LeadLikeJesus

AUSWERTUNG

BiblischeDISC®

Sich selbst und andere verstehen und die eigenen, von Gott gegebenen Stärken nutzen.

Persönlicher Bericht für: Sample Report
Style: Id/S
Biblical DISC Support Team
22.02.2021

Inhaltsverzeichnis

Biblical DISG® Version 5.1

Einführung in das biblische DISG® Assessment 3
Verstehen des DISG Verhaltensmodells.....4-5
Verstehen Ihres natürlichen und angepassten DISG-Stils.....6-7
Überblick über die vier grundlegenden DISG-Stile 8

TEIL I: Sich selbst verstehen durch das DISG-Verhaltensmodell

Allgemeine Merkmale.....9
Ihre Stärken: Was Sie in eine Organisation einbringen 11
Ihre Motivationen (Wünsche) und Bedürfnisse.....12
Ihre ideale Arbeitsumgebung 13
Ihr Verhalten und Ihre Bedürfnisse unter Stress 14
Kommunikationstipps und Pläne für andere 15
Mögliche Bereiche für Verbesserungen 15
Zusammenfassung Ihres Stils.....16
Ein tieferer Blick auf Ihr Verhalten: Die Darstellung des Verhaltensmusters 17
Angepasstes und natürliches Stilkontinuum 18-19
Ihre Aufgaben-, Kommunikations-, Konflikt- und Beziehungsstile 20-23
Der Umgang mit DISG Beziehungen 24

PART II: Biblische Charaktere mittels dss DISG-Verhaltensmodells verstehen

Biblische Charaktere und Ihr kombiniertes DISG-Stilmuster.....25
Verstehen hoher D-I-S-C-Verhaltensmuster in der Bibel.....26-29
DISG-Mischformen und biblische Charaktere.....30
Jesus' Ansprüche, Verhaltensstil und Anpassungsfähigkeit 31-33
Wie man Jesus kennenlernen kann 34
Persönlicher DISG Anwendungsplan 35

PART III: Anwendung des DISG-Verhaltensmodells um zu führen und zu lieben wie Jesus

Was ist Anpassungsfähigkeit im Verhalten?.....36
Wie identifiziert man den DISG-Verhaltensstil einer Person.....37
Wie man Direktheit, Offenheit, Tempo und Priorität ändert 38-39
Wie man sich an die verschiedenen Stile anpasst und mit ihnen kommuniziert 40-43
DISG Aktionsplan 44
Haftungsausschluss und Copyright-Informationen 45
Nächste Schritte mit Führen wie Jesus 46

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Einführung in das Biblische DISG® Assessment

Herzlichen Glückwunsch zur Teilnahme am Biblischen DISG® Assessment. Dies ist ein nützliches Werkzeug, um neue Erkenntnisse über Ihr Verhalten und das Verhalten anderer, mit denen Sie zu tun haben, zu gewinnen. Wenn Sie diesen Bericht lesen, einige der Übungen durcharbeiten und die gelernten Prinzipien anwenden, wird dies zu besseren Beziehungen und Erfolgen führen. Sie werden entdecken, wie Gott den Verhaltensstil von Menschen in der Heiligen Schrift benutzt hat, um seine Ziele zu erreichen, und wie Jesus das perfekte Verhalten vorlebte, um wirkungsvoll zu lieben, zu leben und zu führen. Sie werden eine einzigartige Perspektive dafür gewinnen, wie Gott Sie geschaffen hat und wie er Sie benutzen kann, um seinem Reich zu dienen.

DISG VERHALTENSSTILE

Das DISG-Modell des menschlichen Verhaltens bietet eine gemeinsame Sprache, die Menschen hilft, sich selbst und andere zu verstehen. Seit vielen Jahrzehnten hat die Forschung gezeigt, dass menschliches Verhalten in vier grundlegende Kategorien eingeteilt werden kann, wobei sich aus diesen vier Stilen mehrere Muster ergeben. Dieser Bericht verwendet DISG als Abkürzung für Dominanz, Beeinflussung, Stetigkeit und Gewissenhaftigkeit, um diese vier Kategorien von Verhalten zu beschreiben. Das biblische DISG® Assessment konzentriert sich auf die Muster der äußeren, beobachtbaren Verhaltensweisen, die jeder Stil zeigt. Das Modell ist einfach, praktisch und leicht zu merken und anzuwenden.

WIE SIE DIESEN BERICHT VERWENDEN

Dieser DISG-Bericht ist in drei Teile gegliedert und enthält auf vielen Seiten Anwendungsübungen:
Teil I konzentriert sich auf das Verständnis Ihrer DISG-Stilmerkmale. Jeder Stil hat seine eigenen einzigartigen Stärken, aber auch Möglichkeiten zur weiteren Verbesserung und zum Wachstum. Die in diesem Bericht genannten Verhaltensbeschreibungen sind Tendenzen für Ihre Stilgruppe. Sie können den Bericht personalisieren, indem Sie bestimmen, welche Aussagen speziell auf Sie zutreffen und welche nicht. Weitere Einblicke in Ihr Verhalten erhalten Sie, wenn Sie sich mit anderen austauschen, die Sie gut genug kennen, um Bereiche zu erkennen, die für Sie "blinde Flecken" sein könnten.
Teil II konzentriert sich auf die Anwendung von DISG auf Männer und Frauen in der Bibel, wobei die Entscheidungen, die sie trafen, und die menschliche Motivation für ihr Verhalten hervorgehoben werden. Sie werden lernen, wie Stolz und Angst ihre Entscheidungen und ihr Verhalten beeinflussten und welche Veränderung eintrat, als sie ihr Leben dem Willen des Herrn unterwarfen. Sie werden auch entdecken, wie Jesus das perfekte Vorbild für das Lieben, Leben und Führen war und ist.
Teil III konzentriert sich auf die Anwendung des Modells in Ihrem täglichen Leben, sowohl persönlich als auch beruflich. Sie werden entdecken, wie Sie den Stil anderer "lesen" können und wie Sie dann Ihr Verhalten ändern können, um deren Bedürfnisse oder die Bedürfnisse der Situation zu erfüllen, wenn es angebracht ist. Es werden Strategien vermittelt, wie Sie bessere Kommunikationswege und stärkere Beziehungen entwickeln können. Kurz gesagt, werden Sie lernen, zu lieben, wie Jesus liebt.

GRUNDPRINZIPIEN DES DISG MODELLS

- Es gibt keinen "besten Stil" - alle Stile haben ihren Wert, und jeder Mensch ist eine Mischung.
- Ihr Verhaltensstil wird von anderen Faktoren beeinflusst, darunter Werte, Lebenserfahrungen und Reife.
- Ein erster Schlüssel zu mehr Effektivität ist, sich selbst und seinen Verhaltensstil zu verstehen.
- Ein zweiter ist das Verstehen des Stils anderer und deren Motivationen und Prioritäten.
- Ein dritter Schlüssel ist zu lernen, sein Verhalten zu korrigieren oder anzupassen.
- Gottes Wort ist immer die letzte Autorität in allen Fragen im Umgang mit Menschen und ihrem Verhalten.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Das DISC-Verhaltensmodells verstehen

VERHALTENSSTILE

Historische und aktuelle Forschungen ergaben mehr als ein Dutzend verschiedener Modelle unserer Verhaltensunterschiede, aber viele haben einen gemeinsamen Nenner: die Gruppierung des Verhaltens in vier grundlegende Kategorien. Die DISG-Stile sind Dominanz, Beeinflussung, Stetigkeit und Gewissenhaftigkeit. Es gibt keinen "besten" Stil. Jeder Stil hat seine einzigartigen Stärken und Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung und zum Wachstum. Die biblische DISG-Beurteilung untersucht äußere und leicht zu beobachtende Verhaltensweisen und misst Tendenzen anhand von Skalen der Direktheit, Offenheit, die jeder Stil aufweist.

Nachfolgend sind die Verhaltensbeschreibungen der einzelnen Stile aufgeführt

DOMINANT	INITIATIV	STETIG	GEWISSENHAFT
entscheidungsfreudig	charmant	verständnisvoll	akkurat
wetteifernd	selbstbewusst	freundlich	präzise
mutig	überzeugend	guter Zuhörer	analytisch
direkt	enthusiastisch	geduldig	regelkonform
innovativ	inspirierend	entspannt	höflich
hartnäckig	optimistisch	aufrichtig	diplomatisch
abenteuerlustig	überzeugend	stabil	ausführlich
Problemlöser	kontaktfreudig	beständig	Faktensucher
ergebnisorientiert	vertrauensvoll	teamfähig	objektiv

Erkennen der Direktheit, Offenheit, des Tempos und der Priorität eines jeden Stils

DIREKTHEIT UND OFFENHEIT EINES STILS

STIL	TENDENZEN
DOMINANT	neigt zu Direktheit und Wachsamkeit
INITIATIV	neigt zu Direktheit und Offenheit
STETIG	eher indirekt und offen
GEWISSENHAFT	esher indirekt und zurückhaltend

TEMPO UND PRIORITÄT EINES STILS

STIL	TENDENZEN
DOMINANT	schnell und aufgabenorientiert
INITIATIV	Schnell und menschenorientiert
STETIG	langsam und menschenorientiert
GEWISSENHAFT	langsam und aufgabenorientiert

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Wie man den Verhaltensstil einer anderen Person identifiziert

Eine der schnellsten Möglichkeiten, den Verhaltensstil eines Menschen zu erkennen, ist die Betrachtung der beobachtbaren Unterschiede in Gangart und Prioritäten. Das folgende achteckige Rad veranschaulicht diesen Unterschied im Tempo (mäßiges Tempo vs. schnelleres Tempo) und Priorität (aufgabenorientiert vs. menschenorientiert), wie am Außenrand des Diagramms beschrieben.

TEMPO UND PRIORITÄTEN stellen zwei der Hauptquellen für Spannungen zwischen unterschiedlichen Stilen dar.

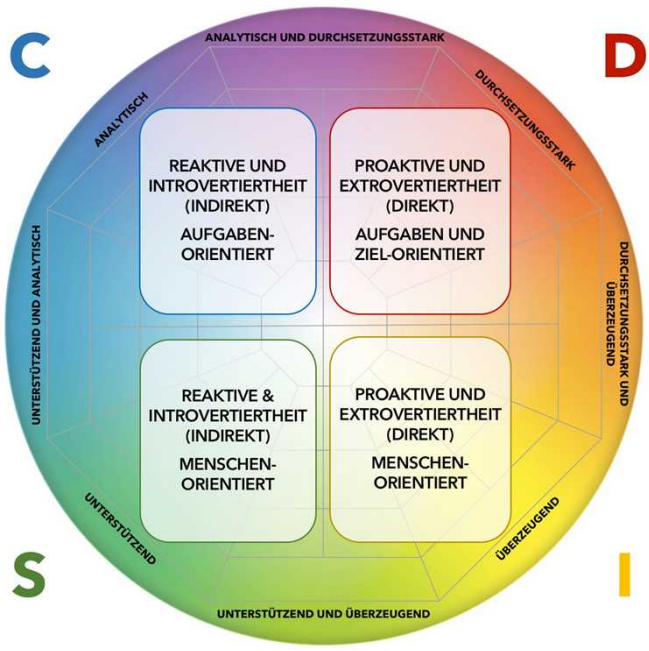
- Die Stile D und I haben andere **GANGARTEN** als die Stile S und C. D und I haben ein höheres Tempo, während S und C ein gemäßigteres Tempo haben.
- D und C Stile haben andere **PRIORITÄTEN** als I und S Stile. D und C sind aufgabenorientiert, während I und S menschenorientiert sind.
- Die Stile D und S unterscheiden sich **sowohl im Tempo als auch in der Priorität** von den Stilen I und C.

Empfindet die Umgebung als feindselig

Konzentriert sich auf die Aufgabe oder das Ziel

LANGSAMES TEMPO AUFGABENORIENTIERT

SCHNELLES TEMPO AUFGABENORIENTIERT



Reaktiv oder indirekt (kooperiert mit der Umgebung)

Langsames Tempo (Introvertiertheit)

Proaktive oder direkt (wirkt direkt auf die Umgebung)

Schnelles Tempo (Extravertiertheit)

LANGSAMES TEMPO MENSCHENORIENTIERT

SCHNELLES TEMPO MENSCHENORIENTIERT

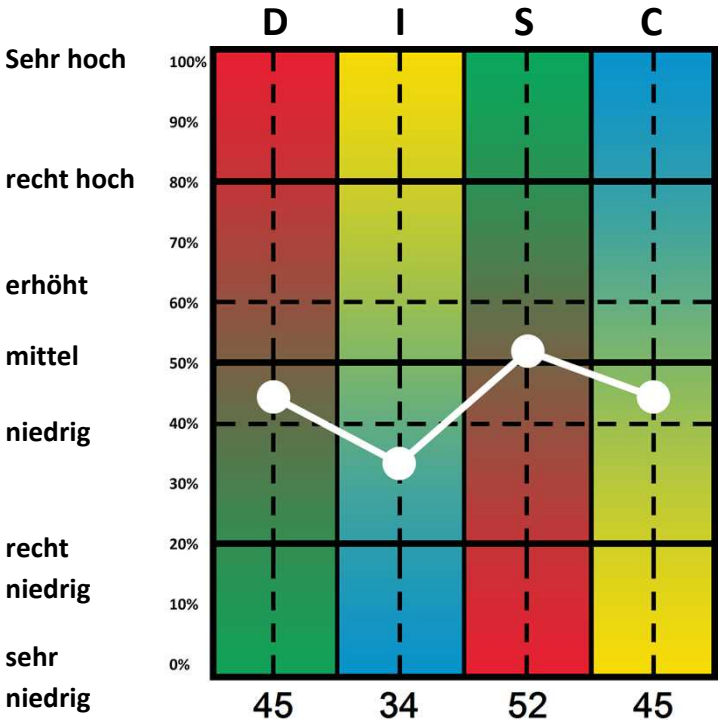
Empfindet die Umgebung als freundlich

Konzentriert sich auf die Beziehung (menschenorientiert)

*Diese "Rad"-Darstellungl wird auf Seite 17 ausführlicher erklärt.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Ihren natürlichen Stil verstehen



Identifizierung Ihres DISG-Verhaltensstils

Der höchste Punkt in Ihrem Diagramm stellt Ihren stärksten DISG-Verhaltensstil dar.

Je höher der Punkt, desto intensiver ist Ihr entsprechendes Verhalten. Kreisen Sie alle Punkte (D, I, S oder C) oberhalb der Mittellinie ein.

Ihr höchster Kurvenpunkt ist _____

Weitere Punkte oberhalb der Mittellinie sind:
_____

Jeder Mensch hat etwas von jeder der vier Verhaltenstendenzen. Die Position der vier AKurvenpunkte auf Ihrem Diagramm erzeugt ein Muster, das Ihnen Informationen über Ihr Verhalten gibt.* Auf Seite 7 finden Sie einen Überblick über Ihren natürlichen und angepassten Stil.

Definieren Ihrer DISG-Stile

D - Dominanz-Stile: Sie arbeiten auf das Erreichen von Zielen und Ergebnissen hin; sie funktionieren am besten in einer aktiven und herausfordernden Umgebung.

I - Initiative Stile: Sie arbeiten darauf hin, mit Menschen durch verbale Überzeugung in Beziehung zu treten; sie funktionieren am besten in einer freundlichen und positiven Umgebung.

S - Stetigkeits-Stile (Stetigkeit): Sie arbeiten darauf hin, andere zu unterstützen und mit ihnen zu kooperieren; sie funktionieren am besten in einer unterstützenden und harmonischen Umgebung.

C - Gewissenhafte Stile: Sie arbeiten darauf hin, die Dinge richtig zu machen und konzentrieren sich auf Details; sie funktionieren am besten in einer strukturierten und geordneten Umgebung.

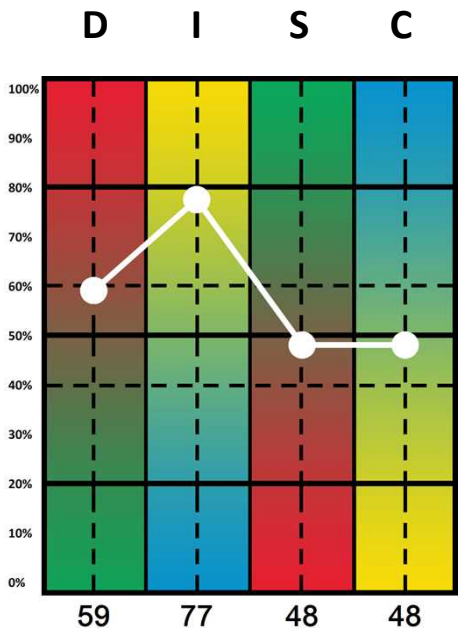
*"Die DISG-Forschungsergebnisse unterstützen die Schlussfolgerung, dass die effektivsten Menschen diejenigen sind, die sich selbst kennen, die Anforderungen der Situation erkennen und ihr Verhalten anpassen oder ändern so dass sie die beste Chance haben, die Anforderungen einer gegebenen Gelegenheit zu erfüllen."

