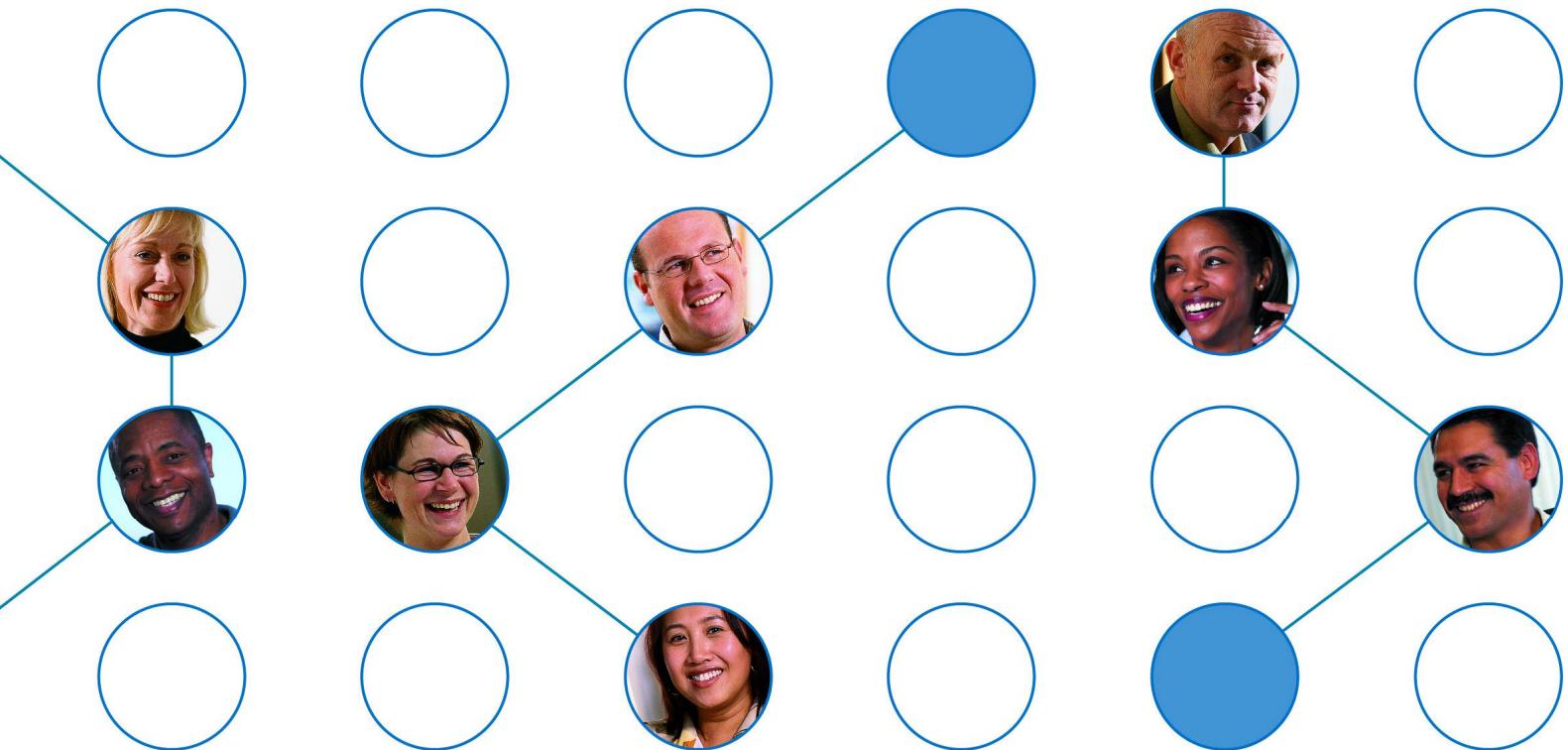




Bericht über Klassische Gruppenkultur



Sample Report

(5 Personen)

21.01.2012

iiLS Institute for
innovative
Learning Systems

Dieser Bericht wurde für Sie angefertigt von:

iiLS - Institute for innovative Learning Systems
Boecklinstrasse 78/17
A - 1020 Vienna
Phone: +43 1 235 14 40
Email: info@disgprofil.eu
Website: www.disgprofil.eu
Twitter: @disgprofil



Inhaltsverzeichnis

DiSG®-Gruppenkulturericht

- Seite 3 **Einleitung:** Kurzer Überblick darüber, was Gruppenkultur ist. Auf dieser Seite werden die Ursprünge Ihrer Kultur untersucht und erklärt, warum Gruppenkultur wichtig ist.
- Seiten 4-5 **Ihre DiSG®-Kultur:** Untersuchung der DiSG-Kultur Ihrer Gruppe. Seite 4 enthält eine grafische Darstellung der DiSG-Stilverteilung in Ihrer Gruppe. Das auf Seite 5 abgebildete Balkendiagramm soll Ihnen helfen zu verstehen, worauf die Mitglieder Ihrer Gruppe am meisten Wert legen.
- Seiten 6-7 **Die D-Kultur:** Auf Seite 6 wird die Dominanz- oder *D*-Kultur beschrieben, die sich durch schnelle Entscheidungen, direkte Antworten und eine Konkurrenzatmosphäre auszeichnet. Die in der *D*-Kultur besonders geschätzten bzw. missbilligten Eigenschaften werden benannt sowie ihre Vor- und Nachteile dargestellt. Auf Seite 7 wird untersucht, wie die Vertreter der verschiedenen DiSG-Stile das Arbeiten in der *D*-Kultur empfinden.
- Seiten 8-9 **Die i-Kultur:** Auf Seite 8 wird die Initiativ- oder *i*-Kultur beschrieben, die sich durch eine energetische, leidenschaftliche und optimistische Atmosphäre auszeichnet. Es werden die in der *i*-Kultur besonders geschätzten bzw. missbilligten Eigenschaften angeführt und die Vor- und Nachteile dieser Kultur benannt. Auf Seite 9 wird beschrieben, wie die Vertreter der verschiedenen DiSG-Stile das Arbeiten in der *i*-Kultur empfinden.
- Seiten 10-11 **Die S-Kultur:** Auf Seite 10 wird die Stetigkeits- oder *S*-Kultur beschrieben, die sich durch Stabilität, Zusammenarbeit und Freundlichkeit auszeichnet, und die in dieser Kultur besonders geschätzten bzw. missbilligten Eigenschaften benannt. Auf Seite 11 wird untersucht, wie die Vertreter der verschiedenen DiSG-Stile das Arbeiten in der *S*-Kultur empfinden.
- Seiten 12-13 **Die G-Kultur:** Auf Seite 12 wird die Gewissenhaftigkeits- oder *G*-Kultur beschrieben, die sich durch ihre Fokussierung auf Qualität, Sorgfalt und Ordnung auszeichnet. Es werden die in der *G*-Kultur besonders geschätzten bzw. missbilligten Eigenschaften dargestellt und die Vor- und Nachteile dieser Kultur erläutert. Auf Seite 13 wird diskutiert, wie die Vertreter der verschiedenen DiSG-Stile das Arbeiten in der *G*-Kultur empfinden.



