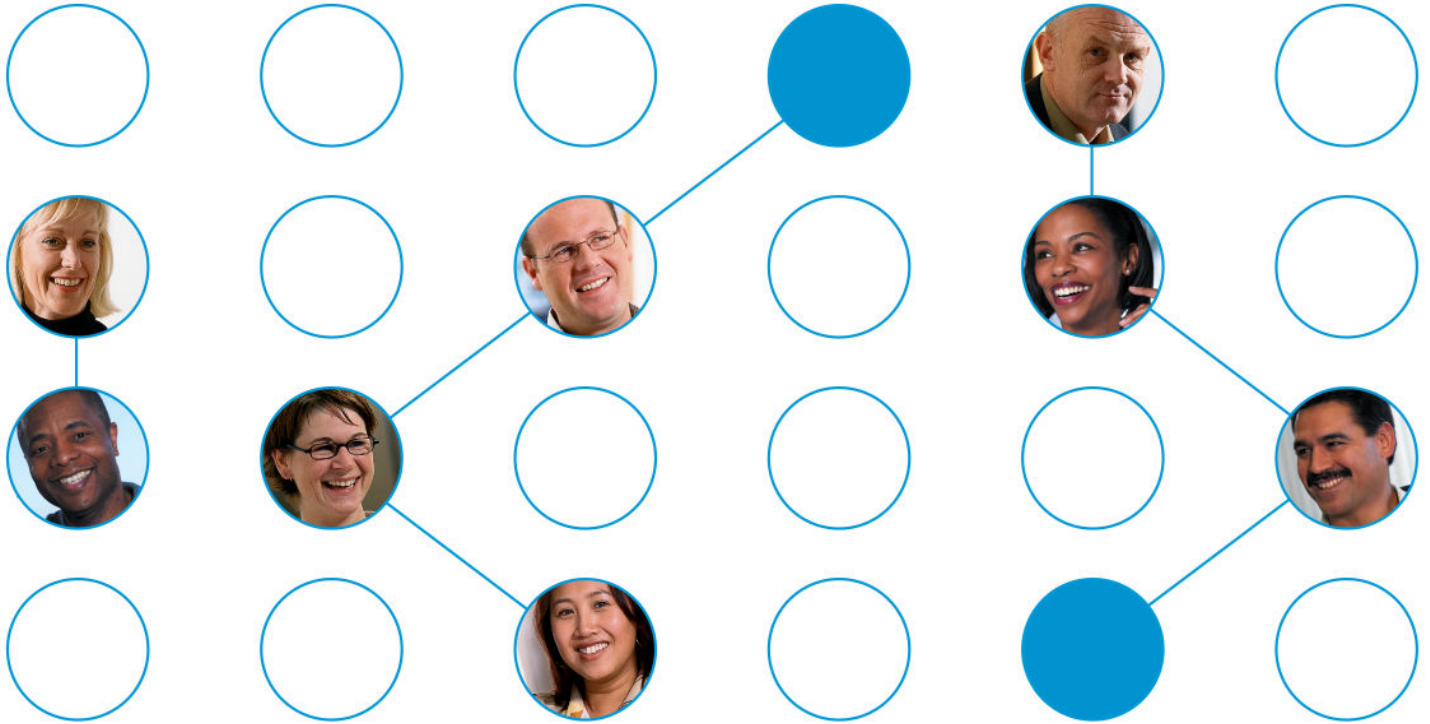




Klassischer Moderatorenbericht



Sample Report

(5 Personen)

04.07.2019

Dieser Bericht wurde für Sie angefertigt von:

disgprofil.EU
Boecklinstrasse 78/17
A - 1020 Vienna
Phone: +43 1 235 14 40
Email: info@disgprofil.eu
Website: www.disgprofil.eu
Twitter: @disgprofil





Der DiSG® -Moderatorenbericht im Überblick

Seit über 30 Jahren hilft DiSG® Menschen, ihre Leistung zu verbessern, effektiver mit Konflikten umzugehen und Unterschiede in den Persönlichkeitsstrukturen zu bewerten. Die Prämisse, die hier zugrunde gelegt wird, geht davon aus, dass der erste Schritt Richtung Veränderung darin liegt, zu verstehen, warum wir so handeln wie wir handeln.

DiSG ist in diversen privaten und geschäftlichen Kontexten sowohl für Einzelpersonen als auch für Teams geeignet. Es unterstützt Sie bei folgenden Anliegen/ Problemstellungen:

- Die Erkennung Ihrer eigenen Vorlieben, Stärken und Entwicklungspotenziale
- Wertschätzung der Unterschiedlichkeit der menschlichen Charaktere
- Entwicklung einer gemeinsamen Sprache, um über diese Unterschiedlichkeit diskutieren zu können
- Etablierung eines Dialogs über persönliche Vorlieben, Erfahrungen und Frustrationen
- Aufbau einer Beziehung zu Ihren Mitmenschen, unabhängig von deren Persönlichkeitsstruktur

Der vorliegende Bericht enthält eine Vielzahl von Informationen über die Mitmenschen in Ihrer Gruppe. Aus der nachfolgenden Übersicht können Sie die Informationen auswählen, die Ihnen am zweckdienlichsten erscheinen und Ihrem Stil als Moderator am besten entsprechen.

