



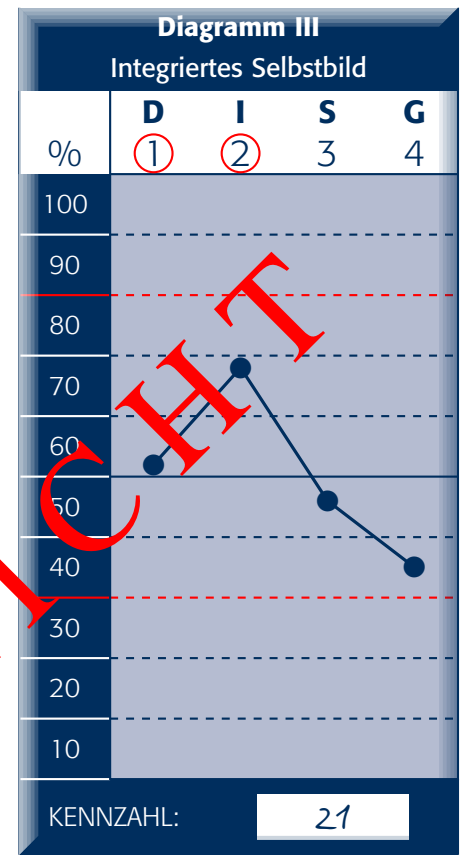
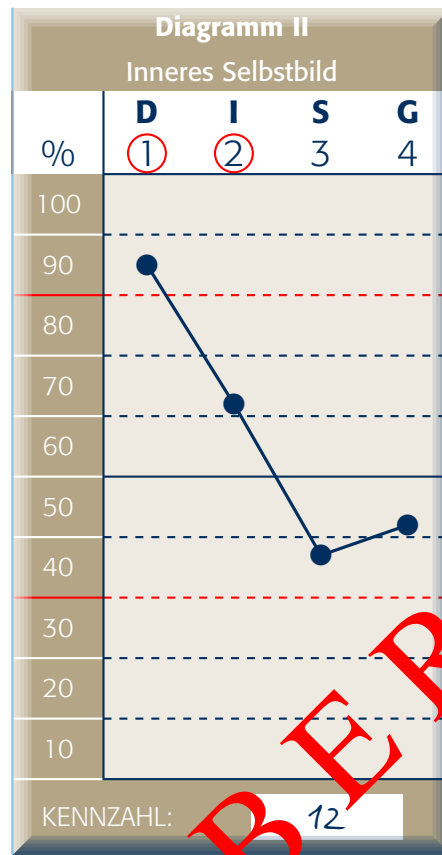
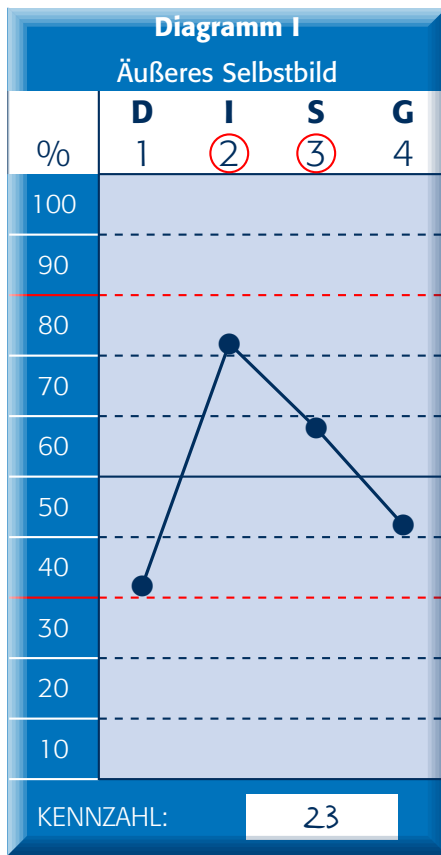
per|solog®

# Persönlichkeits-Profil Kurzversion

per|solog GmbH  
Muster Firma  
Muster Projektname  
Muster Abteilung  
Muster Position  
Muster Fokus  
Max Mustermann  
23. Mai 2019

per|solog®

| Verlag für  
| Lerninstrumente  
| Akademie  
| Consulting



## Die Prozenträge im Diagramm

Jedes Diagramm zeigt, wie stark die einzelnen Verhaltensdimensionen ausgeprägt sind. D, I, S und G stehen für **D=Dominant**, **I=Initiativ**, **S=Stetig** und **G=Gewissenhaft**.

