

LOTHAR SEIWERT | FRIEDBERT GAY

DAS 1x1 DER PERSÖNLICHKEIT

Mehr Menschenkenntnis & Erfolg
mit dem persolog[®]-Modell

DER
BESTSELLER
KOMPLETT NEU
ÜBERARBEITET

G|U

Inhalt

1 Einführung..... 5

Geleitwort von Brian Tracy	7	Der initiative Verhaltensstil.....	21
Machen Sie eine Entdeckungsreise!	8	Der stetige Verhaltensstil	22
Die Tiere, die etwas Bedeutendes tun wollten	9	Der gewissenhafte Verhaltensstil	23
Aktion/Übung: Wann sind Sie besonders effektiv?	10	Dominante Verhaltens- tendenzen	24
Warum ist Persönlichkeit wichtig? .	11	Initiative Verhaltenstendenzen	25
Aktion/Übung: Wie reagieren Sie auf andere?	12	Stetige Verhaltenstendenzen	26
Wie lässt sich Persönlichkeit erfassen?	13	Gewissenhafte Verhaltenstendenzen	27
Das persolog- Persönlichkeitsmodell.....	14	Komplexe Verhaltenstendenzen ...	28
Worin sind die Unterschiede begründet?.....	15	Selbsttest: Verhaltenstendenzen richtig einschätzen	29
Selbsttest: Wer sind Sie, wer ist der andere?	16	Übersicht: Das persolog- Persönlichkeitsmodell im Alltag ...	30
Aktion/Übung: Ihr 1 x 1- Persönlichkeitsprofil	18	Wann immer in diesem Buch vom persolog-Persönlichkeitsmodell und dem persolog-Persönlichkeitsprofil die Rede ist, sind die eingetragenen Namen persolog®-Persönlichkeits-Modell und persolog®-Persönlichkeits-Profil gemeint.	
Wie können Sie sich besser verstehen?	19		
Der dominante Verhaltensstil.....	20		

2 Zeitmanagement und Teamarbeit ... 31

Persönlichkeit und Zeitmanagement.....	33
Der dominante Zeitmanager.....	34
Der initiative Zeitmanager	35
Der stetige Zeitmanager	36
Der gewissenhafte Zeitmanager ...	37
Übersicht: Zeitmanagement-Tipps.....	38
Persönlichkeit und Teamarbeit.....	41
Das dominante Teammitglied.....	42
Das initiative Teammitglied.....	43
Das stetige Teammitglied	44
Das gewissenhafte Teammitglied.....	45
Wie verhalten Sie sich im Team effektiv?	46
Übersicht: So gelingt Teamarbeit	48

3 Partnerschaft und Kindererziehung..... 49

Persönlichkeit und Partnerschaft.....	51
Der dominante Partner	52
Der initiative Partner	54
Der stetige Partner.....	56
Der gewissenhafte Partner.....	58
Übersicht: Wie können Sie mit Ihrem Partner positiver umgehen?	60
Persönlichkeit und Kindererziehung	61
Das dominante Kind.....	62
Das initiative Kind.....	63
Das stetige Kind.....	64
Das gewissenhafte Kind	65
Wie erkennen Sie Ihren Erziehungsstil?	66
Übersicht: Elternstrategien.....	67

Inhalt

Wie Sie D- und I-Kinder besser fördern	68
Wie Sie S- und G-Kinder besser fördern	69
Wie Sie das Selbstwertgefühl Ihres Kindes aufbauen.....	70
Übersicht: Erziehungstipps für Eltern	71

4 Umsetzung73

Entwicklung einer persönlichen Anpassungsstrategie	75
Selbsttest: Wie anpassungs- fähig sind Sie?	76
Wie entwickeln Sie eine größere Anpassungsfähigkeit?	77
Schritte zu einer größeren Anpassungsfähigkeit	78
1. Schritt: Durch Beobachten das Verhalten anderer erkennen	79
Übersicht: 1 x 1-Checkliste: Grobeinschätzung.....	80
2. Schritt: Bedürfnisse anderer berücksichtigen.....	81

3. Schritt: Positive Einstellung gegenüber anderen entwickeln	82
4. Schritt: Konfliktbereiche identifizieren	83
5. Schritt: Die gewonnenen Anpassungsfähigkeit einsetzen ...	84
Persönliche Entwicklungspläne für D-Typen	85
Persönliche Entwicklungspläne für I-Typen	86
Persönliche Entwicklungspläne für S-Typen	86
Persönliche Entwicklungspläne für G-Typen.....	87
Aktion/Übung: Ihre persönliche Anpassungsstrategie	88
Die Verbesserung Ihrer Effektivität.....	89

