



persolog[®] Persönlichkeit im Fokus

Basis

persolog GmbH
Musterbericht
VK/10-25
Verkaufsassistenz
Max Mustermann
29. Oktober 2013

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung in das Online-Profil Persönlichkeit im Fokus und die Diagramme	3
1.1	Den Aufbau des persolog Online-Profiles „Persönlichkeit im Fokus“ verstehen	3
1.2	Beschreibung der Diagramme	4
1.3	Grafiken zu den Ergebnissen der Fragebogen des persolog Persönlichkeits-Profils	5
1.4	Ihre Ergebnisse: Diagramme von den von Ihnen ausgefüllten Fragebögen des persolog Persönlichkeits-Profils	6
2	persolog Persönlichkeits-Profil „Persönlichkeit“	7
2.1	Wodurch zeichnet sich Max Mustermanns Verhalten aus?	7
2.1.1	Selbstbestätigung finden	8
2.1.2	Umgang mit Fehlern	8
2.1.3	Verfolgung von Zielen	9
3	Allgemeine Informationen	11
3.1	Hintergrundinformationen zum persolog Persönlichkeits-Modell	11
3.2	Kurzbeschreibung	12
3.3	Über die Autoren	13
3.4	Garantie	14

1 Einführung in das Online-Profil Persönlichkeit im Fokus und die Diagramme

1.1 Den Aufbau des persolog Online-Profiles „Persönlichkeit im Fokus“ verstehen

Das persolog Online-Profil „Persönlichkeit im Fokus“ ermöglicht Ihnen, sich in bestimmten Berufsrollen, Umfeldern oder Beziehungen zu reflektieren. Auf Basis Ihrer Antworten in den Fragebogen werden Verhaltensweisen beschrieben und Interpretationen angeboten, die es für sich selbst zu personalisieren* gilt. So können Sie über Ihre Beziehungen nachdenken, seien es die Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden, Partnern oder Familienangehörigen.

*Personalisieren des Berichts meint, dass Sie zutreffende Beschreibungen markieren, nicht zutreffende streichen und bei Sätzen, die Ihnen unklar sind oder bei denen Sie Feedback brauchen, ein Fragezeichen setzen. Damit wird das Online-Profil „Persönlichkeit im Fokus“ zu Ihrem ganz persönlichen Bericht.

Im ersten Teil werden Sie in den Aufbau des Berichts eingeführt. Daneben werden die Diagramme beschrieben und gezeigt.

Im zweiten Teil lesen Sie Interpretationen zu Ihrem Verhalten in dem gewählten Umfeld (Fokus). Sie erhalten Informationen zu Faktoren, die Menschen mit diesem Verhaltensstil motivieren. Sie lesen über Strategien, wie Menschen mit ähnlichem Verhaltensstil die Aufgaben bewältigen, Probleme lösen und andere überzeugen. Des Weiteren wird über das Thema „Absichten“ reflektiert. Die Themen „Veränderung“, „Verhalten unter Druck“ und „Konflikte“ werden betrachtet. Außerdem werden Sie erfahren, mit wem Menschen mit diesem Verhaltensstil am effektivsten zusammenarbeiten und worauf sie positiv reagieren.

Das Online-Profil Persönlichkeits im Fokus „Basis, Verhalten, Führung, Kurzbeschreibungen und Stelle“ unterstützt Sie bei der Reflexion Ihrer aktuellen Situation. Sie können darüber nachdenken, wo Veränderungsbedarf besteht. Es fördert die Arbeit mit anderen und an sich selbst. In den einzelnen Interpretationsangeboten finden Sie Beschreibungen und Aufgaben, die Ihr Nachdenken über sich selbst unterstützen. Versuchen Sie, mit eigenen Beispielen die Beschreibungen des Berichts zu verifizieren und zu konkretisieren. Das Online-Profil „Persönlichkeit im Fokus“ ist als ein Arbeitspapier zu verstehen. Denn erst in der Auseinandersetzung mit dem Text und mit sich selbst findet Persönlichkeitsentwicklung statt.

Beachten Sie! Das Ihnen vorliegende Online-Profil „Persönlichkeit im Fokus“ versteht sich als Arbeitsunterlage, die verifiziert sein will!

