet auch einige nützliche Team-Keynotes, die den Ansatz dieser Person in dieser Situation zusammenfassen.

Johanna ist eine Person, die dazu neigt, sich auf ihre eigenen Fähigkeiten zu verlassen und sich auf ihre eigenen Ziele zu konzentrieren, und dies sind Facetten ihres Charakters, die bedeuten, dass sie sich im Allgemeinen nicht einfach in ein Team integrieren wird. Wenn sie in einer Gruppe arbeitet, bedeutet ihre natürliche dominierende und kommandierende Natur, dass sie dazu tendiert, einen signifikanten Einfluss auf den Entscheidungsprozess des Teams auszuüben, und könnte sogar zu ihrem faktischen Führer werden. Wenn sie erfolgreich in die Infrastruktur des Teams integriert werden kann, kann ihr entschlossener und effektiver Stil zum Antrieb und zur Motivation des gesamten Teams beitragen.

Die Bewegungen im Profil dieser Person legen nahe, dass ihre Rolle im Team mehr auf Organisation und Moderation ausgerichtet ist, als sie es vorziehen würde. Angesichts dieser Gelegenheit ist es wahrscheinlich, dass sie Kontakte innerhalb des Teams auf einer positiveren, sozialeren Basis als derzeit entwickeln würde.

Die Arbeitsperson dieser Person wird derzeit so angepasst, dass sie eine kooperativere Arbeit erfordert, vielleicht als Teil eines Teams (obwohl andere Erklärungen möglich sind). Insbesondere zeigt sie einen anpassungsfähigeren und konformereren Aspekt in ihrem Stil und eine Bereitschaft, die Vorschläge anderer zu akzeptieren, die in ihrem natürlicheren Ansatz weniger betont werden.

Team Keynotes für Johanna

- Sie wird nach einem Maß an Autorität innerhalb des Teams suchen.
- Ihr entschlossener Stil kann das Team als Gruppe voranbringen.
- Sie ist in der Lage, Verantwortung für ihre Beiträge zum Team-Output zu übernehmen.
- Sie wird das Team ermutigen und motivieren, so weit es geht, zum Erfolg.
- Sie ist letztlich mit dem messbaren und nachweisbaren Erfolg des Teams beschäftigt.

Das Team

Ursprung: Externes Profil

Das externe Profil ist für die aktuelle Arbeitsumgebung dieser Person am relevantesten und spiegelt Verhaltensweisen wider, die wahrscheinlich in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Internes Profil

(Informelle oder unter Druck stehende Situationen)

Mit ihrer Kombination aus selbstbewusster Selbstständigkeit und extrovertiertem Selbstbewusstsein wird es für Johanna oft schwierig, sich problemlos in eine Gruppensituation zu integrieren. Ihre

besonders direkte Art bedeutet, dass sie sicherlich eine der nachdrücklichsten Stimmen innerhalb des Teams sein wird und ihre Führungsrolle übernehmen kann, wenn dies für die besondere Zusammensetzung der Gruppe angemessen ist. Wenn es ihr gelingt, sich erfolgreich in einem Team zu etablieren, kann sie positive Auswirkungen sowohl auf die Produktivität als auch auf die Motivation des Teams haben.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Unabhängig und zuversichtlich kann Johanna erwartet werden, eine dominante Rolle innerhalb des Teams zu übernehmen, unabhängig davon, ob sie in irgendeiner offiziellen Funktion die "Führungskraft" ist oder nicht. Es gibt keine Frage, dass sie viele Vorteile hat, um zu einem Team zu bringen. Ihr natürlich proaktiver und durchsetzungsfreudiger Stil kann effektiv sein, um unter schwierigsten Bedingungen Ergebnisse zu erzielen, während ihre ausdrucksstärkere und aufgeschlossenerere Seite dazu beitragen kann, die anderen Mitglieder des Teams zu motivieren und zu begeistern. Um das Beste aus ihr als Teammitglied herauszuholen, ist es wichtig, sich daran zu erinnern, dass sie einen unabhängigen, selbstständigen Stil hat und daher sehen muss, wie ihre eigenen Ziele mit denen des Teams als Ganzes ineinander greifen.

Textbericht

Druck

Die Reaktionen eines Menschen auf Druck können je nach den Faktoren, die ihr Verhalten ausmachen, erheblich variieren. Während einige Individuen durch eine Herausforderung motiviert sind, reagieren andere in einer unter Druck stehenden Situation weit weniger produktiv. Dieser Abschnitt befasst sich mit der Art und Weise, wie Johanna eine solche Situation wahrnimmt und wie sie reagieren kann.

Vielleicht liegt die größte Quelle des Drucks für eine durchsetzungsfähige und extrovertierte Person wie Johanna in der Enttäuschung, daran gehindert zu sein, diese Qualitäten auszudrücken.

Zum Beispiel hat sie einen besonders unabhängigen Stil, der gegen Regeln und Vorschriften resistent ist, so dass sie sich nicht gezwungen fühlt, die Anweisungen anderer zu befolgen.

Das Durchsetzungsvermögen und die Extrovertiertheit ihres Charakters bedeuten, dass sie, wenn sie sich unter Druck fühlt, nicht zögern wird, das klar zu machen, noch bestimmte Schritte zu unternehmen, um es zu lindern.

Im Umgang mit Johanna ist eine besondere Sensibilität nach den Bewegungen zwischen ihren Profilen gerechtfertigt.

Da sie eine pragmatischere, sachlich orientierte Seite von sich selbst zeigt, sollte nicht davon ausgegangen werden, dass die sozialeren Elemente ihres Stils weniger aktiv sind.

Sie wird immer noch eine Kameradschaft und ein positives Arbeitsumfeld brauchen, auch wenn diese in ihrem äußeren Verhalten nicht sofort offensichtlich sind.

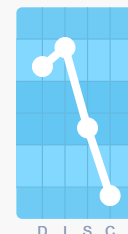
In Anbetracht ihrer Einschätzung ihrer aktuellen Arbeitsumgebung scheint Johanna im Moment eher druckempfindlicher zu sein als üblich.

Die Tatsache, dass sie es für notwendig hält, dieses weniger ruhige und geduldige Verhalten anzunehmen, deutet darauf hin, dass sie unter schwierigeren Umständen arbeitet, als sie es gewohnt ist.

Druck

Ursprung: Internes Profil

Das interne Profil spiegelt die natürlichsten Antworten dieser Person wider und beschreibt somit die Verhaltenstypen, die am wahrscheinlichsten in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Motiviert, dringend und vor allem ungeduldig, ist Johanna eine Person, die schnelle Ergebnisse sehen will. Obwohl sie gegenüber Druck sehr widerstandsfähig ist, ist ihre wahrscheinlichste Quelle in Situationen, in denen sie ihre Ambitionen frustriert findet, besonders durch Faktoren außerhalb ihrer Kontrolle. Ihre typische Antwort auf Druck dieser Art wird eine von Ungeduld und Begeisterung sein. Von ihr kann erwartet werden, dass sie die direkten Mittel anwendet, um das Problem anzugehen, was je nach den besonderen Umständen eine wirksame Antwort sein kann.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Voller Antrieb, Tempo und Begeisterung ist Johanna eine Person, die eine klare Vorstellung davon hat, was sie erreichen will, und die Entschlossenheit, ihre Ziele zu erreichen. Probleme treten auf, wenn sie ihre Ziele durch Hindernisse blockiert findet. Es wäre zu viel, um auf ihre Reaktion als "Druck" zu verweisen (in der Tat wird Johanna selten Druck in dem Sinne empfinden, wie es passivere Typen tun), aber es kann für sie außerordentlich frustrierend sein.

Textbericht

Ehrgeiz und Entwicklung

In diesem Abschnitt untersuchen wir, wie sich die wichtigsten Motivationsfaktoren dieser Person langfristig auf ihre persönliche Entwicklung auswirken können. Unterschiedliche Motivationsfaktoren benötigen unterschiedliche Strategien für einen anhaltenden Erfolg. In diesem Abschnitt wird untersucht, wie Johanna seine Rolle im Laufe der Zeit entwickeln könnte und wie diese Motivationen am effektivsten genutzt werden können.

Menschen mit dominanteren Verhaltensweisen sind motiviert von einem Streben nach Macht und Kontrolle, was sich in der Regel als Wunsch nach finanzieller Sicherheit ausdrückt.

Als eine solche Person wird Johanna diese Eigenschaft teilen, aber sie ist auch ausdrucksvoll und aufgeschlossen.

Das bedeutet, dass für Johanna bloße Erfolg nicht ausreicht; dieser Erfolg muss sichtbar sein, in einer Form, die die um sie herum beeindrucken wird.

Leute wie Johanna werden sich daher mit "Statussymbolen" als eindeutige Kennzeichen ihrer Lebensleistungen befassen.

Wenn sich Johanna eher weniger auf soziale Themen konzentriert, als dies oben angedeutet haben könnte, liegt das an einer Bewegung in ihrem Profil.

Sie scheint das Bedürfnis verspüren zu können, sich im Moment mehr auf Details und Genauigkeit zu konzentrieren, aber es ist nicht zu erwarten, dass diese Anforderung auf lange Sicht bestehen bleibt.

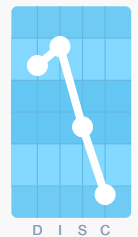
Die gegenwärtige Annäherung dieser Person an ihre Arbeit bezieht mit ein, ihren natürlich ruhigen und unveränderlichen Stil mit einem reagierenden, empfindlichen Stil zu maskieren.

Dies scheint unwahrscheinlich ein bleibendes Merkmal ihres Stils zu sein.

Ehrgeiz und Entwicklung

Ursprung: Internes Profil

Das interne Profil spiegelt die natürlichsten Antworten dieser Person wider und beschreibt somit die Verhaltenstypen, die am wahrscheinlichsten in diesem Kontext auftreten.



Profilvariationen

Johanna zeigt einige deutliche Variationen über ihre Profilsreihe hinweg, was zu divergentem Verhalten in verschiedenen Situationen führen kann. Die Auszüge hier zeigen, wie sich diese Unterschiede unter verschiedenen Umständen manifestieren können.

Externes Profil

(Formelle oder strukturierte Situationen)

Johanna ist eine Person, für die Ehrgeiz ein starker treibender Faktor in ihrem Stil ist und die sich klar auf ihre eigenen Lebensziele konzentriert. Es ist dieser Ehrgeiz, der ihr hilft, sich zu motivieren, und sie hat die Kraft des Charakters und kompromisslosen Ansatzes, um ihr zu helfen, zu ihren Zielen zu fahren. Ihre Wirksamkeit wird kurzfristig in gewissem Maße von diesen längerfristigen Ambitionen abhängen, und sie wird weitaus motivierter arbeiten, wenn sie das Gefühl hat, dass ihre Arbeit zu ihren eigenen Zielen beiträgt, zusammen mit den breiteren Zielen der Organisation.

Zusammengefaßtes Profil

(Ein Überblick über den allgemeinen Stil)

Das Profil dieser Person zeigt einen sehr starken Ehrgeiz und einen echten Drang, im Leben und in der Arbeit Erfolg zu haben. Sie ist sehr motiviert und wird hart arbeiten, um ihre Ziele zu erreichen, aber sie ist auch sehr unabhängig, was bedeutet, dass sie sich eher auf ihre eigenen Ziele als auf die der Gruppe oder Organisation konzentrieren kann.

Beziehungs-Keynotes

Bezogen auf andere Personen mit hoher Dominanz

Dieser Teil des Berichts befasst sich mit der Art und Weise, wie Johanna mit Individuen mit verschiedenen gemeinsamen Persönlichkeitsstilen interagieren und sich auf diese beziehen wird. Dieser erste Abschnitt befasst sich speziell mit Aspekten der Beziehung dieser Person zu hoch dominanten Individuen: Personen mit einem besonders wettbewerbsorientierten und direkten Zugang zu ihrem Leben und ihrer Arbeit.

Allgemeine Dynamik

Dominanz ist eine Kernkomponente des Persönlichkeitsstils dieser Person, so dass das Zusammentreffen von zwei stark unabhängigen Charaktertypen diese Art von Beziehung charakterisieren wird. Diese beiden Individuen haben ein konkurrierendes Element zu ihrer Natur, so dass es zwangsläufig das Konfliktpotential in einer Beziehung dieser Art gibt, aber wenn beide sich auf die gleichen Ziele konzentrieren können, kann diese Beziehung eine sehr produktive und effektive sein.