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

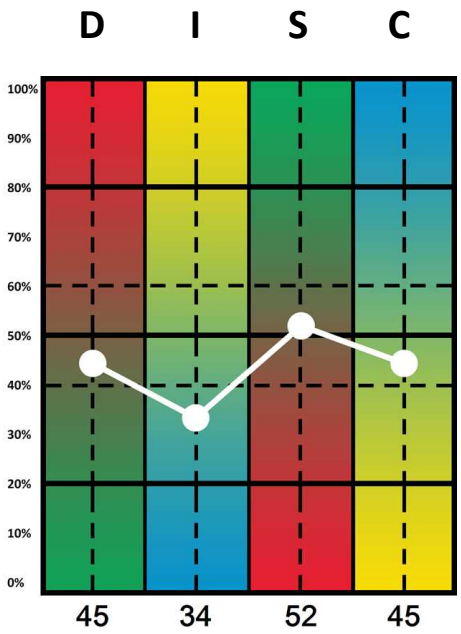
Verstehen Ihres angepassten und natürlichen Stils

Ihr **angepasster Stil (Grafik I)** ist die links dargestellte Grafik. Dies ist Ihre Einschätzung des Verhaltens, das am besten zu Ihrem Fokus passte, als Sie die Beurteilung vornahmen. Er kann sich ändern, wenn Sie sich auf eine neue Rolle oder Beziehung orientieren. Der Graph auf der rechten Seite ist Ihr **natürlicher Stil (Grafik II)** und zeigt Ihren intuitiven Stil an. Er zeigt am ehesten Ihr "wahres und genaues" Ich an. Dieses Diagramm beschreibt, wie Sie reagieren, wenn Sie sich am wohlsten fühlen, und definiert, wie und warum Sie vorhersehbar auf Erwartungen, Angst und Konfrontation reagieren. Grafik II ist tendenziell die stabilere der beiden Kurven.

Adapted Style - Graph I



Natural Style - Graph II



Wenn die Punkte in beiden Grafiken ähnlich sind, deutet dies darauf hin, dass Sie in der von Ihnen gewählten Rolle oder Situation zu denselben Verhaltensweisen neigen, die Sie auch in Ihrer natürlichen Umgebung anwenden. Wenn sie unterschiedlich sind, kann dies im Laufe der Zeit Stress verursachen und dazu führen, dass Sie ein höheres Maß an Energie aufwenden, um in der spezifischen Rolle zu funktionieren, auf die Sie sich bei dieser Beurteilung konzentriert haben. Unterschiede können auch zu größeren Ermüdungsgraden führen.

Anhand der Diagrammpunkte können auch Cluster von Verhaltensmerkmalen identifiziert werden. Auf den Seiten 18 und 19 sind diese Eigenschaften auf den vier Kontinua D, I, S und C farblich kodiert. Überprüfen Sie die Richtigkeit der Merkmale bei der Beschreibung dessen, was in Ihrem angepassten und Ihrem natürlichen Stil vor sich geht. Sobald Sie sich der Unterschiede zwischen den Diagrammen und der Stimmigkeit der Merkmale bewusst sind, können Sie Stressbewältigungsstrategien bei der Bewältigung von Herausforderungen besser anwenden. Es kann Ihnen auch dabei helfen, herauszufinden, wen Sie in Ihrem Team oder in Ihrem Leben brauchen könnten, um in den Rollen zu funktionieren, die Ihre größten Verhaltensbereiche sind.

Anwendung: Vergleichen Sie Ihre beiden Diagramme und suchen Sie nach Abweichungen von 20 % oder mehr bei den Punkten in einer Ihrer D-I-S-C-Dimensionen. Überlegen Sie, was die Ursache für diese Diskrepanzen sein könnte, und ob dies Stress in Ihrem Leben verursacht. Bestimmen Sie Möglichkeiten, diesen Stress abzubauen. (Wenden Sie sich an Ihren DISG-Praktiker, der Ihnen diese Einschätzung gegeben hat, wenn Sie einen Coach hinzuziehen möchten, der Ihnen hilft, diese Informationen besser zu verstehen).

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Übersicht über die 4 grundlegenden DISC Persönlichkeitsstile

Im Folgenden finden Sie eine Liste von Merkmalen jedes der vier grundlegenden DISG-Stile. Wenn Sie mehr über die Stärken, Grenzen, blinden Flecken, Ängste und Wachstumsbereiche der einzelnen Stile wissen, werden Sie mehr Erfolg im Leben haben.

	Hoher D-Anteil **Dominant**	Hoher I-Anteil **Initiativ**	Hoher S-Anteil **Stetig**	Hoher C-Anteil **Gewissenhaft**
Hauptantrieb	Selbstständigkeit	Interaktion	Konstanz	Korrektheit
Bevorzugte Aufgaben	herausfordernde	menschenbezogene	geplante	strukturierte
Wohlfühlfaktoren	Entscheidungsfreudig-keit	Soziale Kompetenz	zu einem Team zu gehören	Ordnung und Planung
Persönliche Stärke	Problemlöser	Motivator	Unterstützer	Organisator
außer Kontrolle	Beschäftigung mit Zielen statt Menschen	Reden ohne Nachzudenken	Zögerlichkeit bei Ansprechen von Veränderungen	übermäßiges Analysieren von Allem und Jedem
Persönliche Schwächen	Zu direkt und zu heftig	Zu unorganisiert und unkonventionell	Zu unentschlossen und indirekt	Zu detailliert und unpersönlich
Persönliche Bedürfnisse	Kontrolle, Abwechslung	Anerkennung, Unstrukturiertheit	Routine, Harmonie	Normen, Logik
Persönliche Ängste	Verlieren, ausgenutzt werden	Ablehnung, starre Struktur	Veränderung, Konfrontation	Kritik, unlogisches Denken
Schwachpunkte	Zur Rechenschaft gezogen werden	Einhalten von Versprechen	Notwendigkeit von Veränderungen akzeptieren	Entscheidungen treffen ohne Analyse
Persönliche Baustellen	Einfühlungsvermögen, Geduld	Emotionen kontrollieren	Unter Druck durch-setzungsfähig sein	Sich weniger Sorgen um alles machen
Maßstab für Reife	Kontrolle aufgeben	Objektiv mit Zurück-weisung umgehen	Bei Gegenwind standhaft bleiben	sich bei Kritik nicht verteidigen

Anwendung: Studieren Sie die Informationen der Spalte Ihres höchsten DISG-Stils von Seite 6. Setzen Sie ein Pluszeichen (+) bei jeder Aussage, der Sie zustimmen, ein Minuszeichen (-) bei Aussagen, denen Sie nicht zustimmen, und ein Fragezeichen (?) bei Aussagen, bei denen Sie sich unsicher sind.

Tauschen Sie Ihre Ergebnisse mit jemandem aus und schauen Sie, ob er mit Ihrer Einschätzung übereinstimmt oder nicht. Schauen Sie sich auch die Eigenschaften in jeder zusätzlichen Spalte(n) an, in denen sich Ihre Kurve oberhalb der Mittellinie auf Seite 6 befinden, und ergänzen Sie diese Informationen mit einem +, - oder ? zu Ihrem Selbstverständnis.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Teil I: Das DISG-Verhaltensmodell verstehen

Allgemeine Merkmale

Die nachstehende Schilderung dient als allgemeiner Überblick über Ihre Verhaltenstendenzen. Sie bildet die Grundlage für den folgenden Bericht und bietet einen Rahmen für das Verständnis und die Interpretation Ihrer Ergebnisse. Gelegentlich werden Coaching-Ideen gegeben, damit Sie Ihre Stärken wann immer möglich nutzen können, um Ihren persönlichen Erfolg zu maximieren.

Sie verfügen über ein Bewusstsein der Dringlichkeit, dass von anderen nicht immer direkt erkannt wird. Ihr Bewusstsein der Dringlichkeit wird durch Ihre große Geduld und Detailgenauigkeit ein wenig maskiert. Dies erweckt in anderen die Illusion, dass sie ein Projekt, an dem Sie beteiligt sind oder für das Sie verantwortlich sind, gelassener angehen können. Deshalb sind sie möglicherweise überrascht von Ihrer Erwartung, dass sie mit Hochdruck an dem Projekt arbeiten.

Sie überzeugen andere eher mit Geduld und Beharrlichkeit als mit Gefühlen und Nötigung. Logik, Sachverhalte, Daten, Beispiele und unterstützende Belege sind Ihr Rüstzeug für das Überzeugen anderer. Dies verleiht Ihnen die bemerkenswerte Fähigkeit, andere zu überzeugen, ohne „auf den Tisch zu springen“ und begeistert zu schreien. Ihr innerlicher Enthusiasmus wird angefacht, indem Sie die Botschaft auf eine direkte, geduldige und sachliche Weise vermitteln.

Bei der Arbeit und in sozialen Situationen sind Sie nicht so sehr gesprächig. Dies ist nicht auf Unfähigkeit oder mangelndes Interesse zurückzuführen, sondern bedeutet nur, dass Sie anderen diese Rolle überlassen. Obwohl sie auch eine risikofreudige Einstellung haben, geben Menschen, die ein ähnliches Ergebnis erzielen wie Sie, häufig zu, dass sie ein wenig introvertiert sind. Sie analysieren Situationen in ihren Gedanken, anstatt laut zu denken, wie andere dies vielleicht tun. Wenn sie eine Lösung gefunden haben, verfügen sie über einen soliden Plan, ein sorgfältig durchdachtes Design und einen Weg zum Erfolg.

Wenn es um die Lösung komplexer Probleme geht, sind Sie beharrlich und hartnäckig. Gepaart mit Ihrem Wettkampfgeist ist ein hohes Maß an Geduld im Umgang mit detailreichen Problemen und Situationen. Ihre hohen Standards bei der Qualitätskontrolle motivieren Sie ebenfalls dazu, Probleme auf sorgfältige Weise zu lösen.

Sample, das Muster Ihrer Antworten deutet darauf hin, dass Sie möglicherweise am produktivsten sind, wenn Sie allein und ungestört oder in eher eigenständigen kleinen Gruppen oder Teams arbeiten können. In gewisser Weise werden Sie bei einem Projekt vielleicht zu Ihrem besten Mitstreiter. Ihre risikofreudige Natur ermöglicht Ihnen, einigermaßen unabhängig von der Gruppe zu operieren, und Ihre Detailgenauigkeit wird in einer ungestörten Umgebung am besten verstärkt. Indem Sie anderen höflich zu verstehen geben, dass Sie etwas Raum brauchen, um die Aufgabe zu erledigen, erzielen Sie möglicherweise eine Win-Win-Situation für Sie und das Team.

Sample, Ihr Ergebnis deutet auf eine Person mit einem hohen Maß an Selbstdisziplin hin. Diese beruht auf drei primären Eigenschaften: Ihrer etwas starken Tendenz, Risiken einzugehen, Ihre große Geduld und Ihre allgemeine Detailgenauigkeit. Die Kombination dieser drei Eigenschaften ist einigermaßen selten, aber stellt für Sie eine vielseitig einsetzbare Stärke dar. Diese Stärke können Sie sowohl im Privat- als auch im Arbeitsbereich vorteilhaft einsetzen.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Ihre Stärken

Was Sie in die Organisation einbringen

Wahrscheinlich werden Sie Ihre Stärken deutlich zeigen. In den meisten Fällen tragen diese Eigenschaften dazu bei, Ihre Effektivität in einer Organisation zu erhöhen. Präferenzen im Arbeitsstil bieten nützliche Erkenntnisse, wenn Sie in einem Job arbeiten oder wenn Sie gemeinsam an einem Team- oder Familienprojekt arbeiten. Sie sind die Talente und Tendenzen, die Sie in Ihre Arbeit einbringen..

***Anwendung**: Kreuzen Sie die zwei wichtigsten Stärken und die zwei wichtigsten Arbeitsstil-Tendenzen an und übertragen Sie sie in die Zusammenfassung Ihres Stils auf Seite 16.*

Ihre Stärken:

- Sie können zu Themen, die Sie gründlich durchdacht haben, sachliche, maßgebliche und objektive Beiträge leisten.
- Sie setzen bei der Analyse von Antworten und Lösungsfindung einen gut überlegten und sehr systematischen Ansatz ein.
- Sie leisten bei herausfordernden Problemen und Aufgaben hervorragend Unterstützung und steuern Ihr Fachwissen bei.
- Sie sind überragend beim Lösen technischer oder abstrakter Probleme und sind in Ihrem Element, wenn Sie mit vielseitigen Prozessen zu tun haben.
- Sie haben bei den von Ihnen gewählten Einsätzen ein hohes Maß an Fachwissen unter Beweis gestellt.
- Sie können komplexe Informationen verarbeiten und kommen zu Schlussfolgerungen, die nicht auf Gefühlen, sondern auf Daten beruhen.
- Sie geben nicht auf und versuchen immer, alles zum Abschluss zu bringen.

Tendenzen Ihres Arbeitsstils:

- Sie haben das Bedürfnis, Projekte zu Ende zu führen, und arbeiten hart, um den Erfolg dabei zu gewährleisten.
- Sie sind in der Zusammenarbeit mit anderen geduldig, aber halten auch etwas emotionale Distanz von anderen Teammitgliedern.
- Sie sind möglicherweise dann am produktivsten, wenn Sie allein und ungestört arbeiten können.
- Sie besitzen die Fähigkeit, eine Vielzahl komplexer Aspekte zu untersuchen und neue Sachverhalte aufzudecken, die für zukünftige Entscheidungen wertvoll sein können.
- Sie überzeugen durch Ihre Ausdauer und Entschlossenheit andere im Team, das Projekt erfolgreich abzuschließen.
- In Ihrem Bemühen, komplexe Probleme zu lösen, zeigen Sie eine unerschütterliche Arbeitsmoral.
- Sie sind eher zurückhaltend und überlassen in Meetings oder Gruppenbesprechungen die Wortführung zumeist anderen.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Ihre Motivationen (Wünsche) und Bedürfnisse

Was motiviert Sie? Menschen werden durch das motiviert, was sie erstreben. Was erstreben Sie wirklich? Unser Verhalten wird auch von unseren Bedürfnissen bestimmt. Jeder Stil hat andere Bedürfnisse. Wenn eine Person gestresst ist, braucht sie vielleicht ruhige Zeit allein; eine andere braucht vielleicht Gesellschaft mit vielen Menschen. Der Stil einer jeden Person ist anders und erfüllt einfach die eigenen Bedürfnisse. Je vollständiger unsere Bedürfnisse erfüllt werden, desto einfacher ist es, optimale Leistung zu erbringen..

Anwendung: *Kreuzen Sie die zwei wichtigsten Motivatoren (Wünsche) und die zwei wichtigsten Bedürfnisse an und übertragen Sie diese in die Zusammenfassung Ihres Stils auf Seite 16.*

Sie neigen dazu, motiviert zu sein durch:

- Aktuelle Fakten und Zahlen zur Analyse und zum kritischen Denken.
- Etablierte und effiziente Verfahren für den Abschluss von detailreichen und komplexen Projekten
- Identifikation mit einem Team und einer Organisation, die Sie respektieren
- Klar definierte Kommunikationswege und Verantwortlichkeiten
- Anerkennung Ihrer analytischen Fähigkeiten und Führungsqualitäten. Dies muss nicht in Form von Auszeichnungen erfolgen, sondern vielleicht als gelegentliche verbale Erinnerung daran, dass Ihre Beiträge geschätzt werden
- So wenig Barrieren, Engpässe und Probleme im System wie möglich
- Unabhängigkeit von direkter Beaufsichtigung oder Kontrolle bei kreativen oder analytischen Prozessen

Menschen mit Mustern wie Sie brauchen:

- Ein Unterstützungssystem, das einige der wiederholten routinemäßigen Aspekte der Arbeit oder des Projekts beseitigt
- Ausreichend Gelegenheit, um ein Projekt oder eine Idee vor der eigentlichen Umsetzung einem Beta-Test zu unterziehen
- Minimale Feindseligkeiten oder Konflikte im Team oder in der Organisation
- Freiheit von der Verantwortung für die Qualitätskontrolle anderer Stakeholder
- Ein unterstützendes Team, das der gelegentlichen schonungslos offenen oder kritischen Bemerkung tolerant gegenübersteht
- Schätzung Ihrer Fertigkeiten und die Freiheit, Ihre Aufgaben mit nur wenigen Störungen erledigen zu können
- Eine gelegentliche Neubewertung Ihrer Beiträge zum Team oder der Organisation

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Ihr ideales Arbeitsumfeld

Jeder Mensch ist motiviert. Sie sind jedoch aus ihren eigenen Gründen motiviert, nicht aus den Gründen eines anderen. Indem Sie Ihre Motivationen verstehen, können Sie eine Arbeitsumgebung schaffen, in der Sie am ehesten motiviert sind.

Anwendung: *Kreuzen Sie die beiden wichtigsten Umgebungsfaktoren an und übertragen Sie sie in die Zusammenfassung Ihres Stils auf Seite 16.*

Sie neigen dazu, in Umgebungen am effektivsten zu sein, die Folgendes bieten*:*

- Eine Arbeitskultur, in der Sie Ihre Fähigkeit zu kritischem Denken maximal einsetzen können
- Ein Minimum an Konflikten, Feindseligkeiten, Druck und unerwarteten Veränderungen
- Freiheit von Einschränkungen, direkter Beaufsichtigung und Prozessengpässen
- Die Möglichkeit, selbstständig und störungsfrei zu arbeiten
- Eine Arbeitskultur mit Gelegenheiten für das Meistern von Herausforderungen und das Lösen komplexer Probleme
- Ein direkter, detaillierter Ansatz für das, was bei einem Projekt getan werden muss
- Eine Kultur, die offene Aussprachen und Gespräche über Ideen und Kreativität ermutigt

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Der "Mindest-/Haupt/Ursprungs" Stil

Ihr Verhalten und Ihre Bedürfnisse unter Stress

Die folgende Erzählung beschreibt mögliche Verhaltensweisen, die Sie unter Stress zeigen. Außerdem wird eine Reihe von Verhaltensweisen beschrieben, die Sie in Konfliktsituationen zeigen können, sowie Strategien, die Ihnen helfen, Konflikte zu reduzieren und die Harmonie in Ihrem Leben zu steigern.