- Jeder Punkt des Diagramms, der sich im **Prozentrang 90 – 100** befindet, zeigt, dass die entsprechende Verhaltenstendenz sehr stark ausgeprägt ist.
- Eine Person, deren D-Wert sich im **Prozentrang 80 – 90** befindet, zeigt also mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit die Verhaltenstendenzen eines „hoch Dominanten“.
- Befindet sich der D-Punkt im **Prozentrang 60 – 70**, so weist dies darauf hin, dass der oder die Betreffende eine relativ große Tendenz zu einem dominanten Verhalten hat.

- Der **Prozentrang 40 – 50** weist auf Verhaltenstendenzen hin, die sich nur schwer vorhersagen lassen, da es sich weder um eindeutig hohe noch um eindeutig niedrige Werte handelt. Diese mittleren Werte zeigen, dass das Verhalten dieser Person von der jeweiligen Situation abhängt.
- Befindet sich der D-Punkt jedoch im **Prozentrang 10 – 30**, ist ein dominantes Verhalten bei dieser Person sehr unwahrscheinlich.

Anhand dieser Betrachtungsweise gewinnen Sie einen Überblick über Ihre bevorzugten Verhaltenstendenzen und solche, die für Sie weniger zutreffend sind. Die meisten Menschen besitzen **zwei „höchste Punkte“**, die ihre stärksten Verhaltenstendenzen beschreiben (Prozentrang 60 – 100). Es ist natürlich, dass dementsprechend niedrige Werte sich auf weniger gut vorhersagbare Verhaltenstendenzen beziehen (Prozentrang 10 – 50).

Lesen Sie sich die Informationen zu Ihrem Verhaltensstil durch und markieren Sie die Aussagen, die auf Sie zutreffen. Lesen Sie die übrigen Abschnitte, um die anderen Verhaltensdimensionen zu verstehen. Falls sich zwei oder drei Verhaltensdimensionen über der Mittellinie befinden, lesen Sie bitte die Informationen zu den entsprechenden Verhaltensdimensionen durch (d. h. ein Mensch mit der Kennzahl 123 würde die Informationen zur dominanten, initiativen und stetigen Verhaltensdimension lesen und bearbeiten).

## Verhaltensdimensionen verstehen

Die vier Verhaltensdimensionen

		WIE NEHME ICH MEIN UMFELD WAHR?			
		ANSTRENGEND/ STRESSIG		ANGENEHM/ NICHT STRESSIG	
WIE REAGIERE ICH AUF MEIN UMFELD?	BESTIMMT	1	12	21	2
		<b>Dominanz</b> (direktiv) 124		<b>Initiative</b> (interaktiv) 123	
ZURÜCKHALTEND		14	13	24	23
		<b>Gewissenhaftigkeit</b> (korrigierend) 134		<b>Stetigkeit</b> (unterstützend) 234	
		4	43	34	3

**D** **DOMINANZ**  
aktiv und entschlossen

Menschen mit dominanter Verhaltenstendenz betrachten das Umfeld als herausfordernd und anstrengend (stressig). Sie wollen andere besiegen. Sie versuchen, Hindernisse durch Zielstrebigkeit zu überwinden. Oft arbeiten sie unabhängig von anderen. Menschen mit dominanten Verhaltenstendenzen haben die folgenden Kennzahlen: 1, 12, 13, 14, 124.

! **Ziel** Das Umfeld formen, Widerstand überwinden, um Ergebnisse zu erzielen.

! **Grundbedürfnis** Unabhängigkeit

! **Motivation** Möglichkeiten, sich zu behaupten; sich mit anderen messen; zeigen, was sie können; sich Respekt verschaffen; sich durchsetzen; gefürchtet sein; um das Überleben kämpfen; erfolgreich sein; verlieren das Interesse, wenn die Aufgaben zur Routine werden.

! **Grundangst** Bezwungen zu werden.



### INITIATIVE

gesprächig und offen

Menschen mit initiativer Verhaltenstendenz betrachten das Umfeld als angenehm (nicht stressig). In ihren Augen besteht es hauptsächlich aus Menschen, die ermutigt und angespornt werden müssen. Sie sind aufgeschlossen, freundlich und überzeugend. Menschen mit initiativen Verhaltenstendenzen haben die folgenden Kennzahlen: 2, 21, 23, 24, 123.

- **Ziel** Das Umfeld formen; andere einbinden, um Ergebnisse zu erzielen.
- **Grundbedürfnis** Akzeptiert zu werden.
- **Motivation** Möglichkeit, Spaß zu haben; die Gefühle anderer verstehen; mit Menschen umgehen; Angst unterdrücken, indem sie in Bewegung bleiben und Zeit und Mühe nicht aufrechnen.
- **Grundangst** Benachteiligt zu werden.