Kommunizieren

Das sind zwei direkte und direkte Individuen; In der Kommunikation neigen sie dazu, zu sagen, was sie bedeuten, ohne sich um Angelegenheiten des Taktes oder der Diplomatie zu kümmern. Die Kommunikation wird sich oft auf ihre Ziele und ihre Pläne zur Erreichung dieser Ziele konzentrieren, insbesondere wenn beide auf ähnliche Ziele hinarbeiten.

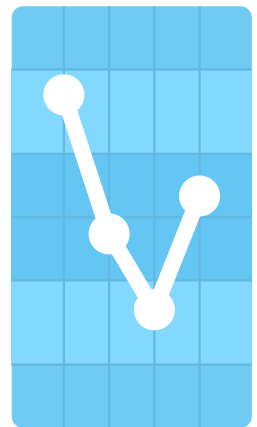
Verwaltung

Die konkurrierende und direkte Natur hoch dominanter Individuen kann zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten in einer Beziehung führen, und dies gilt insbesondere in einer Situation, in der eine dieser Personen (in diesem Fall Johanna) eine Management- oder Führungsposition gegenüber der anderen innehat. Der natürliche Führungsstil dieser Person wird in einer Situation wie dieser tendenziell nicht produktiv sein, und wahrscheinlich wird ein strategischerer Ansatz erforderlich sein.

Teamrollen

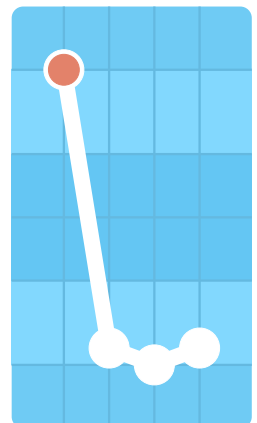
Beide Personen mögen es, wenn sie ein Gefühl der Kontrolle über Ereignisse haben und typischerweise die Durchsetzungskraft haben, um diese Kontrolle zu erreichen. In einem Teamkontext neigen solche Personen dazu, Rollen zu suchen, bei denen sie eine Führungsrolle oder Entscheidungsfunktion ausüben. Dies kann helfen, das Team voranzubringen, aber in einer kleineren Gruppe mit weniger solchen Möglichkeiten kann es auch zu Rivalität führen.

JOHANNA PROFIL
EXTERNER PROFIL



D I S C

TYPISCHES HOHES
DOMINANZ PROFIL



D I S C

Beziehungs-Keynotes

Bezogen auf Personen mit hohem Einfluß

Beziehungen für hoch einflussreiche Persönlichkeitstypen drehen sich um Geselligkeit, Akzeptanz und Zustimmung. Eine Person mit einem hohen Einfluß in ihrem Profil wird versuchen, persönliche Beziehungen zu ihren Mitmenschen aufzubauen, und kann eher zurückhaltende oder reservierte Typen akzeptieren. Explizite Zustimmung oder Lob wird oft helfen, Akzeptanz für eine Person dieser Art zu gewinnen.

Allgemeine Dynamik

Die Dynamik innerhalb einer Beziehung dieser Art wird sich je nach den Umständen ändern. Beide Personen sind zuversichtlich und proaktiv, aber ihre Stärken neigen dazu, in verschiedenen Tätigkeitsbereichen zu entstehen. Während die dominante Haltung dieser Person in stärker unter Druck gesetzten oder dringenden Situationen deutlich wird, wird diese Person dazu tendieren, den Vordergrund in einer sozialeren oder unterstützenden Umgebung einzunehmen.

Kommunizieren

Die Dynamik der Kommunikation innerhalb dieser Beziehung hängt von den aktuellen Arbeitsbedingungen ab. Wo Aufgaben dringend erledigt werden müssen oder sonst Druck ausgeübt wird, dominiert der dynamische und anspruchsvolle Kommunikationsstil dieser Person wahrscheinlich die Beziehung. Unter weniger druckbeaufschlagten Bedingungen dürfte jedoch die freundlichere und selbstbewusstere Seite dieser Person eine wichtigere Rolle spielen.

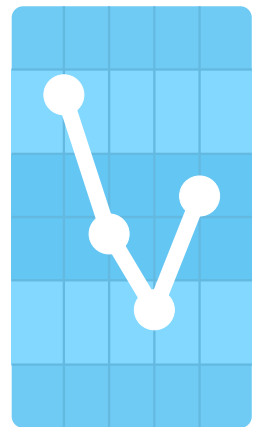
Verwaltung

Die natürliche direkte und direkte Haltung der Person gegenüber dem Management ist bei einer Person wie dieser vielleicht nicht am effektivsten. Stattdessen pflegt sie es, positive Beziehungen zu ihren Mitmenschen, einschließlich ihres Managers, aufzubauen. Der Stil dieser Person mag unmittelbar und effektiv sein, besonders unter Druck, aber wenn möglich, wird ein gewisser sozialer Kompromiss dazu beitragen, eine Person wie diese zu motivieren.

Teamrollen

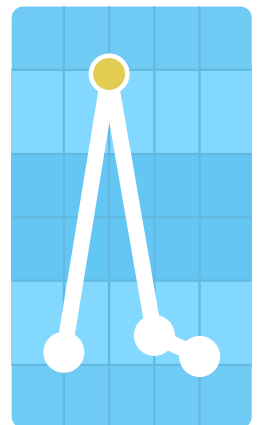
Die relativen Teamrollen, die für diese beiden Personen am besten geeignet sind, hängen in hohem Maße von der Art und den Bedingungen des Teams ab. Johanna ist nicht so dominant oder durchsetzungsfähig wie das andere Teammitglied hier, aber sie hat Reserven von sozialem Selbstvertrauen und Überzeugungskraft. Das Ausmaß, in dem diese Merkmale offensichtlich sein werden, wird von relativen Formalitätsniveaus oder Offenheit innerhalb des Teams abhängen.

JOHANNA PROFIL
EXTERNER PROFIL



D I S C

TYPISCHES HOHES
EINFLUSS PROFIL



D I S C

Beziehungs-Keynotes

Bezogen auf Personen mit hoher Stetigkeit

Kandidaten mit hoher Stetigkeit sind geduldig und bedacht und nehmen sich oft Zeit, um eine effektive Arbeitsbeziehung aufzubauen. Sie sind auch empfänglich und zuverlässig, so dass ihre grundsätzliche Steady-Annäherung an andere bedeutet, dass sie effektive Beziehungen aufbauen können, wo Zeit und Mangel an Druck erlauben.

Allgemeine Dynamik

Johanna ist eine Person, die versucht, schnell und effizient konkrete Ergebnisse zu erzielen, während diese Person es vorzieht, methodisch und nach und nach längerfristig zu arbeiten. Johanna wird diesen Ansatz wahrscheinlich manchmal als frustrierend empfinden, obwohl die beruhigende Wirkung auf den natürlich eher instinktiven Ansatz dieser Person in einigen Situationen vorteilhaft sein kann.

Kommunizieren

Johanna neigt dazu, eine ganz andere Auffassung von Kommunikation zu haben als diese Person. Als eine durchsetzungsfähige und manchmal anspruchsvolle Art von Person sucht Johanna nach einer ansprechenden Haltung in anderen, und sie kann das stetige und gemächliche Tempo dieser Person als mangelnde Dringlichkeit oder Reaktionsfähigkeit annehmen. Johanna muss den Stil dieser Person berücksichtigen, wenn Missverständnisse vermieden werden sollen.

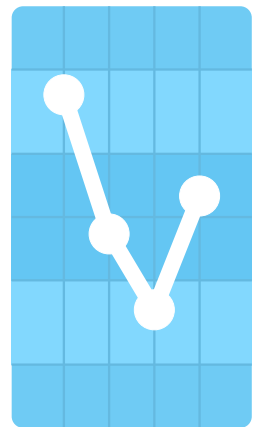
Verwaltung

Johanna möglicherweise ihren typischen fordernden und antreibenden Managementstil anpassen, um das Beste von dieser Person zu erhalten. Johanna sucht nach Effizienz und schnellen Antworten, während diese Person es vorzieht, längerfristig zu betrachten und sich zu konzentrieren. Dieser Ansatz kann auf seine eigene Weise produktiv sein, wenn Johanna es mit Geduld entwickeln kann.

Teamrollen

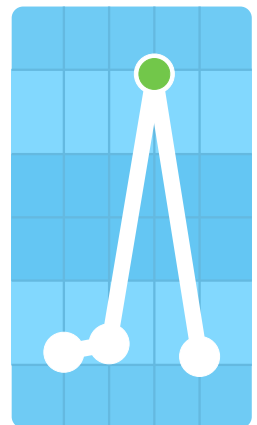
Johanna muss ihre Fahrweise modulieren, wenn sie eine produktive Arbeitsbeziehung mit einer Person dieser Art entwickeln will. Johanna möchte ihre Ziele so direkt wie möglich erreichen, aber dieses Teammitglied wird es vorziehen, ihre Handlungen zu planen und zu überlegen, bevor sie sich selbst verpflichten. Johanna wird dies berücksichtigen müssen, wenn sie vermeiden will, durch die ständige Annäherung ihres Kollegen frustriert zu werden.

JOHANNA PROFIL
EXTERNERES PROFIL



D I S C

TYPISCHES HOHES
STETIGKEIT PROFIL



D I S C

Beziehungs-Keynotes

Bezogen auf Personen mit hoher Konformität

Menschen mit hoher Konformität sind daran interessiert, ein klares Verständnis ihrer Umgebung und ihrer Erwartungen zu gewinnen, und dies wird sich auch auf ihre Beziehungen zu anderen Menschen erstrecken. Sie tendieren dazu, ein klares Gefühl für ihren Status innerhalb einer Arbeitsbeziehung und für den Rahmen zu suchen, in dem diese Beziehung funktioniert.

Allgemeine Dynamik

Johanna mag es schwierig finden, eine produktive Beziehung zu einer solchen analytischen Person aufzubauen. Wo Johanna vorzieht, direkt und effizient zu handeln und seinen Instinkten bei der Entscheidungsfindung zu folgen, geht es diesem Individuum mehr darum, Implikationen zu betrachten und Möglichkeiten zu erkunden, als eine proaktive Haltung einzunehmen, die Johanna wahrscheinlich frustrierend findet.

Kommunizieren

Der vorsichtige und recht umsichtige Ansatz dieser Person kann Schwierigkeiten bei der Kommunikation des Johanna hervorrufen, der dazu neigt, einen direkteren und entscheidenden Ansatz zu bevorzugen. Sie tendiert dazu, die Tendenz dieses Individuums zu sehen, Aussagen zu qualifizieren und endgültige Schlussfolgerungen als unnötige Verschleierung zu vermeiden, während sie einfach ein Teil der Kommunikationsweise dieses Individuums sind.

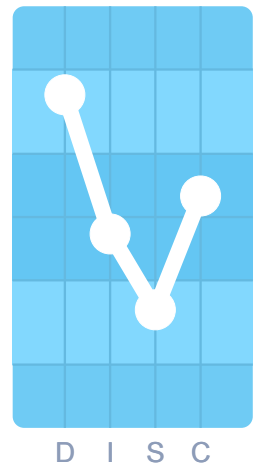
Verwaltung

Ein Individuum mit einem ähnlichen Johanna tendiert dazu, eine breitere und strategischere Haltung gegenüber Ereignissen einzunehmen als ein stark fokussierter und analytischer Typ wie dieser Arbeitskollege. Es wird helfen, Johanna dieser Person effektiver zu verwalten, wenn sie Erläuterungen zu geben für ihre Entscheidungen und Erklärungen ihrer Anforderungen in der Lage ist.