1.2 Beschreibung der Diagramme

Die Auswertung des persolog Persönlichkeits-Profiles enthält bis zu vier Diagramme, je nachdem, welche Fragebogen Sie ausgefüllt haben. Die Auswertung bezieht sich auf zwei Fragebögen zum Persönlichkeits-Profil, aus denen drei Diagramme erstellt werden, und optional einem Fragebogen zum Stellen-Profil, aus dem ein Diagramm generiert wird.

Diagramm I: äußeres Selbstbild

Unser äußeres Selbstbild ist das Bild, das wir anderen gegenüber zeigen und damit das Bild, das andere von uns haben sollen. Zum großen Teil hat sich unser äußeres Selbstbild als Reaktion auf die Erwartungen anderer entwickelt. Bei der Anpassung an Veränderungen in unserem Umfeld entwickelt es sich weiter. Wir können verschiedene äußere Selbstbilder haben, je nachdem welches Verhalten bestimmte Personen und Situationen erfordern. Zusammenfassend kann gesagt werden: Diagramm 1 beschreibt, was andere und der Kontext von mir erwarten.

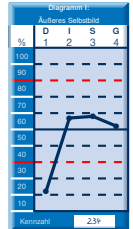


Diagramm II: inneres Selbstbild

Unser inneres Selbstbild gibt Auskunft über unsere persönlichen Überzeugungen, Werte und Einstellungen. Wer wir sind und was wir von uns erwarten. Diese persönlichen Überzeugungen wurden bereits früh in unserer Gefühlswelt angelegt. Trotz der Bedeutung dieser prägenden Jahre überprüfen wir unsere persönlichen Überzeugungen weiterhin, bejahen einige, ändern oder lehnen andere ab. Insbesondere unter Druck nutzen wir diese tief in unserer Persönlichkeit verankerten Verhaltensweisen. Zusammenfassend kann gesagt werden: Diagramm 2 beschreibt, was ich von mir im Kontext erwarte.

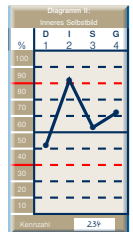
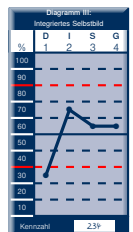
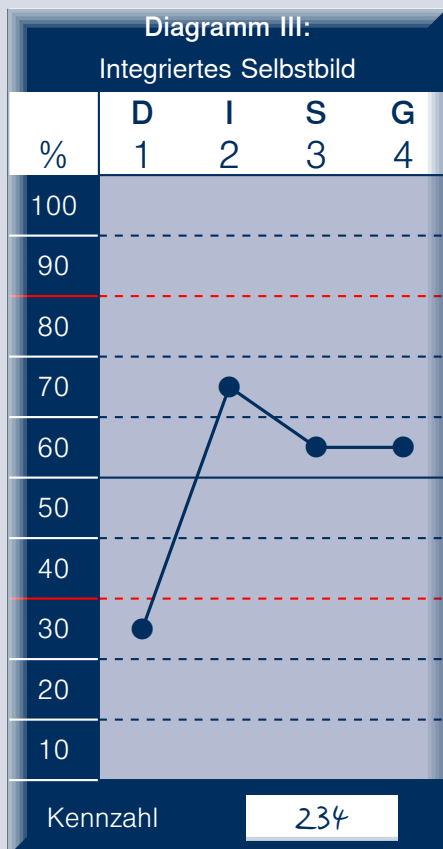
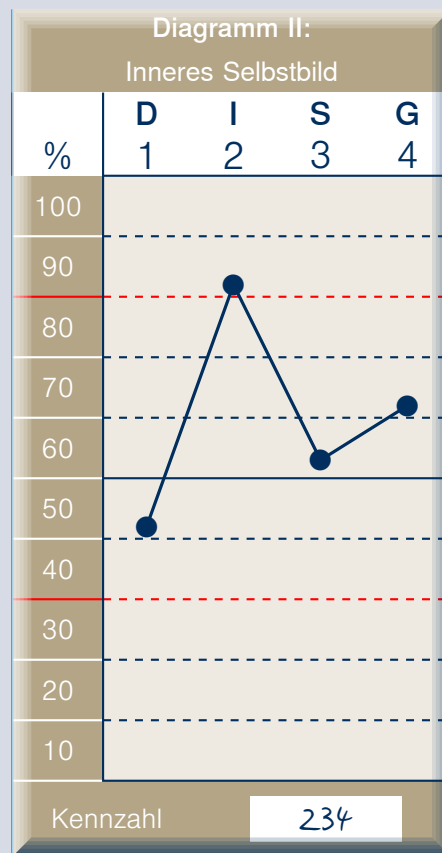
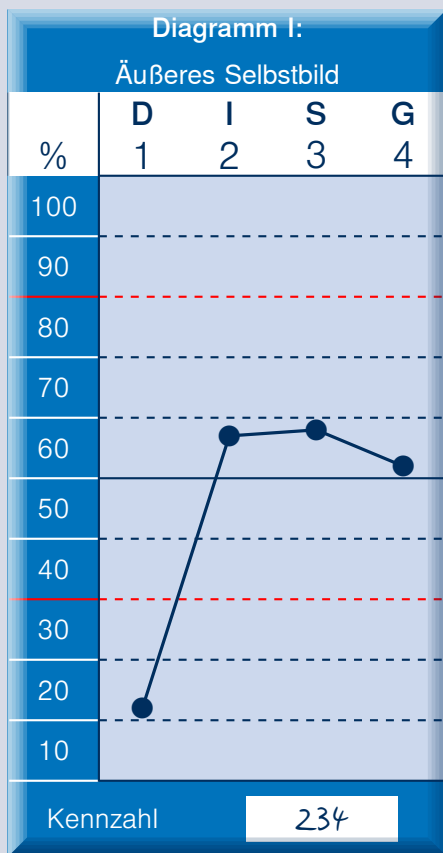