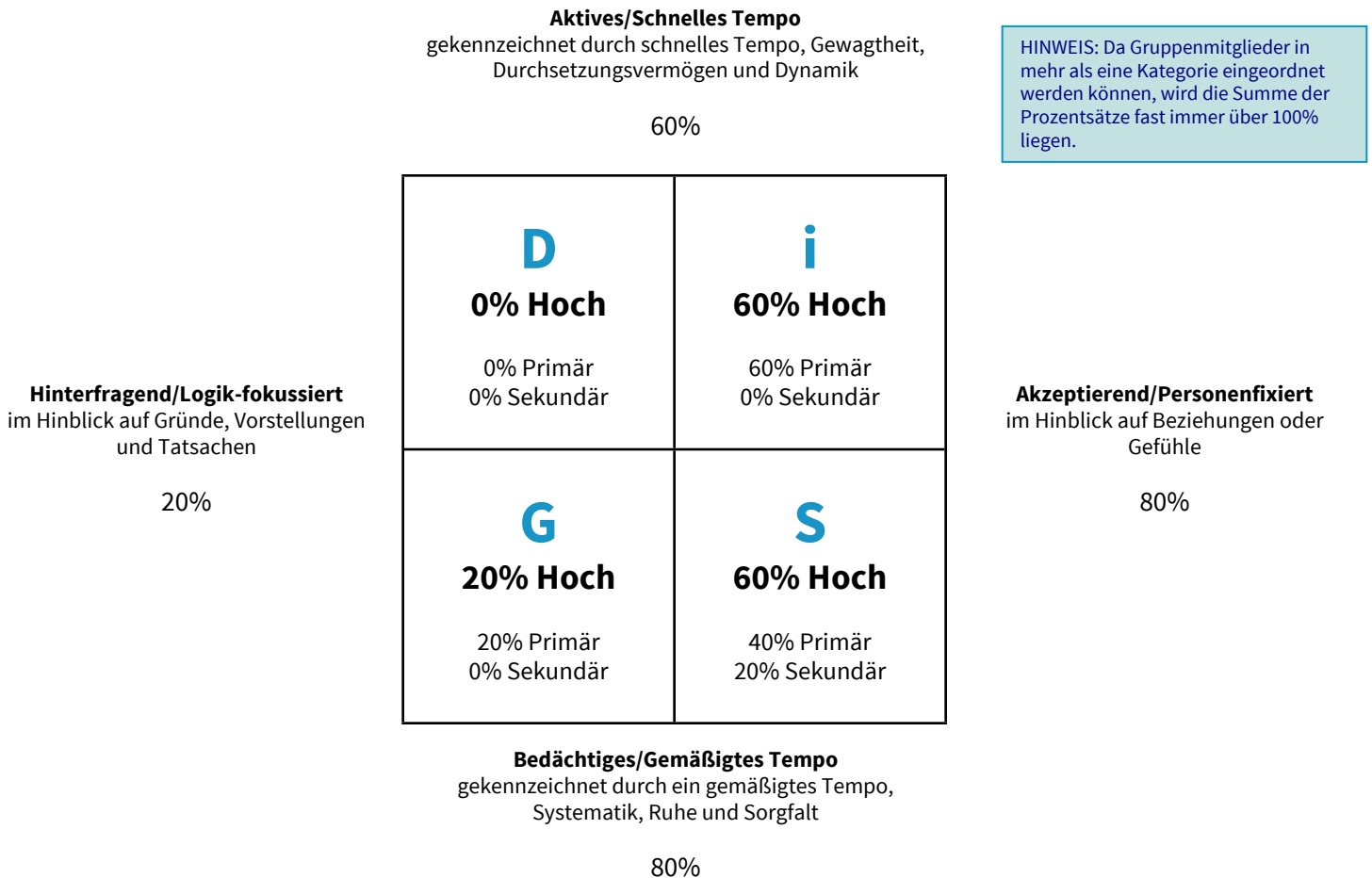
Seite 3	In der Aufteilung in DiSG-Quadranten ist der prozentuale Anteil der Personen angeführt, die hohe, mittlere oder niedrige Punktzahlen in jedem der einzelnen DiSG-Stile erzielt haben. Darüber hinaus erscheint in jedem Quadranten der Prozentsatz der Personen, die diesen Stil als ihren primären oder sekundären Stil betrachten.
Seite 4	In der DiSG-Stilverteilung ist der prozentuale Anteil der Personen angeführt, die hohe, mittlere oder niedrige Punktzahlen in jedem der einzelnen DiSG-Stile erzielt haben.
Seite 5	In der Verteilung Klassischer Verhaltensmuster sind die Anzahl und der Prozentsatz der Personen aufgelistet, die das jeweilige „Klassische Verhaltensmuster“ aufweisen.
Seite 6	In der DiSG- und Gruppenkultur wird im Überblick das Verhältnis der einzelnen DiSG-Stile zur Gruppenkultur dargestellt. In diesem Abschnitt wird beschrieben, wie Sie Ihre DiSG-Kultur lesen können und Moderatoren wird dabei geholfen zu verstehen mit welchen Schwierigkeiten und Frustrationen sich einzelne Mitglieder innerhalb dieser Kultur gegebenenfalls konfrontiert sehen.
Seite 16	Die Individualdatentabelle enthält eine Auflistung der einzelnen Mitglieder mit ihren jeweiligen primären und sekundären DiSG-Stilen, Klassischen Verhaltensmustern sowie der zugehörigen Segmentnummer. Die Namen sind nach dem höchsten DiSG-Stil sortiert.

Für kleinere Gruppen finden Sie am Ende dieses Berichts eine zusätzliche Referenzseite, in der die DiSG-Quadranten angezeigt und die Mitglieder aufgelistet werden, die in dem jeweiligen Quadranten ihre höchsten DiSG-Punktzahlen erzielt haben. Diese Seite wird jedoch nicht erstellt, wenn die Anzahl der Personen pro Quadrant zu hoch ist (z. B. bei über 40 Personen in einem einzelnen DiSG-Quadranten).

Aufteilung in DiSG®-Quadranten

In den DiSG®-Quadranten im Feld unten ist der Prozentsatz der Personen angeführt, die hohe Punktzahlen in den Stilen D, i, S oder G erzielt haben. Eine Punktzahl ist als hoch anzusehen, wenn sie in den Segmenten 5, 6 oder 7 liegt. Bitte beachten Sie, dass einzelne Personen in mehr als einem Stil eine hohe Punktzahl haben können, so dass die Summe dieser Prozentsätze über 100% liegen kann.

Die Prozentsätze am unteren Ende jedes Quadranten geben an, für wie viele Personen der jeweilige DiSG-Stil der primäre oder sekundäre Stil ist. Ein DiSG-Stil gilt als primär, wenn die betreffende Person darin die höchste Segmentpunktzahl erreicht hat. Ein DiSG-Stil gilt als sekundär, wenn zwar eine Segmentpunktzahl von 5, 6 oder 7 erreicht wurde, diese Punktzahl jedoch nicht das höchste Segmentergebnis der betreffenden Person ist. Bitte beachten Sie, dass eine Person verschiedene primäre oder sekundäre Stile haben kann.