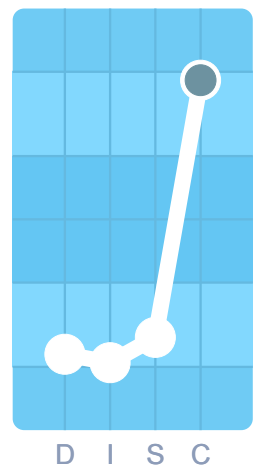
Teamrollen

Der eher kommandierende und entscheidende Stil dieser Person bedeutet, dass sie typischerweise eine gewisse Autorität innerhalb des Teams einnehmen wird, ob formal zugewiesen oder nicht. Sie ist jedoch keine Person, die sich mit Detailfragen beschäftigt, und sie wird es nützlich finden, Beziehungen zu Teammitgliedern dieser Art zu pflegen, die sich natürlicher auf die praktischen Fragen konzentrieren, die bei der Arbeit innerhalb des Teams auftreten.

JOHANNA PROFIL
EXTERNERES PROFIL

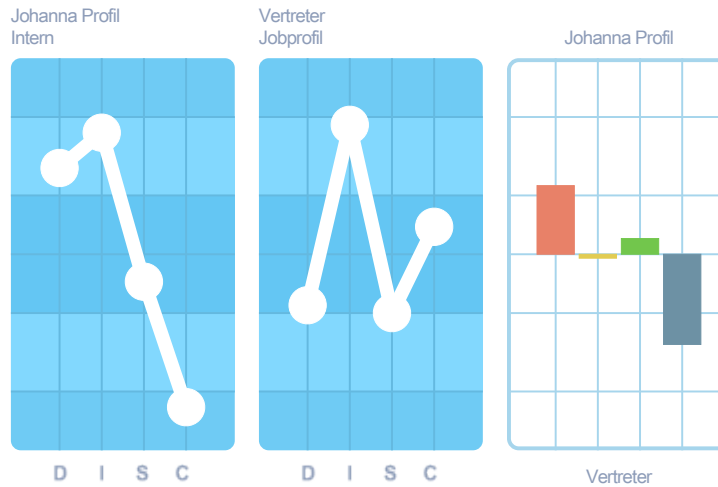


TYPISCHES HOHES
KONFORMITÄT PROFIL



Job-match
Vertreter

Match-Ergebnis
54%



Faktorübereinstimmungen

Diese Tabelle zeigt die Übereinstimmungswerte für die einzelnen DISC Faktoren im Profil.

Dominanz	+35%	Zu hoch
Einfluß	-2%	Starke Übereinstimmung
Stetigkeit	+8%	Ein wenig zu hoch
Konformität	-46%	Zu niedrig

Stärken für diese Stelle

- Enthusiastischer, lebhafter Ansatz
- Fähigkeit, instinktiv auf Ereignisse zu reagieren
- Fähigkeit, ohne die Zustimmung anderer zu arbeiten

Wahrscheinliche Trainingsanforderungen

- Handlungsneigung ohne Beratung
- Abneigung, mit anderen kooperativ zusammenzuarbeiten
- Übertriebene Direktheit
- Unfähigkeit, mit Ablenkungen umzugehen
- Tendenz, alternative Lösungen zu reduzieren
- Nicht ausreichend objektiv
- Mangel an technischen Fähigkeiten
- Übertriebenes Selbstvertrauen
- Tendenz, unnötige Risiken einzugehen
- Mangel an Detailgenauigkeit

Über diese Job-Match

Diese spezifische Job-Matching Analyse wurde im **Rekrutierungs** modus erstellt und ist dazu geeignet, das Verhaltensmuster dieses Kandidaten mit anderen als der derzeit von ihm ausgefüllten Position zu vergleichen.

Job-Anforderungen 1

Nahe Matches

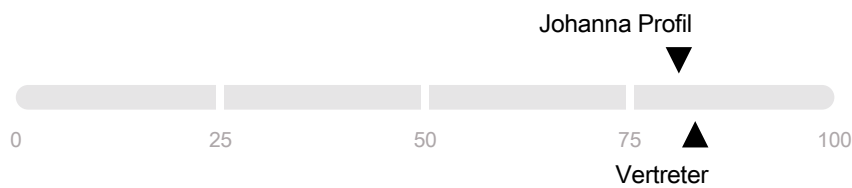
Dies sind Elemente der Vertreter bei denen der persönliche Stil dieser Person relativ eng mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes übereinstimmt. Laut ihrem Profil scheint die Persönlichkeit dieser Person für diese Aspekte der Arbeit gut geeignet zu sein.

Hinweis: Diese engen Übereinstimmungen basieren auf individuellen Faktoren und Kombinationen von Faktoren innerhalb der Profile.

Rekrutierungsmodus

Dies ist eine Match-Analyse im Rekrutierungsmodus, was bedeutet, dass sie auf dem Verhalten dieser Person in einer neuen Rolle basiert. Diese Verhaltensweisen sind möglicherweise nicht unbedingt in der aktuellen Rolle dieser Person zu sehen.

Offenheit und Kommunikation



Vertreter ist eine Rolle, für die ein optimaler Kandidat einen offenen, selbstbewussten Kommunikationsstil und eine Bereitschaft zeigt, sich frei zu äußern. Ein Vertreter muss sich in der Gesellschaft anderer wohlfühlen und die Fähigkeit zeigen, eine zentrale soziale Rolle zu übernehmen.

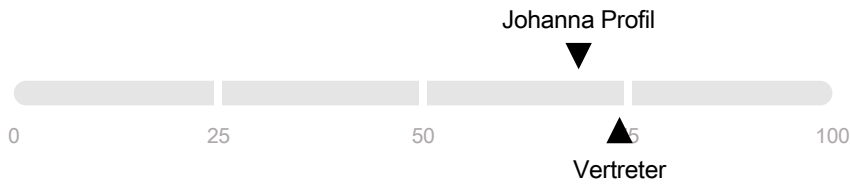
Ein offener Kommunikationsstil gehört zu den Qualitäten, die am stärksten durch das Profil dieser Person beschrieben werden, und in diesem Bereich ist ihr persönlicher Stil gut geeignet für den Grad positiver Interaktion mit anderen, der für eine erfolgreiche Vertreter erforderlich ist.

Verhaltensfragen

Für Einzelpersonen mit einem offenen und selbstbewussten Kommunikationsstil wie diesem scheint dieser Stil während der Diskussion offensichtlich zu sein, besonders bei der direkten Begegnung. Dies wird helfen zu zeigen, wie gut Johanna in diesem Bereich passt.

Die einzelnen Arten der erforderlichen Kommunikation sind in der Regel für einzelne Rollen einzigartig. Das Erklären der besonderen Anforderungen, die für einen Vertreter relevant sind, wird helfen zu zeigen, wie Johanna ihren offenen Stil in der Rolle selbst anwenden wird.

Energie und Dynamik



Ein Kandidat mit einer energischen und aufgeschlossenen Einstellung wird die Rolle des Vertreter gut Vertreter. Die Rolle erfordert einen überzeugenden und fesselnden Kommunikationsstil und wird von einer dynamischen Persönlichkeit profitieren, die durch positive Interaktion mit anderen motiviert ist.

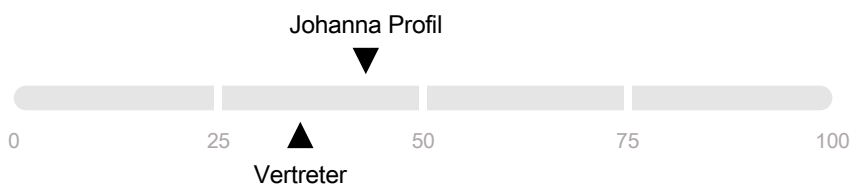
Das Profil dieser Person zeigt, dass sie tatsächlich den enthusiastischen Stil besitzt, der zu einer solchen Rolle passen könnte, mit einem Gefühl von persönlicher Energie und kommunikativem Antrieb.

Verhaltensfragen

Der enthusiastische persönliche Stil, der durch das Profil dieser Person angezeigt wird, legt nahe, dass von ihr erwartet werden kann, dass sie einen engagierten und positiven Zugang zur Diskussion zeigt, außer vielleicht unter den formellsten Umständen.

Der kommunikative Stil dieser Person entspricht wahrscheinlich den Bedürfnissen der Rolle, und die Untersuchung der Art und Weise, wie sie in der Vergangenheit kommunikative Rollen eingenommen hat, wird dazu beitragen zu bestätigen, wie effektiv sie als Vertreter.

Flexibilität und Tempo



Das Vertreter beschreibt eine Rolle, in der sich Ereignisse schnell entwickeln, und ein erfolgreicher Kandidat muss in der Lage sein, auf eine solche sich verändernde Umgebung zu reagieren und unerwartete Entwicklungen zu bewältigen.

Johanna hat einen Verhaltensstil, der darauf hindeutet, dass sie zwar in der Lage ist, eine flexible Seite ihres Ansatzes zu zeigen, wie es eine Situation erfordert, aber sie muss diese Einstellung möglicherweise weiterentwickeln, wenn sie längerfristig in einer solchen veränderlichen Umgebung arbeitet.

Verhaltensfragen

Obwohl die Fähigkeit dieser Person, auf sich verändernde Ereignisse zu reagieren, nahe an der von der Rolle benötigten liegt, gibt es Anzeichen dafür, dass sie ihren Ansatz leicht anpassen muss, um sich auf dieses Verhalten zu konzentrieren.

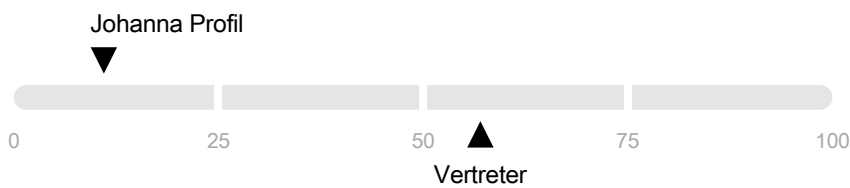
Es wird nützlich sein, Situationen in der Vergangenheit zu untersuchen, in denen sie eine solche flexible Haltung entwickeln muss, insbesondere in Situationen, in denen sie im Laufe der Zeit einen solchen Ansatz beibehalten hat.

Job-Anforderungen 2

Anpassungsbedarf

Dies sind Elemente der Rolle, bei denen das Profil dieser Person am stärksten vom idealen Arbeitsstil abweicht. Dies sind Bereiche, in denen Johanna das Potenzial zeigen muss, um ihren eigenen Ansatz anzupassen, wenn sie in der Rolle erfolgreich sein soll.

Selbstorganisation



Eine Rolle wie Vertreter erfordert eine ausgewogene Haltung gegenüber Autoritäts- und Strukturfragen. Ein Kandidat für eine solche Rolle muss in der Lage sein, effektiv in einer strukturierten Umgebung zu arbeiten, muss aber auch manchmal bereit sein, Eigeninitiative zu zeigen oder bereit zu sein, ohne Unterstützung zu arbeiten.

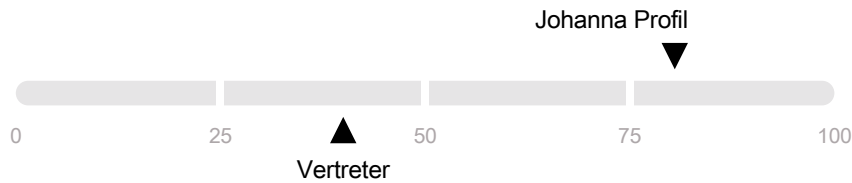
Das Profil dieser Person betont Unabhängigkeit des Denkens und eine Vorliebe für Entscheidungen ohne Bezugnahme auf Richtlinien oder Zustimmung. Dies kann für diejenigen Aspekte der Rolle wirksam sein, die einen solchen unabhängigen Ansatz benötigen, aber Johanna ist weniger geeignet für die formalen oder strukturierten Arbeitsbedingungen, die mit anderen Aspekten der Rolle verbunden sind.

Verhaltensfragen

Obwohl es wahrscheinlich ist, dass Johanna in den eher unabhängigen Aspekten der Vertreter abschneidet, ist es wichtig zu untersuchen, wie effektiv er jene Teile der Rolle, die einen formelleren oder organisierten Ansatz benötigen, berücksichtigen wird, da ein solcher Ansatz nicht stark indiziert ist. im Profil dieser Person.

Inwieweit Johanna bereit ist, einer strukturierten Diskussion zu folgen und Fragen direkt zu beantworten, hilft zu ermitteln, wie leicht sich Johanna an die strukturiertere Seite der Vertreter-Rolle anpassen kann.