Diagramm III: integriertes Selbstbild

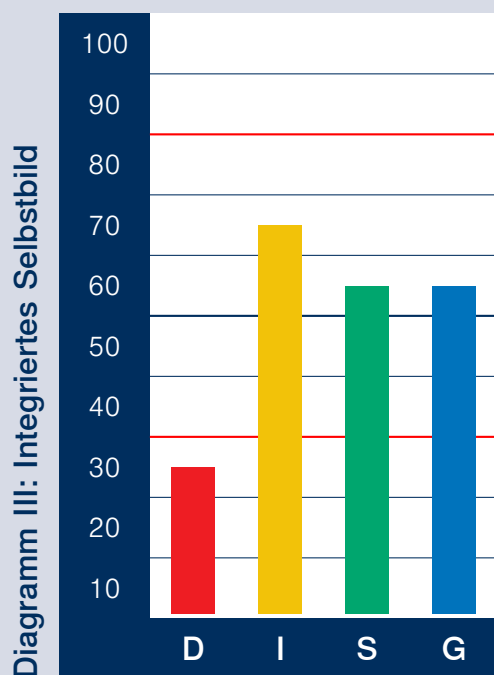
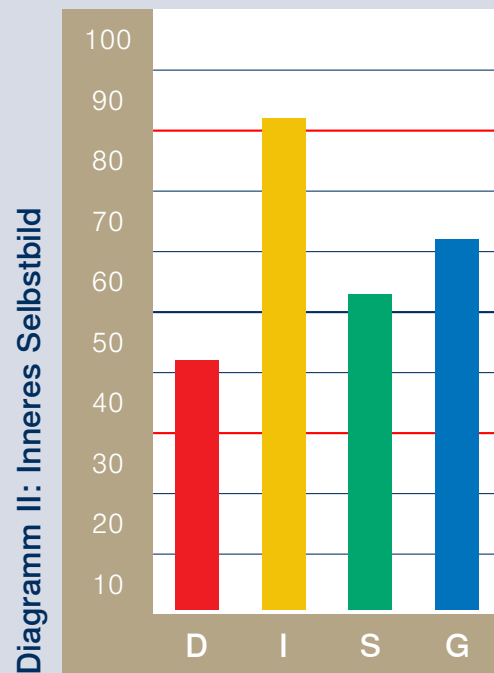
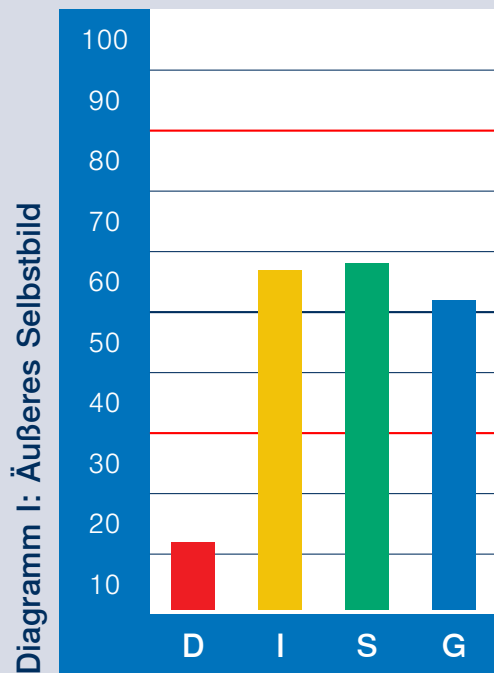
Diagramm 3 „integriertes Selbstbild“ zeigt, wie Sie sich selbst in dem gewählten Umfeld sehen. Es ist ein zusammenfassendes Diagramm, denn es beinhaltet zwei verschiedene Sichtweisen des eigenen Ichs. So gesehen ist es das Gesamtbild unseres Verhaltens. Einige Menschen beschreiben sich lieber mit der „Am ehesten“-Auswahl als mit der „Am wenigsten“-Auswahl. Andere haben das Gefühl, dass sie mit der „Am wenigsten“-Auswahl besser getroffen sind. Die Kombination der Antworten beider Wahlmöglichkeiten liefert ein umfassendes Bild davon, wie Sie sich selber sehen.