Am rechten und linken Rand des obigen Feldes erscheint der Prozentsatz der Personen, die entweder im DiSG-Stil **Hinterfragend/Logik-fokussiert** (Personen mit hohem D und/oder G) oder **Akzeptierend/Personenfixiert** (Personen mit hohem i und/oder S) hohe Punktzahlen erzielt haben. Am oberen und unteren Rand des obigen Feldes erscheint die Anzahl der Personen, die entweder im DiSG-Stil **Aktives/Schnelles Tempo** (Personen mit hohem D und/oder i) oder **Bedächtiges/Gemäßigtes Tempo** (Personen mit hohem G und/oder S) hohe Punktzahlen erzielt haben. Bitte beachten Sie, dass eine einzelne Person gleichzeitig in beide Kategorien Hinterfragend/Logik-fokussiert und Akzeptierend/Personenfixiert bzw. Aktives/Schnelles Tempo und Bedächtiges/Gemäßigtes Tempo eingestuft werden kann.

DiSG®-Stilverteilung

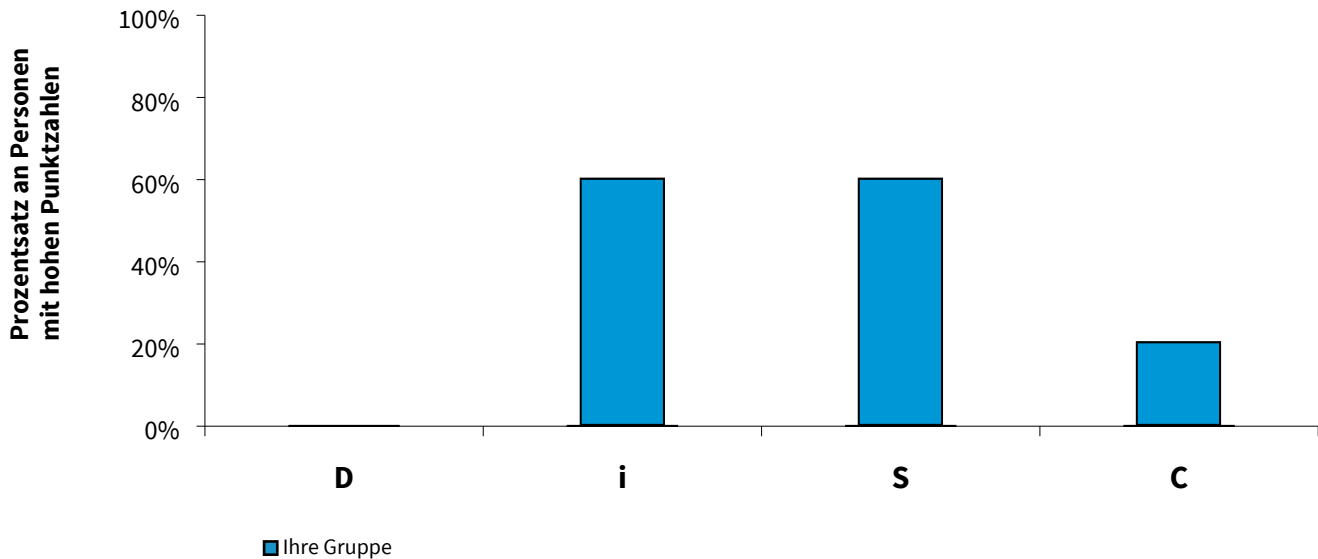
Die Tabelle unten zeigt den Prozentsatz der einzelnen Gruppenmitglieder in den verschiedenen Punktzahlkategorien (z. B. hoch, mittel oder niedrig) für jeden DiSG®-Stil. Darüber hinaus erscheinen in der Tabelle die Prozentsätze der Personen, die den jeweiligen DiSG-Stil als ihren primären oder sekundären Stil betrachten.

	D	i	S	G
Hohe Punktzahl	0%	60%	60%	20%
Primär	0%	60%	40%	20%
Sekundär	0%	0%	20%	0%
Mittlere Punktzahl	20%	0%	40%	0%
Niedrige Punktzahl	80%	40%	0%	80%

Die jeweilige Punktzahl gilt als *hoch*, wenn sie in den Segmenten 5, 6 oder 7 liegt, als *mittel* im Segment 4 und als *niedrig* in den Segmenten 1, 2 oder 3. Eine hohe DiSG-Punktzahl gilt als *primär*, wenn sie für die betreffende Person die höchste Segmentpunktzahl darstellt. Ein DiSG-Stil gilt als *sekundär*, wenn die betreffende Person darin eine Segmentpunktzahl von 5, 6 oder 7 erzielt, diese jedoch nicht ihre höchste DiSG-Segmentpunktzahl darstellt. Bitte beachten Sie, dass eine Person zwei Primär- bzw. Sekundärstile haben kann.

DiSG-Stilvergleich

Die Balkenhöhe gibt den Prozentsatz der Personen an, die in den einzelnen DiSG-Stilen eine hohe Punktzahl erzielt haben.





Verteilung Klassischer Verhaltensmuster

In der Tabelle unten sind die Anzahl und der Prozentsatz der Personen angeführt, die das jeweilige klassische Verhaltensmuster aufweisen.

	Klassische Verhaltensmuster	# der Personen	% der Gruppe
Is	Verhaltensmuster des Ermutigers	2	40%
I	Verhaltensmuster des Förderers	1	20%
G	Verhaltensmuster des Objektiven Denkers	1	20%
S	Verhaltensmuster des Spezialisten	1	20%
DG	Verhaltensmuster des Eroberers	0	0%
SG	Verhaltensmuster des Perfektionisten	0	0%
DI	Verhaltensmuster des Motivators	0	0%
Di	Verhaltensmuster des Ergebnis-orientierten Menschen	0	0%
D	Verhaltensmuster des Entwicklers	0	0%
Gis	Verhaltensmuster des Praktikers	0	0%
Id	Verhaltensmuster des Überzeugers	0	0%
IG	Verhaltensmuster des Kalkulierers	0	0%
Si	Verhaltensmuster des Vermittlers	0	0%
SdG	Verhaltensmuster des Forschers	0	0%
Sd	Verhaltensmuster des Leistungsmenschen	0	0%
Gesamt		5	