Zusammenarbeit und Teamarbeit



Eine kooperative Einstellung und die Bereitschaft, produktiv in einem Team zu arbeiten, sind Schlüsselqualifikationen für eine erfolgreiche Vertreter. Ein effektiver Kandidat muss bereit sein, sich in bestehende Arbeitsmuster einzupassen und sich an die Bedürfnisse der Organisation anzupassen.

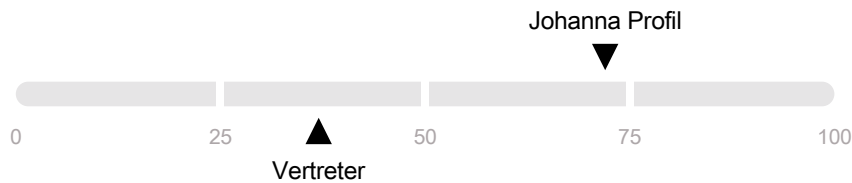
Eine sehr unabhängige Person wie Johanna wird tendenziell eine Rolle wie Vertreter etwas restriktiv finden. Sie wird es vorziehen, die Kontrolle über eine Situation zu übernehmen und Probleme direkt auf ihre eigene Art anzusprechen, und daher ist die Notwendigkeit, sich mit anderen zu koordinieren, nichts, was ihrem Stil leicht fällt.

Verhaltensfragen

Zumindest bis zu einem gewissen Grad kann man erwarten, dass Johanna in einer persönlichen Diskussion ihre unabhängige Sichtweise zeigt. Zum Beispiel wird eine Person dieser Art oft eine Diskussion zu Themen leiten, die für sie am relevantesten erscheinen, oder anderweitig persönliche Kontrolle über eine Konversation ausüben.

Die relevante Frage für diesen Aspekt der Anforderungen des Jobs ist, inwieweit Johanna in der Lage sein wird, produktiv mit anderen zu arbeiten. Daher wird eine Diskussion ihrer Erfahrung in einem Team helfen zu zeigen, ob eine solche Anpassung praktikabel wäre.

Führung und Unterstützung kombinieren



Ein Vertreter ist eine Rolle mit einem ausgewogenen Bedürfnis, wenn es um Direktheit und Durchsetzungsvermögen geht. Ein gut geeigneter Kandidat wird jemand sein, der produktiv und kooperativ mit anderen zusammenarbeiten kann, aber in der Lage ist, eine kommandierende und energische Herangehensweise zu übernehmen, wenn eine Situation es erfordert.

Das Profil dieser Person beschreibt eine Person, die das Potential für ein stark durchsetzungsfähiges Verhalten besitzt, aber vielleicht in einem zu großen Ausmaß, um als ein Vertreter effektiv zu sein. Sie muss einen weniger wettbewerbsfähigen Ansatz entwickeln, wenn sie in einer solchen Rolle gut arbeiten will.

Verhaltensfragen

Sehr direkte und durchsetzungsfähige Personen wie Johanna werden oft eine dominante Rolle in der Kommunikation einnehmen, indem sie ein Gespräch selbst leiten, anstatt einfach nur auf Fragen zu antworten.

Zu den wichtigsten Arbeitserfahrungen, die es zu erforschen gilt, zählen diejenigen, bei denen die Zusammenarbeit mit anderen für den Erfolg von entscheidender Bedeutung war. Die Herangehensweise dieser Person an solche Situationen wird zeigen, wie von ihr erwartet werden kann, dass sie sich an die Rolle des Vertreters anpasst.

Job-match: Vertreter

Jobübersicht

Das Schlüsselmerkmal der Rolle eines Vertreter ist die Fähigkeit, effektiv und enthusiastisch mit anderen zu kommunizieren. Ein erfolgreicher Kandidat wird nicht nur auf natürliche Weise freundlich sein, sondern auch über eine Reihe von Kommunikationsfähigkeiten verfügen, die ihm helfen, eine effektive Geschäftsbeziehung aufzubauen.

Präsentation und Bild

Menschen in dieser Rolle sind oft aufgerufen, ihre Organisation in irgendeiner Weise zu vertreten, sei es gegenüber Kunden und Kunden oder intern gegenüber anderen Mitarbeitern. Insofern sind Präsentation und Image wichtige Bestandteile der Rolle, und eine Vertreter muss sich der Tatsache bewusst sein, dass sie das Erscheinungsbild der Organisation durch ihr Aussehen und Verhalten projizieren.

Andere beeinflussen

Die Rolle der Vertreter oft einen Einfluss auf andere. Merkmale wie Überzeugungskraft und Taktgefühl werden in diesem Element der Rolle nützlich sein, und die Fähigkeit, Sympathie für die Standpunkte anderer zu zeigen, ist von Vorteil. Ein positiver, motivierender und enthusiastischer Ansatz wird ebenfalls nützlich sein.

Flexibilität

Es ist wenig vorhersehbar, unter welchen Bedingungen ein Vertreter arbeiten muss: Neue Situationen können sich ständig entwickeln, und ein erfolgreicher Kandidat muss die Flexibilität haben, sich an diese sich ändernden Anforderungen anzupassen. Eine Person, die von Veränderung und Abwechslung lebt, wird in einer Rolle dieser Art am wohlsten sein.

Über die Jobzusammenfassung

Diese Seite gibt einen Überblick über die wichtigsten Aspekte des Jobs, zum Vergleich mit dem Arbeitsstil dieser Person.

Beachten Sie, dass diese Faktoren sich speziell auf Merkmale der Persönlichkeit beziehen. Es können und gibt es typischerweise Schlüsselanforderungen des Jobs, die außerhalb dieses Bereichs liegen, insbesondere in den Bereichen Qualifikation und Erfahrung.

Job-match: Vertreter

Verkauf und Marketing Treffer

Diese Liste zeigt eine Auswahl von Jobs aus der Kategorie ' Verkauf Und Marketing '. Jeder zeigt eine Gesamtpunktzahl, die auf dem allgemeinen Persönlichkeitsverhalten dieser Person im Vergleich zu den Persönlichkeitsanforderungen jedes einzelnen Jobs basiert.

Verkaufsdirektor	84%
Direktverkäufer	77%
Marketing Manager	71%
Verkaufsleiter	66%
Einzelhandelsverkäufer	61%
Marketingdirektor	61%
Verkäufer: Finanzdienstleistungen	59%
Versicherungsvertreter	54%
Vertreter	54%
Verkäufer Am Telefon	53%
Marktforschungsanalytiker	41%
Telemarketer	36%

Rekrutierungsmodus

Diese Job-Matching Analyse wurde im Rekrutierungs modus erstellt und ist dazu geeignet, das Verhalten dieses Kandidaten mit Stellen zu vergleichen, die anders als seine jetzige sind.

Es enthält Stellenprofile aus der Gruppe Verkauf und Marketing.

Anhang: DISC Profilformen

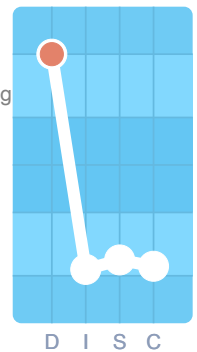
In diesem Anhang überprüfen wir die wichtigsten Merkmale einer Reihe von gängigen DISC Profilen. Dies ist eine nützliche Referenz für die Überlegung, wie Johanna mit anderen persönlichen Stilen interagieren könnte. Bedenken Sie, dass es innerhalb eines DISC Profils zahlreiche mögliche Abstufungen gibt, und dieser Referenzabschnitt kann nur die häufigsten abdecken. Für eine genauere Beurteilung eines bestimmten Profils wird dringend ein separater Bericht empfohlen.

Die hier verwendete Schreibweise hat hohe Faktoren und niedrige Faktoren, die durch einen Schrägstrich getrennt sind, so dass "D/I" eine hohe Dominanz und einen geringen Einfluß (ohne andere hohe oder niedrige Faktoren) anzeigt.

Hohe Dominanz (D/ISC)

Das High-D-Profil wird oft als 'Autokrat' bezeichnet, und das aus gutem Grund. Dominanz ist der Faktor der Kontrolle und des Durchsetzungsvermögens, und ohne andere hohe Faktoren im Profil, um dies auszugleichen, kann das reine High-D bemerkenswert herrschsüchtig und manchmal sogar überheblich sein. Diese Art von Person hat ein sehr hohes Bedürfnis zu erreichen, und aus diesem Grund sind sie oft ehrgeizig und konkurrenzfähig und streben aggressiv danach, ihre Ziele zu erreichen. Sie sind dynamisch und anpassungsfähig und zeigen Entschlossenheit und Fähigkeit zur direkten Führung.

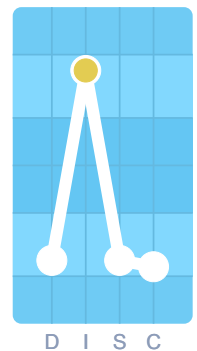
- Entscheidend
- Ehrgeizig
- Wettbewerbsfähig
- Fahren
- Intrepid
- Selbstständig
- Kraftvoll



Hoher Einfluß (I/DSC)

Einfluß ist der Faktor der Kommunikation. Ein Profil, das diesen Faktor stark repräsentiert und einen hohen Einfluß ohne andere ausgleichende Faktoren zeigt, stellt einen Stil dar, der leicht und fließend mit anderen kommuniziert. Aus diesem Grund werden Profile dieser Art oft als "Communicator" -Profile bezeichnet - sie beschreiben selbstbewusste, kontaktfreudige und gesellige Personen, die den Kontakt zu anderen Menschen und die Entwicklung positiver Beziehungen schätzen.

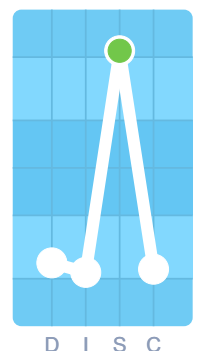
- Zuversichtlich
- Ausgehend
- Ausdrucksvoll
- Gesellig
- Begeistert
- Animiert
- Positiv



Hohe Stetigkeit (S/DIC)

Diese Art von Profil, die ein hohes Maß an Stetigkeit ohne andere ausgleichende Faktoren aufweist, ist vergleichsweise selten. Stetigkeit ist der Faktor von Geduld, Ruhe und sanfter Offenheit, und ein reines High-S wird diese Qualitäten widerspiegeln. Sie sind im Allgemeinen liebenswürdig und warmherzig, sympathisieren mit den Standpunkten anderer und schätzen die positive Interaktion. Sie sind jedoch von Natur aus nicht aufgeschlossen und verlassen sich auf andere, durchsetzungsfähigere Menschen, um die Führung zu übernehmen.

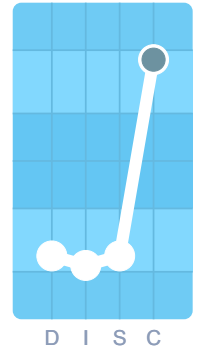
- Gemessen
- Akzeptieren
- Nachbar
- Stabil
- Planung
- Konsistent
- Großzügig



Hohe Konformität (C/DIS)

Von Natur aus unzuverlässig, oft zurückhaltend und distanziert, können Menschen dieser Art einen Eindruck von Kälte oder Desinteresse vermitteln. Oft widerstrebend, Informationen über sich selbst oder ihre Ideen offen zu legen, wenn es nicht absolut notwendig ist, neigen hochkompetente Individuen dazu, Durchsetzungsvermögen zu besitzen und sind im Allgemeinen nicht bereit, sich in Konfrontationssituationen zu engagieren. Stattdessen werden sie dazu neigen, sich auf Strukturen und Regeln zu verlassen, und solche Menschen haben typischerweise eine systematische und geordnete Lebenseinstellung.