1.3 Grafiken zu den Ergebnissen der Fragebogen des persolog Persönlichkeits-Profiles



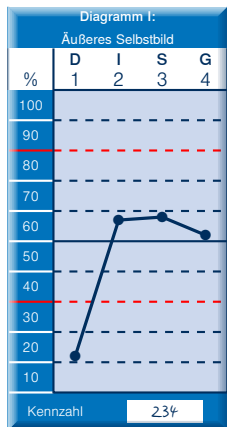
1.4 Ihre Ergebnisse: Diagramme von den von Ihnen ausgefüllten Fragebögen des persolog Persönlichkeits-Profils



2 persolog Persönlichkeits-Profil „Persönlichkeit“

2.1 Wodurch zeichnet sich Max Mustermanns Verhalten aus?

Diese Einführung beinhaltet Interpretationen zu allen drei Diagrammen und gibt einen Überblick über das Verhalten von Max Mustermann.



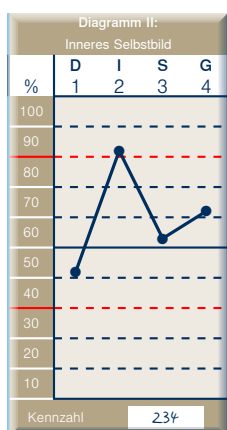
Aufgrund dessen, was Max Mustermann als Erwartung (gefordertes Selbstbild) an sein Verhalten in der beschriebenen Situation ausgefüllt hat, lassen sich folgende Verhaltensweisen beschreiben. Diese Interpretation basiert auf Diagramm I – Äußeres Selbstbild:

Max Mustermann kann bei gemeinsamen Aktivitäten gute Ideen von schlechten unterscheiden. Er gibt anderen das Gefühl, gebraucht zu werden und behandelt ihre Arbeit mit Respekt. Besonderen Wert legt er dabei auf Fähigkeiten in Spezialthemen. Seine Entscheidungen trifft er aufgrund von Erfahrung und Fakten, wobei Menschen stets einen zentralen Raum einnehmen. Manchmal hat er im Gespräch mit anderen die besten Ideen. Er fragt nach ihrer Meinung und zusätzlichen Fakten, mit denen sich das Nützliche vom Unnützlichen trennen lässt. Er ist zugänglich, will andere zufrieden stellen und erwartet das auch von ihnen. Begegnet man ihm gelegentlich ablehnend, macht ihn das befangen und unruhig.

Max Mustermann will mehr durch Taten als durch theoretische Überlegungen erfolgreich sein. Sein Verhalten ist durch Rücksicht und Anpassungsfähigkeit gekennzeichnet. Er leitet andere an und erwartet dafür messbare Ergebnisse. Er passt sich an, indem er seine persönlichen Fähigkeiten mit verschiedenen Aufgaben abstimmt. Seine Interessen sind umfangreicher als sein Wirkungskreis. Er sucht ständig nach neuen Ideen mit praktischen Anwendungsmöglichkeiten.