Einleitung

DiSG®-Gruppenkulturericht

Ebenso wie Personen über ihre eigenen individuellen Stile verfügen, tendieren auch Gruppen zur Entwicklung ihrer eigenen unverwechselbaren Stile bzw. Kulturen. Diese Kultur ist eine informelle Kombination aus Verhaltensweisen, Werten und Einstellungen, welche für die meisten Mitglieder der Gruppe selbstverständlich sind. Mit einfachen Worten: Kultur ist die „Art und Weise, wie wir Dinge tun“. Obwohl nicht alle Gruppenmitglieder mit der Kultur ihrer Gruppe einverstanden sind bzw. in ihr aufgehen, spüren die meisten doch den von ihrer Gruppenkultur ausgehenden Druck, sich auf eine bestimmte Art und Weise zu verhalten.

Warum ist Gruppenkultur wichtig?

Die Gruppenkultur hat einen tief greifenden Einfluss auf das Verhalten, die Einstellung und die Zufriedenheit der einzelnen Gruppenmitglieder. Personen, die in die Kultur einer Gruppe passen, fühlen sich darin oft wie zuhause. Bei anderen hingegen bewirkt die Kultur einer Gruppe, dass sie sich wie Fremde in einem fremden Land fühlen. Das Umfeld vermittelt ihnen ein Gefühl von Unbehagen.

Darüber hinaus wirkt die Gruppenkultur sich auf die Gruppe als Ganzes aus. Sie beeinflusst z. B. das Arbeitstempo, die Art und Weise der Behandlung von Außenstehenden, die Aufmerksamkeit für Details oder die Risikobereitschaft der Gruppe. Dies wiederum hat Einfluss darauf, wie erfolgreich die Gruppe ihre Ziele verwirklicht.

Woher kommt die Gruppenkultur?

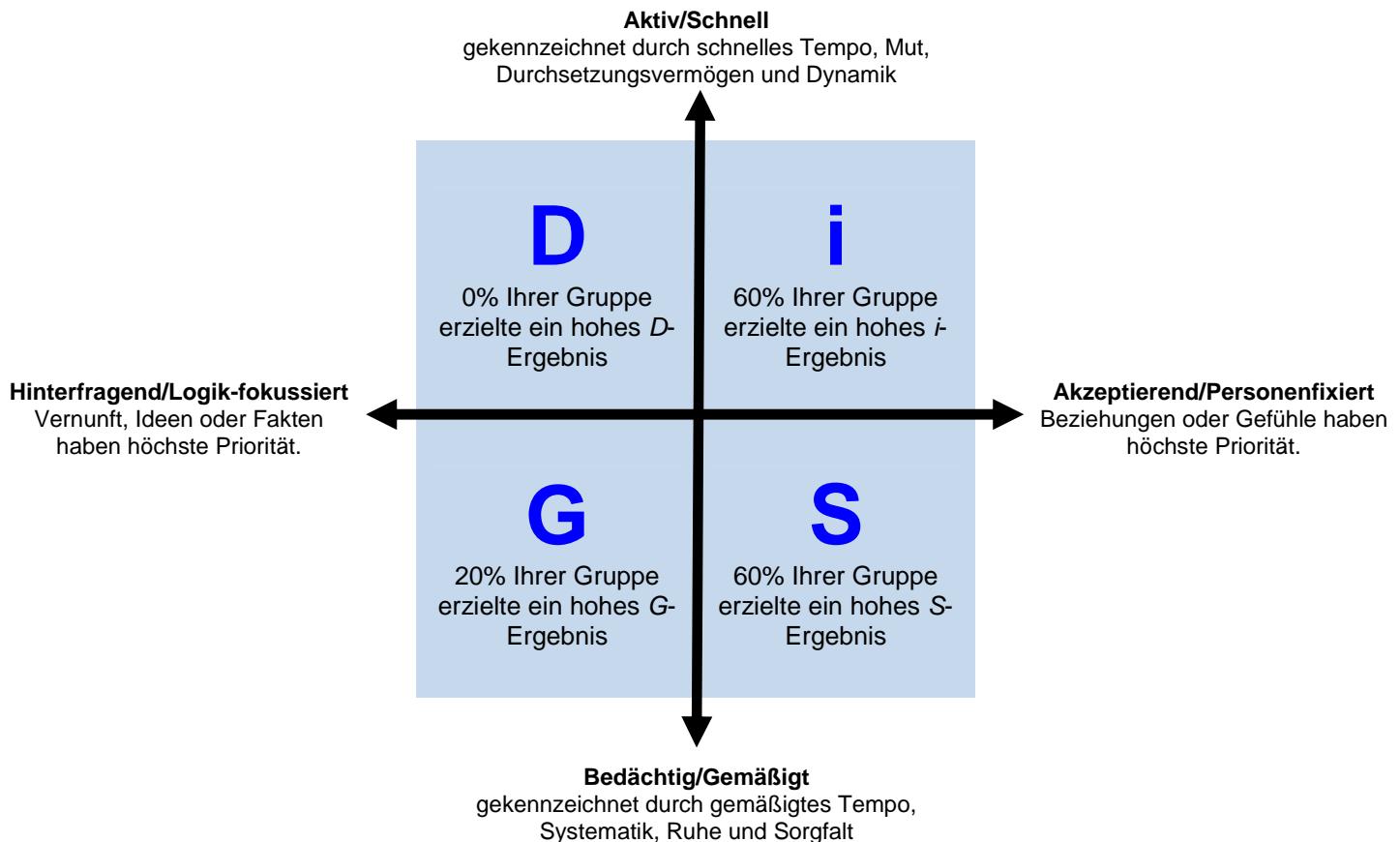
Die Kultur einer Gruppe besteht nicht nur aus dem Durchschnitt aller ihrer Mitglieder, sondern wird von vielen verschiedenen Faktoren bestimmt, wie z. B.:

