

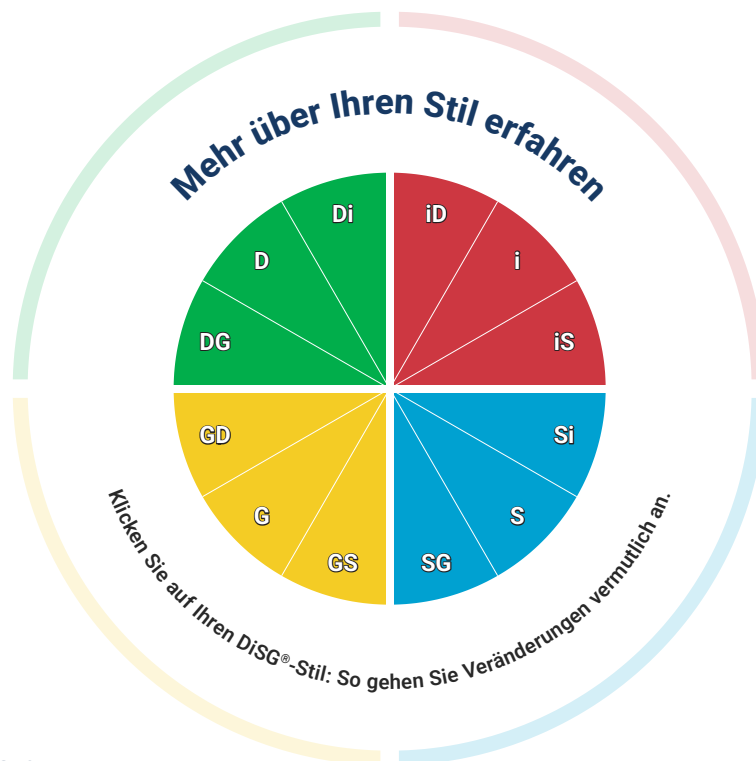
# Veränderungen meistern

Wir alle gehen unterschiedlich mit Veränderungen um. DiSG® kann Ihnen einen Eindruck davon geben, wo Sie besonders wirksam sind und wo Sie an Grenzen stoßen.

## Wozu dieses Dokument?

Für jeden DiSG®-Stil zeigt Ihnen dieses Dokument, was Menschen mit diesem Stil antreibt, wo sie besonders wirksam sind, wie sie unter Druck reagieren und was die Organisation für sie tun kann.

- 1 **Stil anklicken** Klicken Sie im Kreis auf Ihren Stil aus Ihrem Everything DiSG®-Profil.
- 2 **Seite lesen** Lesen Sie Ihre Seite und prüfen Sie, was auf Sie zutrifft.
- 3 **Im Team sprechen** Besprechen Sie 2–3 Fragen unten mit Ihrem Team.



## Diskussionsfragen

- Welche Teile der Beschreibung trafen in Veränderungsphasen am stärksten auf Sie zu?
- Welcher Punkt unter „Was es schwerer macht“ löst bei Ihnen am ehesten eine negative Reaktion aus?
- Welcher Punkt unter „Was es leichter macht“ würde Ihnen in einer schwierigen Veränderung am meisten helfen?
- Welche 2–3 Dinge könnten wir als Team in Veränderungsphasen verlässlich tun?

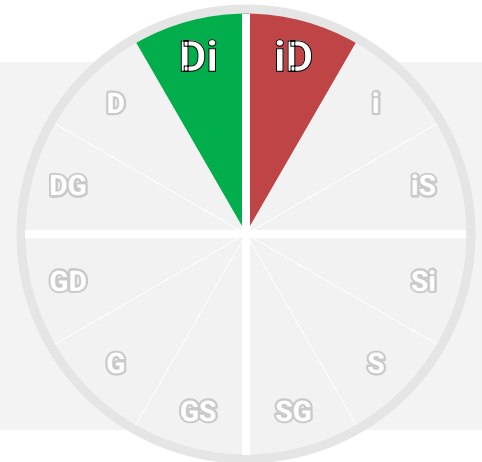
# Die Stile Di und iD in Veränderungsphasen

## WAS MICH ANTREIBT:

### Meinen Radius erweitern

Der Wunsch nach stetigem Wachstum durch neue Erfahrungen, größere Herausforderungen, weitere Chancen und mehr Einfluss.