Potenzielle Spannungsfelder in der Zusammenarbeit mit Max Mustermann

Um die Zusammenarbeit zu fördern, lassen sich Spannungsfelder beschreiben, die darüber entscheiden, wie die Zusammenarbeit gelingt. Mit den drei Spannungsfeldern „individualistisch vs. gruppenorientiert“, „beurteilend vs. fürsorglich“ und „argumentativ vs. kooperativ“, legen Menschen Schwerpunkte in der Zusammenarbeit.

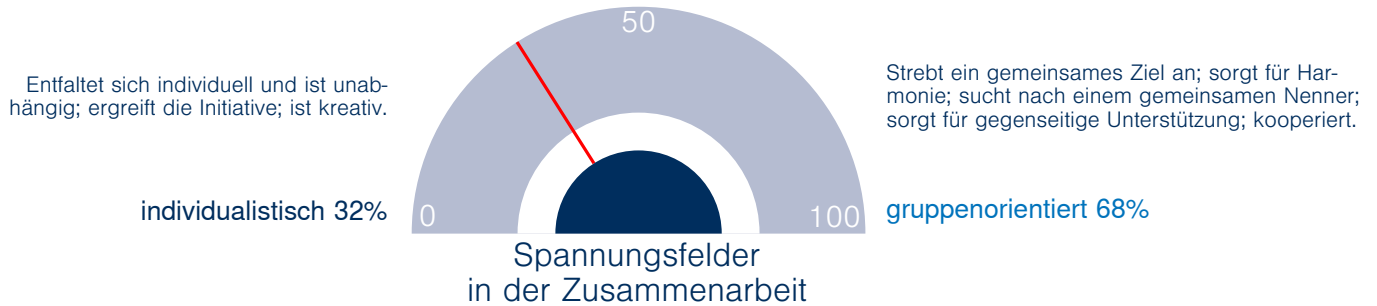


Je nachdem, wie sie sich selbst in der Situation sehen, verwenden Sie Ihre Energie mehr für das eine oder das andere und erzeugen so Spannung. Einseitig eingesetzte Schwerpunkte des Verhaltens in der Zusammenarbeit bilden eine Schiefelage. Es geht also darum, eine Balance zwischen den Spannungsfeldern herzustellen und in der Zusammenarbeit flexibel auf die Erfordernisse einzugehen. In den folgenden Ausführungen lesen Sie, wie Sie die Spannungsfelder „individualistisch vs. gruppenorientiert“ einsetzen, um Zusammenarbeit zu erreichen. Ausserdem, wie Sie beurteilend vs. fürsorglich einsetzen, um mit Fehlern umzugehen, und wie sie argumentativ vs. kooperativ einsetzen, um ihre Ziele zu verfolgen. Diese Interpretation basiert auf Diagramm II.

2.1.1 Selbstbestätigung finden

Um Selbstbestätigung zu erreichen, arbeitet Max Mustermann wesentlich lieber in der Gruppe als alleine.

Max Mustermanns Selbstbewusstsein wird stark von den Meinungen und Äußerungen anderer über ihn beeinflusst. Instinktiv wendet er sich lieber der Teamarbeit zu, als alleine zu arbeiten. Einen Großteil seiner Kraft wendet er für die Erfüllung der Erwartungen anderer auf. Diese haben für ihn größere Bedeutung als seine eigenen. Geduldig und konsequent versucht er, ihr Vertrauen zu gewinnen. An Anzahl und Fähigkeiten der Menschen, die ihm vertrauen, misst er seinen eigenen Wert.



2.1.2 Umgang mit Fehlern

Im Umgang mit Fehlern ist Max Mustermann etwas mehr mitfühlend, als dass er andere bewertet.

Max Mustermann ist davon überzeugt, dass offizielle Regeln einen notwendigen, aber ungenügenden Rahmen für die Steuerung des starken Wettbewerbs am Arbeitsplatz darstellen. Er wendet sich instinktiv einem inoffiziellen Beziehungsgeflecht zu, wenn er bei der Beurteilung von Richtig und Falsch Unterstützung benötigt. Höflichkeit, Ehre und Fairplay sind für ihn unverzichtbare Elemente. Max Mustermann versucht, Bewertung und Mitgefühl zu kombinieren. Er beurteilt Menschen anhand von Regeln, hat aber gleichzeitig Verständnis für deren Fehler. Er will eindeutig und verständnisvoll, gerecht und mitfühlend sein.



