

Der „initiative“ Verhaltensstil

Menschen mit initiativem Verhaltensstil versuchen, andere zu Allianzen zusammenzubringen, um ihre Ziele zu erreichen. Sie versuchen eher, andere zu überzeugen, als sie zu zwingen. Menschen mit hohem „I“ fühlen sich wohl, wenn sie ihre sozialen Kontakte pflegen können; sie tun Dinge nicht gern allein und lieben Aktivitäten in der Gruppe. Sie arbeiten dann effektiv, wenn sie keiner Kontrolle oder Detailarbeit unterworfen sind. Sie handeln im Allgemeinen spontan und sind nur so weit wie nötig diszipliniert. Häufig sind sie voller Tatendrang und Energie, welche jedoch unnötig verschwendet werden, weil sie sich in zu vielen Aktivitäten verzetteln oder kein festes Ziel verfolgen.

Kreuzen Sie an, was auf Sie oder Ihre „Zielperson“ zutrifft:

Stärken/Verhaltenstendenzen

- knüpft Kontakte, unterhält andere
- schafft motivierende Atmosphäre
- versprüht Optimismus, Begeisterung
- steht gerne im Mittelpunkt
- arbeitet gerne in einer Gruppe
- drückt sich gut und klar aus
- teilt Gefühle anderen offen mit

Das ideale Umfeld für „Initiative“

- freundliche, angenehme Atmosphäre
- Befreiung von Detailarbeit und Kontrolle
- Gelegenheit, Vorschläge zu machen
- öffentliche Anerkennung der Fähigkeiten
- gemeinsame Aktivitäten in der Freizeit

- Schulung und Beratung anderer
- freie Meinungsäußerung, Unterstützung

Engpässe/Mögliche Schwächen

- tendiert dazu, Dinge nicht konsequent zu Ende zu bringen
- Subjektivität bei Entscheidungen
- kann Ergebnisse zu optimistisch einschätzen
- tendiert dazu, zu viel zu reden, handelt zu impulsiv
- versucht, zu viel auf einmal zu tun
- mag es nicht, allein sein zu müssen
- hat unbegründete Angst vor Ablehnung

„I“ braucht andere, die

- sich auf eine Aufgabe konzentrieren
- Routine- und Detailarbeit erledigen
- aufrichtig, direkt und sachlich reden
- sich an Zahlen und Fakten orientieren
- systematisch und geplant arbeiten
- Dinge statt Menschen bevorzugen
- Vorgänge abarbeiten und kontrollieren

7 hervorstechende Eigenschaften von Menschen mit hohem „I“:

- > beziehungsorientiert
- > beeinflussend
- > begeistert
- > emotional
- > gesprächig
- > optimistisch
- > spontan

Tipps zur persönlichen Entwicklung

- > andere realistischer einschätzen
- > bei Entscheidungen objektiver sein
- > Prioritäten und feste Termine setzen

Zusammenfassung

„I“ fühlt sich herausgefordert, wenn andere für neue Aktivitäten gewonnen und zusammengebracht werden müssen.

Beachten Sie dazu auch Seite 26
„Initiative“ DISG®-Typen.



Übersicht

So gelingt Teamarbeit

Erfolg oder Misserfolg eines Teams werden vom persönlichen Verhaltensstil jedes Mitglieds und von den Interaktionen zwischen den einzelnen Teammitgliedern bestimmt. Um die Reibungsverluste untereinander zu vermindern, muss man die individuellen Unterschiede im Team verstehen, respektieren und schätzen lernen.