... deshalb bin ich: **WAGEMUTIG, DURCHSETZUNGSSTARK UND TEMPOREICH**



## Wenn ich in Bestform bin



### Ich erkenne Chancen schnell

Ich sehe die Möglichkeiten, die durch Umbrüche entstehen, und bin neugierig, was als Nächstes kommt.



### Ich finde den nächsten Schritt

Während andere noch sortieren, lote ich schon Optionen aus und ergreife die Initiative.



### Ich handle, auch ohne alle Antworten

Es fällt mir leicht, voranzugehen, zu experimentieren und unterwegs dazuzulernen.

## Wenn der Frust überhandnimmt



### Ich springe zu etwas Spannenderem

Statt mich durch den Frust zu arbeiten, jage ich womöglich einer neuen Chance nach.



### Ich lege den Prozess großzügig aus

Ich kann das System umgehen, damit es weitergeht.



### Bei Blockaden erhöhe ich den Druck

Ich dränge dann womöglich stärker und setze mehr Nachdruck ein, als manchen lieb ist.



## Die Organisation kann es leichter oder schwerer machen

### Was es leichter macht

- Mich in Entscheidungen einbeziehen, die ich wirklich beeinflussen kann
- Mich jetzt etwas erreichen lassen, das zählt
- Leitplanken setzen und mir dann Raum zum Experimentieren geben

### Was es schwerer macht

- Entscheidungen hinausschieben und erwarten, dass ich einfach stillhalte
- Mich nach meiner Meinung fragen, obwohl es keinen echten Spielraum gibt
- Mehrere Freigaben für etwas verlangen, das ich heute Nachmittag lösen könnte

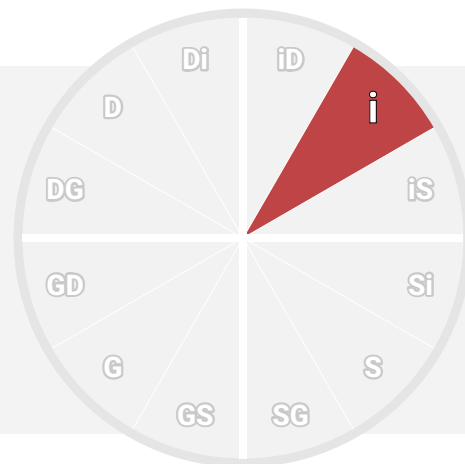
# Der i-Stil in Veränderungsphasen

## WAS MICH ANTREIBT:

### Mitten im Geschehen

Das starke Bedürfnis, aktiv dabei zu sein: durch Gespräche, Selbstaussdruck, positive Energie und Spaß.

... deshalb bin ich: **EXTROVERTIERT, AUSDRUCKSSTARK UND BEGEISTERT**



## Wenn ich in Bestform bin



### Ich sehe, was gelingen kann

Wenn vieles unsicher ist, fallen mir wie von selbst die Möglichkeiten auf, die die Veränderung eröffnen könnte.



### Ich bin neugierig auf neue Möglichkeiten

Veränderung bringt mir neue Menschen, Ideen und Erfahrungen, auf die ich zugehen kann.



### Ich verbinde Menschen miteinander

In Umbruchzeiten gehe ich ganz selbstverständlich auf andere zu, rede mit ihnen und halte alle im Austausch.

## Wenn der Frust überhandnimmt



### Ich weiche dem Negativen aus

Ich suche womöglich schon das Positive, bevor ich mich mit dem Schwierigen an der Veränderung ganz auseinandergesetzt habe.



### Außen vor zu sein, nehme ich persönlich

Fallen Entscheidungen ohne Gespräch, fühle ich mich womöglich abgeschnitten oder übersehen.



### Ich rede, bevor ich zu Ende gedacht habe

In Veränderungen spreche ich Reaktionen und Möglichkeiten womöglich schon aus, während ich noch herausfinde, was ich denke.