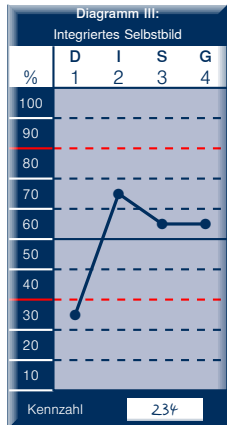
2.1.3 Verfolgung von Zielen

Bei der Verfolgung von Zielen verhält sich Max Mustermann wesentlich mehr kooperativ als argumentativ.

Die Übernahme von Verantwortung für die Ausarbeitung, Präsentation und Verteidigung einer sachkundigen Meinung sieht Max Mustermann als Voraussetzung einer guten Arbeit. Er glaubt, dass das Erzielen einer Einigung bei unterschiedlichen Meinungen den Aufwand wert ist. Max Mustermann hört zu, stellt Fragen, verhandelt und erzielt Kompromisse, von denen die Mehrheit profitiert. Andere freuen sich über seine Offenheit und bewundern seine Konsensbemühungen.



Max Mustermanns derzeit gezeigte Verhaltensweisen



Mit dieser Interpretation können Sie darüber nachdenken, wie Sie sich in der Situation verhalten. Diese Information basiert auf Diagramm 3.

ARBEITSANLEITUNG:

Bitte personalisieren Sie die folgenden Texte. Kennzeichnen Sie die Aussagen, die auf Sie in der gewählten Situation zutreffen, mit einem Haken. Finden Sie Beispiele, in denen sich die Aussagen in Ihrer Situation widerspiegeln.

Wie äußert sich Max Mustermanns derzeit gezeigtes Verhalten?

Max Mustermanns spontanes Verhalten kann sich wie folgt äußern:

- Er möchte rasch Lösungen finden und seinem eingeschlagenen Kurs stetig folgen, wenn er die Zustimmung dafür gewonnen hat.
- Er will zu einer Entscheidung kommen und langwierige Diskussionen möglichst vermeiden.
- Er will Probleme verhindern und unerwartete Komplikationen minimieren. Er arbeitet an der Aufrechterhaltung der Stabilität.
- Er wirkt eher extrovertiert als introvertiert.
- Er hält umstrittene Ideen zurück, bis er den richtigen Zeitpunkt für gekommen hält.
- Er wird nicht leicht ärgerlich, kann aber nachtragend sein.

Notieren Sie hier Ihre Ideen:

3 Allgemeine Informationen

3.1 Hintergrundinformationen zum persolog Persönlichkeits-Modell

Diese Informationen beschreiben das persolog Persönlichkeits-Modell. Das Modell basiert auf den vier Verhaltensdimensionen D, I, S und G und wurde von Professor Geier entwickelt. Die Informationen bringen Ihnen die Grundlagen des Modells nahe und zeigen Ihnen welche anderen Verhaltensstendenzen es neben Ihren noch gibt. Dies soll Ihnen als Überblick dienen.


Das persolog Persönlichkeits-Modell beschreibt menschliches Verhalten mit dem Ziel, eigene Bedürfnisse und die anderer besser zu verstehen. Dabei wird davon ausgegangen, dass menschliches Verhalten eine Folge zweier wesentlicher Einflüsse ist. A: Wahrnehmung des Umfeldes und B: Reaktion auf das Umfeld.

A: Ist die Wahrnehmung des Umfeldes eher:

- günstig (angenehm, nicht stressig) oder
- ungünstig (anstrengend, stressig)?

B: Reagiert jemand auf sein Umfeld:

- eher bestimmt (offensiv) oder
- zurückhaltend (defensiv)?



		Wie nehme ich mein Umfeld wahr?			
		anstrengend/ stressig		angenehm/ nicht stressig	
Wie reagiere ich auf mein Umfeld?	bestimmt	1	12	21	2
	Dominanz (direktiv) 124	14	13	24	23
zurückhaltend	41	42	31	32	
	Gewissenhaftigkeit (korrigierend) 134	4	43	34	3
			Initiative (interaktiv) 123		
			Stetigkeit (unterstützend) 234		

3.2 Kurzbeschreibung

Auf dieser Grundlage lassen sich vier Verhaltenstendenzen beschreiben: Menschen mit **dominantem Verhaltensstil** handeln aktiv und entschlossen. Sie sind motiviert, Probleme zu lösen und schnelle Ergebnisse zu erreichen.