Anwendung: *Kreuzen Sie die zwei wichtigsten Strategien zur Konfliktreduzierung an und übertragen Sie diese in die Zusammenfassung Ihres Stils auf Seite 16.*

Unter Stress erscheinen Sie möglicherweise:

- Zögernd
- Defensiv
- Unentschlossen
- Passiv
- Unentschlossen

Unter Stress brauchen Sie:

- Persönliche Zusicherung
- Beziehungen
- Bestätigungen, dass Sie gemocht werden

Ihr typisches Verhalten bei Konflikten:

- Die Wut und Unzufriedenheit, die Sie unterdrückt haben, baut sich in Ihnen auf und schließlich löst ein (oft triviales) Ereignis eine Explosion aus, die einen Strom wütender Worte und eine Litanei vergangener Verstöße auslöst - oft sehr detailliert. Sobald Sie diese aufgestaute Emotion abgelassen haben, kehren Sie zu Ihrem normalen Verhalten zurück.
- Möglicherweise fühlen Sie, als ob Ihre Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche nicht so wichtig sind wie die anderer, was andere dazu ermutigen kann, Sie auszunutzen, was wiederum zu mehr unterdrückter Wut führt.
- Sie neigen dazu, Dinge zu tun, um anderen zu helfen und sie zu fördern, mit der Erwartung, dass sie sich auf angemessene Weise revanchieren. Diese Erwartungen teilen Sie jedoch selten mit. Infolgedessen erfüllt die andere Person Ihre Erwartungen nicht. Dies führt zu mehr unterdrückter Wut oder verletzten Gefühlen von Ihrer Seite.

Strategien Konflikte zu reduzieren und Harmonie zu steigern:

- Seien Sie offen für neue Wege und neue Aufgaben. Bitten Sie Ihren Vorgesetzten, Ihre Freunde und Kollegen, Sie bei der Bewältigung wesentlicher Änderungen zu unterstützen
- Stellen Sie sicher, dass Sie alle Anweisungen oder Mitteilungen klären, die Sie nicht vollständig verstehen, unabhängig davon, wie beschäftigt die andere Person zu sein scheint. Achten Sie besonders auf die gewünschten Ergebnisse und Zeitrahmen.
- Fragen Sie Ihren Vorgesetzten, Ihre Freunde und Kollegen nach dem, was Sie von ihnen benötigen. Erwarten Sie nicht, dass sie wissen, was Sie wollen oder was Sie denken. Dies vermeidet viele Missverständnisse und erhöht Ihre Effektivität und Effizienz.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Kommunikationstipps und Vorschläge für andere

Die folgenden Vorschläge können anderen, die mit Ihnen zu tun haben, helfen, Ihre Kommunikationspräferenzen zu verstehen und zu kennen. Um diese Informationen effektiv zu nutzen, teilen Sie sie mit anderen und besprechen Sie auch deren Meinung dazu. ***Anwendung:*** *Kreuzen Sie die beiden wichtigsten Hinweise für andere an, wenn diese mit Ihnen kommunizieren (Do's & Don'ts), und übertragen Sie sie auf die Zusammenfassung Ihres Stils auf Seite 16..*

Wenn Sie mit Sample kommunizieren, dann tun Sie dies:

- Lassen Sie sich Zeit; seien Sie präzise und gründlich.
- Geben Sie ihm/ihr Zeit, die Probleme zu bestätigen und mögliche Ergebnisse zu bewerten.
- Geben Sie Sample Gelegenheit, seine/ihre Meinungen zu äußern und einige der Entscheidungen zu treffen.
- Stellen Sie Fragen nach dem Wie, um ihn/sie zu Meinungsäußerungen zu bewegen.
- Sample wird seine/ihre Aufgaben erledigen; sorgen Sie dafür, dass Sie dasselbe tun.
- Seien Sie ehrlich, offen, logisch und geduldig.
- Motivieren und überzeugen Sie Sample, indem Sie Ziele und erwartete Ergebnisse herausstellen.

Wenn Sie mit Sample kommunizieren, dann tun Sie dies nicht:

- Ihn/sie zur Übereinstimmung mit Ihnen zu manipulieren oder unter Druck zu setzen.
- Schludrig oder wenig organisiert zu sein.
- Sich auf ausschweifenden Diskussionen einzulassen und seine/ihre Zeit zu verschwenden.
- In Ihrer Vortragsweise unhöflich, abrupt oder übereilig zu sein.
- Mit Ihrer Stellung oder Macht zu drohen.
- Dinge, die für die Besprechung oder das Projekt wichtig sind, zu vergessen oder zu verlieren.
- Zu versuchen, eine zu enge Beziehung – vor allem auch zu schnell – aufzubauen.

Weiterentwicklung: Mögliche Bereiche für Verbesserungen

Jeder hat einige mögliche Herausforderungen, Grenzen oder Schwächen. Oftmals handelt es sich dabei einfach um eine Übertreibung der eigenen Stärken, die zu einer Schwäche werden kann. Zum Beispiel kann die Direktheit eines starken D in bestimmten Situationen eine Stärke sein, aber wenn sie überstrapaziert wird, kann sie dazu führen, dass man herrisch wird. ***Anwendung:*** *Kreuzen Sie die beiden wichtigsten Bereiche an, die Sie verbessern wollen und übertragen Sie diese in die Zusammenfassung Ihres Stils auf Seite 16..*

Mögliche Bereiche für Verbesserungen:

- Sie beharren womöglich hartnäckig auf Ihrer Meinung, wenn Sie erst einmal eine Entscheidung gefällt haben.
- Sie reagieren vielleicht sehr kritisch und sogar sarkastisch, wenn andere Ihre hohen Erwartungen nicht erfüllen.
- Sie halten vielleicht – besonders angesichts bevorstehender Veränderungen – zu sehr an gerade oder früher verwendeten Verfahren fest,
- Vielleicht nehmen Sie Kritik manchmal persönlich, selbst wenn sie eigentlich einem Arbeitsprozess gilt und nicht Ihnen.
- Sie sollten vielleicht für die Motivation und Leitung anderer bessere soziale Kompetenzen entwickeln.
- Sie erwecken möglicherweise den Anschein der Kooperation mit anderen Teammitgliedern und widersetzen sich dann auf passiv-aggressive Weise.
- Sie könnten manchmal ein wenig mehr Enthusiasmus zeigen. Dies ist für den Aufbau von Teamgeist und Moral unerlässlich.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Zusammenfassung von Sample Report's Stil

Kommunikation ist ein wechselseitiger Prozess. Ermutigen Sie andere, ihre eigene biblische DISG® -Einschätzung zu vervollständigen und dann das untenstehende Übersichtsblatt mit anderen zu besprechen. Indem Sie die Vorlieben, Bedürfnisse und Wünsche der Menschen besprechen, mit denen Sie arbeiten, verkehren und leben und denen Sie dienen, können Sie diese Beziehungen verbessern und das, was vielleicht eine stressige Beziehung war, in eine effektivere Beziehung verwandeln - einfach indem Sie die biblischen DISG-Informationen verstehen und anwenden.

Anwendung: *Füllen Sie das folgende Arbeitsblatt aus, indem Sie sich auf die Informationen auf den vorherigen Seiten dieses Berichts beziehen.*

Ihre Stärken (p. 11)

_____
_____
_____
_____

IHRE MOTIVATIONEN und IHRE IDEALE ARBEITSUMGEBUNG (pp. 12 und 13)

_____
_____
_____
_____

STRATEGIEN ZUR REDUZIERUNG VON KONFLIKTEN UND ZUR STEIGERUNG DER HARMONIE (p. 14)

_____
_____
_____
_____

KOMMUNIKATIONSTIPPS UND EMPFEHLUNGEN FÜR ANDERE (p. 15)

_____
_____
_____
_____

WACHSTUMSBEREICHE: POTENZIELLE BEREICHE FÜR VERBESSERUNGEN (p. 15)

_____
_____
_____
_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Die Grafik des angepassten Stils

Die Wörter in den markierten Bereichen unten spiegeln die Intensität der angepassten oder erwarteten Verhaltensweisen wider, die Sie in jedem DISC-Segment zeigen. **Anwendung**: Werden Sie sich Ihres Verhaltensstils bewußt, indem Sie die Eigenschaften identifizieren, die Ihr Verhalten am besten beschreiben. Setzen Sie ein Pluszeichen (+) bei den Begriffen in den markierten Bereichen, die Sie am besten beschreiben.

	D	I	S	C
DISC-Schwerpunkt	Probleme/Aufgaben	Menschen	Tempo (oder Umfeld)	Verfahren
Bedürfnisse	Herausforderungen, Autorität	soziale Beziehungen, freundliche Umgebung	Systeme, Teams, stabiles Umfeld	Regeln zu befolgen, Daten zu analysieren
Gefühl	entschlussfreudig, risikofreudig	optimistisch, vertraut anderen	Geduld, Stabilisator	vorsichtig, vorsichtige Entscheidungen
Ängste	... ausgenutzt zu werden/ Mangel an Kontrolle	... ausgegrenzt zu werden, Verlust sozialer Akzeptanz	... plötzliche Veränderung/ Verlust von Stabilität und Sicherheit	... kritisiert zu werden/ Verlust von Genauigkeit und Qualität
6	streitsüchtig wagemutig anspruchsvoll entscheidungsfreudig dominierend egozentrisch	emotional enthusiastisch gesellig impulsiv optimistisch überzeugend	beruhigend loyal geduldig friedlich gelassen Teammensch	akkurat konservativ akribisch genau Faktenermittler präzise systematisch
5	abenteuerlustig risikofreudig direkt nachdrücklich	charmant einflussreich gesellig vertrauensvoll	konsequent kooperativ besitzergreifend entspannt	gewissenhaft höflich konzentriert hohe Standards
4	durchsetzungsstark ehrgeizig entschlossen eigenverantwortlich	zuversichtlich freundlich großzügig ausgeglichen	gefasst bedacht stabil beständig	analytisch ordnungsliebend sensibel taktvoll
3	kalkuliert risikofreudig gemäßigt hinterfragend bescheiden	kontrolliert urteilsfähig vernünftig nachdenklich	aufmerksam eifrig flexibel mobil	unabhängig selbstsicher meinungsstark beharrlich
2	sanft Konsens anstrebend unauffällig abwägend	nachdenklich tatsachenorientiert logisch zurückhaltend	unzufrieden tatkräftig zappelig ungestüm	autonom unabhängig unnachgiebig stur
1	einwilligend vorsichtig konservativ nachdenklich bescheiden zurückhaltend	introspektiv pessimistisch ruhig grüblerisch reserviert misstrauisch	aktiv veränderungsorientiert mäkelig ungeduldig ruhelos spontan	willkürlich trotzig furchtlos eigenwillig rebellisch sarkastisch

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Die Grafik des natürlichen Stils

Die Wörter in den markierten Bereichen unten spiegeln die Intensität Ihres natürlichen Verhaltensweisen wider, das Sie in jedem DISC-Segment zeigen. **Anwendung**: Werden Sie sich Ihres Verhaltensstils bewußt, indem Sie die Eigenschaften identifizieren, die Ihr Verhalten am besten beschreiben. Setzen Sie ein Pluszeichen (+) bei den Begriffen in den markierten Bereichen, die Sie am besten beschreiben.

	D	I	S	C
DISC-Schwerpunkt	Probleme/Aufgaben	Menschen	Tempo (oder Umfeld)	Verfahren
Bedürfnisse	Herausforderungen, Autorität	soziale Beziehungen, freundliche Umgebung	Systeme, Teams, stabiles Umfeld	Regeln zu befolgen, Daten zu analysieren
Gefühl	entschlussfreudig, risikofreudig	optimistisch, vertraut anderen	Geduld, Stabilisator	vorsichtig, vorsichtige Entscheidungen
Ängste	... ausgenutzt zu werden/ Mangel an Kontrolle	... ausgegrenzt zu werden, Verlust sozialer Akzeptanz	... plötzliche Veränderung/ Verlust von Stabilität und Sicherheit	... kritisiert zu werden/ Verlust von Genauigkeit und Qualität
6	streitsüchtig wagemutig anspruchsvoll entscheidungsfreudig dominierend egozentrisch	emotional enthusiastisch gesellig impulsiv optimistisch überzeugend	beruhigend loyal geduldig friedlich gelassen Teammensch	akkurat konservativ akribisch genau Faktenermittler präzise systematisch
5	abenteuerlustig risikofreudig direkt nachdrücklich	charmant einflussreich gesellig vertrauensvoll	konsequent kooperativ besitzergreifend entspannt	gewissenhaft höflich konzentriert hohe Standards
4	durchsetzungsstark ehrgeizig entschlossen eigenverantwortlich	zuversichtlich freundlich großzügig ausgeglichen	gefasst bedacht stabil beständig	analytisch ordnungsliebend sensibel taktvoll
3	kalkuliert risikofreudig gemäßigt hinterfragend bescheiden	kontrolliert urteilsfähig vernünftig nachdenklich	aufmerksam eifrig flexibel mobil	unabhängig selbstsicher meinungsstark beharrlich
2	sanft Konsens anstrebend unauffällig abwägend	nachdenklich tatsachenorientiert logisch zurückhaltend	unzufrieden tatkräftig zappelig ungestüm	autonom unabhängig unnachgiebig stur
1	einwilligend vorsichtig konservativ nachdenklich bescheiden zurückhaltend	introspektiv pessimistisch ruhig grüblerisch reserviert misstrauisch	aktiv veränderungsorientiert mäkelig ungeduldig ruhelos spontan	willkürlich trotzig furchtlos eigenwillig rebellisch sarkastisch

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Ihren Arbeitsstil verstehen

Kreisen Sie unten die Felder bzw. Bereiche ein, die mit den Hoch- und Tiefpunkten in Ihrem Diagramm auf Seite 6 übereinstimmen. Anwendung: Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um über die unten stehenden Eigenschaften nachzudenken und füllen Sie die Felder unten auf der Seite aus. Teilen Sie dann die Informationen mit einer wichtigen Person in Ihrem Leben.

Starker Stil	D	I	S	C
Lieblingsaufgabe	herausfordernd	personenbezogen	durchgeplant	detailliert
Arbeitsweise	entscheiden	interaktive	kooperativ	traditionell
Stärken	Problemlöer	Motivator	Unterstützer	Organisator
Beschränkungen	zu direkt	zu unorganisiert	zu unentschlossen	zu detailliert

---------- midline ----------

Lieblingsaufgabe	Routine	Technisches	Vielfalt	Unkonventionelles
Arbeitsweise	participativ	strukturiert	reaktiv	instuitiv
Stärken	Team Player	Logischer Denker	Kraftquelle	Risikofreude
Beschränkungen	zu Indirekt	zu unpersönlich	zu heftig	zu eigenwillig
Schwacher Stil	D	I	S	C

Ihre Arbeitsweise verstehen

Beispiel: "Als Mischung aus hohem D/G und niedrigem I/S **bevorzuge ich Aufgaben**, die anspruchsvoll, detailliert und abwechslungsreich sind. Mein **Arbeitsstil** ist tendenziell entschlossen und strukturiert. Meine **Stärken** zeigen sich als Problemlöser, Organisator und logischer Denker. Was meine **Beschränkungen** angeht, so neige ich dazu, zu direkt, unpersönlich und intensiv zu sein; daher **brauche** ich einen starken I, schwachem D in meinem Team."
Definieren Sie anhand des obigen Diagramms Ihren Arbeitsstil, indem Sie die folgenden Aussagen vervollständigen.

Bestimmung Ihres Arbeitsstils

Als eine Mischung aus hohem _____und niedrigem _____ bevorzuge ich Aufgaben, die…

Mein Arbeitsstil ist tendenziell _____.

Meine Stärken sind_____. Durch meine Beschränkungen neige ich dazu _____, daher brauche ich ein_hohes_____ (Gegenstück), niedriges _____(Gegenstück) in meinem Team oder in meinem Leben."

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Ihren Kommunikationsstil verstehen

Kreuzen Sie unten die Hoch- und Tiefpunkte ein, die mit den Hoch- und Tiefpunkten in Ihrem Diagramm auf Seite 6 übereinstimmen. **Anwendung:** Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um über die unten stehenden Eigenschaften nachzudenken und füllen Sie die Felder unten auf der Seite aus. Teilen Sie die Informationen dann mit einer wichtigen Person in Ihrem Leben.

starker Stil	D	I	S	C
Handlungsweise	durchsetzungsstark	überzeugend	geduldig	nachdenklich
Bedürfnis	Kontrolle	Anerkennung	Routine	Standards
Ängste	verlieren	Ablehung	Veränderung	Falsch liegen
Angstreaktion	Unmut	Vorwürfe	Rückzug	Kritik

---------- midline ----------

Handlungsweise	kooperativ	nüchtern	empfänglich	unbekümmert
Bedürfnis	Harmonie	Logik	Abwechselung	wenig Struktur
Ängste	Konfrontation	unlogisches Handeln	Status Quo	Anpassung
Angstreaktion	Gleichgültigkeit	Mistrauen	Physische Reaktion	Emotionalität
Schwacher Stil	D	I	S	C

Ihren Kommunikationsstil verstehen

Beispiel: "Als Mischung aus hohem D/C und niedrigem I/S verhalte ich mich von Natur aus durchsetzungsfähig und reaktionsschnell, weil ich Kontrolle und Logik will. Wenn ich wahrnehme, dass ich mit einer Niederlage oder unlogischen Handlungen konfrontiert werde (befürchte), kann ich mit Unmut oder Misstrauen reagieren."

Definieren Sie anhand des obigen Diagramms Ihren Kommunikationsstil, indem Sie die folgenden Aussagen vervollständigen.