## Die Organisation kann es leichter oder schwerer machen

### Was es leichter macht

- Mir etwas geben, worauf ich mich freuen kann
- Mich während des Übergangs in Verbindung halten
- Für Kommunikation in beide Richtungen sorgen

### Was es schwerer macht

- Mich bei Gesprächen außen vor lassen
- Verstummen, wenn die Lage unsicher ist
- Den Übergang auf reine Prozesse reduzieren

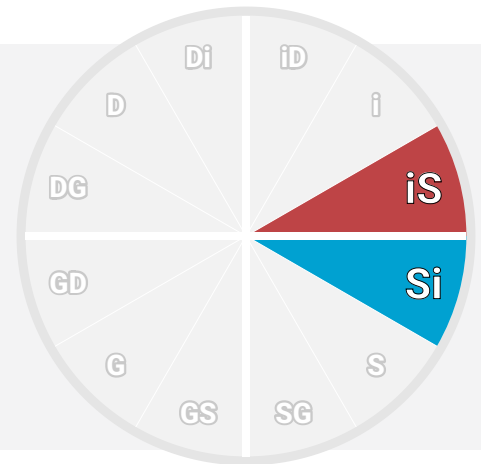
# Die Stile iS und Si in Veränderungsphasen

## WAS MICH ANTREIBT:

### Verbundenheit und Wohlwollen

Der Wunsch nach warmen, kooperativen und vertrauensvollen Beziehungen und der Instinkt, auch bei Meinungsverschiedenheiten das gute Einvernehmen zu bewahren.

... deshalb bin ich: **AKZEPTIEREND, UNBESCHWERT UND FÜRSORGLICH**



## Wenn ich in Bestform bin



### Ich lasse Raum für die Reaktionen anderer

Ich höre geduldig zu und gebe anderen den Raum, zu verarbeiten, wie sich die Veränderung auf sie auswirkt.



### Ich gebe Rückhalt

Wenn Veränderung verunsichert, helfe ich anderen, sich unterstützt, angenommen und weniger allein zu fühlen.



### Ich glaube, dass alle ihr Bestes geben

Wenn Veränderung Stress oder Frust auslöst, suche ich wie selbstverständlich nach den guten Absichten dahinter.

## Wenn der Frust überhandnimmt



### Ich lade mir den Stress aller anderen auf

Ich achte womöglich so sehr darauf, wie es allen anderen geht, dass ich Gefühle trage, die nicht meine sind.



### Ich tue zu viel, damit alle zufrieden sind

Ich übernehme womöglich zu viel Verantwortung dafür, wie andere die Veränderung empfinden.



### Ich lege zu vieles wohlwollend aus

Ich richte den Blick womöglich auf gute Absichten, auch wenn das Verhalten einer Person während der Veränderung Probleme verursacht.



## Die Organisation kann es leichter oder schwerer machen

### Was es leichter macht

- Mir die Verbindung zu den Menschen erhalten, denen ich vertraue
- Dafür sorgen, dass sich alle gehört und einbezogen fühlen
- Anerkennen, was Menschen womöglich verlieren

### Was es schwerer macht

- Reaktionen anderer behandeln, als spielten sie keine Rolle
- Große Veränderungen umsetzen, ohne zu bedenken, wie sie sich auf die Menschen auswirken
- Erwarten, dass sich alle umstellen, ohne darüber zu sprechen, was sie gerade erleben

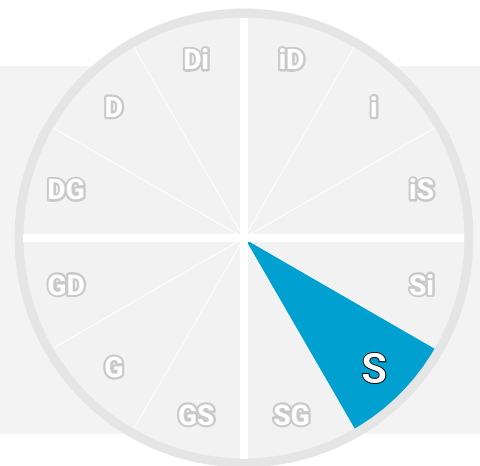
# Der S-Stil in Veränderungsphasen

## WAS MICH ANTREIBT:

### Harmonie

Der Wunsch nach einem friedlichen, unterstützenden Umfeld ohne unnötige Konflikte.

... deshalb bin ich: **GEDULDIG, ENTGEGENKOMMEND UND AUSGEGLICHEN**



## Wenn ich in Bestform bin



### Ich bleibe geduldig mit dem Prozess

Ich gebe anderen Zeit, sich umzustellen, statt zu erwarten, dass sich alle über Nacht ändern.