Menschen mit **initiativem Verhaltensstil** sind geschäftig und offen. Sie sind motiviert, andere zu überzeugen und zu beeinflussen. Sie drücken ihre Gedanken und Gefühle meist optimistisch aus.

Menschen mit **stetigem Verhaltensstil** zeichnen sich durch ehrliches und kooperatives Verhalten aus. Sie sind motiviert, ein berechenbares Umfeld zu schaffen. Sie führen Pläne aus, sind geduldig und gute Zuhörer.

Menschen mit **gewissenhaftem Verhaltensstil** handeln diszipliniert und fürsorglich. Sie sind motiviert, hohe Standards zu erreichen. Weil diese Personen Ärger vermeiden möchten, achten sie auf Präzision und Genauigkeit.

3.3 Über die Autoren

Prof. John G. Geier hat an der University of Wisconsin, der University of Arizona und der University of Michigan gelehrt und war Leiter der Abteilung für Verhaltenswissenschaften an der University of Minnesota. Er ist Autor zahlreicher Bücher, darunter der Werke „Energetics of Personality“, „Career Fulfillment“ und „Behavior Personality Analysis“.

Prof. Geier entwickelte zahlreiche Bewertungsinstrumente und erarbeitete die Möglichkeiten, die Instrumente selbstständig auszufüllen, auszuwerten und zu interpretieren, die heute bei allen Bewertungsinstrumenten Standard sind. Prof. Geiers Instrumente verliehen einem wenig bekannten Werk aus dem Jahr 1928, Emotions of Normal People, und William Moulton Marstons Theorie über Dominanz, Einfluss, Unterordnung und Gefügigkeit, Glaubwürdigkeit. Prof. Geier, der die individuellen Unterschiede weiter untersuchen wollte, aktualisierte das Buch mit einer Einführung und veröffentlichte es neu. Prof. Geiers Instrumente und Forschungen haben viele Nachahmer gefunden, der Ausbau des theoretischen Wissens wurde jedoch wenig vorangetrieben.

Im Jahr 1980 war Prof. Geier mit den Schwächen der bestehenden Instrumente unzufrieden und begann mit der Professorin Dorothy Downey, seiner langjährigen Kollegin an der Universität, eine umfassende Theorie auszuarbeiten, die interpersonelle, intrapersonelle und soziale Informationen enthielt. Die 1989 als „Energetics of Personality“ veröffentlichte Theorie spornte Prof. Geier und Prof. Downey zur Entwicklung einer Reihe neuer Bewertungsinstrumente an, darunter das persolog Persönlichkeits-Profil (Personality Factor Profile).

3.4 Garantie

Für das PROGRAMM und das schriftliche Begleitmaterial gewähren wir keinerlei Garantie. Das gesamte Risiko in Bezug auf Inhalt, Ergebnis und Ausdruck übernimmt der Nutzer. persolog GmbH und Geier Learning International gewähren keine weiteren ausdrücklichen oder stillschweigenden Garantien, insbesondere hinsichtlich der Marktgängigkeit und Eignung für einen bestimmten Zweck und schriftliches oder gedrucktes Material. persolog GmbH oder Geier Learning International haften in keinem Fall für Gewinnausfälle oder andere gewerbliche Schäden, insbesondere für konkrete, sekundäre, mittelbare oder andere Schäden, die durch die Nutzung oder die Nutzungsunfähigkeit von Internet-Material, schriftlichen oder gedruckten Materialien dieses Produktes entstehen, auch wenn persolog GmbH oder Geier Learning International auf die Möglichkeit der Entstehung solcher Schäden hingewiesen wurde. (c) persolog GmbH 2004. Alle Rechte vorbehalten. Originalversion (c) 1995 - 1999 John G. Geier, Ph.D. Urheberrecht in den U.S.A. und im Ausland.

Die Vervielfältigung dieses Produkts in irgendeiner Form, elektronisch oder mechanisch, durch fotokopieren, aufzeichnen oder jegliches andere System zur Datenspeicherung oder auf andere Weise ist ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers nicht gestattet: Persolog GmbH, Postfach 11 25, D-75189 Remchingen/Deutschland.

Kontaktinformation: [Adminpersolog](#)