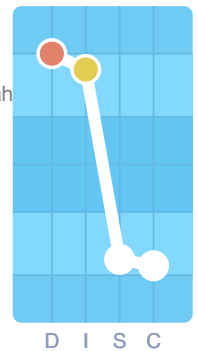
- Diplomatisch
- Sachlich
- Organisiert
- Unparteiisch
- Unemotional
- Präzise
- Gewissenhaft



Hohe Dominanz und Einfluß (DI/SC)

Ein Profil dieser Art stellt eine sehr durchsetzungsfähige Person dar, die sowohl direkt als auch dynamisch agieren kann oder eine liebevolle Geselligkeit besitzt, wie es die Situation erfordert. In Kombination beschreiben diese Faktoren eine Person mit klaren Zielen im Leben mit der Entschlossenheit und dem Engagement, diese zu erreichen. Diese Art von Person wird bestrebt sein, eine Position der Dominanz aufrechtzuerhalten, sowohl in Bezug auf persönliche Autorität und Kontrolle, als auch in einem sozialen Sinn - sie fühlen sich gerne von denjenigen, die mit ihnen arbeiten, respektiert, aber auch wirklich beliebt.

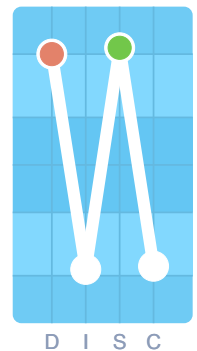
- Proaktiv
- Selbstbewusst
- Durchsetzungsfähig
- Extrovertiert
- Unabhängig
- Offen
- Überzeugend



Hohe Dominanz und Stetigkeit (DS/IC)

Profile, die sowohl eine hohe Dominanz als auch eine hohe Stetigkeit aufweisen, sind unter den meisten Umständen äußerst selten. Diese beiden Faktoren stellen radikal unterschiedliche Werte und Motivationen dar, so dass es für sie schwierig ist, effektiv in einem einzigen Verhaltensstil zu koexistieren. In Kombination gibt es für eine Person wie diese die Möglichkeit, ihre Dominanz und Stetigkeit zu vereinen, um einen stark entschlossenen und verbissenen Stil zu zeigen, der angesichts von Schwierigkeiten und Hindernissen zielstrebig auf ihre Ziele zusteuert.

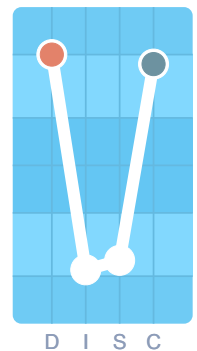
- Entschlossen
- Resilient
- Entschlossen
- Engagiert sein
- Stetig
- Persistent
- Stur



Hohe Dominanz und Konformität (DC/IS)

Dieses 'U'-förmige Profil ist nicht ungewöhnlich. Es ist ein sehr formales und strukturiertes Individuum mit einem kraftvollen und stumpfen Stil. Diese Art von Person glaubt, die Dinge richtig zu machen und hat selten Angst davor, ihren Verstand robust und direkt zu formulieren. Von allen möglichen DISC Profilen ist dieser Stil wahrscheinlich der kleinste in persönlichen oder emotionalen Angelegenheiten; Individuen dieses Typs neigen dazu, fern und etwas isoliert zu sein, und ziehen es vor, ihren eigenen Rat beizubehalten.

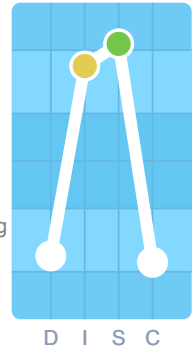
- Selbstständig
- Zielsetzung
- Anspruchsvoll
- Selbst motiviert
- Praktisch
- Exakt
- Effizient



Hoher Einfluß und Stetigkeit (IS/DC)

Einfluß und Stetigkeit sind beides kommunikative Faktoren, die mehr auf Gefühle und Emotionen ausgerichtet sind als auf harte Fakten und praktische Aspekte. In der Kombination beschreiben sie eine Person, die auf persönliche Angelegenheiten und das Verständnis anderer Menschen ausgerichtet ist. Solch ein Individuum ist zuversichtlich, warmherzig und freundlich, aber es ist nichtsdestotrotz auch in der Lage, ein offenes Ohr für andere zu haben und bereit zu sein, bei Problemen anderer zu helfen, wenn sie können. Ein DISC Profil mit dieser charakteristischen umgekehrten "U" -Form wird oft als ein "Berater" -Profil beschrieben.

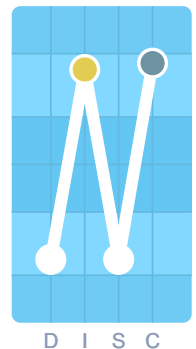
- Sympathisch
- Unterstützend
- Freundlich
- Vertraulich
- Gesellig
- Sympathisch
- Vertrauenswürdig



Hoher Einfluß und Konformität (IC/DS)

Dieses relativ häufige Profil enthält zwei Faktoren, die in gewisser Weise widersprüchlich erscheinen. Einerseits ist Einfluß der Faktor von Aufregung, Genuss und extrovertierter Impulsivität. Zum anderen bezieht sich Konformität auf Präzision, Details und sorgfältig befolgte Regeln. In der Praxis tauchen diese Varianten in Abhängigkeit von den vorherrschenden Umständen auf. Dieses Profil beschreibt eine Person, die zu einer offenen und geselligen Haltung fähig ist, aber auch eine analytischere Haltung einnehmen kann, wenn eine Situation es erfordert.

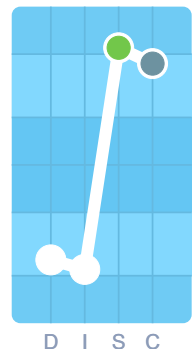
- Unterkunft
- Diplomatisch
- Freundlich
- Konform
- Rücksichtsvoll
- Taktvoll
- Team-orientiert



Hohe Stetigkeit und Konformität (SC/DI)

Profile dieser Art, die sowohl hohe Stetigkeit als auch hohe Konformität aufweisen, werden oft als "technisch" bezeichnet. Dieser Begriff wird im weitesten Sinne verwendet: Personen, die diese Art von Verhalten zeigen, sind für Tätigkeiten wie Buchhaltung, Computerprogrammierung oder Ingenieurwesen geeignet, weil ihre Ansätze Genauigkeit und Präzision mit der Geduld kombinieren, ein Problem zu lösen, bis es gelöst ist. Sie sind daran interessiert, qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten und werden oft große Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse ihrer Bemühungen so gut wie möglich sind.

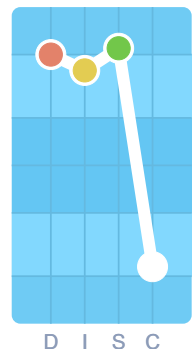
- Analytische
- Geduldig
- Zurückhaltend
- Vorsichtig
- Leidenschaftslos
- Genau
- Gewissenhaft



Hohe Dominanz, Einfluß und Stetigkeit (DIS/C)

Der Mangel an Konformität in diesem Typ zeigt an, dass Unabhängigkeit das Schlüsselement zum Verständnis dieses Stils ist. Menschen dieser Art haben eine klare Vorstellung von ihren Zielen im Leben und von der Willenskraft, ihre Ziele zu erreichen. Stetigkeit verleiht diesem Individuum ein Gefühl der Beharrlichkeit und der Bereitschaft, standhaft und fleißig an der Verfolgung ihrer Ziele zu arbeiten. Es gibt auch einen geselligen, offenen Aspekt zu dieser Art von Person, aber sie haben auch einen zugrunde liegenden Sinn für Entschlossenheit und Durchsetzungsvermögen, das in den Vordergrund treten wird, wenn eine Situation es erfordert.

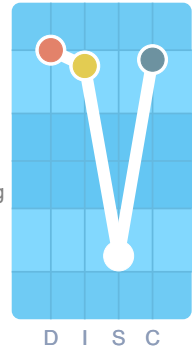
- Informell
- Emotionale
- Offen
- Gesprächig
- Begleitbar
- Persistent
- Positiv



Hohe Dominanz, Einfluß und Konformität (DIC/S)

Reaktionsschnelligkeit und ein Gefühl der Dringlichkeit sind die bestimmenden Merkmale dieser Art; Ihre niedrige Stetigkeit-Note deutet darauf hin, dass ihr Ansatz in einem dynamischen, ungeduldigen Stil wurzelt. Dies ist ein relativ selbst kontrollierter und ehrgeiziger Stil, aber sie besitzen auch effektive soziale Fähigkeiten, von denen erwartet werden kann, dass sie in informellen, offenen Situationen zum Vorschein kommen. Während Ehrgeiz und Durchsetzungsvermögen wichtige Elemente dieses Stils sind, verbinden sie hier ein Bewusstsein für die Bedürfnisse anderer und einen Sinn für Ordnung.

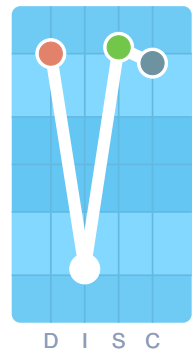
- Flexibel
- Dynamisch
- Explorativ
- Befragung
- Original
- Anpassungsfähig
- Unberechenbar



Hohe Dominanz, Stetigkeit und Konformität (DSC/I)

Dies ist eine etwas ungewöhnliche Profilform, wie auch alle Profile, die sowohl hohe Dominanz als auch Stetigkeit aufweisen. Das Hauptunterscheidungsmerkmal dieses Verhaltenstyps ist der niedrige Einflußfaktor, der einen Stil beschreibt, der mehr auf Praktikabilität und rationalem Denken als auf emotionalen Überlegungen basiert, und im Allgemeinen nur ungenutzte Informationen über sich selbst, ihre Ideen oder ihre Gefühle preisgibt.

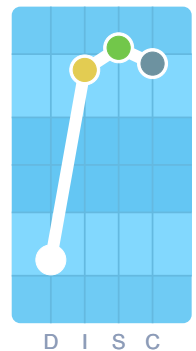
- Analytische
- Präzise
- Zuverlässig
- Sachlich
- Entschlossen
- Steif
- Stoisch



Hoher Einfluß, Stetigkeit und Konformität (ISC/D)

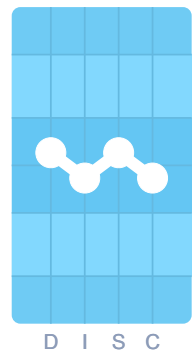
Personen dieser Art werden selten offenkundig selbstbestimmtes oder direktes Verhalten zeigen. Stattdessen werden sie versuchen, ihre Ziele durch Kommunikation zu erreichen, indem sie ihre Überzeugungsfähigkeiten oder die Macht rationaler Diskussionen nutzen. Das ist keine ehrgeizige Person; Profile dieser Art spiegeln einzelne Stile wider, die sich selten eigene Ziele im Leben setzen, sondern lieber starke Beziehungen zu anderen aufbauen und ihre persönlichen Interessen oder Zeitverbräue verfolgen. Sie arbeiten besonders gut als Teil eines Teams oder einer Gruppe, sind sowohl freundlich als auch kooperativ und bereit, die Ideen anderer zu akzeptieren.

- Kooperative
- Team-orientiert
- Höflich
- Mäßig
- Kompromiss
- Team-orientiert
- Gesellig



Komprimiert

Ein Profil, das alle vier Faktoren zwischen 35% und 65% anzeigt, wird als *komprimiert beschrieben*. Die Interpretation eines solchen Profils hängt davon ab, wo die Form in der Gesamtprofilreihe erscheint. Wenn das interne Profil komprimiert ist, könnte dies ein Problem mit dem allgemeinen Lebensstil der Person widerspiegeln, während ein komprimiertes externes Profil Probleme auf kürzere Sicht vorschlagen würde, die typischerweise mit dem Arbeitsleben der Person zusammenhängen.



Glossar der Begriffe

Dieses Glossar enthält Begriffe, die an anderer Stelle im Bericht verwendet werden und die im Zusammenhang mit einer DISC Analyse eine spezifische oder technische Bedeutung haben. Für viele dieser Begriffe finden Sie am rechten Rand zusätzliche Kommentare, die erklären, wie der Begriff im Fall dieser Person angewendet wird.

Aktiv

Ein Maß für eine der Achsen der Stilkarte. Durchsetzungsvermögen in diesem Zusammenhang bezieht sich auf Personen, die proaktiv und direkt sind. Sie führen eher als zu folgen und möchten sofort handeln, wann immer sie können. Sie glauben daran, Möglichkeiten zu ergreifen und ihren eigenen Weg zu gehen. Sie sind oft unabhängig und befehlend, bevorzugen es, Befehle zu geben, statt sie zu nehmen, und werden Anweisungen geben, anstatt nach Kooperation zu fragen.