DiSG® - und Gruppenkultur

Ebenso wie einzelne Personen unterschiedliche Stile aufweisen, tendieren auch Gruppen dazu ihre eigenen unverwechselbaren Stile oder Kulturen zu entwickeln. Eine solche Kultur ist eine informelle Kombination aus Verhaltensmustern, Werten und Einstellungen, die für die meisten Mitglieder der Gruppe selbstverständlich sind. Mit einfachen Worten: Kultur ist „die Art und Weise, wie wir Dinge tun“. Obwohl nicht jeder mit der Kultur einverstanden ist oder in ihr aufgeht, spüren die meisten Gruppenmitglieder den von ihr ausgehenden Druck in einer ganz bestimmten Art und Weise zu handeln. In DiSG® werden nicht alle kulturellen Elemente berücksichtigt, aber es hilft Ihnen viele wichtige Bedürfnisse, Ziele, Ängste, Gefühle und Verhaltensweisen zu verstehen.

Warum ist Gruppenkultur wichtig?

Die Gruppenkultur übt einen großen Einfluss auf das Verhalten, die Einstellungen und die Zufriedenheit der einzelnen Gruppenmitglieder aus. Menschen, die in die Kultur einer Gruppe passen, fühlen sich in dieser Gruppe meist wie zuhause. Andere wiederum fühlen sich in dieser Kultur wie Fremde in einem fremden Land. Die Umgebung vermittelt ihnen ein Gefühl des Unbehagens.

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

Woher kommt die Gruppenkultur?

Die Gruppenkultur besteht nicht nur aus dem Durchschnitt aller Mitglieder der Gruppe, sondern wird von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren bestimmt:

- Dem Stil der Gruppenführer
- Den ausgeprägtesten Stilen innerhalb der Gruppe
- Der Art der verrichteten Arbeit von der Gruppe
- Der geschichtlichen Kultur der Gruppe
- Dem Zusammenhalt bzw. der Spannung innerhalb der Gruppe
- Den erklärten Zielen und Aufgaben der Gruppe

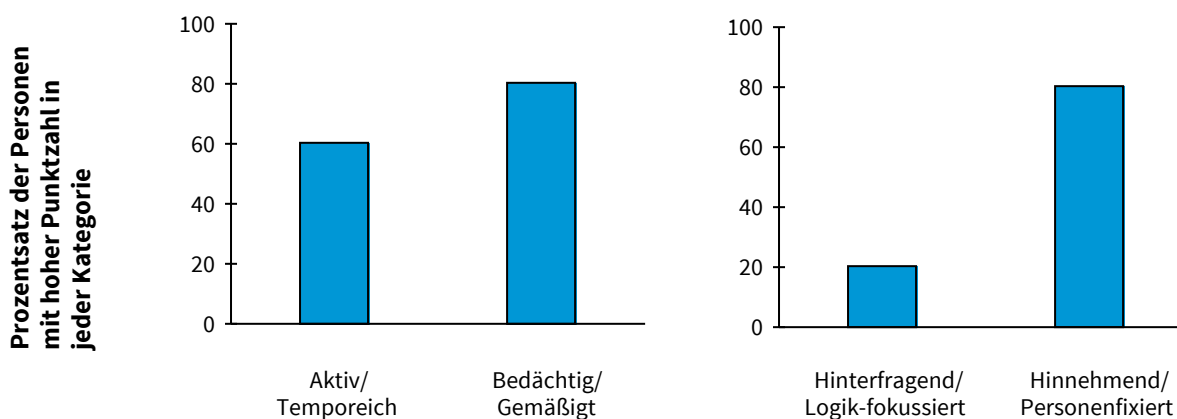
Dies sind nur einige der Faktoren, die zur Entwicklung einer Gruppenkultur beitragen. Die Ursprünge der Kultur Ihrer Gruppe zu verstehen kann von entscheidender Bedeutung sein, wenn Sie diese Kultur ändern möchten.



Ihre DiSG®-Kultur

Wie bestimme ich die DiSG-Kultur meiner Gruppe?

Das Bestimmen des DiSG®-Stils einer Gruppe lässt sich ebenso erlernen, wie das Identifizieren von Stilen Einzelner. Ist das Tempo der Kultur Ihrer Gruppe eher bedächtig, vorsichtig und gemäßigt (S- und G-Stile) oder eher aktiv, bestimmt und schnell (D- und i-Stile)? Bedenken Sie, dass 60% der Mitglieder Ihrer Gruppe eher aktiv/schnell handeln, während das Tempo bei 80% der Mitglieder Ihrer Gruppe eher bedächtig/gemäßigt ist. Ist Ihre Gruppenkultur eher hinterfragend (G- und D-Stile) oder eher hinnehmend (i- und S-Stile)? Denken Sie daran, dass 20% der Mitglieder Ihrer Gruppe mehr dazu tendieren zu hinterfragen und Dingen wie Logik und Objektivität eine hohe Priorität bemessen, während 80% eher zum hinnehmenden Typ tendieren, für den Dinge wie Beziehungen und Gefühle hohe Priorität haben.



Wenn Sie sich die obigen Grafiken ansehen, beachten Sie bitte folgende Punkte:

- Das Tempo der Mitglieder Ihrer Gruppe ist eher bedächtig als aktiv. Einige Mitglieder der Gruppe haben eher eine methodische Herangehensweise und treffen ihre Entscheidungen sehr vorsichtig. Überlegen Sie, ob dies maßgeblich für das Tempo der übrigen Gruppenmitglieder ist.
- Die meisten Mitglieder Ihrer Gruppe sind tendenziell eher hinnehmend und umgänglich als hinterfragend und skeptisch. Es handelt sich um Menschen, die Empathie und persönlichen Gefühlen wahrscheinlich eine höhere Priorität einräumen als Logik und Objektivität. Das trägt oft zu einer warmen und einladenden Kultur bei, die einigen Hoch-G- und Hoch-D-Personen vielleicht etwas zu „gefühlbetont“ erscheint. Überlegen Sie, ob dies charakteristische Merkmale Ihrer Gruppenkultur sind.