- Dem Führungsstil der jeweiligen Anführer der Gruppe
- Den ausgeprägtesten Stilen innerhalb der Gruppe
- Der von der Gruppe verrichteten Art von Arbeit
- Der historischen Kultur der Gruppe
- Dem Zusammenhalt bzw. der Spannung innerhalb der Gruppe
- Den von der Gruppe verfolgten Aufgaben und Zielen

Dies sind nur einige der Faktoren, die zur Entwicklung einer Gruppenkultur beitragen. Wenn Sie Ihre Gruppenkultur verändern oder den größtmöglichen Nutzen aus ihren Stärken ziehen möchten, ist es wichtig ihre Ursprünge zu verstehen.

Woher weiß ich, welche DiSG-Kultur meine Gruppe hat?

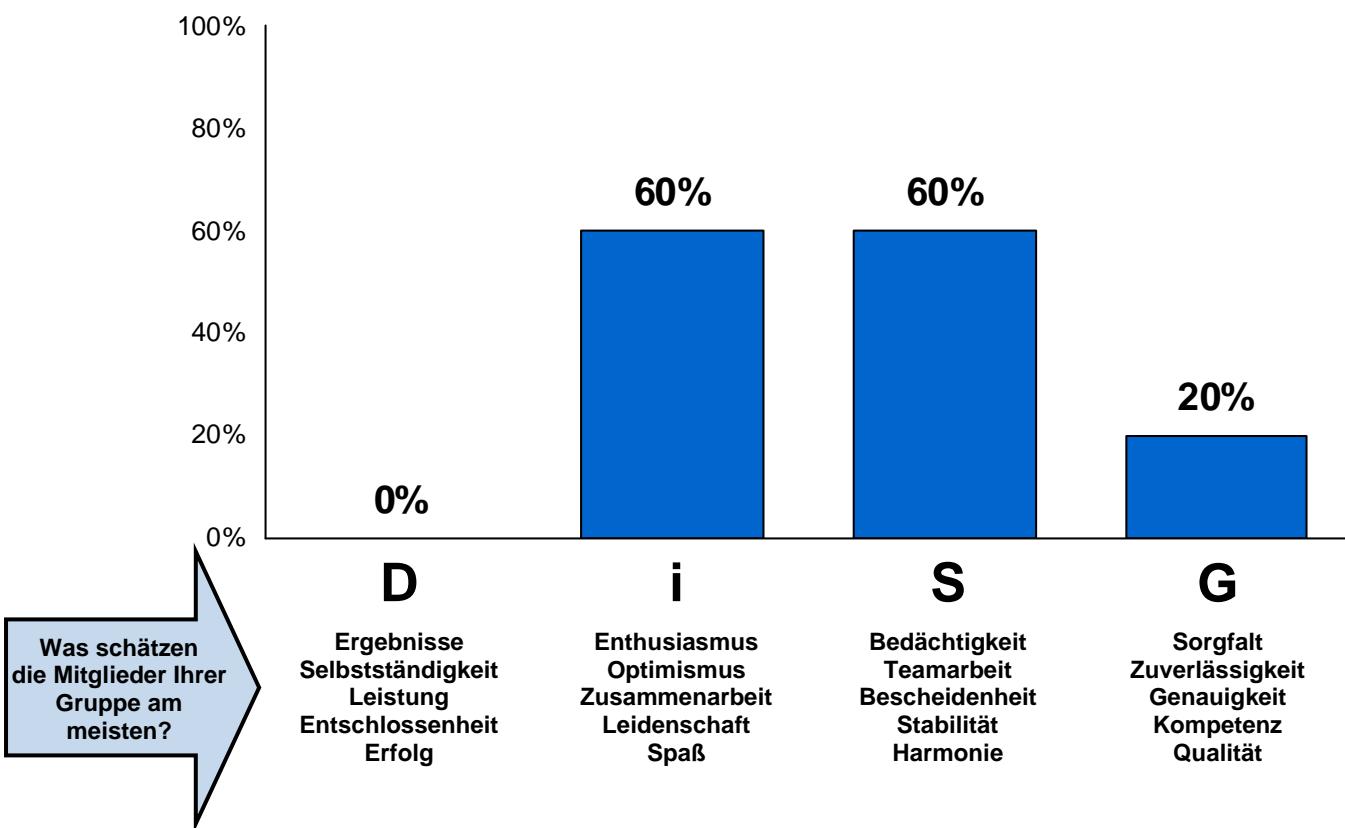
Ebenso wie man lernt, den Stil von Einzelpersonen zu deuten, kann man auch die Auslegung des DiSG®-Stils einer Gruppe erlernen. Liegt der Fokus der Kultur Ihrer Gruppe eher auf Logik (G- und D-Stile) oder auf Personen (i- und S-Stile)? Zeichnet sich Ihre Gruppe eher durch Langsamkeit, Bedächtigkeit und Vorsicht (S- und G-Stile) oder eher durch Schnelligkeit, Aktivität und Mut (D- und i-Stile) aus?



HINWEIS: Da Gruppenmitglieder auch unter mehrere Kategorien fallen können, beträgt die Summe der Prozentsätze hier nicht immer 100%.

Was ist in Ihrer Gruppe wichtig?