Definieren Sie Ihren Kommunikationsstil

Als Kombination aus hohem_____und niedrigem_____**handle** ich natürlich_____

denn mein **Bedürfn**is ist _____

wenn ich **(Ängste)**_____befürchte

reagiere ich wahrscheinlich mit _____.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Ihren Handlungsstil bei der Lösung von Konflikten verstehen

Kreuzen Sie unten die Hoch- und Tiefpunkte ein, die mit den Hoch- und Tiefpunkten in Ihrem Diagramm auf Seite 6 übereinstimmen. Anwendung: Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um über die unten stehenden Eigenschaften nachzudenken und füllen Sie die Felder unten auf der Seite aus. Teilen Sie dann die Informationen mit einer wichtigen Person in Ihrem Leben.

starker Stil	**D**	**I**	**S**	**C**
wohlfühlen	entscheidungsfreudig	Enthusiastisch	hilfsbereit	strukturiert
Ängste	verlieren	Ablehnung	Veränderung	im Unrecht sein
Spannungen	Handeln einfordern	Angriff	Einlenken	Uneinigkeit vermeiden
Konflikt	Kontakt verweigern	Schuld abschieben	passives/aggressives Verhalten	Details fordern

---------- Mittellinie ----------

wohlfühlen	Teamplayer	unabhängig	spontan	unstrukturiert
Ängste	Konfrontation	unlogisches Handeln	Status Quo	Konformität
Spannungen	Schweigsam werden	ruhig bleiben	andere angreifen	willkürlich werden
Konflikt	Gefühle verdrängen	heimlich reagieren	Strafaktionen	emotionale Verweigerung
Schwacher Stil	**D**	**I**	**S**	**C**

Ihren Handlungsstil bei der Lösung von Konflikten verstehen

Beispiel: "Als Mischung aus starkem I/S und schwachem D/C **fühle** ich mich angesichts von Konflikten am wohlsten, wenn ich motiviert und hilfsbereit bin. Wenn ich **Ängste** vor Konfrontation und Ablehnung spüre, verursacht das bei mir Stress. **Unter Stress** kann ich ruhig werden und mich fügen. Wenn dies den Konflikt **verschärft**, kann ich die Schuld abwälzen oder emotional abstreiten."

Definieren Sie anhand der obigen Tabelle Ihren Verhandlungsstil bei der Lösung von Konflikten, indem Sie die folgenden Aussagen ausfüllen.

Definition Ihres Verhandlungsstils bei der Lösung von Konflikten

Als Kombination aus hohem_____und niedrigem _____, fühle ich mich am **Wohlsten** wenn ich

_____bin. Wenn ich (Ängste)

_____empfinde, löst das **Spannungen** in

mir aus. Unter solchen **Spannungen**, kann ich _____

Wenn das den **Konflikt** verstärkt, kann ich _____oder_____ sein.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Ihren Beziehungsstil verstehen

Kreisen Sie unten die Hoch- und Tiefpunkte ein, die mit den Hoch- und Tiefpunkten in Ihrem Diagramm auf Seite 6 übereinstimmen. **Anwendung**: Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit, um über die unten stehenden Eigenschaften nachzudenken und füllen Sie die Felder unten auf der Seite aus. Teilen Sie die Informationen dann mit einer wichtigen Person in Ihrem Leben.

starker Stil	D	I	S	C
reagieren	direkt sein	freundlich sein	Nicht abschreckend	Konkret sein
Bez. bauen	Kurz fassen	Freiheit Gefühle zu zeigen	freundliche Signale	geduldig antworten
Bez. vertiefen	das Wesentliche	soziale Anerkennung	Zeit zum Verarbeiten	Freiheit zum überprüfen
förderlich	sich raushalten	Rede mit mir	bestätige mich	lass mich in Ruhe

---------- Mittellinie ----------

reagieren	Zeit zum Verarbeiten geben	sei logisch	Fokus aufs Handeln	Fokus auf Aktivitäten
Bez. bauen	Non-verbale Bestätigung	exakte Daten	Vielfalt	wenig Struktur
Bez. vertiefen	Zeit zu reagieren	Unterstützung	erlaube Kontrolle	Aufmunterung
förderlich	Give Me a Hug	Respect Privacy	Spontaneität zulassen	Flexibilität gewähren
Schwacher Stil	D	I	S	C

Ihren Beziehungsstil verstehen

Beispiel: "Als Mischung aus hohem I/S und niedrigem D/C empfehle ich anderen, freundlich und nicht bedrohlich auf mich zu **reagieren**. Geben Sie mir die **Freiheit**, meine Gefühle auszudrücken. **Bestärken** Sie mich, indem Sie mich verbal ermutigen. Wenn ich unter Stress stehe, können Sie mir **hilfreich** sein, wenn Sie mit mir reden."

Definieren Sie anhand des obigen Diagramms Ihren Beziehungsstil, indem Sie die folgenden Aussagen vervollständigen.

Definieren Sie Ihren Beziehungsstil

As Mischung aus hohem_____und niedrigem_____, auf mich zu **reagieren**

indem sie _____

Schaffen sie eine **Beziehung** zu mir, indem sie_____

Fördern sie unsere Beziehung, indem sie_____

Bei Stress können sie mir helfen durch_____ _____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Der Umgang mit DISG Beziehungen

WIE MAN AUF EIN STARKES C REAGIERT
- Seien Sie konkret und genau
- Lassen Sie zu, dass erste Reaktionen
- vorsichtig und/oder negativ sind
- Erlauben Sie, Fragen zu stellen

WIE MAN AUF EIN STARKES C EINGEHT
- Beantworten Sie Fragen geduldig und ausführlich.
- Mischen Sie exakte Daten mit Zusicherungen
- Geben Sie Zeit, um Informationen zu überprüfen.

WIE SIE DAS STARKE C BESTÄRKEN
- Schritt für Schritt vorgehen
- Sichern sie ihre Unterstützung zu
- Erlauben Sie, Informationen mit Dritten zu prüfen

WIE MAN AUF EIN STARKES D REAGIERT
- Seien Sie bestimmt und direkt
- Konzentrieren Sie sich auf Aktivitäten und Ziele
- Konfrontieren Sie, um seine/ihre Aufmerksamkeit zu bekommen

WIE MAN AUF EIN STARKES D EINGEHT
- Seien Sie kompakt und auf den Punkt
- Erklären Sie "Wie man Ziele erreicht" mit Logik und einem Aktionsplan
- Lassen Sie Zeit, um über Ihre Ideen nachzudenken

WIE SIE DAS STARKE D BESTÄRKEN
- Wiederholen Sie den Aktionsplan mit dem Fokus auf Ziele und Ergebnisse
- Geben Sie grundlegende Anweisungen
- Stehen Sie ihm/ihr nicht im Weg

INITIATIV (I)

WIE MAN AUF EIN STARKES S REAGIERT
- Nicht einschüchternd sondern geduldig sein
- Geben Sie Zeit, die Veränderung zu verarbeiten und sich darauf einzustellen
- Nehmen Sie Rücksicht auf die Familie oder das Team

- **WIE MAN AUF EIN STARKES S EINGEHT**
- Geben Sie Anweisungen in freundlichem Ton
- Signalisieren Sie persönliche, nonverbale Akzeptanz und Bestätigung.
- Lassen Sie Zeit um Informationen zu verarbeiten

- **WIE SIE DAS STARKE S BESTÄRKEN**
- Wiederholen Sie alle Anweisungen
- Bieten Sie praktische Unterstützung an
- Seien Sie geduldig und geben Sie Zeit, die Aufgabe zu übernehmen

WIE MAN AUF EIN STARKES I REAGIERT
- Seien Sie freundlich und positiv
- Ermöglichen Sie einen informellen Dialog
- Geben Sie Zeit für anregende und unterhaltsame Aktivitäten

WIE MAN AUF EIN STARKES I EINGEHT
- Verwenden Sie einen freundlichen Tonfall
- Lassen Sie sie ihre Gefühle ausdrücken.
- Helfen Sie ihnen, aus dem Gespräch einen Aktionsplan zu machen

WIE SIE DAS STARKE I BESTÄRKEN
- Ermutigen Sie und motivieren Sie zur Übernahme von Aufgaben
- Helfen Sie ihnen, einen Aktionsplan zu entwickeln.
- Drücken Sie Ihre Wertschätzung aus

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Teil II: Biblische Charaktere und ihr DISG-Verhalten verstehen: Ihr DISG-Stil-Muster

Bis zu diesem Punkt haben Sie Ihr DISG-Verhalten größtenteils durch die Herausarbeitung Ihrer hohen und niedrigen Aufzeichnungspunkte untersucht. Obwohl diese Beschreibungen oft recht genau sind, geben sie nicht das vollständige Bild Ihres Verhaltens wieder. Die nächsten fünf Seiten zeigen Ihnen, wie Ihre D, I, S und C-Punkte kombiniert werden und Sie zu der einzigartigen Person machen, die Sie in Bezug auf Ihre Verhaltensmerkmale sind. Im Folgenden sind Ihre DISG-Kombinationen für die beiden Diagramme I und II aufgeführt. Enthalten sind eine Bezeichnung des Musters, ein Absatz mit beschreibenden Informationen über Ihr kombiniertes Muster und zusätzliche Verhaltenstendenzen in acht Kategorien.

Ihr angepasster Verhaltensstil: Beeinflusser

Beeinflusser arbeiten gerne mit anderen zusammen. Sie werden als freundlich angesehen, auch wenn sie danach streben, ihre eigenen Ziele zu erreichen. Sie genießen oft den Respekt und die Unterstützung anderer. Sie streben nach Führungspositionen und legen Wert darauf, dass sie "gut auf andere wirken". Sie mögen Abwechslung in ihrem Tagesablauf. Sie können anderen gegenüber zu optimistisch sein und neigen zu der Annahme, dass sie andere mehr beeinflussen können, als sie es wahrscheinlich können. Beeinflusser brauchen oft analytische Unterstützung, um ihre Tendenz auszugleichen, ohne Kenntnis aller Fakten vorzugehen.

- **Ziele:** Autorität und Prestige durch eine Vielzahl von Statussymbolen.
- **Ihr Wert für eine Organisation:** Oft gut darin, Ideen und Konzepte zu fördern; souverän und selbstbewusst und in der Lage, andere zur Erreichung von Zielen zu bringen.
- **Emotionale Eigenschaft:** Erkennbare Vitalität, Lebendigkeit, Begeisterung und Offenheit für den Dialog mit anderen.
- **Ihr Einfluss auf eine Gruppe:** Durch Freundlichkeit und einen reibungslosen Ablauf von Zusammenarbeit und menschlichen Beziehungen.
- **Wie Sie andere einschätzen:** Durch ihre Fähigkeit, Ideen zu formulieren und in eine gemeinsame Richtung zu lenken.
- **Unter Druck:** Ist möglicherweise zu leicht zu überreden; will gut da stehen.
- **Vorsicht ist hier geboten:** Ungerechtfertigtes Vertrauen auf persönliche Überzeugungskraft; übermäßig enthusiastisch; zu optimistisch.
- **Ängste:** Routine; langweilige Aktivitäten; anspruchsvolle persönliche Beziehungen, die die Handlungsfähigkeit einschränken.

Ihr natürlicher Verhaltensstil: Prüfer

Prüfer sind beständig, objektiv und analytisch. Sie sind erfolgreich, weil sie ihre Ziele mit großer Beharrlichkeit verfolgen. Sie können sich bei komplexen und/oder technischen Projekten auszeichnen. Sie verlassen sich eher auf Logik als auf Emotionen. Sie arbeiten gerne allein und haben nicht das Bedürfnis, sich mit anderen zu beschäftigen oder sich mit ihnen einzulassen. Sie können manchmal als taktlos und/oder wenig warmherzig angesehen werden.

- **Ziele:** Autorität durch das Erreichen bestimmter Positionen bzw. Rollen in anerkannten Organisationen erhalten.
- **Ihr Wert für eine Organisation:** Bringt faktenbasiertes Arbeiten in ein Team, kombiniert mit der Fähigkeit, alleine oder mit anderen effektiv zusammenzuarbeiten.
- **Emotionale Eigenschaft:** Kann desinteressiert und reserviert erscheinen.
- **Ihr Einfluss auf eine Gruppe:** Durch Ausdauer, Beharrlichkeit und beständigem Fokus.
- **Wie Sie andere einschätzen:** Die Fähigkeit anderer, Logik und Daten effektiv zu nutzen.
- **Unter Druck:** Kann Stress nach innen tragen, nur schwer über Fehler hinwegsehen und unkommunikativ werden.
- **Vorsicht ist hier geboten:** Kann undiplomatisch werden und die Motive anderer hinterfragen.
- **Ängste:** Verlust der Fähigkeit, sich auf einzelne Fakten zu konzentrieren; Konzentration auf rein theoretische Ansätze statt praktische Lösungen.

Beachten Sie, dass Ihre obigen Muster in Grafik I und Grafik II identisch sein können, oder sie können einzigartig sein. Unterschiedliche Muster deuten darauf hin, dass Sie derzeit Ihr Verhalten in Ihrem angepassten Stil (Grafik I) flexen.

Anwendung

Lesen Sie die oben aufgeführten beschreibenden Informationen über Ihr(e) Muster. Personalisieren Sie die Informationen mit einem Pluszeichen (+), Minuszeichen (-) und einem Fragezeichen (?). Besprechen Sie dies mit einem vertrauenswürdigen Freund oder Kollegen. Kreuzen Sie als nächstes die ein oder zwei Grafiken auf den Seiten 26-29 an, die mit dem oben gezeigten Musternamen übereinstimmen. Bestimmen Sie dann für jedes Diagramm die biblische(n) Figur(en), die mit Ihrem(n) Verhaltensmuster(n) verbunden sind. Schlagen Sie die Schriftstellen nach, die zu Ihrem(n) Verhaltensmuster(n) aufgelistet sind, und notieren Sie, wie die biblischen Charaktere deckungsgleiche Verhaltensweisen zeigen, die mit diesem Muster verbunden sind. Was haben Sie über diese Personen gelernt? Wie sehen Sie dieses Verhalten in Ihrem eigenen Leben? Was können Sie lernen?

_____

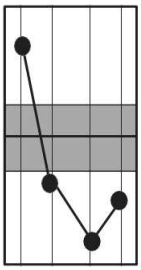
_____

_____

_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Verhaltensmuster bei starkem D



Primäres D (Macher) — **Salomo, Rahab ***

1-PRIMÄRANTRIEB: Sehr unabhängig bei der Suche nach Problemlösungen
Prediger 2,1-11

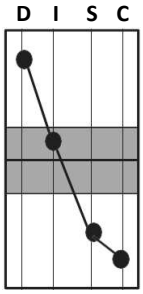
2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Innovativer Problemlöser; in der Lage, die Handlungen anderer direkt zu beeinflussen
1. Könige 3,16-28, Josua 2, 6

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Verlust der Beherrschung
1.Könige 2,13-25

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: Einsicht, anderen Rechenschaft schuldig zu sein
1.Könige 11,1-13

Der Stil im Überblick:

Bei der Suche nach neuen Projekten gehen die Macher eigene Wege. Salomo ist das biblische Vorbild für dieses klassische Muster, als er den ersten Tempel plante und baute. Bei der Suche neuer Herausforderungen neigen Macher dazu, sehr unabhängig zu agieren. In den ersten beiden Kapiteln des Predigers wird 41 mal das Pronomen "ich" verwendet, und es werden viele der Projekte aufgezeichnet, die Salomo in Angriff nahm. Macher sind innovative Problemlöser; Salomos Vorschlag, ein Baby in zwei Hälften zu teilen, um einen Streit zwischen Müttern zu schlichten, passt dazu.



D/I (ergebnisorientiert) — **Josua, Sarah ***

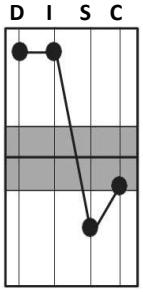
1-PRIMÄRANTRIEB: Charakterstärke
Josua 24:1-16, 31

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Übernimmt die Verantwortung; agiert als treibende Kraft, bei schwierigen Aufgaben
Josua 1,1-18

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Trägheit, besonders wenn eine Aufgabe ansteht oder ein Ziel zu erreichen ist
Gen. 16:1-3

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: Erkennen, wo ihre Handlungen zu negativen Konsequenzen führen
1. Mose 16,1-3

Ergebnisorientierte Stile sind bestrebt Ziele zeitnah zu erreichen und werden daher ungeduldig und aggressiv, wenn Dinge zu lange dauern. Sarah zeigte diesen Stil, als sie eine alternative Lösung vorschlug, um einen Sohn von Abraham durch Hagar, ihre Dienerin, zu bekommen. Als der Plan nicht funktionierte, machte Sarah Abraham für die ganze Angelegenheit verantwortlich. Sarahs größtes Zeugnis war jedoch, dass sie Abraham ehrte und respektierte, und so zum Vorbild für Unterordnung in 1. Petrus 3,1-6 wurde.



D equals I (Motor) — **Apollos, Stephanus, Laban, Lydia ***

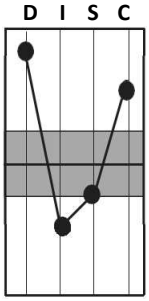
1-PRIMÄRANTRIEB: Strong drive to control their environment by persuasion
Acts 18:24–28, Acts 16:13–15,40

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Gifted with verbal skills; can be intimidating
Acts 7:2–53, Acts 7:54–60

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Not having authority to control events; can misrepresent the facts

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ:: **Gen. 29:15–25, Gen. 29:26–30**
Understanding their aggressive style can cause others to resort to covert action
Gen. 31:26–31, Acts 6:8–14

Motore sind großartige Unternehmer und zugleich begnadete Überzeuger. Lydia betrieb ein Geschäft für Purpurstoffe. Als Paulus ihr das Evangelium präsentierte, nahm sie sofort Jesus als ihren Retter an. Sie sorgte dann dafür, dass ihr ganzer Haushalt gläubig wurde. Später setzte Lydia durch, dass Paulus in ihrem Haus wohnte, wenn er dort war. Kurz darauf wurde er gefangen genommen: Wieder frei gelassen ging er direkt zu Lydias Haus, wissend, dass er dort sicher sein würde.