Die Durchsetzungsfähigkeit dieser Person platziert sie hoch auf der Durchsetzungsfähigkeit Skala.

Beachten Sie, dass "durchsetzungsfähig" auf der Stilkarte sich von der Durchsetzungsfähigkeit unterscheidet, obwohl sie eng mit dieser verbunden ist, wie es manchmal in der Merkmalanalyse des Berichts gezeigt wird.

Akzeptabel

Ein Begriff, der verwendet wird, um die Eignung dieser Person für Rollen zu beschreiben, bei denen ein Jobmatch einen Übereinstimmungswert zwischen 70 und 80 Prozent ergibt. Beachten Sie, dass diese und andere ähnliche Begriffe als etwas willkürliche Unterteilung in Job-Match-Bewertungen verwendet werden - ob der Johanna tatsächlich für eine bestimmte Rolle "akzeptabel" ist oder nicht, hängt natürlich von anderen Faktoren neben seinem Verhaltensstil ab.

Anpassungsfähigkeit

Eine Messung, die aus dem Stetigkeitswert im internen Profil abgeleitet wird. Es zeigt an, in welchem Maße sich der Johanna der Lage fühlt, seine Herangehensweise an veränderte Umstände anzupassen. Es wird als Vergleichswert verwendet, um die Auswirkungen der Profilspannung anzuzeigen.

Wenn die Profilspannung niedriger als die Anpassungsfähigkeit ist, wie im Fall dieser Person, ist es unwahrscheinlich, dass dies zu signifikanten negativen Auswirkungen führt.

Bedachtsamkeit

Ein DISC -Untermerkmal wurde in Profilen gefunden, die eine höhere Stabilität als der Einfluss zeigen. Durchdachte Menschen planen ihre Worte und Handlungen sorgfältig und handeln fast nie spontan. Fristen und andere zeitliche Einschränkungen sind für diese Art von Person schwierig zu bewältigen. Ihr Vorteil ist jedoch die Zuverlässigkeit und Beständigkeit, die sie in ihre Arbeit bringen.

Im Fall dieser Person ist Bedachtsamkeit entweder in ihrem internen oder externen Profil nicht stark vertreten und wird daher als inaktives Merkmal kategorisiert.

Beharrlichkeit

Ein DISC -Untermerkmal wurde in Profilen gefunden, die eine höhere Stabilität als die Compliance zeigten. Hartnäckige Menschen befassen sich besonders stark mit Veränderungen. Sobald sie sich im Status quo etabliert haben, fällt es ihnen sehr schwer, aus dieser Situation auszubrechen und sich an eine neue Situation anzupassen. Das bedeutet, dass sie tun werden, was sie können, um ihren aktuellen Stand der Dinge beizubehalten, indem sie große Loyalität und Widerstandsfähigkeit bei der Verteidigung ihrer gegenwärtigen Umwelt und ihres sozialen Umfelds zeigen.

Im Fall dieser Person ist Beharrlichkeit stark in ihrem internen Profil, aber weniger offensichtlich in ihrem externen Profil. Dies deutet darauf hin, dass sie, obwohl sie in der Lage ist, dieses Merkmal zu zeigen, dies unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht tun wird. Als solches wird Beharrlichkeit als ein potentielles Merkmal kategorisiert.

Beste(r) Annäherung/Zugang

Ein Begriff, der in der Style-Card-Zusammenfassung verwendet wird, um die Art des Ansatzes anzugeben, auf den dieser Johanna am positivsten reagiert.

Im Fall dieser Person schlägt die freundlich, aufgeschlossen vor, dass ein freundlich, aufgeschlossen Ansatz am günstigsten erhalten wird.

Bewertungsmodus

Einer von zwei verfügbaren Modi zum Ausführen einer Jobübereinstimmung. In diesem Modus wird das externe Profil dieser Person als Vergleichsbasis verwendet. Dieser Modus ist für Situationen vorgesehen, in denen der Johanna bereits innerhalb einer Rolle agiert und mit seinen Anforderungen vertraut ist, sodass sein externes Profil ihr aktuelles Verhalten in dieser Rolle darstellt. Der alternative Vergleichsmodus ist der Rekrutierungsmodus.

Direct Profile Entry

Wenn auf dem Deckblatt eines Berichts die "direkte Profileingabe" als Art des Fragebogens zur Erstellung des Profils angegeben ist, weist dies darauf hin, dass ein Fragebogen tatsächlich überhaupt nicht verwendet wurde. Stattdessen wurden die im Bericht beschriebenen und interpretierten DISC Faktoren manuell eingegeben und repräsentieren daher möglicherweise keine tatsächlichen Profildaten.

DISC

Das von Discus verwendete Discus , um ein Bild des wahrscheinlichen Verhaltens einer Person zu entwickeln. Der Name ist ein Akronym, das aus den vier Verhaltensfaktoren, Dominanz, Einfluss, Stetigkeit und Compliance gebildet wird. DISC untersucht die Kombinationen dieser Faktoren, die auf verschiedene Arten ausgedrückt werden, um eine Einschätzung des Verhaltensstils einer Person zu ermöglichen.

Dominanz

Dominanz ist der am weitesten links liegende Faktor, der auf einem DISC Graphen gezeigt wird, der Faktor der Direktheit, Durchsetzungsvermögen und Kontrolle und das "D" von DISC. Wie alle Faktoren ist D eine Mischung aus positiven und negativen Merkmalen. Auf der positiven Seite sind die sehr dominanten Individuen unabhängig, motiviert zum Erfolg und generell sehr effektiv darin, ihren eigenen Weg zu finden. Weniger positiv können sie unter bestimmten Bedingungen auch hitzig und sogar aggressiv sein.

Dominanz ist in dieser Dominanz konstant hoch.

Durchsetzungsvermögen

In der Merkmalanalyse ist "Durchsetzungsvermögen" ein Maß für die Fähigkeit dieser Person zu proaktivem, direktem Verhalten. Es hängt sowohl mit Dominanz als auch mit Einfluss zusammen, so dass Profile, die beide auf hohem Niveau zeigen, die größte Durchsetzungskraft haben.

Im Fall dieser Person ist Durchsetzungsvermögen sowohl in ihren internen als auch in ihren externen Profilen stark vertreten und wird daher als permanentes Merkmal kategorisiert.

Effizienz

Ein DISC -Untermerkmal, das in Profilen gefunden wurde, die Dominanz höher als Einfluss zeigen. Ein effizientes Individuum ist direkt und durchsetzungsfähig, neigt aber dazu, in persönlichen Angelegenheiten wenig Interesse zu haben. Sie verfolgen eine objektive, analytische Sichtweise und streben rücksichtslos und rücksichtslos nach ihren Zielen. Sie müssen Ergebnisse sehen und sind möglicherweise sogar bereit, Kompromisse bei Qualität oder Details einzugehen, um sie zu bekommen.

Im Fall dieser Person ist Effizienz in ihrem internen Profil nicht stark vertreten, ist aber in ihrem Äußeren etwas deutlicher. Dies deutet darauf hin, dass, obwohl diese Eigenschaft nicht Teil ihres natürlichen Verhaltens ist, sie ein Bedürfnis sieht, sich unter den gegenwärtigen Bedingungen so zu verhalten. Als solches wird Effizienz als ein vorübergehendes Merkmal kategorisiert.

Eigenschaftsvergleich

Der Merkmalvergleich betrachtet einzelne Faktoren innerhalb einer bestimmten Jobübereinstimmung und erstellt daraus eine Liste bestimmter Stärken und möglicher Trainingsanforderungen. Diese Listen beziehen sich speziell auf den betreffenden Job, und ihr Inhalt kann und wird sich von einer bestimmten Job-Übereinstimmung zu einer anderen ändern.

Enthusiasmus

Ein DISC -Untermerkmal, das in Profilen gefunden wird, die einen höheren Einfluss als die Stetigkeit zeigen. Dies ist eine ausgehende und extrovertierte Untereigenschaft, die viel mit Freundlichkeit, aber mit der zusätzlichen Dimension von Energie und Tempo zu tun hat. Dieser animierte Stil zeigt ihr Interesse an einem Thema sehr stark und ihre überschwängliche Natur kann als motivierender Faktor für andere wirken.

Im Fall dieser Person ist Enthusiasmus sowohl in ihren internen als auch in ihren externen Profilen stark vertreten und wird daher als permanentes Merkmal kategorisiert.

Eventuell akzeptabel

Ein Begriff, der verwendet wird, um die Eignung dieser Person für Rollen zu beschreiben, bei denen ein Jobmatch einen Übereinstimmungswert zwischen 60 und 70 Prozent ergibt. Beachten Sie, dass diese und andere ähnliche Begriffe als etwas willkürliche Unterteilung in Job-Match-Bewertungen verwendet werden - ob der Johanna für eine bestimmte Rolle tatsächlich "möglicherweise akzeptabel" ist oder nicht, hängt natürlich von anderen Faktoren neben seinem Verhaltensstil ab.

Externes Profil

Einer der drei Komponentengraphen einer DISC Profilerie. Der Zweck des externen Profils besteht darin, den Verhaltensstil zu beschreiben, den eine Person für ihre aktuellen Umstände als angemessen empfindet. Das externe Profil kann sich im Laufe der Zeit erheblich ändern, wenn sich die Situation und die Umgebung einer Person ändern - solche Veränderungen begleiten oft wichtige Lebensereignisse, wie beispielsweise den Beginn einer neuen Arbeit oder den Umzug nach Hause.

Fragebogen

Ein Hinweis auf die Quelle der Informationen, die als Grundlage für das Profil und die Analyse dieser Person dienen.

Die Verwendung des direkten Profileintrags zeigt, dass die Ergebnisse dieser Person nicht aus einem Fragebogen als solchen abgeleitet wurden, sondern direkt in das System eingegeben wurden.

Freundlichkeit

Ein DISC -Untermerkmal, das in Profilen mit höherem Einfluss als Dominanz gefunden wird. Freundliche Menschen lieben es zu reden - Kommunikation ist das stärkste Element dieses Stils. Sie sind extrovertiert und extrovertiert, aber sie finden es nicht leicht, sich auf alltägliche Aufgaben zu konzentrieren, und lassen sich leicht von der Arbeit durch soziale Interaktion ablenken.

Im Fall dieser Person ist Freundlichkeit stark in ihrem internen Profil, aber weniger offensichtlich in ihrem externen Profil. Dies deutet darauf hin, dass sie, obwohl sie in der Lage ist, dieses Merkmal zu zeigen, dies unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht tun wird. Als solches wird Freundlichkeit als ein potentielles Merkmal kategorisiert.

Geduld

Ein DISC -Untermerkmal wurde in Profilen gefunden, die eine höhere Stabilität als die Dominanz zeigten. Diese Art von Person hat wenig Sinn für Dringlichkeit und ein langsames Tempo, was bedeutet, dass sie in Situationen arbeiten können, die andere wiederholen oder langweilig finden würden. Sie sind unterwürfig und bereit zu akzeptieren, dass es einige Dinge gibt, die sie nicht ändern können.

Im Fall dieser Person ist Geduld entweder in ihrem internen oder externen Profil nicht stark vertreten und wird daher als inaktives Merkmal kategorisiert.

Geeignet

Ein Begriff, der verwendet wird, um die Eignung dieser Person für Rollen zu beschreiben, mit denen ein Jobmatch einen Übereinstimmungswert zwischen 80% und 90% ergibt. Beachten Sie, dass diese und andere ähnliche Begriffe als etwas willkürliche Unterteilung in Job-Match-Bewertungen verwendet werden - ob der Johanna tatsächlich für eine bestimmte Rolle "geeignet" ist oder nicht, hängt natürlich von anderen Faktoren neben seinem Verhaltensstil ab.