Bei der Einschätzung Ihrer Gruppenkultur sollten Sie vielleicht auch darüber nachdenken, welchen Dingen man in Ihrer Gruppe den höchsten Wert beimisst. Welche Verhaltensweisen werden besonders anerkannt und was wird begünstigt? Oft spiegelt sich in den von Ihrer Gruppe hoch geschätzten Eigenschaften und Verhaltensweisen die Zusammensetzung der Gruppe wieder. Folglich wird Ihre Gruppe den Dingen die meiste Aufmerksamkeit schenken, die für Personen mit einem Hoch-i- oder Hoch-S-Stil wichtig sind.



HINWEIS: Da Gruppenmitglieder auch unter mehrere Kategorien fallen können, beträgt die Summe der Prozentsätze hier nicht immer 100%.

Ein hoher Prozentsatz der Mitglieder Ihrer Gruppe erzielte hohe Werte in den S- und i-Stilen. Personen mit dem S-Stil legen meist hohen Wert auf Kooperation und Bedächtigkeit und Personen mit einem Hoch-i-Stil tendieren dazu Enthusiasmus und Zusammenarbeit zu schätzen, während Personen mit einem Hoch-G-Stil oft finden, dass Sorgfalt und persönliche Kompetenz bei der Arbeit sehr wichtig für sie sind und Personen mit einem Hoch-D-Stil häufig berichten, dass Resultate und Selbstständigkeit bei ihnen oberste Priorität haben.

Auf den folgenden Seiten werden die vier DiSG®-Kulturen im Einzelnen erläutert. Lesen Sie diese Beschreibungen und entscheiden Sie dann, welche davon, wenn überhaupt, zu Ihrer Gruppe als Ganzes passt. Einige Gruppen finden, dass eine Mischung aus zwei DiSG-Stilen die passendste Beschreibung ihrer Kultur sei. Andere wiederum sind vielleicht der Auffassung, dass keiner der DiSG-Stile sich zur Beschreibung ihrer Kultur eignet. Einige Gruppen sind sogar der Meinung, dass es in ihrer Gruppe wichtige Untergruppen gibt, von denen jede ihre eigene DiSG-Kultur hat.



Die D-Kultur

DiSG®-Gruppenkulturerbericht

In Ihrer Gruppe haben 0% der Mitglieder hohe Punktzahlen im Dominanzstil erzielt. Obwohl dies sehr unwahrscheinlich ist, überlegen Sie ob dieser Stil charakteristisch für Ihre Gruppenkultur ist. Die Kennzeichen einer *D*-Kultur sind schnelle Entscheidungen, direkte Antworten und eine Konkurrenzatmosphäre. Diese Kultur legt Wert auf solide Resultate und kräftiges Wachstum. Vertrauen wird denen entgegengebracht, die direkt und geradlinig sind. Menschen, die in diesem Umfeld aufgehen, sind meist knallharte Typen, mit einer Vorliebe für Herausforderungen und den Reiz des Sieges. Zwischenmenschliche Kommunikation kommt in dieser Kultur allerdings oft zu kurz und Mitglieder mit weniger Durchsetzungsvermögen können sich leicht überfordert fühlen. Außerdem kämpft eine solche Kultur meist mit hohem Umsatzdruck und einem stressreichen Umfeld.

Die D-Kultur fördert:

Selbstständigkeit
Entschlossenheit
Direktheit
Sieg
Ergebnisse

Die D-Kultur missbilligt:

Übersensibilität
Unschlüssigkeit
Überanalyse
Verzögerung
Schwäche

Vorteile der D-Kultur:

Bietet ein dynamisches und fesselndes Umfeld
Fällt Entscheidungen, ohne Zeit zu verschwenden
Strebt nach Ergebnissen
Bietet Gelegenheiten, sich zu beweisen
Belohnt Entschlossenheit und Beharrlichkeit
Drängt kontinuierlich auf neue Erfolge
Fördert Innovation
Liefert direktes Feedback

Nachteile der D-Kultur:

Entstehung von Anspannung und Burnouts
Mangelnder Zeitaufwand für sorgfältige Analyse
Mangelnde Beachtung weniger aggressiver Menschen
Entstehung von Machtkämpfen, die zu schlechten Entscheidungen führen
Zu häufiges Eingehen von Risiken
Überbetonung des Status
Konkurrenzdenken erschwert Teamarbeit
Abgabe von Feedbacks ohne Rücksicht auf Gefühle

Zu bedenkende Aspekte

Wenn Sie einer *D*-Kultur angehören, sollten Sie über die folgenden Fragen nachdenken:

- Welche Vor- und Nachteile hat die *D*-Kultur für Ihre Gruppe?
- Inwieweit fördert oder hemmt die *D*-Kultur den Erfolg Ihrer Gruppe?
- Nimmt Ihre Gruppe sich die Zeit Risiken abzuwagen?
- Verschwendet die Gruppe Zeit mit Machtkämpfen?
- Steht Statusdenken einem guten Entscheidungsfindungsprozess im Weg?
- Könnten Feedbacks auf eine konstruktivere Weise gegeben werden?



Arbeiten in der D-Kultur

DiSG®-Gruppenkulturericht

Die *D*-Kultur bietet allen Vertretern der vier DiSG®-Stile Vorteile, stellt sie aber auch vor Herausforderungen.

Hoch-D-Personen (0% Ihrer Gruppe)

Hoch-*D*-Personen genießen die aggressive Gangart dieser Kultur. Sie empfinden ein solches Umfeld als ideal für das Erreichen ihrer Ziele und das Vorantreiben ihrer Karriere. Ihr Wunsch aus jeder Situation als Gewinner hervorzugehen basiert nicht nur auf dem, wovon sie glauben, dass es das Beste für sie selbst ist, sondern auch auf dem, wovon sie glauben, dass es der Organisation den größten Nutzen bringt. Auf diese Weise gewinnen sie mit ihrer Entschlossenheit den Respekt ihrer Kollegen, die sie vielleicht als Führungspersonen ansehen und zu ihnen aufblicken. Allerdings macht ihr Durchsetzungsvermögen sie anfällig für Konflikte mit Gleichrangigen, insbesondere denen, die ebenfalls Hoch-*D*-Tendenzen aufweisen.