Weitere Überlegungen

Sie sollten sich vielleicht auch Gedanken darüber machen, was für Ihre Gruppe wichtig ist. Welche Verhaltensweisen werden von ihr geschätzt und welche missbilligt? Die folgenden Seiten beschreiben jede der vier DiSG-Kulturen. Lesen Sie diese Beschreibungen und entscheiden Sie dann, welche davon, wenn überhaupt, zu Ihrer Gruppe passt. Einige Gruppen sind der Auffassung, dass eine Mischung aus zwei DiSG-Stilen ihre Kultur am besten charakterisiert. Andere Gruppen wiederum finden, dass keiner der DiSG-Stile charakteristisch für ihre Gruppe ist. Und wiederum andere sind der Meinung, dass es innerhalb ihrer Gruppe wichtige Untergruppen gibt, von denen jede ihre eigene DiSG-Kultur hat.

Die folgenden Informationen über Gruppenkultur sollen Ihnen helfen, einige der Probleme und Frustrationen, der Mitglieder Ihrer Gruppe besser zu verstehen. Darüber hinaus werden sie Ihnen helfen die individuellen Beiträge jedes einzelnen Gruppenmitgliedes zu würdigen, insbesondere dann, wenn sie sich von der dominanten Kultur abheben. Und zu guter Letzt ermöglicht das Verständnis der Kultur Ihrer Gruppe es Ihnen auch die Schwierigkeiten besser zu verstehen, mit denen Ihre Gruppe möglicherweise zu kämpfen hat.



Die „D“-Kultur

In Ihrer Gruppe haben 0% der Mitglieder hohe Punktzahlen im Dominanzstil erzielt. Die Kennzeichen einer *D*-Kultur sind schnelle Entscheidungen, direkte Antworten und Konkurrenzatmosphäre. Diese Kultur legt Wert auf handfeste Resultate und kräftiges Wachstum. Vertrauen wird denen entgegengebracht, die direkt und geradlinig sind. Menschen, die in einer solchen Umgebung aufgehen, sind meist knallharte Charaktere mit einer Vorliebe für Herausforderungen und den Reiz des Sieges. Dieses Umfeld ist ideal für alle, die sich in einem Unternehmen hocharbeiten und Karriere machen möchten. Zwischenmenschliche Kommunikation kommt in dieser Kultur allerdings manchmal zu kurz und diejenigen, die über weniger Durchsetzungsvermögen verfügen, fühlen sich leicht überrannt. Darüber hinaus hat eine solche Kultur meist mit hohem Umsatzdruck und einem stressreichen Umfeld zu kämpfen.

Unterstützung von:

Unabhängigkeit
Entschlossenheit
Direktheit
Sieg
Ergebnisse

Ablehnung von:

Zögern
Überanalyse
Verzögerung
Überempfindlichkeit
Schwäche

Arbeiten in der „D“-Kultur

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

Hoch-D-Personen

Hoch-*D*-Personen genießen die aggressive Gangart dieser Kultur. Sie betrachten 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, was sie für sich selbst, sondern auch darauf, was sie für die Organisation als das Beste erachten. Auf diese Weise gewinnen sie mit ihrer Entschlossenheit den Respekt ihrer Kollegen, die u. U. von ihnen erwarten die Führung zu übernehmen. Allerdings macht ihr Durchsetzungsvermögen sie anfällig für Konflikte mit Gleichrangigen, insbesondere dann, wenn diese ebenfalls Hoch-*D*-Tendenzen aufweisen.

Hoch-i-Personen

Personen mit hohem *i* legen Wert auf eine schnelle Umsetzung ihrer Ideen und einen starken Enthusiasmus ihres Umfeldes. Dazu kommt, dass ihre energiereiche Herangehensweise an Projekte der Organisation einen großen Vorteil bringt. Die vom *D*-Stil geprägte Organisation wird in vielen Fällen allerdings nicht so überschwänglich bei der Anerkennung ihrer großartigen Leistung sein, wie die Hoch-*i*-Person es sich wünschen würde. Die Organisation erwartet außergewöhnliche Ergebnisse.

Hoch-S-Personen

Hoch-*S*-Personen finden inmitten der mit hohem Elan geführten Verhandlungen und dem kontinuierlichen Erfolgsstreben dieser Kultur oft ihre Nische als offenes Ohr. Diese Menschen helfen der Organisation durch den 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. Außerdem bekommen sie leicht das Gefühl, dass ihre Ideen von denjenigen übergangen werden, die sie als aggressiver und aufdringlicher ansehen. Und letztlich kann das häufig auftretende Gefühl der Dringlichkeit in dieser Kultur sich störend auf ihre Vorliebe für einen systematischen und in seinen Folgen vorhersehbaren Ansatz zur Lösung von Problemen auswirken.

Hoch-G-Personen

Solche Menschen mögen es, dass in dieser Kultur 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 für Organisationen mit dieser Kultur zu einem großen Gewinn. Allerdings könnte ihnen die hektische Gangart und das Drängen auf sofortige Resultate in diesem Umfeld Probleme bereiten.



Der „D“-Stil in Ihrer Gruppe

In den nachfolgenden Spalten sind sowohl die Personen mit hoher, als auch die mit niedriger Punktzahl im Dominanzstil aufgeführt. Überlegen Sie, inwieweit Missverständnisse zwischen diesen beiden Gruppen entstehen können. Sollte es sich um eine *D*-Kultur handeln, bedenken Sie außerdem noch, welche Reaktionen diese Kultur bei Gruppenmitgliedern mit niedrigem *D* hervorrufen könnte.

Hinweis: Sollten nicht alle Gruppenmitglieder in der Aufzählung unten erfasst werden können, wird die Liste am Ende dieses Berichtes fortgesetzt.

Hohes D	Niedriges D	
Keines der Gruppenmitglieder passt in diese Kategorie	Beate Hofmann Karl Müller	Peter Krüger Otto Schröder

Zu bedenkende Aspekte

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

Für Gruppenmitglieder

- Wie empfinden die niedrigen „D`s“ in Ihrer Gruppe diese Kultur? Welche Probleme haben sie?
- Inwieweit schenkt die Gruppe Mitgliedern mit niedrigem *D* Gehör?
- Wie reagieren die Mitglieder ihrer Gruppe mit hohem *D* 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*-Gruppenmitglieder das Gefühl, angemessene, persönliche Anerkennung zu bekommen?
Haben die Hoch-*S*-Gruppenmitglieder das Gefühl, ein zu kaltes und unsensibles Feedback zu bekommen?
Haben die Hoch-*G*-Gruppenmitglieder das Gefühl, dass ihnen genügend Zeit zum Abwägen und Fällen der richtigen Entscheidungen gelassen wird?

