



PERSÖNLICHKEITSTYPEN IM VERKAUF

RALF ENGEL

www.trainingsmacher.de



DIE VIER PERSÖNLICHKEITSTYPEN

Der DISG-Persönlichkeitstest ist das in Deutschland wahrscheinlich am häufigsten in Unternehmen und Coachings eingesetzte standardisierte Verfahren zur Erstellung eines Persönlichkeitsprofils. Das Akronym DISG bezeichnet einen auf Selbstbeschreibung beruhenden Persönlichkeitstest mit den vier Grundtypen Dominanz, Initiative, Stetigkeit und Gewissenhaftigkeit. Die einzelnen Typen lassen sich kurz wie folgt charakterisieren:

Typ D – dominant – Personen die vor allem dem D-Typ entsprechen, sind durchsetzungsfähig, risikobereit, entscheidungsfreudig, konsequent und direkt. Sie treten meist etwas autoritär auf und übernehmen gerne das Kommando.

Typ I – initiativ – I-Typen sind teamfähig und kommunikativ, knüpfen gerne Kontakte und unterhalten andere Menschen. Sie können andere mitreißen und begeistern und zeichnen sich durch Optimismus und Vielseitigkeit aus.

Typ S – stetig – Personen des Typen S sind sympathisch, hilfsbereit, loyal-konservativ, beständig und geduldig. Sie entwickeln in der Regel ein spezielles Können und halten sich gerne an einmal festgelegte Arbeitsläufe.

Typ G – gewissenhaft – G-Personen sind qualitätsbewusst und streben nach Perfektion. Sie hinterfragen kritisch, analysieren und konzentrieren sich auf Fakten. Auch sie nehmen gerne einmal definierte Arbeitsabläufe an, wenn diese qualitativ hochwertige Ergebnisse gewährleisten.

DIE VIER PERSÖNLICHKEITSTYPEN

Entscheidend ist die Kombination

Nun geht es aber nicht allein darum, herauszufinden, welcher Typ man ist, sondern vielmehr welche Anteile in welcher Kombination in einem vorherrschen. Damit wird das System weit komplexer, als es zu nächst den Anschein hat. Der DISG®-Test erfasst sowohl den Persönlichkeitstyp, den man z.B. im Berufsfeld nach außen zeigt, als auch den innen liegenden, nicht präsenten Teil. Das kann unter Umständen gleich oder ähnlich sein, aber in vielen Fällen unterscheiden sich diese Typen.

Nutzen des DISG®- Persönlichkeits-Profils

Das DISG® gibt zu ganz verschiedenen Fragen Informationen – z.B.:

Welche Stärken hat eine Person?

Welchen Arbeitsstil bevorzugt eine Person?

Welches Umfeld braucht die Person, um sich optimal entfalten zu können?

Was sollten Kollegen tun, um mit dieser Person gut auszukommen?

Welche Konfliktpotentiale gibt es und wie lassen sich diese schon im Vorfeld reduzieren?

u.a.

DIE VIER PERSÖNLICHKEITSTYPEN



Der „rote“ Typ
Dominanz



Der „gelbe“ Typ
Initiativ



Der „blaue“ Typ
Gewissenhaft



Der „grüne“ Typ
Stetig

DOMINANTE TYPEN



Verhaltenstendenzen

- übernimmt das Kommando
- veranlasst Dinge und bringt sie ins Rollen
- zielt auf sofortige Ergebnisse
- trifft schnelle Entscheidungen
- nimmt Herausforderungen an
- stellt bestehende Zustände in Frage
- packt Probleme geradewegs an

Ideales Umfeld für „Dominante“

- eine starke, einflussreiche Position
- neue, abwechslungsreiche Aufgaben
- viel Bewegungsfreiheit bei der Arbeit
- direkte Antworten, wenig Diskussion
- Herausforderungen und Ansehen
- wenig Kontrolle und Beaufsichtigung
- Gelegenheit zu persönlichen Erfolgen

mögliche Schwächen

- unsensibel gegenüber Gefühlen anderer
- übersieht Risiken und Warnungen
- stellt zu hohe Ansprüche an andere
- verursacht Schwierigkeiten in Teams
- nimmt sich zu viel auf einmal vor
- vernachlässigt wichtige Details
- übertreibt die Kontrolle von Personen