Hoch-i-Personen (60% Ihrer Gruppe)

Personen mit hohem *i* legen Wert auf eine schnelle Umsetzung ihrer Ideen und einen starken Enthusiasmus ihres Umfeldes. Außerdem profitiert die Organisation enorm von ihrer energetischen Herangehensweise an Projekte. Die vom *D*-Stil geprägte Organisation wird ihre großartigen Leistungen allerdings in vielen Fällen nicht so überschwänglich anerkennen, wie Hoch-*i*-Personen es sich wünschen würden.

Hoch-S-Personen (60% Ihrer Gruppe)

Hoch-*S*-Personen finden oft ihre Nische als offenes Ohr inmitten der mit hohem Elan geführten Verhandlungen und dem kontinuierlichen Erfolgsstreben dieser Kultur. Diese Personen helfen der Organisation durch Einsatz ihrer zwischenmenschlichen Fähigkeiten, wo sie nur können. Allerdings fühlen sie sich schnell verletzt und gestresst von einem Umfeld, das sie als kalt und streng empfinden.

Hoch-G-Personen (20% Ihrer Gruppe)

Solche Personen mögen es, wenn das Geschäft im Vordergrund steht. Es gefällt ihnen, dass das Erreichen von Zielen oberste Priorität hat und keine Zeit für überflüssiges Gerede verschwendet wird. Die große Hingabe, mit der sie Details und mögliche Konsequenzen analysieren macht Hoch-*G*-Personen zu einem großen Gewinn für Organisationen mit dieser Kultur. Allerdings könnte die hektische Gangart und das Drängen auf sofortige Resultate in diesem Umfeld ihnen Probleme bereiten.

Zu bedenkende Aspekte

Wenn Sie einer *D*-Kultur angehören, sollten die Mitglieder Ihrer Gruppe vielleicht über folgende Fragen nachdenken:

- Wie empfinden die Niedrig-*D*-Mitglieder Ihrer Gruppe diese Kultur? Welche Frustrationen und Probleme haben sie?
- Inwieweit schenkt die Gruppe Mitgliedern mit niedrigem *D* Gehör?
- Wie reagieren die Hoch-*D*-Mitglieder Ihrer Gruppe auf diejenigen mit niedrigem *D*?
- Wie offen ist Ihre Kultur für die *i*, *S*- und *G*-Stile? Inwieweit bringen sie Gleichgewicht in Ihre Gruppe?
 - ❖ Haben die Hoch-*i*-Mitglieder das Gefühl, in angemessenem Maße persönliche Anerkennung zu bekommen?
 - ❖ Haben die Hoch-*S*-Mitglieder das Gefühl, ein zu kaltes und unsensibles Feedback zu bekommen?
 - ❖ Haben die Hoch-*G*-Mitglieder das Gefühl, dass ihnen genügend Zeit zum Abwägen und Fällen der richtigen Entscheidungen gegeben wird?



Die i-Kultur

DiSG®-Gruppenkulturbericht

Der Prozentsatz der Mitglieder Ihrer Gruppe (60%), die hohe Punktzahlen im Initiativstil erzielt haben, Überlegen Sie, ob dieser Stil charakteristisch für Ihre Gruppenkultur ist. Die Kennzeichen einer *i*-Kultur sind eine energetische Atmosphäre, Fokussierung auf Innovation und ein hoher Zeitaufwand für Sitzungen oder Treffen sozialer Natur. Diese Kultur schätzt effiziente Teamarbeit und kreative Ansätze zur Lösung von Problemen. Vertrauen wird denen entgegengebracht, die offen und ausdrucksstark sind. Menschen, die in diesem Umfeld aufgehen, sind meist charismatisch und verfügen über ausgeprägte soziale Kompetenzen. Allerdings kann eine solche Schwerpunktlegung auf Gruppenaktivitäten und soziale Elemente bei weniger personenorientierten Menschen leicht Frustrationen hervorrufen. Außerdem können die schlechte Planung und mangelnde Beachtung von Details in Hoch-*i*-Organisationen der Umsetzung jedweder mutigen Ideen gelegentlich im Wege stehen.

Die i-Kultur fördert:

Kreativität
Enthusiasmus
Optimismus
Zusammenarbeit
Leidenschaft

Die i-Kultur missbilligt:

Überregulierung
Vorsicht
Überanalyse
Introvertiertheit
Unsensibilität

Vorteile der i-Kultur:

Förderung von Kreativität durch hohe Energetik
Angenehme und optimistische Atmosphäre
Anregung von kollektivem Brainstorming
Förderung häufiger informeller Kommunikation
Förderung der Umsetzung von Ideen
Förderung von Eigeninitiative
Spontane Anerkennung guter Arbeit
Entstehung eines warmen und einfühlsamen Umfeldes

Nachteile der i-Kultur

Zu häufiger Richtungswechsel
Mangelnde Beachtung von Details
Verharmlosung potenzieller Risiken
Zu häufiges Abhalten von Sitzungen
Zu hoher Zeitaufwand für gesellige Aktivitäten
Mangel an klaren Richtlinien
Zwang zu Extrovertiertheit und energischem Auftreten
Tendenz zu mangelhafter Planung

Zu bedenkende Aspekte

Wenn Sie eine *i*-Kultur haben, sollten die Mitglieder Ihrer Gruppe vielleicht über die folgenden Fragen nachdenken:

- Welche Vor- und Nachteile hat die *i*-Kultur für Ihre Gruppe?
- Inwieweit fördert oder hemmt die *i*-Kultur den Erfolg Ihrer Gruppe?
- Verschwendet Ihre Gruppe zu viel Zeit mit geselligen Aktivitäten?
- Ist Ihre Gruppe so organisiert und effizient wie sie sein sollte?
- Geht ihre Gruppe Ideen und Innovationen konsequent nach?



Arbeiten in der i-Kultur

DiSG®-Gruppenkulturericht

Die *i*-Kultur bietet allen Vertretern der vier DiSG®-Stile Vorteile, stellt sie aber auch vor Herausforderungen.