Service 90

Buchtipps.....	90
Webadressen.....	91
Register	92
Impressum	93

1. Einführung ?



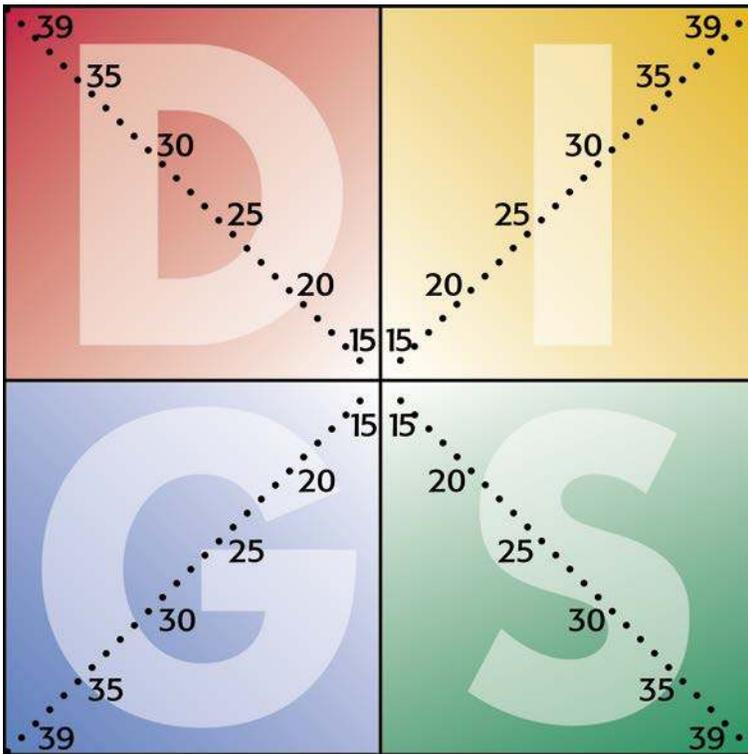
»Was mich betrifft, so zahle ich für die Fähigkeit, Menschen richtig zu behandeln, mehr als für irgendeine andere auf der ganzen Welt.«

John Davidson Rockefeller

Ihr 1 x 1-Persönlichkeitsprofil

Tragen Sie nun Ihre Punktwerte für D, I, S und G in das Flächendiagramm ein und verbinden Sie dann die vier Punkte auf den Diagonalen zu Ihrem 1 x 1-Persönlichkeitsprofil. Wenn Sie – wie in unserem Beispiel – Ihre Flächen in den einzelnen Quadranten mit verschiedenfarbigen Textmarkern ausmalen, werden Ihre persönlichen Verhaltenspräferenzen gut sichtbar.

Auswertung: Ihr 1 x 1-Persönlichkeitsprofil



Auch wenn wir natürliche Widerstände und Vorbehalte haben, Menschen zu typisieren und zu katalogisieren, kann es doch riskanter sein, nicht herauszufinden, wo die eigenen Tendenzen und Charakteristiken und die anderer liegen. Denn damit nehmen wir uns die Möglichkeit, uns und andere besser zu verstehen. Auch wenn jeder Mensch einzigartig ist, gibt es doch viele Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeiten in der Persönlichkeit und in den Verhaltenstendenzen, sodass wir mit mehr Wissen darüber unsere Effektivität in vielen Situationen nachweislich noch verbessern können.

WIE KÖNNEN SIE SICH BESSER VERSTEHEN?

Das persolog-Persönlichkeitsmodell beschreibt Ihren Verhaltensstil, der immer eine Kombination aller vier Tendenzen ist. Die Verhaltensweisen, die intensiver vorhanden sind, gebrauchen Sie öfter. Das »beste« Profil gibt es nicht. Alle Verhaltensstile können mehr oder weniger effektiv sein. Sie sind dann am effektivsten, wenn Sie Ihre Handlungen und die Handlungen anderer Menschen verstehen, die Erfordernisse der jeweiligen Situation einschätzen und Ihr Verhalten entsprechend anpassen.

Dominanter Stil

Ist motiviert, Probleme zu lösen und schnelle Ergebnisse zu erreichen.
Stellt den Status quo infrage.
Bevorzugt direkte Antworten, vielfältige Tätigkeiten und Unabhängigkeit.