Für Ihre Gruppe als Ganzes

- 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 um Risiken abzuwägen?
- Verschwendet die Gruppe Zeit mit Machtkämpfen?
- Steht Statusdenken einem guten Entscheidungsfindungsprozess im Weg?
- Wird die Gruppe den emotionalen und sozialen Bedürfnissen ihrer Mitglieder gerecht?



Die i-Kultur

In Ihrer Gruppe haben 60% der Mitglieder hohe Punktzahlen im Initiativstil erzielt. Die Kennzeichen einer i-Kultur sind eine energiereiche Atmosphäre, Fokussierung auf Innovation und ein hoher Zeitaufwand für Sitzungen oder Treffen sozialer Natur. Effiziente Teamarbeit und kreative Ansätze zur Lösung von Problemen sind in dieser Kultur hoch angesehen. Vertrauen wird denen entgegengebracht, die offen und ausdrucksstark sind. Menschen, die in diesem Umfeld aufgehen, sind meist charismatische Typen mit ausgeprägten sozialen Kompetenzen. Ein solches Umfeld ist ideal für alle, die das Potenzial kollektiven Brainstormings und neuer Konzepte zu schätzen wissen. 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.

Unterstützung von:

Kreativität
Enthusiasmus
Optimismus
Zusammenarbeit
Leidenschaft

Ablehnung von:

Überregulierung
Übervorsicht
Überanalyse
Introvertiertheit
Mangel an Sensibilität

Arbeiten in der „i“-Kultur

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

Hoch-D-Personen

Hoch-D-Menschen schätzen das hohe Tempo und die aufregenden Entwicklungen, die durch diese Kultur begünstigt werden. Ihre Bereitwilligkeit sich neuen Herausforderungen zu stellen hält den Kreativitätszyklus aufrecht, der die Kollegen inspiriert und der Organisation Nutzen bringt. 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

Eine Hoch-i-Person wird keine Kultur finden, in die sie besser passt, als in diese. In einem Umfeld aus innovativen Ansätzen und konstanter Interaktion mit Mitmenschen - was beides in dieser Kultur reichlich vorhanden ist - können diese Personen sich voll entfalten. Die Prioritäten dieser Kultur passen so hervorragend zu diesem energiereichen Typ, dass schon allein ihr natürlicher Arbeitseifer die Organisation vorantreibt. Allerdings können Schwächen wie Desorganisation und uneinheitliche Planung ebenfalls verstärkt werden, wenn eine Hoch-i-Person in einem solchen Umfeld agiert.

Hoch-S-Personen

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. Vertreter 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 wahrscheinlich nicht entsprochen.

Hoch-G-Personen

Hoch-G-Menschen finden in dieser Kultur Erfüllung durch die Wertschätzung ihrer Arbeit. Tatsächlich sind ihre Anstrengungen ein wichtiger Bestandteil der Organisationsstruktur, 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 energiereich sein zu müssen.



Der „i“-Stil in Ihrer Gruppe

In den Spalten unten sind sowohl die Personen mit hoher als auch die mit niedriger Punktzahl im Initiativstil angeführt. Überlegen Sie, welche Missverständnisse zwischen diesen beiden Gruppen entstehen können. Sollte Ihre Gruppe eine *i*-Kultur haben, wäre außerdem noch zu überlegen, welche Reaktionen eine solche Kultur bei Personen mit niedriger *i*-Punktzahl hervorrufen könnte.

Hinweis: Sollten nicht alle Gruppenmitglieder in der Aufzählung unten erfasst werden können, wird die Liste am Ende dieses Berichtes fortgesetzt.

Hohes <i>i</i>		Niedriges <i>i</i>	
Peter Krüger	Karl Müller	Beate Hofmann	Silvia Meier
Otto Schröder			

Zu bedenkende Aspekte

Wenn Sie einer *i*-Kultur angehören, sollten Sie über folgende Fragen nachdenken:

Für Gruppenmitglieder

- Wie empfinden die Mitglieder Ihrer Gruppe mit niedrigem *i* diese Kultur? Welche Frustrationen und Probleme haben sie?
- Inwieweit schenkt die Gruppe Mitgliedern mit niedrigem *i* Gehör?
- Wie reagieren die Mitglieder mit hohem *i* auf diejenigen 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 Mitglieder mit hohem *D* das Gefühl, dass zu viel Zeit mit sozialen Aktivitäten vergeudet wird?
Haben die Mitglieder mit hohem *S* das Gefühl, über genügend Struktur und Stabilität zu verfügen?
Haben die Mitglieder mit hohem *G* das Gefühl, dass wichtige Details nicht beachtet und Analysen ein zu geringer Wert beigemessen wird?

Für Ihre Gruppe als Ganzes

- 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 muss?
- Verfolgt Ihre Gruppe Ideen und Innovationen konsequent bis zum Schluss?



Die „S“-Kultur

In Ihrer Gruppe haben 60% der Mitglieder hohe Punktzahlen im Stetigkeitsstil erzielt. Eine S-Kultur zeichnet sich insbesondere durch Stabilität, Berechenbarkeit und Freundlichkeit aus. Diese Kultur legt Wert auf enge Teamarbeit und ein kontrollierbares Gleichgewicht im Arbeitsalltag. Vertrauen wird denen entgegengebracht, die ehrlich und rücksichtsvoll sind. Menschen, die in diesem Umfeld aufgehen, sind meist sehr höflich, gehen Konflikten aus dem Weg und beziehen jeden in die Erfolge der Gruppe mit ein. Ein solches Umfeld ist ideal für alle, die sich nach einer entspannten Teamatmosphäre sehnen, in der sie an ihre Fähigkeiten verbessern können. Personen in dieser Kultur unterstützen sich normalerweise gegenseitig und vertrauen auf einen systematischen Arbeitsansatz. Allerdings besteht in dieser Kultur die Gefahr der Stagnation, da man Bemühungen, die Organisation auf die nächsthöhere Ebene zu bringen, meist mit Zögern und Unentschlossenheit begegnet. Darüber hinaus leidet eine solche Kultur oft an einem Mangel an Innovationen oder Bereitschaft sich gewagten Herausforderungen zu stellen.