### STETIGKEIT

verlässlich und kooperativ

Menschen mit stetiger Verhaltenstendenz betrachten ihr Umfeld als angenehm (nicht stressig), wenn alle zusammenarbeiten, um Ziele zu erreichen. Sie sind berechenbar, verlässlich und kooperativ. Menschen mit stetiger Verhaltenstendenz haben die folgenden Kennzahlen: 3, 31, 32, 34, 234.

- **Ziel** Mit anderen zusammenarbeiten, um Ergebnisse zu erzielen.
- **Grundbedürfnis** Sicherheit zu haben.
- **Motivation** Möglichkeit, die wahren Gefühle auszudrücken; ablehnen, was ihren Vorstellungen widerspricht; von anderen wichtig genommen werden; Forderungen gegenüber anderen rechtfertigen.
- **Grundangst** Auf sich alleine gestellt zu sein.



### GEWISSEN- HAFTIGKEIT

diszipliniert und besorgt

Menschen mit gewissenhafter Verhaltenstendenz betrachten ihr Umfeld als anstrengend (stressig). Sie versuchen, Schwierigkeiten aus dem Weg zu gehen und möglichst viel Ordnung zu bewahren. Wissen sie noch nicht, wie sie die Dinge strukturieren sollen, wirken sie häufig konfus. Was Sorgfalt und Genauigkeit betrifft, sind sie für andere beispielhaft. Menschen mit gewissenhafter Verhaltenstendenz haben die folgenden Kennzahlen: 4, 41, 42, 43, 134.

- **Ziel** Mit anderen über mögliche Konsequenzen von Aktivitäten reden.
- **Grundbedürfnis** Dinge richtig zu machen.
- **Motivation** Möglichkeit, andere fair zu behandeln; die Welt verbessern; Fehler ausmerzen; die eigene Ansicht rechtfertigen; alles nach einer einheitlichen Vorstellung beurteilen; sich von bedrohlichen Dingen fern halten.
- **Grundangst** Kritisiert zu werden.

Verhaltenstendenz

21/ID

1. Allgemeine Verhaltensbeschreibung

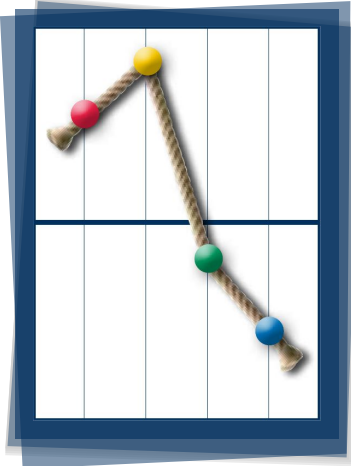
Nutzt die Motivation anderer; zieht die Aufmerksamkeit anderer durch eine positive Einstellung und eine überlegte Sprache auf sich; erhält Unterstützung von anderen; versucht frühere Erfolge zu wiederholen; wird ärgerlich, wenn Routine ihn/sie festnagelt; möchte gut aussehen und sich gut fühlen; mag keine undurchsichtigen Situationen; kann am ehesten als **Überzeuger** bezeichnet werden.

2. Mögliche Schwächen

Mag keine Routine; vermeidet eintönige Kleinarbeit; beendet schlecht gewählte Projekte nicht; preist Dinge übermäßig an und ist zu enthusiastisch.

3. Bewältigung von Aufgaben

Freut sich über Gelegenheiten, die eigenen Talente zu zeigen; fasst Probleme in Worte; weckt Hoffnungen durch emotionale Sprache; untermauert Begeisterung durch praktische Veranlagung; überlässt Kleinarbeit anderen; treibt erfolgreiche Projekte voran.