D/C (Entdecker) — **Paulus, Rahel*, Michal***

1-PRIMÄRANTRIEB: Vorreiter bei der Entwicklung neuer Konzepte sein
Gal. 1:15-16, Gal. 2:1-10

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Das Instrument sein, um Veränderungen herbeizuführen und Altes zu verbessern
Gal. 2,15-16, Apg. 15,1-29

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Das Andere ihren Maßstäben nicht gerecht werden
Gal. 2,11-14

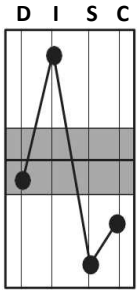
4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: Verstehen, dass Gnade ein entscheidender Faktor bei der Umsetzung von Vorschriften und Prinzipien ist
Apg. 15,36-40

Entdecker zeigen in ihrem Verhalten gegensätzliche Richtungen. Dies befähigt sie, Bestehendes neu zu ordnen und die Verbesserungen effektiv zu kommunizieren. Paulus schlussfolgerte, dass ein Mensch nicht durch die Werke des Gesetzes gerechtfertigt wird, sondern durch den einfachen Glauben an Jesus Christus. Weil Entdecker aufgabenorientiert sind, können sie anderen gegenüber kritisch sein, wenn diese eine Aufgabe nicht erfüllen. Paulus' Meinungsverschiedenheit über Johannes Markus verursachte eine Spaltung mit Barnabas in Apg. 15,36-40.

*Tendenziell zeigt sich ein Muster, aber ohne genug biblischen Hintergrund, um eine sichere Zuordnung vornehmen zu können.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Verhaltensmuster bei starkem I



Primäres I (Netzwerker) — **Aaron, Rebekka***

1-PRIMÄRANTRIEB: Schaffung einer günstigen, freundlichen Atmosphäre.
2. Mose 4:27-31, 1. Mose 24:42-46

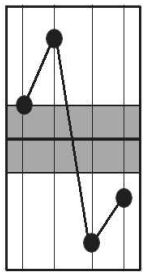
2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Spricht gerne; Fähigkeit, andere zu bestätigen und zu ermutigen, reagiert positiv auf Veränderungen
2. Mose 4:14-16, 1. Mose 24: 50-58

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Sich sozialer Ablehnung stellen zu müssen
2. Mose 24, 32:1-6

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: Zusagen einzuhalten, nicht menschengefällig zu sein; Die Tendenz, die Schuld auf andere zu schieben
2. Mose 32,21-24

Der Stil im Überblick:

Netzwerker gehen gerne auf Fremde zu. Als Rebekka Abrahams Knecht zum ersten Mal sah, schöpfte sie Wasser für ihn und seine zehn Kamele. Netzwerker neigen dazu, Veränderungen mit Optimismus zu begegnen. Als Eleasar ihr vorschlug, ihre Familie zu verlassen, um Isaak zu heiraten, sagte sie schnell "Ja!" Aus Bequemlichkeit können Netzwerker emotionale Entscheidungen treffen, die negative Folgen haben. Rebekka verschwor sich mit Jakob, um Esau seines Segens zu berauben, was Jakob dazu veranlasste, um sein Leben zu fliehen.



I/D (Influencer) — **Petrus, Rebekka*,**

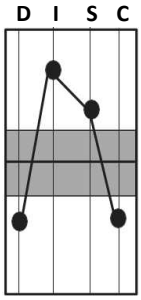
1-PRIMÄRANTRIEB: **1.Mose 24:53-58**
Auf Fremde zugehen; aufrichtiger Wunsch, Menschen zu helfen
Apg. 3,1-6

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Überzeugungsgabe; souveräner Redner
Apg. 3:12-26,4:4, Apg. 4:7-12

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Von Freunden abgelehnt zu werden
Galater 2,11-12

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: An Vergangenem festhaltend
Matthäus 26:31-35, Lukas 22:54-62

Influencer haben Einfluss. Jesus erkannte dies, als er Petrus zum Leiter der Apostel machte. Influencer können jedoch zu optimistisch sein im Glauben, sie könnten andere beeinflussen, indem sie kühne Zusagen machen, die sie schnell brechen. Die drei Verleugnungen des Petrus zeigen dies. Influencer sind Überredungskünstler, die andere zu einer bestimmten Ansicht bekehren. Einmal gebrochen und vom Geist beseelt, wurde Petrus der größte Evangelist des Neuen Testaments.



I/S (Trainer) — **Barnabas, Abigail**

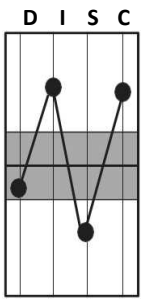
1-PRIMÄRANTRIEB: Ermutigung ausstrahlen; Frieden und Harmonie aufrechterhalten
Apg. 4,36-37, 1. Samuel 25,13-35

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Sieht das Potenzial in Menschen, trotz ihrer Fehler
Apg. 9,26-27, Apg. 15,36-39

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Enttäuschende Freunde; ständig Disharmonie erleben müssen
Galater 2,13; Apg. 15,38-39

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: Erkennen, wann etwas angesprochen werden muss
1. Samuel 25:2-3, 19, 36

Trainer sind versiert darin, "menschliche Probleme" zu lösen. Als Abigail hörte, dass ihr Mann Davids Männern zurückgewiesen hatte, war sie sich der schlimmen kosequenzen bewusst. Sie arrangierte schnell ein großes Picknick für Davids gesamte Gruppe, bevor diese Nabal und seinen Haushalt zu töten würden. Abigail flehte David auch seine Vorhaben zu überdenken, was er auch tat. Trainer können manchmal zu milde sein, um Korrekturbedarf anzusprechen. Abigail erzählte ihrem Mann erst viel später, was sie getan hatte.



I/C (Sachverständiger) — **David, Miriam***

1-PRIMÄRANTRIEB: Innovativ sein mit Gespür
1.Samuel 17:26-54, I Samuel 18:20-30

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Menschen für sich arbeiten lassen und Spaß haben
1.Könige 2,8-9

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Öffentlich kritisiert werden; vor Gleichaltrigen schlecht dastehen
2.Samuel 11,1-27

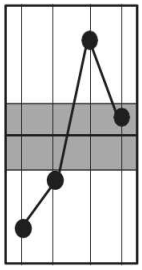
4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: Unter emotionalem Druck vernünftig zu sein
Psalm 32

Sachverständige haben die Fähigkeit, andere für eine Sache zu begeistern und scheinen Menschen dazu zu bringen, ihre Pläne zu unterstützen. David gewann seine Anhänger dafür, 200 Philistervorhäute zu beschaffen, um die Mitgift für seine Heirat mit Sauls Tochter zu zahlen. Sachverständige haben Widersprüchlichkeiten zwischen hohen I und hohen C, was zu emotional irrationalen Entscheidungen führen kann. Paradebeispiel dafür ist seine Affäre mit Bathseba. Psalm 32 zeichnet Davids Reaktion auf göttliche Korrektur.

*Tendenziell zeigt sich ein Muster, aber ohne genug biblischen Hintergrund, um eine sichere Zuordnung vornehmen zu können.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

High S Behavioral Patterns



Primary S (Planer) — **Isaak, Anna ***

1-PRIMÄRANTRIEB: Geregeltes und sicheres Umfeld
1.Mose 24:63–67, 1.Mose 22:1–9, Luk. 2:34-38

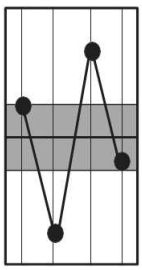
2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Respektieren von Autoritätspersonen
1.Mose 28:1–5

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: stark sein; andere zurechtweisen
1.Mose 26:7–23

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: Zuversicht in dem Wissen, dass ihr Muster Stärken hat
1.Mose 26:26–33

Der Stil im Überblick:

Planer sind das Vorbild für konstante Leistung bei gleichbleibendem Tempo. Anna, eine Prophetin, die 84 Jahre alt und zuvor nur sieben Jahre lang verheiratet war, verließ nie den Tempel und diente Tag und Nacht mit Fasten und Beten. Gewohnt, hinter den Kulissen zu dienen, neigen Planer dazu, extrem zuvorkommend bei der Unterstützung anderer zu sein. Anna war Zeugin der Weihe des Jesuskindes, indem sie die Segensbotschaft von Simeon bekräftigte und unterstützte.



S/D (Vollender) — **Nehemia, Josef, Martha***

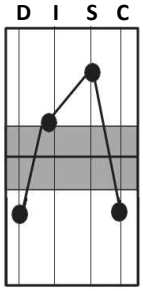
1-PRIMÄRANTRIEB: Eifrig bei der Übernahme von Aufgaben; leißig
Nehemia 2:5–10

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: zuverlässige Erledigung von Aufgaben, Verwaltungsarbeit

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: **Nehemia 6:15, 1.Mose 39:1–6**
Nichteinhaltung von Normen

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: **Nehemia 13:10–25**
Bewusstsein, dass Beziehungen genauso wichtig sind wie die Erledigung von Aufgaben
Luk. 10:38–42, Joh. 11:20–28

Vollender besitzen einen ausgeprägten Sinn für Eigenverantwortung und Ergebnisorientierung. Sie zeigen wahrscheinlich ein ausgeprägtes Interesse an der Qualität der geleisteten Arbeit. Nehemia, ein Mundschenk des persischen Königs, bat um die Erlaubnis die Mauern um Jerusalem wieder aufbauen zu dürfen. Seiner Bitte wurde stattgegeben und er erledigte diese Aufgabe mit großem Geschick, Organisation und Ausdauer in 52 Tagen. Vollstrecker legen auch anderen eine starke Rechenschaftspflicht auf. Er ging schnell und hart mit denen um, die seine Anweisungen nicht befolgten.



S/I (Vaterfigur) — **Abraham, Hanna ***

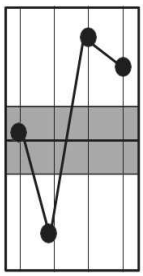
1-PRIMÄRANTRIEB: Sicherheit der Familie, Erhaltung von Frieden und Harmonie **1.Mose 14, 1.Mose 18:22–33**

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Gastfreundlich, loyal gegenüber Freunden, Freundlich
1.Mose 18:1–8, 1. Samuel 1:17–28, 1. Samuel 2:11

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Zwietracht und Konflikt
1.Mose 13:7–9

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: sich von Sicherheitsdecken befreien können
1.Mose 11:31; 12:1–5

Vaterfiguren hassen Konflikte. Wenn er andauert, neigen sie dazu, Magenprobleme zu entwickeln. Hanna war unfruchtbar und ihr Mann hatte eine zweite Frau, die mehrere Kinder hatte. Die zweite Frau mied sie und provozierte sie so sehr, dass Hanna weinte und nicht essen konnte. Wie Abraham betete auch Hanna um einen Sohn. Sollte dies eintreten, gelobte sie, ihn dem Herrn zu weihen. Das Ergebnis war die Geburt von Samuel, der der erste Prophet Israels wurde. Der Herr vergaß Hanna nicht und sie gebar zusätzlich drei Söhne und zwei Töchter.



S/C/D (Prüfer) — **Jacob, James (Acts 15), Dorcas***

1-PRIMÄRANTRIEB: Determination and tenacity
1.Mose 32:24–30, 1.Mose 30:25–43

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Steadily working through complex problems
1.Mose 31:1–7

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Having to publicly match wits with strong personalities in selling ideas

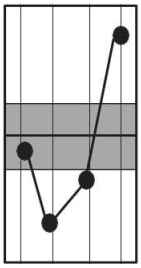
4-BLINDE FLECKEN/STOLZ:: **1.Mose 31:26-31**
Being preoccupied with worry
1.Mose 33:1–4

Prüfer sind erfolgreich, weil sie mit großer Beharrlichkeit ihre Ziele verfolgen. Jakob verliebte sich in Rahel, die Tochter von Laban. Laban nutzte Jakob aus, und verlangte von ihm, 14 Jahre lang umsonst zu arbeiten, bevor er sie heiraten konnte. Jakob hat es geschafft! Prüfer besitzen eine unglaubliche Hartnäckigkeit, um erfolgreich zu sein. Jakob rang einmal die ganze Nacht mit dem Engel Gottes und ließ nicht locker, bis er gesegnet wurde. Das Ergebnis war, dass Jakobs Name in Israel geändert wurde.

*Tendenziell zeigt sich ein Muster, aber ohne genug biblischen Hintergrund, um eine sichere Zuordnung vornehmen zu können.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

High C Behavioral Patterns



Primary C (Faktensucher) — **Lukas, Esther ***

1-PRIMÄRANTRIEB: Vorsichtig sein, den Anweisungen folgen
Esther 2:15–22, Luk. 1:1–4, Luk. 1:26-38, Luk. 39-56

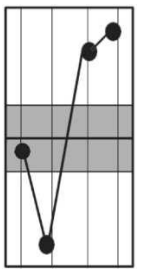
2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Detailgenauigkeit, Überprüfung, loyal, befolgt die Regeln, diplomatisch
Esther 4:15–16; 5:1–4

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: das Unbekannte oder Undefinierte
Esther 4:10–17

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ:: zu vorsichtig sein und detailverliebt
Esther 5:5–8, Esther 7:1–10

Der Stil im Überblick:

Faktensucher sind detailorientiert und überprüfen alle Fakten, bevor sie ihre Schlussfolgerungen präsentieren. Lukas beginnt sein Evangelium mit: "Es schien mir ..., nachdem ich alles von Anfang an sorgfältig untersucht hatte, es für euch in genauer Reihenfolge aufzuschreiben ..., damit Du die exakte Wahrheit erfährst." Faktenfinder arbeiten lieber im Hintergrund. Dass Lukas Verfasser des Evangeliums und der Apostelgeschichte war, wurde durch die Verwendung des Pronomens "wir" in Apg. 16,10 klar.



C/S/d (Formalist) — **Moses, Thomas*, Naomi***

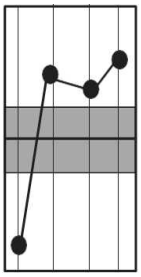
1-PRIMÄRANTRIEB: die Dinge richtig tun, akkurat sein
Exodus 24:1–18, Deut. 1:3; 4:1

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Ausdauer bei der Erledigung der zugewiesenen Aufgabe
Deut. 5:1; 6:1; 8:1, Numbers 11:10–15

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Kritik an ihnen
Exodus 3:7–22; 4:1–13

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: unrealistische Erwartungen führen dazu, dass sie vielversprechende Gelegenheiten auslassen
Joh. 20:24–29

Formalisten sind willig, vorausgesetzt, sie verstehen, "warum" etwas getan werden soll. Sie brauchen Freihraum, Nachfragen zu stellen. Als der Herr Moses die Idee präsentierte, Israel aus Ägypten herauszuführen, antwortete Mose mit einer Reihe von Fragen. Der Herr beantwortete jede mit Einzelheiten und Zusicherungen. Moses erste Antwort war: "Schick jemand anderen." Formalisten brauchen Zeit Dinge zu verarbeiten und mit Dritten zu besprechen. Moses sprach mit Jethro und entschied sich, den Auftrag zu übernehmen.



C/S/I (Techniker) — **Elia, Debora *, Ruth ***

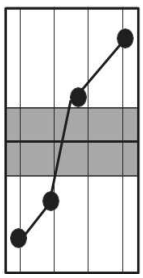
1-PRIMÄRANTRIEB: starker Wunsch, Qualität und Zusagen einzuhalten
1.Könige 18:1–19, 1.Könige 18:21–40, Ruth 1:14-18

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: gewissenhaft im Befolgen von Anweisungen
Judges 4, 5, Ruth 3:1-18

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: Kritik an der persönlichen Leistung oder Arbeit
1.Könige 19:2–4

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: Incongruence of feelings, making logical thinking impossible
1. Könige 19:9–14

Techniker sind unkomliziert in der Zusammenarbeit, können aber hartnäckig werden, wenn sie sich einmal entschieden haben. Naomi beschloss, aus Moab nach Juda zurückzukehren. Sie ermutigte ihre verwitweten Schwiegertöchter, bei ihren nichtjüdischen Verwandten zu bleiben. Mit großer Entschlossenheit sagte Rut: "Wo du hingehst ... werde ich hingehen ... dein Volk soll mein Volk sein und dein Gott mein Gott ... nur der Tod wird dich und mich trennen." Rut heiratete Boas und ist eine von nur vier Frauen, die in der Genealogie von Jesus genannt werden.



C/S (Diplomat) — **Apostle Johannes., Maria (Mutter Jesu)***

1-PRIMÄRANTRIEB: nachgiebig, kooperativ
Luk. 1:26–38, Luk. 1:39–56

2-PERSÖNLICHE BEGABUNG: Teamfähig, durchsetzungsstark, verlässlich und gewissenhaft
Joh. 19:26–27

3-INSTINKTIVE ÄNGSTE: vor Überraschungen und unlogisches Denken
Luk. 1:28–34

4-BLINDE FLECKEN/STOLZ: Schwäche, Gefühle und logisches Denken zu vereinen
Luk. 2:7–19

Diplomaten treffen Entscheidungen auf der Grundlage von Fakten und Logik. Mit unlogischen Fakten konfrontiert, stellen sie "Wie"- oder "Warum"-Fragen. Als der Engel Gabriel Maria sagte, sie würde schwanger werden und einen Sohn gebären , stellte sie eine logische Frage: "Wie kann das sein, da ich eine Jungfrau bin?" Diplomaten brauchen Zeit, Fakten zu verarbeiten und zu bestätigen. Gabriel erzählte Maria auch von Elisabeth, die im sechsten Monat schwanger war. Maria besuchte Elisabeth und blieb drei Monate.