- »Am liebsten bin ich mein eigener Chef.«
- »Ich weiß, was ich will, und setze mich dafür ein.«
- »Ich fordere mich gern selbst heraus.«

Initiativer Stil

Ist motiviert, andere zu überzeugen und zu beeinflussen. Ist offen und drückt seine Gedanken und Gefühle in Worten aus. Arbeitet am liebsten mit anderen zusammen.

- »Ich erzähle gern Storys und unterhalte andere gern.«
- »Ich kann mich für alles Mögliche begeistern.«
- »Ich will frei sein von Detailarbeit und Kontrolle.«

Gewissenhafter Stil

Ist motiviert, hohe Standards zu erreichen. Ist eher diplomatisch und wägt Pro und Contra ab. Bevorzugt ein Umfeld mit klar definierten Erwartungen.

- »Ich liebe es, die Dinge zu analysieren.«
- »Ich fühle mich in emotionsgeladenen Situationen unwohl.«
- »Ich arbeite gern mit Menschen zusammen, die organisiert sind und hohe Standards haben.«

Stetiger Stil

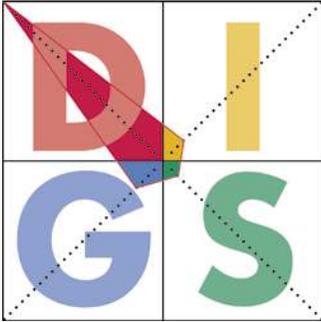
Ist motiviert, ein berechenbares organisiertes Umfeld zu schaffen. Ist geduldig und ein guter Zuhörer. Ist lieber Teammitglied als Teamleiter und hört lieber zu, als selbst zu reden.

- »Ich arbeite gern mit Menschen zusammen, die miteinander auskommen.«
- »Ich helfe anderen gern.«
- »Bei der Erledigung einer Aufgabe kann man sich auf mich verlassen.«

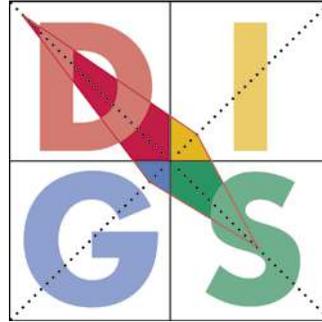
Lesen Sie die Ausführungen auf den nächsten Seiten über die verschiedenen Verhaltensstile immer unter der Prämisse: »Je stärker D, I, S oder G bei mir oder anderen ist, desto mehr treffen die jeweiligen Aussagen auf mich und andere zu.«

DOMINANTE VERHALTENSTENDENZEN

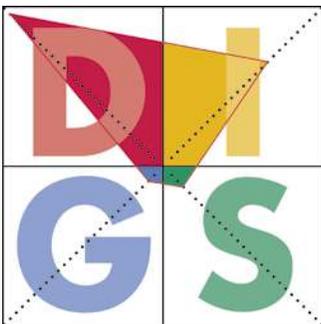
Sie haben bereits den Verhaltensstil D in Reinkultur kennengelernt (Seite 20). Es gibt aber verschiedene Ausprägungen des D-Stils, der von der zweiten Komponente I, S oder G beeinflusst wird. So lassen sich vier dominante Verhaltenstendenzen unterscheiden. Jede hat bestimmte Merkmale, die wir Ihnen in Beispieldiagrammen vorstellen:



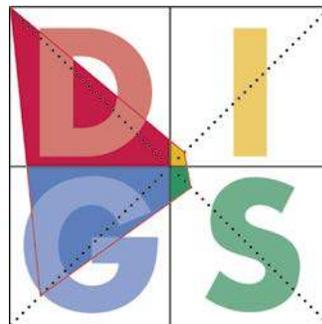
Der Pionier (hohes D, keine zweite Präferenz) nutzt Chancen; setzt Prioritäten; geht gern mit schwierigen Situationen um; macht andere Menschen für ihr Handeln verantwortlich; reagiert schnell und entschlossen.



Der Schrittmacher (D und S) entwickelt eine besondere Kombination von Bestimmtheit und sorgfältiger, konsequenter Arbeit; bringt die eigene Meinung überzeugend vor und neigt dazu, eine Vorgehensweise zu erzwingen.