### Ich begleite andere in ihrem Tempo

Ich verstehe, dass Menschen unterschiedlich viel Zeit brauchen, bis sie mit etwas Neuem vertraut sind.



### Ich halte zusätzliche Unruhe fern

Ich bringe Ruhe und Verlässlichkeit ein, damit die Veränderung nicht mehr durcheinanderbringt als nötig.

## Wenn der Frust überhandnimmt



### Ich halte zu lange am Gewohnten fest

Ich bleibe womöglich bei Vertrautem, obwohl ich weiß, dass sich etwas ändern muss.



### Ich ziehe mit, ohne voll dahinterzustehen

Nach außen trage ich die Veränderung womöglich mit, während ich mich innerlich unwohl damit fühle.



### Ich meide schwierige Gespräche

Ich halte Bedenken womöglich zurück, weil ich keine zusätzlichen Spannungen erzeugen will.



## Die Organisation kann es leichter oder schwerer machen

### Was es leichter macht

- Mir Zeit zur Umstellung geben, statt einen sofortigen Wechsel zu erwarten
- Eine große Veränderung in überschaubare Schritte aufteilen
- Routinen und Beziehungen erhalten, die sich nicht ändern müssen

### Was es schwerer macht

- Vertraute Routinen wegnehmen, ohne zu erklären, was an ihre Stelle tritt
- Erwarten, dass ich eine Veränderung begrüße, bevor ich Zeit hatte, sie zu verarbeiten
- Mich in ständiger Unsicherheit lassen

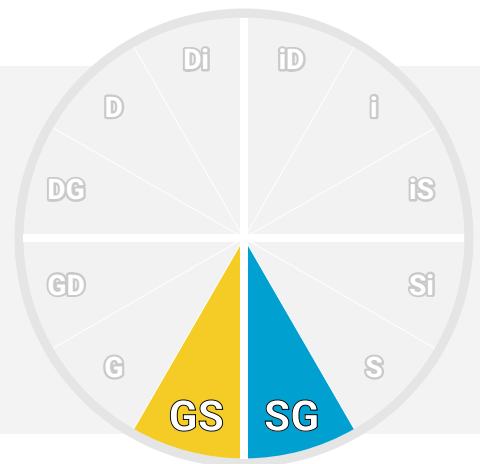
# Die Stile GS und SG in Veränderungsphasen

## WAS MICH ANTREIBT:

### Stabilität

Der Wunsch nach einem beständigen Fundament, bei dem ich weiß, woran ich bin, und das die Dinge überschaubar macht.

... deshalb bin ich: **VORSICHTIG, BESONNEN UND DIPLOMATISCH**



## Wenn ich in Bestform bin



### Ich bringe Ordnung in die Unsicherheit

Ich sammle Informationen, kläre, was wir wissen, und helfe, einen tragfähigeren Weg nach vorn zu schaffen.



### Ich bereite mich auf das vor, was kommt

Ich durchdenke, was wir brauchen werden, damit uns seltener etwas unvorbereitet trifft.



### Ich schütze, was bereits funktioniert

Ich achte darauf, was erhalten bleiben sollte, statt anzunehmen, dass sich alles ändern muss.

## Wenn der Frust überhandnimmt



### Ich plane weiter, obwohl ich bereit wäre

Ich festige den Plan womöglich weiter, weil ich mich noch nicht sicher genug fühle, um zu handeln.



### Ich warte ab, bis ich alles verstehe

Ich zögere womöglich, mich festzulegen, solange wichtige Fragen für mich noch offen sind.



### Ich unterschätze, wie gut ich mich anpasse

Ich stecke womöglich so viel Mühe in das Verhindern von Problemen, dass ich vergesse: Wenn sie eintreten, kann ich auch damit umgehen.