Unterstützung von:

Kooperation
Loyalität
Bescheidenheit
Bedächtigkeit
Teamorientiertheit

Ablehnung von:

Aggressivität
Ellbogendenken
Störung
Unhöflichkeit
Launenhaftigkeit

Arbeiten in der „S“-Kultur

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

Hoch-D-Personen

Hoch-D-Menschen streben in dieser Kultur danach Ergebnisse zu erzielen. Ihre Vorliebe für Aktivität treibt 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. Allerdings kann ihr bestimmendes Verhalten von anderen gegebenenfalls als grob oder aggressiv empfunden werden. Auf der anderen Seite können Hoch-D-Menschen leicht das Gefühl bekommen, ihre Umgebung sei zu „gefühlbetont“. Außerdem finden Hoch-D-Personen eine langsame und stabile Kultur oft langweilig, was dazu führen kann, dass sie anderweitig nach Herausforderungen suchen.

Hoch-i-Personen

Menschen mit hohem i machen einen Großteil des Reizes dieser Kultur aus. Sie sorgen bei Projekten für den nötigen Enthusiasmus und koordinieren die sozialen Aktivitäten, durch die Bindungen zwischen den Kollegen entstehen. Auf diese Weise tragen sie zur Entwicklung eines Gemeinschaftssinnes bei. Allerdings könnte es andere frustrieren, dass manche Hoch-i-Menschen nicht so organisiert und zuverlässig sind. Die von dieser Kultur begünstigte, entspannte Atmosphäre kann bei Hoch-i-Menschen jedoch auch Langeweile hervorrufen und sie dazu bringen ihren Frustrationen unverhohlenen Ausdruck zu verleihen.

Hoch-S-Personen

Die Hoch-S-Person schätzt die Annehmlichkeit der Routine, die diese Kultur mit sich bringt. Sie mögen ein vertrautes Umfeld und begrüßen die enge Zusammenarbeit, die einen Großteil dieser Kultur ausmacht. Ihre Loyalität und ständig wachsende Wissensbasis wird für die Organisation mit der Zeit unverzichtbar. Die Kehrseite ist allerdings, dass sie meist wenig Interesse zeigen ihre Leistung zu steigern, neue Verantwortungsbereiche zu übernehmen, Risiken einzugehen oder große Veränderungen vorzunehmen.

Hoch-G-Personen

Diese Menschen mögen es, dass detailorientierte Aufgaben und analytische Fähigkeiten in dieser Kultur respektiert werden. Sie spüren in diesem Umfeld selten den Druck Projekte schnell erledigen zu müssen und es gefällt ihnen, dass sie ihre Stärken regelmäßig ausspielen können. Darüber hinaus bringen sie der Organisation einen Nutzen, indem sie sicherstellen, dass jedes Konzept so durchdacht und schlüssig wie möglich ist. Sie können jedoch von manchen als gefühllos empfunden werden. Hoch-G-Menschen wiederum können leicht das Gefühl haben, dass in dem Bestreben der Gruppe niemandem zu nahe zu treten die Sorgfalt auf der Strecke bleibt.



Der „S“-Stil in Ihrer Gruppe

In den Spalten unten sind sowohl die Personen mit hoher, als auch die mit niedriger Punktzahl im Stetigkeitsstil angeführt. Überlegen Sie, welche Missverständnisse zwischen diesen beiden Gruppen entstehen können. Wenn Ihre Gruppe eine S-Kultur hat, sollten Sie darüber nachdenken, welche Reaktionen diese Kultur bei Menschen mit niedrigem S hervorrufen könnte.

Hinweis: Sollten nicht alle Gruppenmitglieder in der Aufzählung unten erfasst werden können, wird die Liste am Ende dieses Berichtes fortgesetzt.

Hohes S

Beate Hofmann
Karl Müller

Peter Krüger

Niedriges S

Keines der Gruppenmitglieder passt in diese Kategorie

Zu bedenkende Aspekte

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

Für Gruppenmitglieder

- Wie empfinden Gruppenmitglieder mit niedrigem S diese Kultur? Welche Frustrationen und Probleme haben sie?
- Inwieweit schenkt die Gruppe Mitgliedern mit niedrigem S Gehör?
- Wie reagieren Gruppenmitglieder mit hohem S auf diejenigen 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 hohe „D`s“ das Gefühl von mangelnder Dynamik und Überempfindlichkeit in der Gruppe?
Haben Hoch-*i*-Personen das Gefühl, genügend Reize und Anregungen zu bekommen?
Haben hohe „G`s“ das Gefühl, dass Entscheidungen mehr auf Leidenschaft als auf Logik basieren?

Für Ihre Gruppe als Ganzes

- 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?
- Scheut die Gruppe schwierige Entscheidungen, weil diese andere verärgern könnten?
- Scheut die Gruppe schwierige Feedbacks, weil diese andere verärgern könnten?



Die „G“-Kultur

In Ihrer Gruppe haben 20% der Mitglieder hohe Punktzahlen im Gewissenhaftigkeitsstil erzielt. Die Kennzeichen einer G-Kultur sind Qualität, Sorgfalt und Ordnung. Eine solche Kultur legt Wert auf hohe Standards, sorgfältige Analyse und Diplomatie. Diese Gruppe rühmt sich damit perfekte Resultate zu erzielen. Sie begegnet neuen Ideen mit Misstrauen und Vertrauen muss für gewöhnlich hart erkämpft werden. Ihre Mitglieder sind meist loyal, aber nur gegenüber denen, die sie respektieren. Die Kultur legt Wert auf Pünktlichkeit, hartes Arbeiten und die Zuverlässigkeit ihrer Mitglieder. Allerdings kann die Gruppe dazu neigen Gelegenheiten zu verpassen, weil sie so viel Zeit mit Forschung und Analyse verbringt. Sie wehrt sich unter Umständen gegen Wachstum, aus Angst, dass ihre Standards sinken könnten.