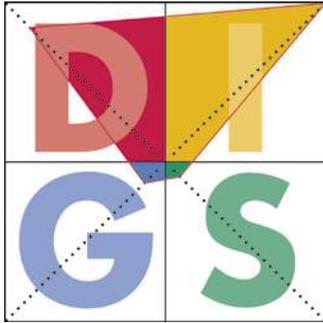
Der Vorreiter (D; zweite Präferenz I) will sich lieber von der Gruppe absetzen, als einer von vielen zu sein; spornt andere an; arbeitet frei und unabhängig; gibt ein schnelles Tempo vor und kann ohne Anweisungen arbeiten.



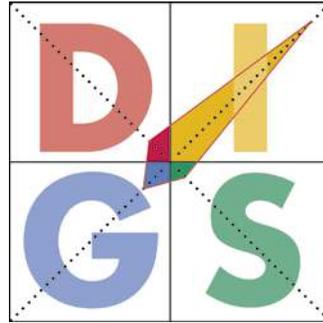
Der Erfinder (D und G) handelt praktisch; stellt Fragen, statt Analysen zu erzwingen; findet Lösungen, die von Logik und Erfahrung geprägt sind; bereitet sich umfassend vor und hält zu allen (außer zu engen Mitarbeitern) Distanz.

INITIATIVE VERHALTENSTENDENZEN

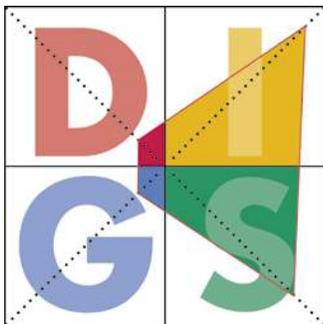
Sie haben bereits den Verhaltensstil I in Reinkultur kennengelernt (Seite 21). Es gibt aber verschiedene Ausprägungen des I-Stils, der von der zweiten Komponente D, S oder G beeinflusst wird. So lassen sich vier initiative Verhaltenstendenzen unterscheiden. Jede hat bestimmte Merkmale, die wir Ihnen in Beispieldiagrammen vorstellen:



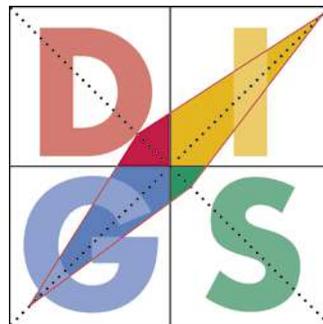
Der Überzeuger (I; zweite Präferenz D) zieht die Aufmerksamkeit anderer durch eine positive Einstellung und eine überlegte Sprache auf sich; wird ärgerlich, wenn Routine ihn festnagelt; möchte gut dastehen und sich gut fühlen.



Der Entertainer (hohes I, keine zweite Präferenz) kämpft um Aufmerksamkeit; will im Mittelpunkt stehen; baut sofort mit anderen ein harmonisches Verhältnis durch Gefühle und Überzeugungskraft auf; ermutigt andere, offen zu sprechen.



Der Harmonisierer (I; zweite Präferenz S) nimmt Kontakt mit Menschen auf, um ein angenehmes und freundliches Umfeld zu schaffen; baut Brücken zwischen einzelnen Mitarbeitern und Arbeitsteams; ist dabei oft zu verständlich.



Der Stratege (I; zweite Präferenz G) rechnet mit Schwierigkeiten und bereitet sich darauf vor; ist einfallreich; improvisiert; bringt Dinge voran; bewertet Ereignisse und Menschen kritisch.

PERSÖNLICHKEIT ENTDECKEN & GEZIELT IM ALLTAG NUTZEN

Der Klassiker zum **Thema Persönlichkeit** führt Sie praxisorientiert und leicht nachvollziehbar in das persolog[®]-Modell ein. Sie ermitteln Ihre Stärken und erfahren, wie Sie andere Menschen besser einschätzen können und warum das Wissen über Persönlichkeit Ihren Alltag erleichtert.

Welchen **Verhaltensstil Sie selbst zeigen**, erfahren Sie mit dem umfassenden Selbsttest. Zahlreiche situationsbezogene Beispiele und konkrete Verhaltenstipps helfen Ihnen, beruflich und privat die richtigen Signale zu setzen, Beziehungen positiv zu gestalten und das eigene Leben zu bereichern.

WG 481 Lebenshilfe

ISBN 978-3-8338-5544-3



9 783833 855443

www.gu.de

G|U