## Die Organisation kann es leichter oder schwerer machen

### Was es leichter macht

- Mir genug Informationen geben, um zu verstehen, was sich ändert und warum
- Mir Zeit zum Nachdenken geben, bevor eine Zusage erwartet wird
- Mich den neuen Ansatz erproben lassen, bevor ich mich ganz festlege

### Was es schwerer macht

- Die Richtung ändern, ohne zu erklären, warum
- Nachvollziehbare Fragen wie Widerstand behandeln
- Erwarten, dass ich einem Plan vertraue, der nicht durchdacht ist

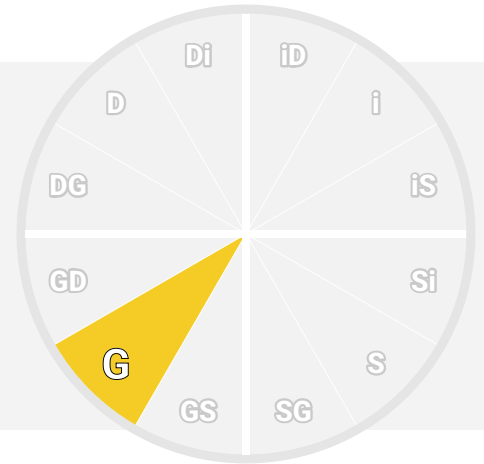
# Der G-Stil in Veränderungsphasen

## WAS MICH ANTREIBT:

### Es richtig machen

Der Wunsch, Dinge gründlich zu verstehen und darauf vertrauen zu können, dass mein Urteil Bestand hat.

... deshalb bin ich: **ANALYTISCH, SYSTEMATISCH UND ZURÜCKHALTEND**



## Wenn ich in Bestform bin



### Ich stelle die nötigen Fragen

Ich gehe Annahmen, Unstimmigkeiten und offenen Fragen auf den Grund, bevor sie Probleme verursachen.



### Ich bringe Klarheit in Komplexes

Ich zerlege komplizierte Veränderungen in Teile, damit andere verstehen, womit sie es tatsächlich zu tun haben.



### Ich baue echte Expertise auf

Ich bin bereit, mich tief in Neues einzuarbeiten, bis ich wirklich verstehe, wie es funktioniert.

## Wenn der Frust überhandnimmt



### Ich bleibe an Ungereimtheiten hängen

Eine Unstimmigkeit oder eine offene Frage kann es mir schwer machen, die übergeordnete Richtung zu akzeptieren.



### Ich halte mich zurück, bis ich es selbst durchdacht habe

Ich lege mich womöglich erst auf eine neue Richtung fest, wenn ihre Logik für mich persönlich schlüssig ist.



### Ich gehe besonders hart mit mir ins Gericht, wenn ich falschliege

Übersehe ich etwas Wichtiges, empfinde ich das womöglich schwerer als einen gewöhnlichen Fehler.



## Die Organisation kann es leichter oder schwerer machen

### Was es leichter macht

- Klar benennen, was wir wissen und was nicht
- Mir die Belege hinter wichtigen Annahmen zeigen
- Klare Standards dafür setzen, was als gut gilt

### Was es schwerer macht

- Meine Zustimmung erwarten, bevor die Begründung schlüssig ist
- Standards senken, nur damit der Übergang schneller geht
- Mir vage Antworten auf konkrete Fragen geben

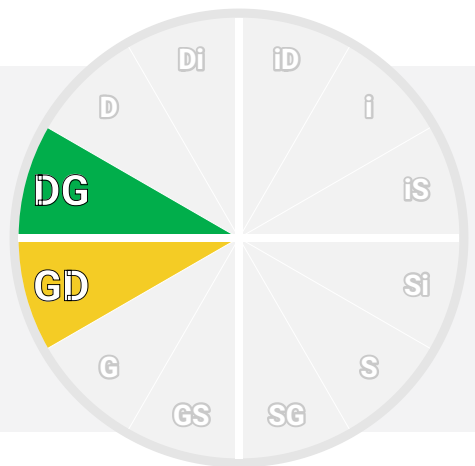
# Die Stile GD und DG in Veränderungsphasen

## WAS MICH ANTREIBT:

### Selbst entscheiden

Der Wunsch, mich auf mein eigenes Urteil zu verlassen, zu hinterfragen, was nicht aufgeht, und zu eigenen Schlüssen zu kommen.

... deshalb bin ich: **UNABHÄNGIG, SKEPTISCH UND ANALYTISCH**



## Wenn ich in Bestform bin



### Ich prüfe, ob die neue Richtung trägt

Ich suche nach Schwachstellen und hinterfrage Ideen, damit am Ende etwas Belastbareres entsteht.



### Ich spreche unbequeme Tatsachen an

Ich gehe ein Problem lieber ehrlich an, als so zu tun, als lief bei der Veränderung alles gut.