„D“ braucht andere, die

- Routinearbeiten gerne erledigen
- besonnen mit Vorsicht handeln
- auf Details und Fakten achten
- das Für und wider gegenüberstellen
- Risiken abschätzen und berechnen
- Grundlagen erforschen, Details prüfen
- sichere Entscheidungen vorbereiten

INITIATIVE TYPEN



Verhaltenstendenzen

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

Ideales 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

mögliche Schwächen

- bringt Dinge nicht konsequent zu Ende
- Subjektivität bei Entscheidungen
- schätzt Ergebnisse zu optimistisch ein
- redet zu viel, 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

STETIGE TYPEN



Verhaltenstendenzen

- bleibt gerne an einem festen Arbeitsplatz
- vermittelt, beruhigt aufgeregte Leute
- konzentriert sich auf die Aufgaben
- schafft ein stabiles, beständiges Umfeld
- hält akzeptierte Arbeitsabläufe ein
- entwickelt spezialisiertes Können
- hört ruhig, gut und geduldig zu

Ideales Umfeld für „Stetige“

- echte, ernsthafte Wertschätzung
- möglichst keine Konfliktsituationen
- Anerkennung für geleistete Arbeit
- festes, abgegrenztes Aufgabengebiet
- Begründungen für Veränderungen
- geregelte, geordnete Vorgehensweisen
- Gelegenheit für Persönliches

mögliche Schwächen

- wehrt sich gegen Veränderungen
- unter Druck keine Termintreue
- ist zu nachlässig und tolerant
- unentschlossen, mangelnde Initiative
- schiebt Dinge lange vor sich her
- stellt eigene Wünsche zu sehr zurück
- zu stark von Beziehungen abhängig

„S“ braucht andere, die

- neue Herausforderungen annehmen
- Hilfe bei schwierigen Problemen bieten
- schnell auf Veränderungen reagieren
- Unvorhersehbares bewältigen können
- aufgaben an Stetige delegieren
- Initiative zeigen, Neues initiieren
- Unangenehmes direkt angehen



GEWISSENHAFTE TYPEN

Verhaltenstendenzen

- folgt Anweisungen und Normen
- konzentriert sich auf wichtige Details
- geht diplomatisch mit Menschen um
- denkt kritisch und prüft Genauigkeit
- akzeptiert Autoritäten bereitwillig
- arbeitet unter geregelten Bedingungen
- entscheidet analytisch und objektiver als andere

Ideales Umfeld für „Gewissenhafte“

- eine genaue Aufgabenbeschreibung
- genügend Zeit zur Aufgabenerledigung
- Gelegenheit zur sachlichen Kritik
- Nachfrage nach Detail-/Qualitätsarbeit
- Beibehaltung bewährter Verfahren
- Vorbereitung auf Veränderungen
- Bestätigung und Sicherheitsgarantien

mögliche Schwächen

- verstrickt sich in Einzelheiten, Details
- nicht loslassen und delegieren können
- richtet sich genau nach Vorschriften
- hat Angst, persönliche Fehler zu machen
- zögert, neue Dinge auszuprobieren
- ist empfindsam bei persönlicher Kritik
- denkt zu vorsichtig und pessimistisch

„G“ braucht andere, die

- schnelle Entscheidungen treffen
- Überzeugungsarbeit leisten
- Optimismus zeigen und ausstrahlen
- wichtige Aufgaben gründlich erarbeitet haben wollen
- unpopuläre Standpunkte aussprechen
- kompromissfähig und flexibel sind
- Anweisungen nur als Richtlinien sehen



© RALF ENGEL 2015
www.trainingsmacher.de
kontakt@trainingsmacher.de
+4976311833593