Unterstützung von:

Sorgfalt
Vollständigkeit

Detailgenauigkeit
Pünktlichkeit
Zuverlässigkeit

Ablehnung von:

Fehler
Intuitive
Entscheidungsfindung
Verspätungen
Mangelnde Forschung
Übertriebener Enthusiasmus

Arbeiten in der „G“-Kultur

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

Hoch-D-Personen

Genauere Prüfung und tief greifende Analyse werden einige Hoch-D-Personen frustrieren. Es wird ihnen zwar in den Fingern jucken, Dinge in Bewegung zu bringen, aber sie werden dazu gezwungen sein, zunächst einmal die Pros und Kontras sowie Risiken abzuwägen. Andererseits wissen sie jederzeit, wo sie stehen und vielleicht gefällt ihnen sogar die Aufgabenorientiertheit der Gruppe. Außerdem genießen sie gegebenenfalls auch die Zusammenarbeit mit Menschen, die sich bereitwillig anpassen und von ihnen führen lassen.

Hoch-i-Personen

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 Kultur 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 sein.

Hoch-S-Personen

Hoch-S-Personen werden die Stabilität des Umfeldes als angenehm empfinden und sich ohne den Druck, extrovertiert und kontaktfreudig sein zu müssen, höchstwahrscheinlich sehr wohl fühlen. Da diese Gruppe aber meist von Mitgliedern erwartet alleine zu arbeiten, fühlen sich gegebenenfalls einige Hoch-S-Personen einsam. Die Aufgabenorientiertheit dieser Kultur kann ihnen den Eindruck vermitteln, wichtige Gefühle und soziale Elemente würden ignoriert oder abgelehnt.

Hoch-G-Personen

Hoch-G-Personen fühlen sich in diesem Umfeld wie zuhause. Sie mögen die zurückhaltende, sachbezogene Kultur, in der man Wert auf Qualität und Zuverlässigkeit legt. Sie genießen den systematischen Ansatz der Gruppe und das Fehlen direkter Konflikte, was jedoch auch zu einer übertrieben analytischen Kultur führen kann, in der man keine Risiken eingeht und sich gegen Veränderungen sträubt.



Der „G“-Stil in Ihrer Gruppe

In den Spalten unten sind sowohl die Personen mit hoher als auch die mit niedriger Punktzahl im Gewissenhaftigkeitsstil aufgeführt. Überlegen Sie, welche Missverständnisse zwischen diesen beiden Gruppen entstehen könnten. Wenn Ihre Gruppe eine G-Kultur hat, sollten Sie außerdem noch bedenken, welche Reaktionen diese Kultur bei Menschen mit niedrigem G hervorruft.

Hinweis: Sollten nicht alle Gruppenmitglieder in der Aufzählung unten erfasst werden können, wird die Liste am Ende dieses Berichtes fortgesetzt.

Hohes G

Silvia Meier

Niedriges G

Beate Hofmann
Karl Müller

Peter Krüger
Otto Schröder

Zu bedenkende Aspekte

Wenn Sie einer G-Kultur angehören, sollten sie vielleicht über folgende Fragen nachdenken:

Für Gruppenmitglieder

- Wie empfinden die niedrigen “G`s” in Ihrer Gruppe diese Kultur? Welche Probleme haben sie?
- Inwieweit schenkt die Gruppe Mitgliedern mit niedrigem G Gehör?
- Wie reagieren die Hoch-G-Mitglieder Ihrer Gruppe auf diejenigen mit niedrigem G?
- Wie offen ist Ihre Kultur für die *D*-, *i*- und *S*-Stile? Inwieweit bringen sie Gleichgewicht in ihre Gruppe?
 - Fühlen die Hoch-*D*-Mitglieder sich von dem langsamen Tempo der Gruppe ausgebremst?
 - Fühlen die Hoch-*i*-Mitglieder sich gelangweilt oder in Details verstrickt?
 - Fühlen die Hoch-*S*-Mitglieder sich isoliert und sozial abgekapselt?

Für Ihre Gruppe als Ganzes

- 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 damit Sorgfalt zu gewährleisten anstatt zu handeln?
- Wird die Gruppe den emotionalen und sozialen Bedürfnissen ihrer Mitglieder gerecht?



Individualdatentabelle

In der Tabelle unten sind die primären DiSG®-Stile, sekundären Stile, Klassischen Verhaltensmuster und Segmentnummern der einzelnen Gruppenmitglieder aufgeführt. Die Namen sind nach dem primären DiSG-Stil geordnet.

Gruppe Mitglied	Primäre(r) DiSG-Stil(e)	Sekundäre(r) DiSG-Stil(e)	Klassisches Verhaltensmuster	Segmentnummern
Peter Krüger	I	s	Verhaltensmuster des Ermutigers	2762
Otto Schröder	I		Verhaltensmuster des Förderers	3741
Karl Müller	I S		Verhaltensmuster des Ermutigers	1773
Beate Hofmann	S		Verhaltensmuster des Spezialisten	2373
Silvia Meier	G		Verhaltensmuster des Objektiven Denkers	4245

Ein DiSG-Stil gilt als sekundär, wenn eine Segmentpunktzahl von 5, 6 oder 7 erreicht wurde, diese jedoch nicht die höchste Segmentpunktzahl der betreffenden Person ist..



DiSG®-Stile

Das Feld unten zeigt den Prozentsatz der Gruppe mit den höchsten Segmentpunktzahlen in den einzelnen DiSG®-Quadranten. Beachten Sie, dass einzelne Gruppenmitglieder zwei oder mehr Höchstpunktzahlen erzielen können.

<p>0% der Gruppe</p> <p>Keines der Gruppenmitglieder passt in diese Kategorie</p> <p>D</p>	<p>60% der Gruppe</p> <p>Peter Krüger Otto Schröder</p> <p>Karl Müller</p> <p>i</p>
<p>20% der Gruppe</p> <p>Silvia Meier</p> <p>G</p>	<p>40% der Gruppe</p> <p>Beate Hofmann</p> <p>Karl Müller</p> <p>S</p>