*Tendenziell zeigt sich ein Muster, aber ohne genug biblischen Hintergrund, um eine sichere Zuordnung vornehmen zu können.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

DISG Blends and Biblical Characters

Ihr kombiniertes Muster oberhalb der Mittellinie auf dem Diagramm zur biblischen DISG® -Bewertung auf Seite 6 ist _____._____. Schauen Sie sich die Auflistung unten an und kreisen Sie die Kombinationen und die biblische Person ein, die Ihren Stil am besten repräsentiert.

kombinierte DISG Profile	Biblische Charaktere [1]
Primäres D -	SALOMO, RAHAB
D/I -	JOSUA, SARAH
D=I -	APOLLOS, STEPHANUS, LABAN, LYDIA
D/C or C/D -	PAULUS, RAHEL, MICHAL
Primäres I -	AARON, REBEKKA
I/D -	PETRUS, REBEKKA
I/S -	BARNABAS, ABIGAIL
I/C -	DAVID, MIRIAM
Primäres S or S/C -	ISAAK, ANNA
S/D -	NEHEMIA, JOSEPH, MARTHA
S/I -	ABRAHAM, HANNA
S/C/D -	JAKOB, JAKOBUS, DORKAS
Primäres C or C/S -	LUKAS, ESTHER
C/S/d -	MOSE, THOMAS, NAOMI
C/S/I-	ELIA, DEBORA, RUTH
C/S -	APOSTEL JOHANNES, MARIA (Mutter Jesu)

Anwendung: Studieren sie den biblischen Charakter, der Ihrem DISG-Stil am ehesten entspricht (siehe Verse auf den vorhergehenden Seiten). Identifizieren Sie die Hinweise auf DISG-Ängste oder Stolz, die diese Person dazu brachten, Gott beiseite zu setzen? Finden Sie heraus, was diese Person tat, um sich dem Heiligen Geist zu unterwerfen und nur Gott zu verherrlichen. Schreiben Sie hier Ideen auf, wie Gott Sie gebrauchen könnte, wenn Sie sich ihm unterwerfen, um sein Reich zu bauen und Ihre Lebensaufgabe zu erfüllen. Wie werden Sie ausschließlich Gott verherrlichen?

_____
_____
_____
_____
_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Wer war Jesus?

„Er, der Gott in allem gleich war und auf einer Stufe mit ihm stand, nutzte seine Macht nicht zu seinem eigenen Vorteil aus. Im Gegenteil: Er verzichtete auf alle seine Vorrechte und stellte sich auf dieselbe Stufe wie ein Diener. Er wurde einer von uns – ein Mensch wie andere Menschen. Aber er erniedrigte sich ´noch mehr`: Im Gehorsam gegenüber Gott nahm er sogar den Tod auf sich; er starb am Kreuz ´wie ein Verbrecher`. Deshalb hat Gott ihn auch so unvergleichlich hoch erhöht und hat ihm ´als Ehrentitel` den Namen gegeben, der bedeutender ist als jeder andere Name. Und weil Jesus diesen Namen trägt, werden sich einmal alle vor ihm auf die Knie werfen, alle, die im Himmel, auf der Erde und unter der Erde sind. Alle werden anerkennen, dass Jesus Christus der Herr ist, und werden damit Gott, dem Vater, die Ehre geben.” Philipper 2:6-11 (NGÜ)

Was die Bibelstelle impliziert

1. Jesus war 100% Gott.

2. Für die 30+ Jahre, während er auf der Erde war, war Jesus auch 100% Mensch, dennoch blieb er sündlos.

3. Daher durchlebte Jesus alle Formen menschlichen Verhaltens.

4. Jesus versteht uns vollkommen und weiß, wie er unsere Bedürfnisse durch Agape-Liebe (bedingungslose Liebe) erfüllen kann.

Was ist der ideale Verhaltensstil?

"Die Forschungsergebnisse des DISG unterstützen die Schlussfolgerung, dass die effektivsten Menschen diejenigen sind, die sich selbst kennen, die Anforderungen der Situation erkennen und ihr Verhalten so anpassen oder ändern, dass sie den Anforderungen einer Situation bestmöglich gerecht werden."

Jesus hat das perfekt getan!

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Wie war das Verhalten von Jesus?

Als unser perfektes Vorbild war Jesus in der Lage, sein Verhalten an die Bedürfnisse jeder Situation anzupassen. Die folgende Tabelle verwendet verschiedene Schriftstellen, um Jesu breites Spektrum an Verhaltensweisen zu veranschaulichen, von hohen D, I, S und C bis zu niedrigen D, I, S und C Eigenschaften.

High D Dominanz **Komfortzone: selbständig arbeiten**	**High I** Influencing **Komfortzone: mit Menschen arbeiten**	**High S** Steadiness **Komfortzone: Routinearbeit**	**High C** Conscientious **Komfortzone: sytematisch arbeiten**
dominant Luk. 8:27-35 Mark. 5:1-13 anspruchsvoll Matth. 23:1-33	interaktiv Matth.14:13-21 spontan überzeugend Joh. 8:1-9	geduldig Mark 14:26-31 Luk. 22:31-34 Teamplayer Matth. 26:39	folgsam Matth. 26:39-44 präzise Luk. 4:3-4 Luk. 4:5-8
Luk. 4:41 entschlossen Luk. 8:23-25 ergreift Gelegenheiten Luk. 11:37-53 selbstbewußt Mark. 12: 28-32	anderen vertrauend Joh. 17:1-26 umgänglich Luk. 11:37 Luk. 15:1-2 gesellig Luk. 19:1-10	kooperativ Joh. 2:3-11 Joh. 21: 3-6 freundlich Joh. 21:9-13 guter Zuhörer Joh. 21:15-17	gründlich Luk. 9:14-17 zurückhaltend Matth. 26:50-56 Matth. 27:12-14 Mark 14:55-61 Joh. 19:7-11
Mark 11:27-33 zuversichtlich Matth. 22:23-33	mitfühlend Mark 8:1-9 Matth. 19:1-2	überlegt liebenswürdig Matth. 19:13-15	sensibel Joh. 11:32-35 Mark 6:34
Matth. 12:13-16 kalkuliert Risiken Mark 5:35-43	Überzeugend Joh. 4:1-42 anpassungsfähig	flexibel Matth. 15:29-30 Matth. 19:1-2	Luk. 14:2-4 "er selbst" Luk. 15:1-10
unterschätzt sich Joh. 12:23-28 anspruchslos Luk. 18:31-34 willig Joh. 8:10-12 freidlich	nachdenklich Luk. 9:43-44 sachlich Luk. 10:25-37 emotionslos Mark. 15:3-5 beherrscht	Luk. 13:22 Matth. 23:1-39 kritisch anderen geg. Luk. 11:38-44 ungeduldig Luk. 11:45-54 Matth. 7:1-13	Matth. 16:1-4 Matth. 12:1-8 unabhängig ukonventionell Luk. 19:45-48 entschlossen Luk. 4:42-43
demütig Matth. 26:36-39 ängstlicjh Matth. 26:47-56 unterwürfig	Luk. 22:41-42 zurückgezogen Matth. 14:22-23 Mark. 6:45 distanziert	heftig Mark 11:15-18 confrontational Joh. 2:14-17 aggressiv handelnd	furchtlos Matth. 9:9-13 rebellisch Mark. 3:1-6 trotzig
Komfortzone: arbeiten im Team **schwaches D** Dominant	**Komfortzone: allein arbeiten** **schwaches I** Initiativ	**Komfortzone: ungezwungen arbeiten** **schwaches S** Stetig	**Komfortzone: arbeiten ohne Struktur** **schwaches C** Gewissenhaft

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Jesus' Verhalten gemäß dem D-I-S-G-Kontinuum

Starke D-Eigenschaften - Totale Dominanz: Uneingeschränkte und vollständige Kontrolle bei der Ausübung von Autorität über Situationen und Personen. Lesen Sie Lukas 8,27-35
So mächtig die Dämonen in diesem Abschnitt waren, wie veränderte sich ihr Verhalten, als Jesus auftauchte? Auf einer Skala von eins bis zehn, wie würden Sie den Dominanzfaktor von Jesus einstufen?
Schwache D-Eigenschaften - Totale Unterwerfung: Die völlige Aufgabe der Kontrolle, um den Plan, das Wollen oder die Wünsche eines anderen zu erfüllen. Lesen Sie Matthäus 26,47-56
Wenn Jesus sich entschieden hätte, 72.000 Engel zu seiner Verteidigung herbeizurufen, was denken Sie, wie die Gruppe, die ihn verhaften wollte, reagiert hätte? Welche Punktzahl würden Sie ihm für seine Zurückhaltung geben?

Starke I-Eigenschaften - Sozial interaktiv: Die Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer nicht nur durch verbale Bestätigung und Ermutigung wahrzunehmen, sondern auch zu versuchen, ihre körperlichen, emotionalen und geistlichen Bedürfnisse zu erfüllen. Lesen Sie Matthäus 14,13-21
Wie würden Sie die Reaktion Jesu auf die Bedürfnisse der vielen Menschen in diesem Abschnitt bewerten?
Schwache I-Eigenschaften - Suche nach extremer Isolation: Sich die Zeit nehmen, um allein zu sein, um aufzutanken, nachzudenken und die eigenen Energien neu auszurichten, um die strategischeren Herausforderungen zu meistern. Lesen Sie Johannes 6,14-15a; Markus 6,45
Hat Sie die positive Reaktion der Menschen auf Jesu Handeln überrascht? War es im Begriff, aus dem Ruder zu laufen? Die richtige Reaktion wäre gewesen, die Sache abzubrechen. Wenn man jedoch bedenkt, wie sehr ich dazu neige, positiven sozialen Druck zu akzeptieren und anzunehmen, wäre das sehr schwierig gewesen. Wie gut ist Jesus mit dieser Situation umgegangen?

Starke S-Eigenschaften - Unverdiente Geduld: Die Projektion von bedingungsloser Liebe zu einer Person, die einen unbelehrbaren Moment hat. Lesen Sie Markus 14,27-29; Lukas 22,31-34
Wie sicher war Petrus in der Projektion seiner hochmütigen Verpflichtungen auf Jesus? Wie würden Sie die Geduld Jesu einstufen? Als er nicht zu Petrus durchdringen konnte, was hat Jesus dann gemacht?
Schwache S-Eigenschaften - Intensive Konfrontation: Aggressives Vorgehen gegen eine Politik, die den moralischen und religiösen Grundsätzen völlig zuwiderläuft. Lesen Sie Markus 11,15-18
Wie geduldig war Jesus mit den Geldwechslern? Wen und was hat Jesus verteidigt? War es gerechtfertigt und hatte es Konsequenzen?

Schwache G-Eigenschaften (Hinweis: schwach ausgebildete Eigenschaften zuerst) - Rebellisch, trotzig: Öffentliches Handeln, um eine Politik herauszufordern, zu konfrontieren und zu korrigieren, die falsch und schädlich für die Gesundheit eines Individuums oder einer Kultur ist. Lesen Sie Markus 3,1-6. Wo, was und wie wählte Jesus, um die religiöse Führung herauszufordern? Wie würden Sie die emotionale Intensität von Jesus einstufen? Gab es Konsequenzen für sein Handeln und war Jesus bereit, sie zu akzeptieren?
Starke G-Merkmale - Aufopfernde Erfüllung eines Plans: Die eigenen absoluten Rechte zum Wohle eines anderen aufgeben. Lesen Sie Exodus 32,31-32 über Mose. Lesen Sie dann Matthäus 26,39-44 über Jesus.
Wer war das erste aufgezeichnete Beispiel für einen Menschen, der bereit war, sein Leben für die Sünden einer Volksgruppe zu geben? Was war die Antwort des Herrn? Wer war der zweite Mensch, der sein Leben für die Sünden anderer gab? Was war die Antwort Gottes auf die Bereitschaft Jesu zu sterben? Was war die Konsequenz für uns?

Anwendung: Denken Sie über die oben aufgeführten Fragen nach. Betrachten Sie das perfekte Beispiel Jesu, wie er sein Verhalten an die Bedürfnisse anderer anpasste. Lesen Sie dann auf der nächsten Seite, wie Sie auf die Einladung Jesu reagieren, mehr über ihn zu erfahren und/oder ihn persönlich kennen zu lernen.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.
Biblical DISC Support Team 800-383-6890 www.LeadLikeJesus.com

Wie man Jesus persönlich kennenlernen kann

Sie können Jesus persönlich kennenlernen

2Petrus 1:3 „In seiner göttlichen Macht hat Jesus uns alles geschenkt, was zu einem Leben in der Ehrfurcht vor ihm nötig ist. Wir haben es dadurch bekommen, dass wir ihn kennen gelernt haben – ihn, der uns in seiner wunderbaren Güte zum Glauben gerufen hat.”

Wenn wir Jesus kennen, vertrauen wir ihm.

Wir vertrauen ihm, dass er uns vergibt und uns das Leben schenkt, ein erfülltes und ewiges Leben.
So wie Sie einem Stuhl vertrauen, dass er Sie trägt, wenn Sie sich darauf setzen, oder wie Sie dem Piloten einer Fluggesellschaft vertrauen, dass er Sie sicher an Ihr Ziel bringt, so vertrauen Sie auf Jesus allein, dass er Ihnen alles gibt, was Sie brauchen.

Jesus hat einen Plan für Ihr Leben

Epheser 1:11 sagt, “*Außerdem hat Gott uns – seinem Plan entsprechend – durch Christus zu seinen Erben gemacht. Er, der alles nach seinem Willen und in Übereinstimmung mit seinem Plan ausführt, hatte uns von Anfang dazu bestimmt”*

Die Bibel sagt, dass, wenn wir mit Jesus verbunden sind, Gott seinen Plan, den er für uns fasste, bevor wir geboren wurden, in und durch uns erfüllt.

In diesem biblischen DISG® Assessment haben Sie etwas über Ihre eigenen Persönlichkeitsmerkmale gelernt und darüber, wie Sie mit anderen kommunizieren und interagieren. Sie haben die einzigartigen Eigenschaften gesehen, die Gott Ihnen gegeben hat, als er Sie nach seinem Ebenbild schuf (Gen. 1:27). Jesus war das perfekte Beispiel für die Anpassung seines Stils an andere, da er in seinem Verhalten die perfekte Balance von Liebe, Wahrheit und Rechtschaffenheit zeigte.

Sie können jetzt eine Beziehung mit Jesus beginnen!

Es ist wirklich ganz einfach.

In Matthäus 7:7-8, sagt die Bibel, *“»Bittet, und es wird euch gegeben; sucht, und ihr werdet finden; klopft an, und es wird euch geöffnet. Denn jeder, der bittet, empfängt, und wer sucht, findet, und wer anklopft, dem wird geöffnet.”*

Wenn Sie Jesus suchen, werden Sie ihn finden. Wir würden Ihnen gerne auf diesem Weg helfen. Wenn Sie Fragen darüber haben, wer Jesus ist oder wie Sie in Ihrem Verständnis von Ihm wachsen können, sprechen Sie bitte mit Ihrem DISG Berater. Oder kontaktieren Sie uns unter support@LeadLikeJesus.com oder per Telefon unter (800)383-6890. Es wäre uns eine Ehre, Ihr Verständnis des Glaubens an Jesus zu erweitern.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Persönlicher DISG-Anwendungsplan

Die ersten beiden Teile dieser biblischen DISG® -Bewertung wurden entwickelt, um Ihnen zu helfen, herauszufinden:

- Wie Gott Sie in einzigartiger Weise mit bestimmten Verhaltensstärken und -grenzen geschaffen hat.
- Welchem biblischen Charakter Sie in Bezug auf Ihren Verhaltensstil am ehesten entsprechen.

Halten Sie hier einen Moment inne, um Ihre Erkenntnisse zusammenzufassen und einen Aktionsplan zu erstellen.
Listen Sie 3-5 Ihrer wichtigsten Stärken und einige Ihrer Begrenzungen (Wachstumsbereiche) von Seite 16 auf:

_____
_____
_____
_____

Schreiben Sie den Namen der biblischen Figur(en) auf, mit der/denen Sie am ehesten übereinstimmen:

Person 1: _____

Person 2: _____

Nennen Sie einige der guten und nicht so guten Tendenzen dieser Person, die wir aus der Schrift erfahren. Inwiefern standen Stolz oder Angst ihrer Wirksamkeit für den Herrn im Weg?

_____
_____
_____

Wie hat Gott/Jesus/der Heilige Geist diese Person geprägt, als sie sich Gott unterordnete?

_____
_____
_____

Was war das Ergebnis ihrer Bereitschaft, sich Gott zu überlassen?

_____
_____
_____

Wie können Sie das Gelernte auf Ihr eigenes Leben und Ihre Leitungsfunktion anwenden, indem Sie sich Ihm unterordnen?

_____
_____
_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

TEIL III: mit dem DISG-Modell lieben und führen wie Jesus

Ihren eigenen Verhaltensstil zu verstehen, ist nur der erste Schritt zur Stärkung von Beziehungen. Der nächste Schritt besteht darin, es in der Praxis anzuwenden. Das Gebot Jesu "Liebt einander, wie ich euch geliebt habe" (Johannes 13,34) zwingt uns, unser Verhalten zu ändern, wenn es sinnvoll ist, um die Bedürfnisse anderern zu beachten. Die Kraft der Verhaltensstile liegt in ihrer Anwendung auf Menschen und Situationen. Menschen wollen nach ihrem eigenen Verhaltensstil behandelt werden, nicht nach dem Ihren. Und Jesus lädt uns ein, andere so zu behandeln, wie er sie behandeln würde.