Hoch-D-Personen (0% Ihrer Gruppe)

Hoch-D-Personen schätzen wahrscheinlich das von dieser Kultur begünstigte hohe Tempo und die rasanten Entwicklungen. Ihre Bereitwilligkeit sich neuen Herausforderungen zu stellen hält den Kreativitätszyklus aufrecht, inspiriert die Kollegen und bringt der Organisation dadurch einen großen Nutzen. Allerdings können diese Personen bei längeren Sitzungen zur Ungeduld neigen und die Betonung menschlicher Gefühle in dieser Kultur als unangemessen oder gar kontraproduktiv empfinden.

Hoch-i-Personen (60% Ihrer Gruppe)

Die Hoch-i-Person wird keine Kultur finden, in die sie besser passt als in diese. Personen dieses Typs blühen bei innovativen Ansätzen und konstanter Interaktion mit ihren Mitmenschen auf, was in diesem Umfeld beides in hohem Maße gegeben ist. Die Prioritäten dieser Kultur passen so hervorragend zu diesem energetischen Persönlichkeitstyp, dass schon allein der natürliche Arbeitseifer dieser Personen das Unternehmen vorantreibt. Allerdings können Schwächen wie mangelnde Organisation und Planung verstärkt werden, wenn eine Hoch-i-Person in diesem Umfeld agiert.

Hoch-S-Personen (60% Ihrer Gruppe)

Menschen mit hohem S reagieren sehr positiv auf die ihnen zuteilwerdende Anerkennung. Und auch wenn sie in Gruppensituationen nicht unbedingt zu den Lautstärksten zählen, so gefällt es ihnen doch, dass gute gesellschaftliche Umgangsformen in diesem Umfeld sehr geschätzt werden. Personen dieses Typs sind auf kontinuierliche Leistung fokussiert und vermeiden es dabei, Aufmerksamkeit auf sich zu lenken, was der Organisation zu höherer Effizienz verhilft. Allerdings kann die für diese Kultur typische Geschwindigkeit von Veränderungen manchmal zu viel für sie sein und ihrem Bedürfnis nach Führung wird hier wahrscheinlich eher nicht entsprochen.

Hoch-G-Personen (20% Ihrer Gruppe)

Hoch-G-Personen finden in dieser Kultur Erfüllung durch die Wertschätzung ihrer Arbeit. Tatsächlich sind ihre Leistungen ein wichtiger Bestandteil der Struktur der Organisation, da sie in einem ansonsten eher hektischen Umfeld Ordnung bewahren. Auch wenn sie manchmal als zynisch empfunden werden, so sind es doch sie, die sich den Forschungs-, Analyse- und detailorientierten Aufgaben stellen, die andere meiden. Allerdings kann der Mangel an klaren Regeln und Richtlinien in dieser Kultur sie zuweilen verärgern. Möglicherweise stört sie auch der Druck extrovertiert und energetisch sein zu müssen.

Zu bedenkende Aspekte

Wenn Sie eine *i*-Kultur haben, sollten die Mitglieder Ihrer Gruppe vielleicht über die folgenden Fragen nachdenken:

- Wie empfinden die Niedrig-i-Mitglieder ihrer Gruppe diese Kultur? Welche Frustrationen und Probleme haben sie?
- Inwieweit schenkt die Gruppe Mitgliedern mit niedrigem i Gehör?
- Wie begegnen die Hoch-i-Mitglieder Ihrer Gruppe denjenigen mit niedrigem i?
- Wie offen ist Ihre Kultur für die D-, S- und G-Stile? Inwieweit tragen sie zum Gleichgewicht in Ihrer Gruppe bei?
 - ❖ Haben die Hoch-D-Mitglieder das Gefühl, dass zu viel Zeit für soziale Aktivitäten verschwendet wird?
 - ❖ Haben die Hoch-S-Mitglieder das Gefühl, über genügend Struktur und Stabilität zu verfügen?
 - ❖ Haben die Hoch-G-Mitglieder das Gefühl, dass wichtige Details ignoriert und Analysen ein zu geringer Stellenwert eingeräumt wird?



Die S-Kultur

DISG®-Gruppenkulturericht

In Ihrer Gruppe haben 60% der Mitglieder hohe Punktzahlen im Stetigkeitsstil erzielt. Es ist sehr wahrscheinlich, dass dieser Stil charakteristisch für Ihre Gruppenkultur ist. Die Kennzeichen einer S-Kultur sind Stabilität, Berechenbarkeit und Freundlichkeit. Diese Kultur legt Wert auf enge Teamarbeit und ein kontrollierbares Gleichgewicht im Arbeitsleben. Vertrauen wird denjenigen entgegengebracht, die ehrlich und rücksichtsvoll sind. Menschen, die in diesem Umfeld aufblühen, sind meist höflich, vermeiden Konflikte und beziehen jeden in die Erfolge der Gruppe ein. Gegenseitige Unterstützung ist für Angehörige einer solchen Kultur selbstverständlich und sie vertrauen auf einen systematischen Arbeitsansatz. Allerdings leidet eine solche Kultur gelegentlich an einem Mangel an Innovation oder der Bereitschaft sich gewagten Herausforderungen zu stellen.

Die S-Kultur fördert:

Zusammenarbeit
Loyalität
Bescheidenheit
Bedächtigkeit
Teamorientierung

Die S-Kultur missbilligt:

Aggressivität
Ellbogendenken
Störendes Verhalten
Nonkonformismus
Hektisches Verhalten

Vorteile der S-Kultur:

Verpflichtung zur korrekten Erledigung der Arbeit
Entspannte Atmosphäre
Streben nach zuverlässigen Ergebnissen
Förderung von Behaglichkeit und Sicherheit
Aufrechterhaltung eines Gleichgewichts im Arbeitsleben
Ermutigung zu ausgeprägtem Pflichtbewusstsein
Ermöglichung umfangreicher Teamarbeit
Förderung höflicher, taktvoller Umgangsformen

Nachteile der S-Kultur:

Mangel an Ideenförderung
Mangelnde Wettbewerbsfähigkeit
Vermeidung schwieriger Entscheidungen aus Rücksicht auf Gefühle
Unterdrückung von Veränderung und Innovation
Vermeidung konstruktiver Kritik
Unentschlossenheit
Mangelnde Ermutigung zu starken individuellen Leistungen
Begünstigung unterschwelliger Feindseligkeiten