Beispiel

MUSTERBEREICHT

<b>4. Grundtendenzen</b>	Erfolgreiche Resultate erwarten.
<b>5. Motivation</b>	Möglichkeit, das persönliche Bedürfnis nach Selbstbehauptung, Zugehörigkeit und besonderen Leistungen zu befriedigen; arbeitet gut, wenn er/sie Kontakt mit verschiedenartigen Menschen aufnehmen kann.
<b>6. Persönliche Werte</b>	Herausforderungen, Wettbewerb, Kontakt zu anderen, Anerkennung.
<b>7. Überzeugt andere</b>	Gibt neuen Schwung, hebt Chancen hervor; passt sich der Persönlichkeit des Zuhörers an; ist freundlich und umgänglich; arbeitet in physischer Nähe zu anderen; entfernt Barrieren; kann andere sowohl von materiellen als auch von immateriellen Dingen sehr gut überzeugen.
<b>8. Umgang mit Konflikten</b>	Zusammenarbeit; entgegnet Kritik von Gegnern mit Witz und Humor; ist bereit, die Wünsche aller zu befriedigen.
<b>9. Reaktion unter Druck</b>	Geduld; fasst Probleme in Worte; plant, um Bewegung in die Sache zu bringen.
<b>10. Als Teamleiter</b>	Demokratische Führungskraft, die das Bedürfnis des Teams nach interessanten Aktivitäten erfüllt; behandelt andere fair; baut Brücken zwischen gegnerischen Lagern.
<b>11. Als Teammitglied</b>	Widmet sich gerne schwierigen Aufgaben; leitet Maßnahmen in die Wege; äußert sich nachdrücklich zu Themen, die andere vermeiden oder verleugnen; spricht für Teammitglieder, die sich weniger gut behaupten können.
<b>12. Bevorzugte Aufgaben/Funktionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erkenntnisse nutzen, z. B. andere überzeugen.</li> <li>■ Beziehungen entwickeln, z. B. eine Kommunikationsbasis mit einem Kunden aufbauen.</li> <li>■ Führen, andere anleiten, z. B. dem Team helfen zu erkennen, was möglich ist.</li> </ul>
<b>13. Strategien für mehr Effektivität</b>	Ein langsames Tempo einlegen; Erschöpfungszustände vermeiden; aufrichtig loben; anderen Zeit geben, Zweifel, Sorgen und Einwände vorzubringen; Dinge nicht übermäßig anpreisen; erkennen, wann man aufhören muss, andere zu überreden; mit anderen zusammenarbeiten, die besser organisieren und systematisch planen können (Verhaltenstendenz 13, 14, 34).



## Über die Autoren



**Prof. John G. Geier**

Dr. John G. Geier ist die kreative Quelle des „instrumentierten Lernens“, das eine Brücke zwischen Theorie und realen Situationen am Arbeitsplatz und im Privatleben geschlagen hat. Als Direktor der Fakultät für Verhaltenswissenschaften an der Universität von Minnesota gab Prof. Geier mit seiner Forschung den Bewertungsinstrumenten neues Gewicht. In Zusammenarbeit mit Prof. Lawrence Meskin (Kanzler an der Universität von Colorado) unterzog er seine Persönlichkeits-Profile, die auf dem von ihm entwickelten Persönlichkeits-Modell mit den Verhaltensdimensionen D, I, S und G basieren, dem strengen Forschungsprogramm der Universität und verwies dabei seine Zeitgenossen, die ebenfalls mit den Dimensionen D, I, S und C arbeiteten (W.V. Clarke und John Cleaver) in den Mainstream der sozialwissenschaftlichen Forschungen.

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, Finness, 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 spornete Prof. Geier und Prof. Downey zur Entwicklung einer Reihe neuer Bewertungsinstrumente an, darunter das persolog Persönlichkeits-Profil (Personality Factor Profile).



**Prof. Dorothy E. Downey**

## Haftung

Wir erstellen Materialien (online und print) für unterstützende Tests zur Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung auf der Grundlage unserer wissenschaftlichen Erkenntnisse (nachfolgend „Produkte“). Im Zusammenhang mit unseren Produkten gewähren wir keinerlei Garantien. Wir übernehmen weiter keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit unserer Programme und Begleitmaterialien. Wir übernehmen keine Verantwortung für die richtige und sachgemäße Anwendung, Ausführung, Auswertung und das Ergebnis unserer Produkte sowie für die Marktgängigkeit und Eignung unserer Produkte zu einem bestimmten Zweck. Wir übernehmen keine Verantwortung für Fehlgebrauch und unsachgemäßen Einsatz. Unsere Haftung für mittelbare Schäden, insbesondere entgangenem Gewinn, und/oder für Schäden Dritter ist ausgeschlossen. Im Übrigen gilt unsere Regelung zur Haftung gemäß Ziffer 13 unserer Allgemeinen Geschäftsbedingungen. © Copyright 1992 – 2018 persolog Management GmbH, 75196 Remchingen, Deutschland. Alle Inhalte, insbesondere Texte, Fotografien und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, einschließlich der Vervielfältigung, Veröffentlichung, Bearbeitung und Übersetzung, bleiben vorbehalten. Die Vervielfältigung unserer Produkte in irgendeiner Form, elektronisch oder mechanisch, durch fotokopieren, aufzeichnen oder jegliches andere System zur Datenspeicherung oder auf andere Weise ist nicht gestattet.

Kontaktinformation: Hans-Werner Bergmeyer

**per|solog**®

Königsbacherstr. 51  
D-75196 Remchingen  
mail@persolog.com  
www.persolog.de