DIESER ANWENDUNGSTEIL UMFASST

- Wie man den Verhaltensstil einer anderen Person erkennt.
- Wie man Direktheit, Offenheit, Tempo und Priorität anpasst
- Wie Sie sich an die verschiedenen Verhaltensstile anpassen
- Kommunikationsplan mit verschiedenen Verhaltensstilen
- DISG-Aktionsplan

Dieser Abschnitt wird Ihnen helfen zu verstehen, wie Sie in Beziehungen und Situationen mehr bewirken können. Gute Beziehungen können besser werden und schwierige Beziehungen können gut werden. Nachdem Sie die Informationen durchgesehen haben, wählen Sie eine Beziehung aus, in der die Dinge nicht so glatt gelaufen sind, wie Sie es sich wünschen. Nehmen Sie sich vor, den Verhaltensstil der anderen Person zu verstehen und einige Schritte zu unternehmen, um Ihr Verhalten an deren Bedürfnisse anzupassen.

Was ist Verhaltensanpassungsfähigkeit? Wie kann ich sie erreichen?

Was ist Verhaltensanpassungsfähigkeit? Wie kann ich sie erreichen?

Anpassungsfähigkeit ist Ihre Bereitschaft und Fähigkeit, Ihre Herangehensweise oder Strategie an die jeweiligen Bedürfnisse der Situation oder Beziehung anzupassen. Ihr Anpassungsvermögen beeinflusst, wie andere die Beziehung zu Ihnen beurteilen. Steigern Sie Ihr Anpassungsvermögen, steigen Vertrauen und Glaubwürdigkeit; reduzieren Sie es, sinken Vertrauen und Glaubwürdigkeit. Mittels Anpassungsfähigkeit können Sie andere Menschen so behandeln, wie diese behandelt werden möchten.

Kein Stil ist von Natur aus anpassungsfähiger als ein anderer. Anpassungsfähigkeit betrifft die Art und Weise, wie Sie Ihre eigenen Verhaltensweisen kontrollieren. Sie üben Anpassungsfähigkeit jedes Mal, wenn Sie für den C- oder S-Stil langsamer werden; oder wenn Sie für den D- oder I-Stil ein bisschen schneller werden. Das passiert, wenn sich der D- oder C-Stil die Zeit nimmt, die Beziehung zu einem S- oder I-Stil aufzubauen; oder wenn der I- oder S-Stil sich auf Fakten konzentriert oder mit dem D- oder C-Stil gleich auf den Punkt kommt. Es bedeutet, dass Sie Ihr Verhalten anpassen, damit sich andere Menschen bei Ihnen wohler fühlen. Anpassungsfähigkeit bedeutet, dass Sie Ihre Offenheit, Direktheit, Ihr Tempo und Ihre Prioritäten in Richtung der Vorlieben des anderen anpassen, dabei aber Ihre eigene Identität bewahren.

Anpassungsfähigkeit ist wichtig für alle erfolgreichen Beziehungen. Menschen nehmen im Berufsleben oft einen anderen Stil an als in ihrem sozialen und persönlichen Leben. Wir neigen dazu, bei der Arbeit und mit Menschen, die wir besser kennen, anpassungsfähiger zu sein als zu Hause. Sich nicht anzupassen würde dazu führen, dass andere uns als starr und kompromisslos ansehen, weil wir darauf bestehen, uns nach unserem eigenen natürlichen Tempo und unserer eigenen Priorität zu verhalten.

Effektiv anpassungsfähige Menschen - solche, die wie Jesus führen und lieben - erfüllen die Bedürfnisse anderer Menschen ebenso wie ihre eigenen. Durch Übung sind sie in der Lage, ein Gleichgewicht zu erreichen: Sie steuern ihre Anpassungsfähigkeit gezielt, indem sie erkennen, wann ein maßvoller Kompromiss angemessen ist, oder wann die Natur der Situation es erfordert, dass sie sich völlig anpassen. Anpassungsfähige Menschen wissen, wie sie Beziehungen so gestalten können, dass alle gewinnen. Sie sind taktvoll, vernünftig, verständnisvoll und vorurteilsfrei.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

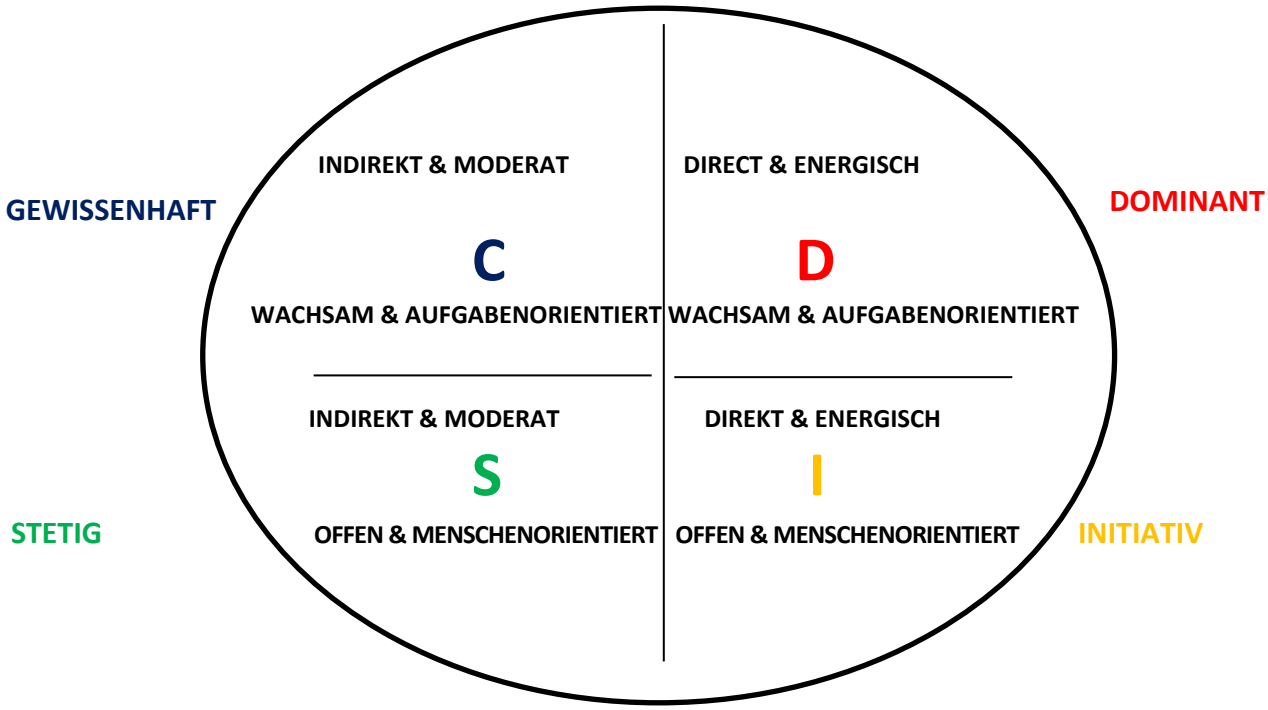
Wie man den DISG-Verhaltensstil einer Person erkennt

Wie können Sie schnell und zutreffend jeden der vier Verhaltensstile identifizieren, um die Anpassung zu trainieren? Sie tun dies, indem Sie sich auf die beobachtbaren Verhaltensweisen einer Person konzentrieren. Um den primären Verhaltensstil einer Person zu erkennen, stellen Sie die folgenden Fragen und setzen Sie in jedem Kästchen ein Kreuz:

Ist diese Person mehr:	o direkt & energisch	or	o indirekt & moderat

Ist diese Person mehr:	o wachsam & aufgabenorientiert	or	o offen & menschenorientiert

Nehmen Sie die oben gemachte Auswahl, und ermitteln Sie anhand die vier Quadranten im Kreis unten den primären Verhaltensstil der von Ihnen ausgewählten Person.*



Wenn wir die natürliche Tendenz, entweder **DIREKT** oder **INDIREKT** zu sein, verknüpfen mit der natürlichen Tendenz, entweder **BEWÄHRT** oder **OFFEN** zu sein, bildet dies die Grundlage für einen der vier verschiedenen Verhaltensstile:

D = Personen, die ein **direktes & zurückhaltendes Verhalten** an den Tag legen, definieren den **Dominanz-/Lenkungsstil.**
I = Personen, die **direkte & offens Verhalten** zeigen, definieren den **Beeinflussungs-/Interaktionsstil.**
S = Personen, die **indirektes & offenes Verhalten** zeigen, definieren den **Stetigkeits-/Unterstützungsstil**.
C = Personen, die **indirektes & zurückhaltendes Verhalten** zeigen, definieren den **gewissenhaften/analytischen Stil**.

Anwendung: Schreiben Sie den Namen von jemandem auf, mit dem Sie beruflich oder privat verkehren - jemand, zu dem Sie gerne eine bessere Beziehung aufbauen würden. Beantworten Sie die obigen Fragen, um seinen/ihren primären DISG-Stil zu bestimmen.
Name _____ Verhaltensstil _____ (D-I-S-C)

*Die Erlaubnis zur Vervielfältigung dieser Seite wird nur erteilt, wenn sie in Verbindung mit dem Biblischen DISG Assessment verwendet wird.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Wie Sie Ihre Direktheit und Offenheit verändern können

Unter den farbigen Blöcken auf den nächsten beiden Seiten finden Sie auf Sie zugeschnittene Informationen darüber, wie Sie Direktheit und Offenheit gegenüber dem jeweiligen Stil verstärken, beibehalten oder verringern können, zusammen mit Tipps, wie Sie dies erfolgen kann.

DIREKT/INDIREKT

Mit D's DIREKT	Mit I's DIREKT	Mit S's INDIREKT	Mit C's INDIREKT
Erhöhen Directness	**Erhöhen Directness**	**Aufrechterhalten Directness**	**Aufrechterhalten Directness**
● Sprechen Sie mit fester, selbstbewusster Stimme ● Direkte Aussagen machen statt umständlicher Fragen ● Stellen Sie sich Konflikten offen, fordern Sie heraus und widersprechen Sie, wenn es angebracht ist ● Ungeteilte Aufmerksamkeit schenken	● Treffen Sie Entscheidungen zügig ● Optimistisch, positiv, warmherzig sein ● Unterhaltungen initiieren ● Geben Sie Empfehlungen ab ● Streiten Sie nicht mit der Person, sondern treten Sie Konflikten offen entgegen	● Entscheidungen langsamer treffen ● Dispute und Konflikte vermeiden ● Entscheidungen gemeinsam treffen ● Nett und verbindlich sein ● Reagieren Sie sensibel und einfühlsam	● Unterbrechen Sie nicht ● Erfragen Sie ihre Meinung und erkennen Sie sie an ● Unterlassen Sie es, zu kritisieren, herauszufordern oder aufdringlich zu sein - vor allem persönlich

WACHSAM/OFFEN

Mit D's WACHSAM	Mit I's OFFEN	Mit S's OFFEN	Mit C's OFFEN
Reduzieren Openness	**Aufrechterhalten Openness**	**Aufrechterhalten Openness**	**Reduzieren Openness**
● Direkt zur Sache kommen, das Wesentliche ansprechen ● Halten Sie sich an die Tagesordnung ● Keine Zeit verschwenden ● Geschäftsmäßige Sprache verwenden ● Vermitteln Sie Anerkennung ● Hören Sie sich ihre Vorschläge an	● Gefühle äußern, mehr Emotionen zeigen ● Reagieren Sie auf ihrer Gefühlsregungen ● Persönliche Komplimente machen ● Bereit sein, von der Tagesordnung abzuschweifen	● Sich Zeit nehmen, um die Beziehung zu entwickeln ● Kommunizieren Sie mehr, lockern Sie auf und seien Sie nahbar ● Verwenden Sie eine freundliche Sprache ● Interesse an ihnen zeigen ● Private Anerkennung zeigen	● Logische, sachliche Grundhaltung beibehalten ● Ihr Gedankengang anerkennen ● Spielfreude und Körperbewegung mäßigen ● Formal und höflich reagieren

Anwendung: Wählen Sie eine Person mit D, I, S oder C Stil aus, mit der Sie gerne eine bessere Arbeits- oder persönliche Beziehung hätten. Wählen Sie aus den oben aufgeführten Strategien mehrere aus, um Ihre Direktheit und Offenheit so zu verändern, dass sie mehr mit seinem/ihrem Stil harmonieren und listen Sie sie hier auf:

_____

_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

So ändern Sie Ihr Tempo und Ihre Prioritäten

TEMPO

Mit D's SCHNELLER	Mit I's SCHNELLER	Mit S's LANGSAMER	Mit C's LANGSAMER
Erhöhen Pace	**Erhöhen Pace**	**Aufrechterhalten Pace**	**Aufrechterhalten Pace**
● Sei vorbereitet und organisiert ● Komm schnell auf den Punkt ● Reden Sie, machen Sie Tempo ● Verschwenden Sie keine Zeit ● Schenken Sie ungeteilte Zeit und Aufmerksamkeit ● Beobachten Sie auf Aufmerksamkeit und variieren Sie die Präsentation	● Stürzen Sie sich nicht auf die Aufgaben ● Begeistern Sie sich mit ihnen ● Sprechen Sie, geben Sie Gas ● Gestalten SIe das Gespräch lebendig ● Fassen Sie Details klar zusammen ● Seien Sie optimistisch, positiv ● Schenken Sie ihnen Aufmerksamkeit	● Schrittweise Vertrauen und Glaubwürdigkeit aufbauen, nicht erzwingen ● Sprechen Sie, aber nicht zu forsch ● 'Verlieren' Sie die Leute nicht ● Geben Sie Zeit um Aufgaben zu erledigen ● Geben Sie ihnen Schritt-für-Schritt-Instruktionen ● Seien Sie geduldig, üben Sie keinen Druck aus	● Seien Sie bereit, Fragen zu beantworten ● Sprechen Sie, aber nicht zu forsch ● Begrüßen Sie herzlich und gehen Sie sofort zur Aufgabe über (kein Smalltalk) ● Gewähren Sie Zeit zum Nachdenken, drängen Sie nicht zu schnellen Entscheidungen

PRIORITÄTEN

Mit D's AUFGABE	MIT I's MENSCHEN	Mit S's MENSCHEN	Mit C's AUFGABE
Anpassen Focus	**Aufrechterhalten Focus**	**Aufrechterhalten Focus**	**Anpassen Focus**
● Kommen Sie direkt zur Sache ● Bieten Sie Optionen an und lassen Sie sie entscheiden ● Erlauben Sie ihnen, Ziele und Vorgaben zu definieren ● Nachfassen auf hohem Niveau	● Nehmen Sie sich Zeit für Kontakte ● Ergreifen Sie die Initiative, sich vorzustellen oder ein Gespräch zu beginnen ● Seien Sie offen und freundlich, und lassen Sie Begeisterung und Lebendigkeit zu ● Lassen Sie sie reden ● Machen Sie Vorschläge so, dass sie gut aussehen ● Verlangen Sie nicht viel Nachbereitung, Details oder langfristige Zusagen.	● Lernen Sie sie persönlich kennen ● Nähern Sie sich ihnen auf freundliche, aber professionelle Weise ● Beziehen Sie sie ein, indem Sie sich für sie selbst,ihre Arbeit und ihre Beziehungen interessieren ● Helfen Sie ihnen, Aufgaben zu priorisieren ● Achten Sie darauf, nicht persönlich zu kritisieren, sondern spezifisch und konkret	● Bereite dich logisch und sachlich vor ● Beachten Sie Regeln, Vorschriften und Abläufe. ● Helfen Sie, realistische Fristen und Eckdaten festzulegen ● Liefern Sie Vor- und Nachteile und die Gesamtschau ● Geben Sie Zeit für den Austausch von Details und Daten ● Seien Sie offen für Analysen

Anwendung: Wählen Sie eine Person mit D, I, S oder C Stil aus, mit der Sie gerne eine bessere Arbeits- oder persönliche Beziehung hätten. Wählen Sie aus den oben aufgeführten Strategien mehrere aus, um Ihre Direktheit und Offenheit so zu verändern, dass sie mehr mit seinem/ihrem Stil harmonieren und listen Sie sie hier auf:

_____

_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Anpassen in verschiedenen Situationen: AM ARBEITSPLATZ

DOMINANTER-STIL … HELFEN SIE IHNEN:

- Risiken realistischer einzuschätzen
- Vorsichtiger zu sein und überlegtere Entscheidungen zu treffen
- Relevanten Regeln, Vorschriften und Erwartungen zu folgen
- Die Beiträge anderer zu erbitten und anzuerkennen
- Anderen die Gründe für Entscheidungen zu sagen
- Mehr Aufmerksamkeit und Empfindsamkeit für Emotionen zu kultivieren

BEEINFLUSSENDER-STIL … HELFEN SIE IHNEN:

- Zu priorisieren und organisieren
- Aufgaben fertigzustellen
- Menschen und Aufgaben objektiver zu betrachten
- Nicht zu viel Ratschläge geben und anzunehmen
- Dinge aufzuschreiben

BESTÄNDIGER-STIL … HELFEN SIE IHNEN:

- Abkürzungen zu nutzen und unnötige Schritte zu vermeiden
- Ihre Entwicklung zu verfolgen
- Zu vermeiden, Dinge auf die gleiche Weise zu tun
- Zu realisieren, dass es mehr als eine Herangehensweise an Aufgaben gibt
- Offener für Risiken und Veränderungen zu sein
- Sich aufrichtig geschätzt zu fühlen
- Das Wort zu ergreifen und ihre Gedanken und Gefühle zu äußern