Genauigkeit

Ein DISC -Untermerkmal, das in Profilen gefunden wird, die eine höhere Übereinstimmung als einen Einfluss zeigen, wird manchmal auch als "Vorsicht" bezeichnet. Die Art von Person, auf die es sich bezieht, hasst es, Fehler zu machen - sie überprüfen und überprüfen ihre eigene Arbeit und neigen dazu, Fehler in der Arbeit anderer zu korrigieren, unabhängig davon, ob sie dazu aufgefordert wurden oder nicht. Dieses Bedürfnis nach Gewissheit bedeutet, dass sie nur selten ein Risiko eingehen, wenn es absolut notwendig ist. Sie sind auch in der Kommunikation vorsichtig und geben selten mehr über sich selbst als ein bloßes Minimum preis.

Im Fall dieser Person ist Genauigkeit in ihrem internen Profil nicht stark vertreten, ist aber in ihrem Äußeren etwas deutlicher. Dies deutet darauf hin, dass, obwohl diese Eigenschaft nicht Teil ihres natürlichen Verhaltens ist, sie ein Bedürfnis sieht, sich unter den gegenwärtigen Bedingungen so zu verhalten. Als solches wird Genauigkeit als ein vorübergehendes Merkmal kategorisiert.

Graph

Das Standardmittel zur Anzeige von DISC Ergebnissen. Ein typisches DISC Diagramm zeichnet die Werte von Dominanz, Einfluss, Stetigkeit und Compliance auf und verbindet sie zu einer identifizierbaren Profil- "Form". Das Shift-Muster ist eine Abkehr davon - es behält die Grundstruktur des Graphen bei, aber anstatt Werte aufzuzeichnen, zeigt es eine Sequenz von Pfeilen an, um Bewegungen zwischen dem internen und externen Profil zu zeigen.

Greift an

Eine Art von Druckantwort, die von der Stilkarte beschrieben wird. Diese Art von Verhalten findet sich bei Menschen, deren Antwort auf ein Problem darin besteht, ihre kommunikativen Fähigkeiten zu nutzen, um sich selbst zu äußern. Unter Druck gesetzt, werden sie einen verbalen Angriffsstil annehmen, indem sie andere beschuldigen, Probleme zu verursachen, Mängel in Systemen und anderen Menschen hervorheben und allgemein die Schuld auf sich nehmen.

Die Stilkarte dieser Person deutet darauf hin, dass dies eine ihrer häufigsten Reaktionen auf Druck ist.

Inaktive Merkmale

Eigenschaften, die im Verhalten dieser Person unter keinen Umständen zu sehen sind. Technisch gesehen handelt es sich um Merkmale, die weder im internen Profil noch im externen Profil dieser Person stark ausgeprägt sind und daher normalerweise nicht in ihrem Verhalten auftauchen.

Internes Profil

Eines der drei Komponenten-Diagramme einer DISC Profilsreihe. Diese Grafik beschreibt den "inneren" Stil einer Person, die Art von Verhalten, die erwartet werden kann, wenn sie sich vollkommen entspannt fühlen. Umgekehrt kann dieser Stil auch manchmal gesehen werden, wenn bestimmte Menschen unter starken Druck gesetzt werden, weil ein solcher Druck ihre Anpassungsfähigkeit einschränkt. Das interne Profil neigt dazu, im Laufe der Zeit konstanter als sein Gegenstück, das externe Profil, zu bleiben.

Job-match

Ein Vergleich des DISC Profils dieser Person mit einem oder mehreren vordefinierten Jobprofilen. In jedem Fall ist es möglich, eine Einschätzung der Eignung dieser Person für eine bestimmte Rolle, insbesondere ihres Verhaltensstils, abzuleiten. Die Analyse des breiten Job-Matches zeigt eine Reihe solcher Vergleiche, ausgedrückt in Prozent, während eine spezifische Job-Match-Analyse das DISC Profil dieser Person mit einem bestimmten Job-Profil viel detaillierter vergleicht und eine detaillierte Untersuchung der verschiedenen Merkmale bietet.

Kandidat

Das Discus System verwendet "Kandidat" als einen bequemen allgemeinen Ausdruck, der sich auf die im Bericht beschriebene Person bezieht. Es bedeutet nicht unbedingt, dass der Johanna sich gerade auf einen Posten beworben hat.

Konformität

Compliance ist der am weitesten rechts liegende Faktor, der auf einem DISC Profil angezeigt wird, und das "C" von DISC. Es ist der Faktor der Struktur, des Details und der Fakten, und diejenigen, die ein hohes Niveau aufweisen, sind an Präzision und Genauigkeit interessiert. Weil sie von Natur aus aufnahmebereit und zurückhaltend sind, sich zu äußern, wenn sie nicht von anderen angerufen werden, wird oft angenommen, dass hochwillkommene Individuen keinen Ehrgeiz haben. In der Tat ist dies nicht der Fall - in diesem spezifischen Sinne sind sie sehr dominanten Individuen in ihrem Wunsch nach Kontrolle über ihre Umwelt ähnlich. Wegen ihres aufnahmebereiten Stils werden sie jedoch versuchen, diese Kontrolle durch die Verwendung von Struktur und Verfahren zu erreichen, indem sie auf Regeln und definierten Verhaltenskodizes bestehen, um ihre Ziele zu erreichen. Dies ist die Wurzel des "regelerorientierten" Stils, der oft mit der Einhaltung verbunden ist.

Konformität ist unter den Profilen dieser Person nicht stark vertreten, obwohl sie gegenwärtig eine etwas größere Neigung zeigt, auf diese Weise zu handeln.

Kooperativität

Ein DISC -Untermerkmal, das in Profilen gefunden wurde, die eine höhere Übereinstimmung als die Dominanz aufweisen. Dies ist das klassische "regelorientierte" Untermerkmal, das sich auf eine Person bezieht, die sich ihrer Position absolut sicher sein muss, und bevorzugt etablierte Regelungen und Verfahren als Rahmen zur Unterstützung ihrer Ideen verwendet. Kooperative Menschen werden so genannt, weil sich dieser Aspekt ihres persönlichen Stils auf die Notwendigkeit praktischer Unterstützung durch Manager, Kollegen und Freunde ausdehnt und so dazu tendiert, effektive Arbeitsbeziehungen mit anderen aufrechtzuerhalten.

Im Fall dieser Person ist Kooperativität entweder in ihrem internen oder externen Profil nicht stark vertreten und wird daher als inaktives Merkmal kategorisiert.

Leistung

Eine Art von Strategie, die von der Stilkarte empfohlen wird und einen Verhaltensstil angibt, für den eine Person besonders empfänglich ist. Die "Power" -Strategie bezieht sich auf Treiber und zugehörige Stile. Treiber genießen Kontrolle und Autorität. Unabhängig von ihrer Situation werden sie versuchen, das Verfahren zu dominieren. Um sie zur Annahme einer Idee zu motivieren, ist es daher wichtig, diesen Wunsch, die Diskussion zu dominieren, nicht in Frage zu stellen, sondern aufnahmefähig und sogar leicht unterwürfig zu sein. Indem sie Vorschläge und Hinweise anbieten, anstatt den Entscheidungsfindungsprozess des Fahrers direkt zu steuern, können sie für einen Vorschlag empfänglicher gemacht werden.

Die Stilkarte dieser Person zeigt an, dass sie wahrscheinlich gut auf diese Strategie reagieren wird.

Macht Vorschriften

Eine Art von Druckantwort, die von der Stilkarte beschrieben wird. Diese Art von Antwort erscheint, wenn eine Person von einer Position der Kontrolle aus operieren möchte und sie Ansatz als Grundlage für ihre Druckreaktion verwenden. Sie werden eine stark durchsetzungsfähige, sogar aggressive Haltung gegenüber Schwierigkeiten einnehmen, Lösungen diktieren und sofortige Antworten auf ihre Anweisungen erwarten.

Die Stilkarte dieser Person deutet darauf hin, dass dies eine ihrer häufigsten Reaktionen auf Druck ist.

MANUELLE DATENEINGABE

Wenn diese Überschrift auf dem Cover eines Berichts angezeigt wird, bedeutet dies, dass das Profil, das in diesem Bericht beschrieben wird, manuell über die direkte Profileingabeoption von Discus eingegeben wurde. Insofern repräsentiert es möglicherweise keine tatsächlichen Verhaltensdaten - daher diese deutliche Warnung auf dem Deckblatt des Berichts.

Match-Ergebnis

Eine Einschätzung der Eignung dieser Person für eine bestimmte Rolle in Bezug auf das Verhalten. Dies ergibt sich aus dem Vergleich des DISC Profils dieser Person mit einem DISC und wird immer als Prozentwert ausgedrückt, wobei 100% eine perfekte Übereinstimmung darstellt.

Menschen

Eine Art von Strategie, die von der Stilkarte empfohlen wird und einen Verhaltensstil angibt, für den eine Person besonders empfänglich ist. Die "People" -Strategie bezieht sich auf Kommunikatoren und assoziierte Stile. Vielleicht ist das Wichtigste für einen Kommunikator der Aufbau positiver Beziehungen zu anderen Menschen. In einer Verhandlung ist es daher wichtig, eine soziale Beziehung mit dem Kommunikator aufzubauen, wenn er motiviert werden soll, neue Ideen oder Vorschläge anzunehmen. Communicators sind auch an den Erfahrungen anderer Menschen interessiert, und sie werden offen für Diskussionen darüber sein, wie ein Vorschlag anderen in der Vergangenheit geholfen hat.

Die Stilkarte dieser Person zeigt an, dass sie wahrscheinlich gut auf diese Strategie reagieren wird.

Objektivität

In der Merkmalanalyse ist "Objektivität" ein Maß für die Fähigkeit dieser Person, eine Situation auf rationale, leidenschaftslose Weise zu sehen. Es bezieht sich sowohl auf Dominanz als auch auf Compliance, so dass Profile, die beide auf hohem Niveau zeigen, die größte Objektivität aufweisen.

Im Fall dieser Person ist Objektivität in ihrem internen Profil nicht stark vertreten, ist aber in ihrem Äußeren etwas deutlicher. Dies deutet darauf hin, dass, obwohl diese Eigenschaft nicht Teil ihres natürlichen Verhaltens ist, sie ein Bedürfnis sieht, sich unter den gegenwärtigen Bedingungen so zu verhalten. Als solches wird Objektivität als ein vorübergehendes Merkmal kategorisiert.

Offen

Ein Maß für eine der Achsen der Stilkarte. Offene Menschen sind freundlich, vertrauensvoll und naiv. Sie drücken sich leicht aus und schätzen starke Beziehungen zu anderen Menschen. Offene Individuen neigen dazu, auf einer emotionalen Ebene zu arbeiten, ihre Gefühle anderen gegenüber offen zu legen und bereit zu sein, mit ihren Mitmenschen zu sympathisieren.

Die Offen dieser Person platziert sie ungefähr in der Mitte zwischen den Offen und Selbstkontrolliert.

Passiv

Ein Maß für eine der Achsen der Stilkarte. Empfänglichkeit beschreibt Menschen, die geduldig und vorsichtig sind. Sie ziehen es vor, Risiken zu vermeiden, und ergreifen nur dann selten endgültige Maßnahmen, wenn der Druck dazu unvermeidlich ist. Sie mögen keine Veränderung oder Überraschung und werden ruhige, vorhersehbare Situationen suchen.

Die Passiv dieser Person platziert sie auf der Skala Passiv, was darauf hindeutet, dass sie stattdessen Durchsetzungsfähig.

Permanente Merkmale

Eigenschaften, die häufig im Verhalten dieser Person unabhängig von den Umständen gesehen werden. Dies sind Merkmale, die sowohl im internen als auch im externen Profil dieser Person stark ausgeprägt sind und daher ihr Verhalten unter einer Vielzahl von Bedingungen beschreiben können.

Potentielle Merkmale

Merkmale, die dieser Johanna scheint, scheinen demonstrieren zu können, aber unter den gegenwärtigen Bedingungen ist es unwahrscheinlich. Potenzielle Merkmale sind diejenigen, die im internen Profil dieser Person dargestellt sind, aber nicht stark in ihrem externen Profil ausgedrückt sind. Dies deutet darauf hin, dass die fraglichen Merkmale unter anderen Bedingungen auftreten können - daher der Begriff "Potenzial".

Profilserie

Ein Begriff, der die Kombination von DISC Grafiken beschreibt, die eine grundlegende Beschreibung des Verhaltens einer Person liefern. In Discus besteht die Profilreihe aus dem internen Profil, dem externen Profil, dem Zusammenfassungsprofil und dem Schichtmuster.