Zu berücksichtigende Aspekte

Wenn Sie einer S-Kultur angehören, sollten die Mitglieder Ihrer Gruppe vielleicht über die folgenden Fragen nachdenken:

- Welche Vor- und Nachteile hat die S-Kultur für Ihre Gruppe?
- Inwieweit fördert oder hemmt die S-Kultur den Erfolg Ihrer Gruppe?
- Geht Ihre Gruppe genug Risiken ein? Vermeidet sie Veränderungen auch dann, wenn sie notwendig sind?
- Vermeidet die Gruppe, notwendige, aber schwere Entscheidungen, nur weil sie jemanden verärgern könnten?
- Besteht genügend Anreiz für die Gruppenmitglieder, nach besseren und herausragenderen Resultaten zu streben?



Arbeiten in der S-Kultur

DiSG®-Gruppenkulturericht

Die S-Kultur bietet Vertretern aller vier DiSG®-Stile Vorteile, stellt sie aber auch vor Herausforderungen.

Hoch-D-Personen (0% Ihrer Gruppe)

Hoch-D-Personen streben in dieser Kultur nach Ergebnissen. Ihre Vorliebe für Aktivität bewegt sie dazu mutige Entscheidungen zu treffen und hohe Risiken einzugehen. Solch ein gewagtes Verhalten kann für die Organisation von Vorteil sein, die ansonsten Mühe hätte sich weiterzuentwickeln. Andere dagegen empfinden ihr Ellbogenverhalten unter Umständen als grob oder aggressiv. Andererseits können Hoch-D-Personen ihre Umgebung leicht als zu „gefühlsbetont“ empfinden. Darüber hinaus erscheint die langsame und stabile Kultur dem Hoch-D-Menschen oft als langweilig, was dazu führen kann, dass er anderweitig nach Herausforderungen sucht.

Hoch-i-Personen (60% Ihrer Gruppe)

Menschen mit hohem i machen einen Großteil des Reizes dieser Kultur aus. Sie bringen den nötigen Enthusiasmus in Projekte und koordinieren soziale Aktivitäten, was die Bindungen zwischen den Arbeitskollegen fördert. Auf diese Weise tragen sie zur Entwicklung eines Gemeinschaftssinnes bei. Andere hingegen könnte es frustrieren, dass einige Hoch-i-Personen nicht so organisiert und zuverlässig in ihrem Verhalten sind. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, dass die von dieser Kultur begünstigte, entspannte Atmosphäre Hoch-i-Personen langweilt, so dass sie ihren Frustrationen unverhohlen Ausdruck verleihen.

Hoch-S-Personen (60% in Ihrer Gruppe)

Die Hoch-S-Person schätzt die von dieser Kultur begünstigte Annehmlichkeit der Routine. Personen dieses Typs genießen die Sicherheit des Umfeldes und begrüßen die enge Zusammenarbeit, die einen Großteil dieser Kultur ausmacht. Das Unternehmen profitiert in hohem Maße von ihrer Loyalität und ständig wachsenden Wissensbasis. Die Kehrseite ist allerdings eine mangelnde Bereitschaft, Leistungen zu steigern, neue Verantwortungsbereiche zu übernehmen, Risiken einzugehen oder große Veränderungen vorzunehmen.

Hoch-G-Personen (20% Ihrer Gruppe)

Diese Personen schätzen es, dass detailorientierte Aufgaben und analytische Fähigkeiten in dieser Kultur respektiert werden. Sie spüren in diesem Umfeld selten den Druck Projekte schnell zu erledigen und es gefällt ihnen, dass sie ihre Stärken regelmäßig ausspielen können. Darüber hinaus bringen sie der Organisation einen großen Nutzen, indem sie dafür sorgen, dass jedes Konzept so präzise und schlüssig wie möglich ist. Sie könnten allerdings von einigen als gefühlskalt empfunden werden. Auf der anderen Seite können Hoch-G-Personen leicht das Gefühl haben, die Gruppe sei zu sanft und rücksichtsvoll beim Treffen von Entscheidungen.

Zu berücksichtigende Aspekte

Wenn Sie einer S-Kultur angehören, sollten die Mitglieder Ihrer Gruppe vielleicht über die folgenden Fragen nachdenken:

- Wie empfinden die Niedrig-S-Mitglieder Ihrer Gruppe diese Kultur? Welche Frustrationen und Probleme haben sie?
- Inwieweit schenkt die Gruppe Mitgliedern mit niedrigem S Gehör?
- Wie begegnen die Hoch-S-Mitglieder Ihrer Gruppe denjenigen mit niedrigem S?
- Wie offen ist Ihre Kultur für die D-, i- und G-Stile? Inwieweit tragen sie zum Gleichgewicht in Ihrer Gruppe bei?
 - ❖ Haben die Hoch-D-Mitglieder das Gefühl, dass die Gruppe sich zu langsam bewegt und viele ihrer Mitglieder zu empfindlich sind?
 - ❖ Haben die Hoch-i-Mitglieder das Gefühl, dass ausreichend Begeisterung herrscht?
 - ❖ Haben die Hoch-G-Mitglieder das Gefühl, dass die Entscheidungen der Gruppe auf Basis von Gefühlen getroffen werden?



Die G-Kultur

DiSG®-Gruppenkulturerbericht

In Ihrer Gruppe haben 20% der Mitglieder hohe Punktzahlen im Gewissenhaftigkeitsstil erzielt. Obwohl dies sehr unwahrscheinlich ist, überlegen Sie ob dieser Stil charakteristisch für Ihre Gruppenkultur ist. Die Kennzeichen einer G-Kultur sind Qualität, Sorgfalt und Ordnung. Eine solche Kultur legt Wert auf hohe Standards, sorgfältige Analyse und Diplomatie. Diese Gruppe röhmt sich damit perfekte Resultate zu erzielen. Die Gruppe begegnet neuen Ideen mit Misstrauen und Vertrauen muss für gewöhnlich hart erkämpft werden. Ihre Mitglieder sind meist loyal, allerdings nur denen gegenüber, die sie respektieren. Die Kultur legt Wert auf Pünktlichkeit, harte Arbeiten und die Zuverlässigkeit ihrer Mitglieder. Allerdings neigt die Gruppe dazu Gelegenheiten zu verpassen, da zu viel Zeit für Forschung und Analyse verwendet wird. Wachstum wird oft aus Angst vor einer Senkung der eigenen Standards abgelehnt.