### Ich bleibe dran, wenn ich überzeugt bin

Habe ich einen gut begründeten Schluss gezogen, schreckt mich Widerstand meist nicht davon ab.

## Wenn der Frust überhandnimmt



### Werde ich gedrängt, beharre ich erst recht

Druck, etwas zu akzeptieren, kann meinen Widerstand eher verstärken, als meine Meinung zu ändern.



### Ich werde übermäßig kritisch

Sehe ich Schwächen in der Veränderung, konzentriere ich mich womöglich so stark darauf, dass es mir schwerfällt zu erkennen, was funktionieren könnte.



### Schwache Gründe machen mich ungeduldig

Mangelnde Logik, vage Erklärungen oder offensichtliche Ineffizienz können meinen Frust schnell steigern.



## Die Organisation kann es leichter oder schwerer machen

### Was es leichter macht

- Mich einladen, den Plan zu hinterfragen, bevor er feststeht
- Mir echten Einfluss auf Entscheidungen geben, die meine Arbeit betreffen
- Mir die Begründung zeigen, statt blindes Vertrauen zu verlangen

### Was es schwerer macht

- Erwarten, dass ich etwas mittrage, nur weil die Führung es entschieden hat
- Vertrauen in eine Entscheidung verlangen, die ich nicht hinterfragen darf
- Berechtigte Bedenken als Schwarzmalerei abtun

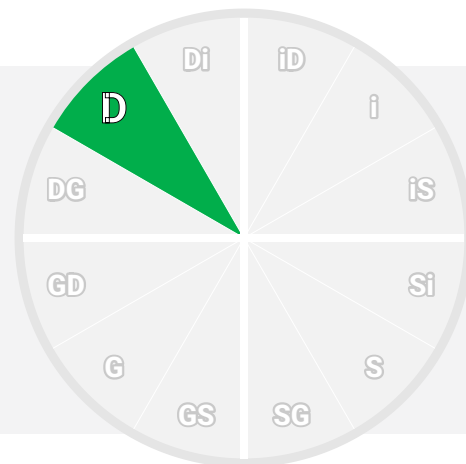
# Der D-Stil in Veränderungsphasen

## WAS MICH ANTREIBT:

### Gestaltungsfreiheit

Der Wunsch nach der Freiheit und der Macht, Dinge auf meine eigene Weise zu bewegen.

... deshalb bin ich: **DIREKT, DURCHSETZUNGSSTARK UND ERGEBNISORIENTIERT**



## Wenn ich in Bestform bin



### Ich übernehme, wenn Führung gefragt ist

Es fällt mir leicht, einzugreifen, Entscheidungen zu treffen und einen Weg nach vorn zu bahnen.



### Ich setze Entscheidungen in Taten um

Sobald klar ist, wohin es geht, treibe ich die Umsetzung voran, statt weiter darüber zu diskutieren.



### Ich überwinde Hindernisse

Steht mir etwas im Weg, suche ich instinktiv nach einer Umgehung und bleibe in Bewegung.

## Wenn der Frust überhandnimmt



### Ich fege Bedenken beiseite

Habe ich ein Ziel fest im Blick, behandle ich die Bedenken anderer womöglich als Hindernisse statt als nützliche Information.



### Soll ich einfach mitziehen, sträube ich mich

Druck, eine Entscheidung mitzutragen, mit der ich nicht einverstanden bin, kann meinen Widerstand verstärken statt verringern.



### Ich stelle das Ergebnis über den Übergang

Ich unterschätze womöglich, was Menschen unterwegs brauchen, weil ich darauf fokussiert bin, wo wir ankommen müssen.



## Die Organisation kann es leichter oder schwerer machen

### Was es leichter macht

- Mir ein klares Ziel und Spielraum geben, den Weg dorthin selbst zu bestimmen
- Mich Einfluss auf Entscheidungen nehmen lassen, die meine Ergebnisse betreffen
- Mir zeigen, wo ich sofort etwas bewirken kann

### Was es schwerer macht

- Mir bis ins Detail vorschreiben, wie ich meine Arbeit erledige
- Mich daran hindern, ein Problem zu lösen, dessen Lösung ich sehe
- Erwarten, dass ich eine schlechte Entscheidung hinnehme, weil „das eben der Prozess ist“