Profilspannung

Ein Maß für den Unterschied zwischen den internen und externen Profilen dieser Person, um zu zeigen, inwieweit sie ihren Stil anpasst, um die wahrgenommenen Bedürfnisse ihrer Umgebung zu erfüllen. Je mehr Anpassungsfähigkeit im Stil dieser Person vorhanden ist, desto effektiver kann sie dies tun. Daher zeigt der Bericht Profilspannung in Verbindung mit Anpassungsfähigkeit.

Wenn die Profilspannung niedriger als die Anpassungsfähigkeit ist, wie im Fall dieser Person, ist es unwahrscheinlich, dass dies zu signifikanten negativen Auswirkungen führt.

Rekrutierungsmodus

Einer von zwei verfügbaren Modi zum Ausführen einer Jobübereinstimmung. In diesem Modus wird das interne Profil dieser Person als Vergleichsbasis verwendet. Der Einstellungsmodus ist für Situationen vorgesehen, in denen der Johanna mit den Anforderungen einer Rolle nicht vertraut ist, so dass die Anpassungen in seinem externen Profil wahrscheinlich keine nützliche Vergleichsbasis bilden. Daher werden die Faktoren ihres internen Profils langfristig eine bessere Vorhersage ihres Verhaltens ermöglichen. Der alternative Vergleichsmodus ist der Bewertungsmodus.

Segment

Einer der fünfundzwanzig Plätze, die die Stilkarte bilden. Die Stilkarte ist so entworfen, dass die Bevölkerung als Ganzes gleichmäßig auf ihre Segmente verteilt wird, so dass jedes Quadrat etwa ein Fünftel (etwa vier Prozent) der Bevölkerung repräsentiert.

Selbstkontrolliert

Kontrollierte Individuen sind praktisch und können etwas zynisch erscheinen. Sie schätzen harte Fakten und rationale Argumente über emotionale Überlegungen und ziehen es vor, ihren eigenen Ideen zu folgen, anstatt sich auf andere Menschen zu verlassen. Manchmal können sie misstrauisch oder verdächtig sein und werden selten Informationen über sich selbst an andere weitergeben.

Die Selbstkontrolliert dieser Person platziert sie ungefähr in der Mitte zwischen den Selbstkontrolliert und Offen.

Selbstmotivation

Ein DISC -Untermerkmal, das in Profilen zu finden ist, die eine höhere Dominanz als Stetigkeit aufweisen. Aktion ist ein Schlüsselement dieses Untermerkmals. Diese Art von Person fühlt sich ständig aktiv und ist ungeduldig mit denen, die nicht bereit oder nicht in der Lage sind, mit ihrem dringenden Tempo Schritt zu halten. Sie reagieren schnell auf neue Entwicklungen, verlieren aber nie ihre eigenen Ziele und Ambitionen aus den Augen.

Im Fall dieser Person ist Selbstmotivation sowohl in ihren internen als auch in ihren externen Profilen stark vertreten und wird daher als permanentes Merkmal kategorisiert.

Selbstvertrauen

Ein DISC -Untermerkmal in Profilen mit einem höheren Einfluss als die Compliance. Selbstbewusste Profile repräsentieren Menschen, die selten Selbstzweifel erfahren und sich in fast jeder sozialen Situation wohl fühlen. Sie vermischen sich leicht mit Fremden und haben keine Angst, sozialen Kontakt aufzunehmen. Sie können manchmal zu selbstsicher werden, was dazu führt, dass sie impulsiv agieren.

Im Fall dieser Person ist Selbstvertrauen stark in ihrem internen Profil, aber weniger offensichtlich in ihrem externen Profil. Dies deutet darauf hin, dass sie, obwohl sie in der Lage ist, dieses Merkmal zu zeigen, dies unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht tun wird. Als solches wird Selbstvertrauen als ein potentielles Merkmal kategorisiert.

Sensibilität

Ein DISC -Untermerkmal wurde in Profilen gefunden, die eine höhere Compliance als Stetigkeit zeigten. Menschen dieser Art sind sich ihrer Umwelt und der sich darin vollziehenden Veränderungen äußerst bewusst, so dass sie oft subtile Punkte bemerken, die andere Menschen übersehen oder ignorieren. Das ist an sich ein positiver Faktor, hat aber zur Folge, dass sie eine sehr niedrige Langeweile-Schwelle haben und sehr leicht abgelenkt werden können.

Im Fall dieser Person ist Sensibilität in ihrem internen Profil nicht stark vertreten, ist aber in ihrem Äußeren etwas deutlicher. Dies deutet darauf hin, dass, obwohl diese Eigenschaft nicht Teil ihres natürlichen Verhaltens ist, sie ein Bedürfnis sieht, sich unter den gegenwärtigen Bedingungen so zu verhalten. Als solches wird Sensibilität als ein vorübergehendes Merkmal kategorisiert.

Soziale Einstellung

In der Merkmalanalyse ist "soziale Orientierung" ein Maß für die Konzentration dieser Person auf Fragen der Soziabilität und Interaktion mit anderen. Es ist sowohl mit Einfluss als auch mit Beständigkeit verbunden, so dass Profile, die beide auf hohem Niveau zeigen, die größte soziale Orientierung haben.

Im Fall dieser Person ist Soziale Einstellung stark in ihrem internen Profil, aber weniger offensichtlich in ihrem externen Profil. Dies deutet darauf hin, dass sie, obwohl sie in der Lage ist, dieses Merkmal zu zeigen, dies unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht tun wird. Als solches wird Soziale Einstellung als ein potentielles Merkmal kategorisiert.

Stellenprofil

Ein spezielles DISC Diagramm, das erstellt wurde, um die idealen Verhaltensanforderungen eines bestimmten Jobs oder einer bestimmten Rolle darzustellen. Discus wird mit einer Reihe von Standard- Discus Vorlagen geliefert, und der integrierte Job-Profiler kann verwendet werden, um nach Bedarf weitere Discus zu erstellen oder zu entwickeln.

Stetigkeit

Der dritte der DISC Faktoren, Steadiness, wird von einem DISC Graphen als drittes von links gezeigt und wird durch das "S" des Namens DISC. Menschen dieser Art sind geduldige und sympathische Zuhörer, die ein echtes Interesse an den Problemen und Gefühlen anderer haben und besonders in der Lage sind, unterstützende Rollen zu erfüllen. Sie haben auch einen beharrlichen Ansatz, mit Konzentrationsfähigkeit, die es ihnen ermöglicht, bei einer Aufgabe stetig zu arbeiten. Während andere Profiltypen möglicherweise gelangweilt oder abgelenkt werden, wird die High-S (dh Person mit hoher Beständigkeit) weiter arbeiten, bis sie eine Aufgabe abgeschlossen haben.

Das interne Profil dieser Person zeigt eine Ebene von Stetigkeit die mit dem Durchschnitt konsistent ist, aber ihr externes Profil zeigt eine viel niedrigere Stetigkeit Ebene.

Stilkarte

Eine nützliche grafische Methode, um den Stil dieser Person im Allgemeinen zusammenzufassen. Die Stilkarte ist in fünfundzwanzig Segmente unterteilt, und das Segment, das am stärksten mit dem Verhalten dieser Person verbunden ist, ist markiert. Die meisten Segmente haben ihre eigenen spezifischen Namen - bezeichnet als Discus - und Discus kann jeden davon interpretieren und eine Zusammenfassung seiner Implikationen liefern. Die in dieser Zusammenfassung verwendeten spezifischen Begriffe werden an anderer Stelle im Glossar erläutert.

Stilname

Der Stilname ist ein beschreibender Ausdruck, der einzelnen Segmenten der Stilkarte zugeordnet ist. Es bietet eine sofortige Zusammenfassung der Vorgehensweise dieser Person, die dann durch eine detailliertere Aufschlüsselung im Rahmen der Style-Card-Analyse erweitert wird.

Der mit dem Profil dieser Person Aktiv ist Aktiv.

Strategie

Eine Zusammenfassung, die darauf abzielt, den optimalen Ansatz für den Johanna und den effektivsten Weg, Ideen oder Vorschläge zu präsentieren, vorzuschlagen. Es gibt vier Standardstrategien.

Die Style-Card listet Leistung und Menschen als optimale Strategien für die Kommunikation mit dem Johanna.

Technisches Potential

In der Merkmalsanalyse beschreibt "technisches Potenzial" die Fähigkeit dieser Person, bei detaillierten Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu arbeiten. Es bezieht sich sowohl auf Stetigkeit als auch auf Einhaltung, so dass Profile, die beide auf hohem Niveau zeigen, das größte technische Potenzial haben.

Im Fall dieser Person ist Technisches Potential entweder in ihrem internen oder externen Profil nicht stark vertreten und wird daher als inaktives Merkmal kategorisiert.

Unabhängigkeit

Ein DISC -Untermerkmal, das in Profilen gefunden wird, in denen die Dominanz höher ist als die Compliance. Diese Art von Person fühlt sich durch Regeln und Vorschriften frustriert - sie folgen oft ihren eigenen Ideen oder arbeiten in Autoritätspositionen. Dieses Untermerkmal ist beispielsweise in unternehmerischen Stilen üblich.

Im Fall dieser Person ist Unabhängigkeit sowohl in ihren internen als auch in ihren externen Profilen stark vertreten und wird daher als permanentes Merkmal kategorisiert.

Ungeeignet

Ein Begriff, der verwendet wird, um die Eignung dieser Person für Rollen zu beschreiben, bei denen ein Jobmatch einen Übereinstimmungswert zwischen 30 und 60% ergibt. Beachten Sie, dass diese und andere ähnliche Begriffe als etwas willkürliche Unterteilung in Job-Match-Bewertungen verwendet werden - ob der Johanna tatsächlich für eine bestimmte Rolle "ungeeignet" ist oder nicht, hängt natürlich von anderen Faktoren neben seinem Verhaltensstil ab.

Unter Druck

Eine Klassifizierung, die von der Stilkarte bereitgestellt wird, um die wahrscheinliche Reaktion dieser Person in einer unter Druck stehenden Situation zu beschreiben, aus einer Auswahl von vier grundlegenden Ansätzen.

Die Greift an dieser Person zeigt, dass sie unter Druck entweder Greift an oder Macht Vorschriften.

Untermerkmal

Eine spezifische Maßnahme innerhalb eines DISC Profils, basierend auf der Beziehung zwischen zwei DISC Faktoren. In jedem Fall werden zwei Faktoren verglichen, und ihre Pegel relativ zueinander liefern ein Maß für das Untermerkmal. Zum Beispiel zeigen Profile, bei denen die Dominanz höher ist als die Compliance, das Untermerkmal der Unabhängigkeit, und je größer der Unterschied zwischen den beiden ist, desto unabhängiger ist eine Person. Es gibt insgesamt zwölf Untermerkmale.

Eine Zusammenfassung der Untermerkmale dieser Person finden Sie im Abschnitt Eigenschaften und Profilspannung dieses Berichts. Die Definition jedes einzelnen Untermerkmals finden Sie an anderer Stelle in diesem Glossar.

Verschiebung muster

Ein Muster von Pfeilen, die gegen ein Standard- DISC Diagrammlayout angezeigt werden. Die Pfeile zeigen die Bewegungen der vier DISC Faktoren zwischen den internen und externen Profilen, die die Verschiebungen der Dominanz, des Einflusses, der Stetigkeit und der Compliance anzeigen. Pfeile, die sich auf dem Schichtmuster nach oben bewegen, zeigen Faktoren an, die der Johanna häufiger in ihrem Verhalten ausdrückt, während abwärts gerichtete Pfeile, die sich auf Faktoren beziehen, weniger häufig mit Johanna angezeigt werden.

Vorübergehend Merkmale

Merkmale, die aus der Wahrnehmung dieser Situation durch diese Person resultieren, anstatt fest in ihrem Stil verankert zu sein. Transiente Merkmale sind diejenigen, die stark im externen Profil dieser Person dargestellt sind, aber nicht von ihrem internen Profil unterstützt werden. Als solche stellen sie Reaktionen auf ihre aktuelle Umgebung dar und werden wahrscheinlich auf längere Sicht nicht bestehen bleiben - daher der Name "transient".