GEWISSENHAFTER-STIL … HELFEN SIE IHNEN:

- Ihr Wissen und Expertise mit anderen zu teilen
- Für sich selber einzustehen bei Menschen, die sie gerne vermeiden
- Realistische Deadlines und Parameter anzustreben
- Menschen weniger ernst und kritisch zu sehen
- Ihre Leben sowohl mit Aufgaben als auch mit menschlichen Interaktionen anzubalancieren
- Mit Aufgaben auf Kurs zu bleiben und weniger zu überprüfen
- Hohe Erwartungen nur bei Dingen mit hoher Priorität zu haben und nicht bei allem

Anpassen in verschiedenen Situationen: IN VERKAUF UND SERVICES

DOMINANTER-STIL

- Sein Sie vorbereitet, organisiert, schnell und sachlich
- Benehmen Sie sich professionellen und geschäftsmäßig
- Lernen und studieren Sie ihre Ziele und Aufgaben – was sie erreichen möchten, wie sie motiviert sind Dinge zu machen und was sie gerne ändern würden
- Schlagen Sie Lösungen vor mit klar definierten und vereinbarten Konsequenzen, sowie Belohnungen, die speziell auf ihre Ziele ausgerichtet sind
- Kommen Sie auf den Punkt
- Bieten Sie Optionen und lassen Sie sie Entscheidungen fallen, wenn möglich

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

BEEINFLUSSENDER-STIL

- Ergreifen Sie die Initiative auf eine freundliche und informelle Art und seien Sie offen für neue Themen, die sie interessieren
- Unterstützen Sie ihre Träume und Ziele
- Veranschaulichen Sie ihre Ideen mit Geschichten und emotionalen Beschreibungen, so dass Sie auf ihre Ziele und Interessen eingehen können
- Fassen Sie Details klar zusammen und konzentrieren Sie diese auf beidseitig vereinbarte Aufgaben und Aktionen
- Geben Sie Anreize, um zu schnelleren Entscheidungen zu ermutigen
- Geben Sie ihnen Empfehlungen

BESTÄNDIGER-STIL

- Lernen Sie sie persönlicher kennen und nähern Sie sich auf nicht-bedrohliche Weise, angenehm, freundlich, aber professionell
- Entwickeln Sie Vertrauen, Freundschaft und Glaubwürdigkeit in einem eher langsamen Tempo
- Fragen Sie sie nach ihren emotionalen Bedürfnissen, sowie ihren Aufgaben und geschäftlichen Erwartungen
- Involvieren Sie sie, indem sie sich auf die menschlichen Faktoren konzentrieren, d.h. wie etwas sie persönlich und in ihrer Beziehungen mit anderen betrifft
- Vermeiden Sie sie zu hetzen und signalisieren Sie persönliches, konkretes Vertrauen, wenn dies angebracht ist
- Kommunizieren Sie mit Ihnen regelmäßig, auf gleichbleibende Art

GEWISSENHAFTER-STIL

- Bereiten Sie sich vor, so dass Sie so viele ihrer Fragen wie möglich beantworten können
- Begrüßen Sie freundlich, aber machen Sie sich schnell an die Aufgabe; starten Sie nicht mit persönlichem oder mit Small-Talk
- Verbessern Sie Ihre Fähigkeiten in Zweckmäßigkeit und Logik
- Stellen Sie Fragen, die eine klare Richtung zeigen und in das Gesamt-Schema der Dinge passen
- Dokumentieren Sie wie und warum etwas anwendbar ist
- Geben Sie Ihnen Zeit zum Denken; vermeiden Sie sie zu einer hastigen Entscheidung zu drängen
- Nennen Sie ihnen die Vorteile und Nachteile und die vollständige Geschichte
- Halten Sie ihre Versprechen

Anpassen in verschiedenen Situationen: IN SOZIALEN SITUATIONEN

DOMINANTER-STIL

- Lassen Sie sie wissen, dass Sie nicht ihre Zeit verschwenden möchten
- Vermitteln Sie Offenheit und Akzeptanz
- Hören Sie sich ihre Vorschläge an
- Fassen Sie Ihre Erfolge zusammen
- Geben Sie ihnen Ihre Zeit und Aufmerksamkeit
- Würdigen und bestätigen Sie sie wenn möglich

BEEINFLUSSENDER-STIL

- Konzentrieren Sie sich auf eine positive, fröhliche, warme Herangehensweise
- Hören Sie ihren persönlichen Gefühlen und Erfahrungen zu
- Antworten Sie offen und sympathisch
- Vermeiden Sie negative oder chaotische Problemdiskussionen
- Machen Sie Vorschläge, die sie gut aussehen lassen
- Verlangen Sie nicht nach Follow-Up, Details oder langfristigen Verpflichtungen
- Geben Sie ihnen Aufmerksamkeit, Zeit und Präsenz

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

BESTÄNDIGER-STIL

- Konzentrieren Sie sich auf eine langsamere, beständige Herangehensweise
- Vermeiden Sie Argumente und Konflikte
- Antworten Sie sensibel
- Loben Sie sie unter vier Augen, mit spezifischen, glaubhaften Komplimenten
- Erlauben Sie ihnen bestimmte Aufgaben fertigzustellen
- Zeigen Sie ihnen Schritt-für-Schritt was zu tun ist
- Benehmen Sie sich angenehm und optimistisch
- Geben Sie ihnen Stabilität und möglichst wenig Veränderungen

GEWISSENHAFTER-STIL

- Nutzen Sie eine logische Herangehensweise
- Hören Sie Ihren Sorgen, Argumenten und Vorschlägen zu
- Antworten Sie formal und freundlich
- Negative Diskussionen sind OK, solange sie nicht persönlich ausgerichtet sind
- Loben Sie sie unter vier Augen für ihre Gedanken
- Konzentrieren Sie sich darauf, wie erfreut Sie über ihre Verfahrensweisen sind
- Erbitten Sie ihre Erkenntnisse und Vorschläge
- Zeigen Sie Ihnen, durch das, was Sie tun, nicht was Sie sagen

Anpassen in verschiedenen Situationen: IN LERNUMGEBUNGEN

DOMINANTER-STIL

- Lernt gerne schnell; kann bei einem langsameren Tempo frustriert sein
- Hat eine eigene interne Motivation, lernt aus eigenen Gründen, nicht aus Gründen anderer
- Strukturiert gerne sein eigenes Lerndesign
- Kommt mit unabhängigem Selbststudium klar
- Definiert eigene Ziele
- Kann eine kurze Aufmerksamkeitsspanne haben

BEEINFLUSSENDER-STIL

- Lernt gerne in Gruppen
- Interagiert häufig mit anderen
- Reagiert auf extrinsische Motivation, Lob und Ermutigung
- Benötigt Struktur vom Moderator; kann den Überblick über die Zeit verlieren
- Benötigt "was zu tun ist" und "wann es zu tun ist"
- Kann Fristen überschreiten, wenn alleine gelassen; das Lernen wird möglicherweise zu spät abgeschlossen.

BESTÄNDIGER-STIL

- Befürwortet ein Gleichgewicht zwischen Einzel- und Gruppenarbeit
- Mag es Aufzeichnungen zu erstellen und Dinge bis zum Ende zu verfolgen
- Bevorzugt explizite Anweisungen
- Möchte die Leistungsergebnisse und -erwartungen kennen
- Benötigt möglicherweise Hilfe bei der Priorisierung der Schritte, wenn eine große Aufgabe zu lösen ist; kann Kritik persönlich nehmen

GEWISSENHAFTER-STIL

- Bevorzugt Einzelarbeit gegenüber Gruppeninteraktion
- Befürwortet eher unpersönliche Schulungen, z. B. Remote- oder Online-Schulungen
- Hat hohe Erwartungen an die eigene Leistung
- Strukturiert eigenen Aktivitäten mit festgelegten expliziten Zielen und Ergebnissen
- Betont Details, tiefes Denken und theoretische Grundlagen für das Lernen
- Details, tiefes Nachdenken und theoretische Grundlagen für das Lernen
- Kann in Details stecken bleiben, insbesondere wenn das Lernklima mit Druck einhergeht

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

KOMMUNIZIEREN MIT DEN DISC-Stilen

Kommunikation mit dem DOMINANTEN Stil (Person überwiegend "Rot")

D MERKMALE :	ALSO SOLLTEN SIE...
immer die Nr. 1 sein zu wollen	zeigen ihnen, wie man neue Gelegenheiten schafft
logisch zu denken	legen Schlussfolgerungen dar
Sachverhalte und Schwerpunkte zu fordern	liefern präzise Daten
ergebnisorientiert zu sein	erzielen Übereinstimmung bezüglich Ziel und Grenzen sowie Unterstützung oder lassen ihnen freie Bahn
persönliche Wahlmöglichkeiten zu schätzen	gestatten ihnen begrenzt, nach eigenem Ermessen zu handeln
Veränderungen zu begrüßen	variieren die Routine
vorzuziehen, zu delegieren	suchen nach Gelegenheiten, den Schwerpunkt ihrer Arbeitsbelastung zu ändern
Leistungen von anderen anerkannt haben zu wollen	machen ihnen Komplimente für ihre Leistungen
das Bedürfnis zu haben, in Kontrolle zu sein	überlassen ihnen gegebenenfalls die Leitung, setzen aber Grenzen
zu Konflikten zu tendieren	bringen Meinungsverschiedenheiten notfalls mit Überzeugung zur Sprache und unterstützen sie mit Tatsachen; Sie argumentieren nicht auf persönlicher Basis

Kommunikation mit dem BEEINFLUSSENDEN Stil (Person überwiegend "Gelb")

I MERKMALE :	ALSO SOLLTEN SIE...
sich Gedanken über Zustimmung und Akzeptanz zu machen	zeigen ihnen, dass Sie sie bewundern und mögen
enthusiastische Menschen und Situationen aufzusuchen	verhalten sich optimistisch und bieten eine positive Umgebung
gefühlsmäßig zu denken	unterstützen ihre Gefühle wenn möglich
die allgemeinen Erwartungen wissen zu wollen	vermeiden komplexe Details und konzentrieren sich auf das Gesamtbild
Beteiligung und menschliche Kontakte zu brauchen	interagieren mit ihnen und beteiligen sie
Veränderungen und Innovationen zu begrüßen	variieren die Routine; vermeiden Aufgaben für sie mit vielen Wiederholungen
von anderen bemerkt werden zu wollen	machen ihnen oft Komplimente
oft Hilfe bei der Organisation zu brauchen	erledigen es zusammen
auf der Ausschau nach Action und Stimulation zu sein	behalten ein schnelles, anregendes Tempo bei
sich mit Optimismus zu umgeben	unterstützen ihre Ideen und zerstören ihre Träume nicht; Sie zeigen ihnen Ihre positive Seite
Rückmeldungen dahingehend zu wünschen, dass sie „gut dastehen"	erwähnen ihre Leistungen, Fortschritte und Ihre aufrichtige Wertschätzung

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Kommunikation mit dem STABILEN Stil (Person überwiegend "Gelb")

S MERKMALE :	ALSO SOLLTEN SIE…
sich über Stabilität Sorgen zu machen	zeigen, wie Ihre Idee das Risiko mindert
logisch zu denken	legen Schlussfolgerungen dar
Dokumentation und Sachverhalte zu verlangen	liefern Daten und Belege
persönliche Beteiligung zu schätzen	zeigen Interesse an ihnen
eine schrittweise Abfolge zu benötigen	geben ihnen einen Umriss und/oder schrittweise Anleitungen, während Sie persönlich neue Prozesse mit ihnen durchgehen
ihre geduldige Beharrlichkeit von anderen anerkannt haben zu wollen	machen ihnen Komplimente für ihr konsequentes Verhalten
Risiken und Veränderungen zu vermeiden	geben ihnen persönliche Zusicherungen
eine Aversion gegen Konflikte zu haben	handeln auf nicht aggressive Weise, unterstreichen gemeinsame Interessen oder benötigte Unterstützung
es anderen recht zu machen nach Ruhe und Frieden zu verlangen Teamarbeit zu schätzen	ermöglichen ihnen, anderen zu helfen oder sie zu unterstützen sorgen für ein entspanntes, freundliches Klima bieten ihnen eine kooperative Gruppe an
aufrichtige Rückmeldung dahingehend erhalten zu wollen, dass sie geschätzt werden	erkennen, sofern angebracht, ihr unkompliziertes Wesen und ihre hilfreichen Bemühungen an

Kommunikation mit dem GEWISSENHAFTEN Stil (Person überwiegend "Blau")

C MERKMALE:	ALSO SOLLTEN SIE…
sich über aggressive Ansätze Sorgen zu machen	nähern sich ihnen auf eine indirekte, nicht bedrohliche Weise
logisch zu denken	legen Schlussfolgerungen dar
Daten zu verlangen den Prozess kennen zu müssen	stellen ihnen Daten in Schriftform bereit geben Erklärungen und Begründungen
Vorsicht walten zu lassen	ermöglichen ihnen vor einer Entscheidung, nachzudenken, nachzuforschen und alles zu überprüfen
es vorzuziehen, Dinge selbst zu erledigen	lassen sie bei Aufgaben, mit denen Sie sie betraut haben, Verfahren sowie die Fortschritte und Leistungen anderer überprüfen, bevor sie Entscheidungen treffen
ihre Genauigkeit von anderen anerkannt haben zu wollen	machen ihnen, sofern angebracht, Komplimente zu ihrer Gründlichkeit und Sorgfalt
Qualitätskontrolle zu unterstützen	lassen sie den Prozess bewerten und beziehen sie wenn möglich darin mit ein
Konflikte zu vermeiden	bitten sie taktvoll um eventuell benötigte Klarstellung und Unterstützung
Recht haben zu wollen	lassen ihnen – in angemessenem Zeit- und Ressourcenrahmen – Zeit, die beste oder richtige Antwort zu finden
über Dinge nachzudenken	erklären ihnen, warum und wie etwas geschieht

Der erste Schritt zum Aufbau einer stärkeren Kommunikation ist das Bewusstsein. Wenn wir erkennen, wie ähnlich und wie unterschiedlich wir sind, können wir bei der Interaktion bewusste Entscheidungen treffen, um Beziehungen zu verbessern.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

DISG Aktionsplan

Der Zweck der biblischen DISG® -Beurteilung ist es, Ihnen zu helfen, Ihr Herz und Ihr Verhalten so zu verändern, dass Sie mehr wie Jesus werden. Jesus war und ist das perfekte Vorbild dafür, wie wir Gott lieben und andere lieben sollen - die beiden größten Gebote. Der nächste Schritt auf Ihrer Transformationsreise besteht darin, einen Aktionsplan zu erstellen, der Sie darauf ausrichtet, anderen zu dienen, indem Sie Ihr Verhalten anpassen und verändern, um die Bedürfnisse anderer zu erfüllen.

Listen Sie auf, wie Sie Ihre von Gott gegebenen Stärken einsetzen werden, um Gott zu verherrlichen und anderen zu dienen.

_____
_____
_____

Listen Sie auf, wie Sie Ihr Verhalten anpassen/verändern werden, um effektiver zu sein bei der Arbeit mit/im Umgang mit einem:

Starken D Stil _____
_____
_____
_____

Starken I Stil_____
_____
_____
_____

Starken S Stil_____
_____
_____
_____

Starken C Stil_____
_____
_____
_____

Übertriebene Angst und falscher Stolz sind Werkzeuge, die Satan benutzt, um uns zum Straucheln zu bringen, unsere Effektivität zu verringern und Beziehungen zu zerstören. Listen Sie mehrere Möglichkeiten auf, wie sich Angst und/oder Stolz in Ihrem Verhalten zeigen. Listen Sie dann einige Strategien auf, mit denen Sie übertriebene Angst in auf Gott gegründetes Vertrauen und falschen Stolz in Demut verwandeln können._____
_____
_____

Schreiben Sie ein Gebet, in dem Sie Jesus bitten, Ihnen auf Ihrer Transformationsreise zu helfen, wie Er zu lieben, zu leben und zu führen.

_____
_____
_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Haftungsausschluss

Es gibt keine Garantien, weder ausdrücklich noch stillschweigend, in Bezug auf das Online Biblical DISG® Assessment. Sie übernehmen die volle Verantwortung, und Assessments 24x7 LLC, In His Grace, Inc. und Lead Like Jesus (DIE GRUPPE) haften nicht für (i) Ihre Nutzung und Anwendung des Biblischen DISG-Assessments, (ii) die Angemessenheit, Genauigkeit, Interpretation oder Verwertbarkeit des Biblischen DISG-Assessments und (iii) die Ergebnisse oder Informationen, die aus Ihrer Nutzung oder Anwendung des Biblischen DISG-Assessments entstehen.

Der vorstehende Verzicht und die Haftungsfreistellung gelten für alle Ansprüche, Rückgriffsrechte, Haftungen, Forderungen oder Klagen wegen Personen- oder Sachschäden oder sonstiger Schäden, Verluste oder Haftungen, die direkt oder indirekt aus dem Biblischen DISG-Assessment oder der Verwendung, Anwendung, Richtigkeit, Genauigkeit, Interpretation, Nützlichkeit oder Handhabung des Biblischen DISG-Assessments oder den aus der Verwendung oder Anwendung des Biblischen DISG-Assessments gewonnenen Ergebnissen oder Informationen entstehen, unabhängig davon, ob diese auf vertraglichen Verpflichtungen, unerlaubter Handlung (einschließlich Fahrlässigkeit) oder sonstigem beruhen.

Für weitere Informationen zur DISC® Persönlichkeitsanalyse kontaktieren Sie bitte:

Jeder, wo auch immer sollte irgendwann wird von jemandem beeinflusst werden, der wie Jesus führt.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.