Die G-Kultur fördert:

Sorgfalt
Vollständigkeit
Detailgenauigkeit
Pünktliche Leistungserbringung
Zuverlässigkeit

Die G-Kultur missbilligt:

Fehler
Unlogisches Verhalten
Verspätungen
Mangelhafte Recherche
Übertriebener Enthusiasmus

Vorteile der G-Kultur:

Gründliches Kalkulieren von Risiken
Hervorragende Durchführung von Qualitätskontrollen
Logische Entscheidungen
Berücksichtigung von Details
Klare Formulierung von Absichten und Erwartungen
Schwerpunktlegung auf Zuverlässigkeit und Präzision
Berücksichtigung der Rechte anderer
Klare Festlegung von Zielen

Nachteile der G-Kultur

Überanalyse
Verpassen von Gelegenheiten durch Übervorsicht
Mangel an sichtbarer Begeisterung und Energie
Unterdrückung zwangloser Kommunikation
Kann keinen starken Gemeinschaftssinn entwickeln
Ignoranz gegenüber Gefühlen
Kritische, kalte oder misstrauische Ausstrahlung
Verschlossenheit gegenüber Außenstehenden

Zu bedenkende Aspekte

Wenn Sie einer G-Kultur angehören, sollten die Mitglieder Ihrer Gruppe vielleicht über die folgenden Fragen nachdenken:

- Welche Vor- und Nachteile hat die G-Kultur für Ihre Gruppe?
- Inwieweit fördert oder hemmt die G-Kultur den Erfolg Ihrer Gruppe?
- Geht Ihre Gruppe genügend Risiken ein?
- Verbringt die Gruppe zu viel Zeit mit der Gewährleistung von Sorgfalt anstatt zu handeln?
- Wird die Gruppe den emotionalen und sozialen Bedürfnissen ihrer Mitglieder gerecht?



Arbeiten in der G-Kultur

DiSG®-Gruppenkulturericht

Die G-Kultur bietet den Vertretern aller vier DiSG®-Stile Vorteile, stellt sie aber auch vor Herausforderungen.

Hoch-D-Personen (0% Ihrer Gruppe)

Genaue Prüfung und tiefe Analyse werden einige Hoch-D-Personen frustrieren. Sie würden zu gerne Dinge in Bewegung bringen, sind aber gezwungen zunächst die Pros und Kontras sowie Risiken abzuwägen. Auf der anderen Seite wissen sie jederzeit, wo sie stehen und genießen vielleicht sogar die Aufgabenorientiertheit der Gruppe. Außerdem könnte ihnen die Zusammenarbeit mit Menschen gefallen, die sich ihnen bereitwillig anpassen und von ihnen führen lassen.

Hoch-i-Personen (60% Ihrer Gruppe)

Viele Hoch-i-Personen werden der monotonen Aufträge und fortwährenden Detailgenauigkeit überdrüssig werden. Sie werden organisierte, systematische Systeme entwickeln müssen, um ihre Ideen in die Tat umzusetzen. Wenn Hoch-i-Mitglieder nicht knallhart ihre Ansichten vertreten, kann dies auf die Kritik der Gruppe stoßen. Es könnte sein, dass ihre Geselligkeit missbilligt wird und sie das Gefühl bekommen, der Gruppe sei die Aufgabe wichtiger als die daran beteiligten Personen. Andererseits können ihr Enthusiasmus, Optimismus und ihre Energiegeladenheit in dieser Umgebung eine seltene und unschätzbare Bereicherung für die Gruppe sein.

Hoch-S-Personen (60% Ihrer Gruppe)

Die meisten Hoch-S-Personen werden die Stabilität ihres Umfeldes als angenehm empfinden und sich ohne den Druck extrovertiert und kontaktfreudig sein zu müssen höchst wahrscheinlich sehr wohl fühlen. Da diese Gruppe aber meist von Mitgliedern erwartet allein zu arbeiten, werden einige Hoch-S-Personen sich vielleicht einsam fühlen. Die Aufgabenorientiertheit dieser Kultur kann dazu führen, dass sie das Gefühl bekommen, ihre Gefühle würden ignoriert oder abgelehnt.

Hoch-G-Personen (20% Ihrer Gruppe)

Menschen mit Hoch-G-Stil fühlen sich in diesem Umfeld für gewöhnlich wie zuhause. Sie mögen die zurückhaltende und sachbezogene Kultur, die Wert auf Qualität und Zuverlässigkeit legt. Ihnen gefällt die systematische Herangehensweise der Gruppe und das Fehlen direkter Konflikte, was jedoch zu einer übertrieben analytischen Kultur führen kann, die keine Risiken eingeht und sich gegen Veränderungen sträubt.

Zu berücksichtigende Aspekte

Wenn Sie einer G-Kultur angehören, sollten die Mitglieder Ihrer Gruppe vielleicht über die folgenden Fragen nachdenken:

- Wie empfinden die Niedrig-G-Mitglieder in Ihrer Gruppe diese Kultur? Welche Frustrationen und Probleme haben sie?
- Inwieweit schenkt die Gruppe Mitgliedern mit niedrigem C-Gehör?
- Wie reagieren die Hoch-G-Mitglieder Ihrer Gruppe auf diejenigen mit niedrigem C?
- Wie offen ist Ihre Kultur für die D-, i- und S-Stile?
 - ❖ Fühlen die Hoch-D-Mitglieder sich von der Langsamkeit der Gruppe ausgebremst?
 - ❖ Fühlen die Hoch-i-Mitglieder sich gelangweilt oder in Details verstrickt?
 - ❖ Fühlen die Hoch-S-Mitglieder sich isoliert und sozial abgekapselt?