Teamarbeit	D	I	S	G
Wert für das Team	richtungsweisend, ergreift die Initiative, Motor	stellt Kontakt zu Menschen her, beeinflusst andere	arbeitet kontinuierlich, spezialisiertes Arbeiten, schafft Beziehungen	konzentriert sich auf Details, achtet auf Standards
Stärken	ziel- und ergebnisorientiert, ausdauernd, löst Probleme schnell	Begeisterung, motiviert und gewinnt andere, setzt sich ein	kann mit anderen gut umgehen, gutes Teammitglied	gründlich, ausdauernd, analysiert alle Daten mit Präzision
mögliche Schwächen	unsensibel gegenüber Gefühlen anderer, ungeduldig, autoritär	impulsiv, konzentriert sich ungern auf Fakten und Details	opfert Ergebnisse für harmonische Beziehungen, wird nur ungern initiativ	sehr vorsichtig, zu gründlich, vergisst darüber Termine
motiviert durch	Ergebnisse, Herausforderungen, Taten, Aktionen	Anerkennung, Zustimmung, Beifall, Gesehenwerden	Beziehungen, Anerkennung, Verständnis, Wertschätzung	Qualität, Bestätigung, Dinge „richtig“ tun können
Zeitmanagement	Ziel: jetzt, sofort; effiziente Nutzung der Zeit, kommt schnell zum Wesentlichen	Ziel: Zukunft; eilt von einer interessanten Sache zur nächsten	Ziel: Gegenwart; Zeit für persönliche Beziehungen auf Kosten der Aufgabe	Ziel: Vergangenheit; arbeitet langsam, um Genauigkeit zu erreichen
Kommunikation	einseitig, kein guter Zuhörer; kann Gespräche in Gang bringen	enthusiastisch, anregend, mitreißend, oft einseitig, kann andere inspirieren	kommuniziert in beide Richtungen, guter Zuhörer	guter Zuhörer, besonders bei Sachgesprächen, kann „zwischen den Zeilen“ lesen
emotionale Reaktion	distanziert, unabhängig	Höhen und Tiefen, begeisterungsfähig	warm, freundlich	sensibel, vorsichtig
Entscheidungsfindung	impulsiv; hat immer das Ziel vor Augen	intuitiv, schnell, spontan, viele Gewinne und Verluste	nach Rücksprache langsam, bespricht sich mit anderen	weicht Entscheidungen aus, zögernd, gründlich, braucht genaue Informationen, Fakten
Verhalten unter Druck	beherrschend, autoritär	angreifend	nachgebend	ausweichend
wäre effektiver durch	Zuhören	sich eine Denkpause gönnen und Daten mit einbeziehen	die Initiative ergreifen, positiv auf Änderungen reagieren	die eigenen Vorstellungen anderen mitteilen



Selbst-Test: Wie anpassungsfähig sind Sie?

Im Allgemeinen halten wir uns für anpassungsfähiger als wir eigentlich sind. Bewerten Sie nun Ihre Anpassungsfähigkeit. Nachfolgend finden Sie einige Verhaltensweisen, die auf eine gute Anpassungsfähigkeit hinweisen. Denken Sie über jede Aussage kurz nach, und antworten Sie so, wie Ihr Umfeld (!) Sie einschätzen würde:

Mein Verhalten	Meine Umwelt (!) sieht mich so				
	stark 1	mittel 2 3		schwach 4 5	
1. Ich strebe nach Beziehungen, in denen jeder gewinnt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ich habe eine offene Haltung und bin flexibel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich bin bereit, mich zu ändern, um den Bedürfnissen des anderen entgegenzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich vermittele anderen den Eindruck, dass ich gut mit ihnen auskommen möchte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich beeinflusse Situationen und Ergebnisse eher durch die Kraft meiner Person, als durch meine Machtposition.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ich stelle sicher, dass andere sich wohlfühlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ich gehe gut mit Situationen um, in denen ich mich nicht wohlfühle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ich achte auf das, was der andere sagt oder tut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Ich bin geduldig und ein guter Zuhörer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ich mache mir Gedanken um das Wohlergehen anderer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zwischensummen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	x 1	x 2	x 3	x 4	x 5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Punkte: _____

Um Ihre eigene Anpassungsfähigkeit zu ermitteln, zählen Sie die Punkte einfach zusammen.

76

Auswertung:

Beträgt Ihr „1 x 1“-AQ (Anpassungs-Quotient)

- 10 – 20 Punkte, dann sind Sie besonders anpassungsfähig.
- 21 – 30 Punkte, dann sind Sie relativ gut anpassungsfähig.
- 31 – 40 Punkte, dann sind Sie weniger anpassungsfähig.
- 41 – 50 Punkte, dann sind Sie bisher nicht anpassungsfähig.

77