



# SOCIAL STYLE®

## Multi-Rater-Profil



Nambury Kang

Sample Organization

21 Mär 2022

Norm:  
Europe (Western)

**TRACOM® GROUP**  
THE SOCIAL INTELLIGENCE COMPANY®

# Inhalt

- 03 Einführung
- 04 Ihr SOCIAL STYLE®
- 05 Mehr zum Analytischen Verhaltensstil
- 06 Ihr Verhaltensstil im Detail
- 07 Ihr Verhaltensstil in Aktion
- 08 Ihre Stärken und Schwächen
- 09 Die anderen Verhaltensstile
- 11 Anmerkungen zu Ihrem SOCIAL STYLE®

## Kontakt

+1-303-470-4900  
(800) 221-2321 (nur USA)  
info@tracom.com  
tracom.com

## Copyright-Hinweis

SOCIAL STYLE, Das Unternehmen für soziale Intelligenz, Der Hersteller von SOCIAL STYLE und TRACOM sind eingetragene Marken der TRACOM Corporation. Das SOCIAL STYLE-Modell (SOCIAL STYLE Model) ist eine Marke der TRACOM Corporation.  
© The TRACOM Corporation. Alle Rechte vorbehalten.  
Centennial, Colorado 80111

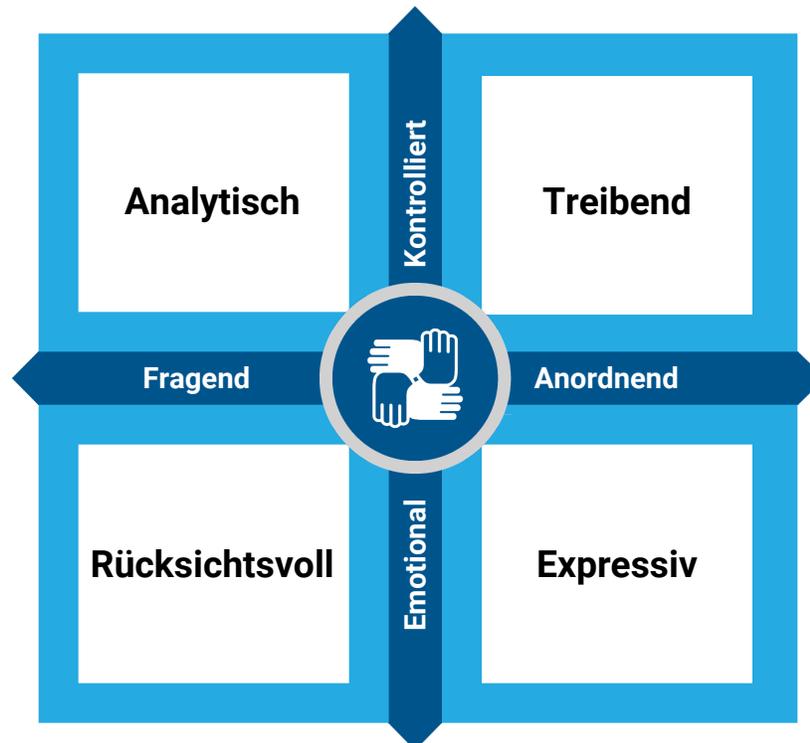
# Einführung



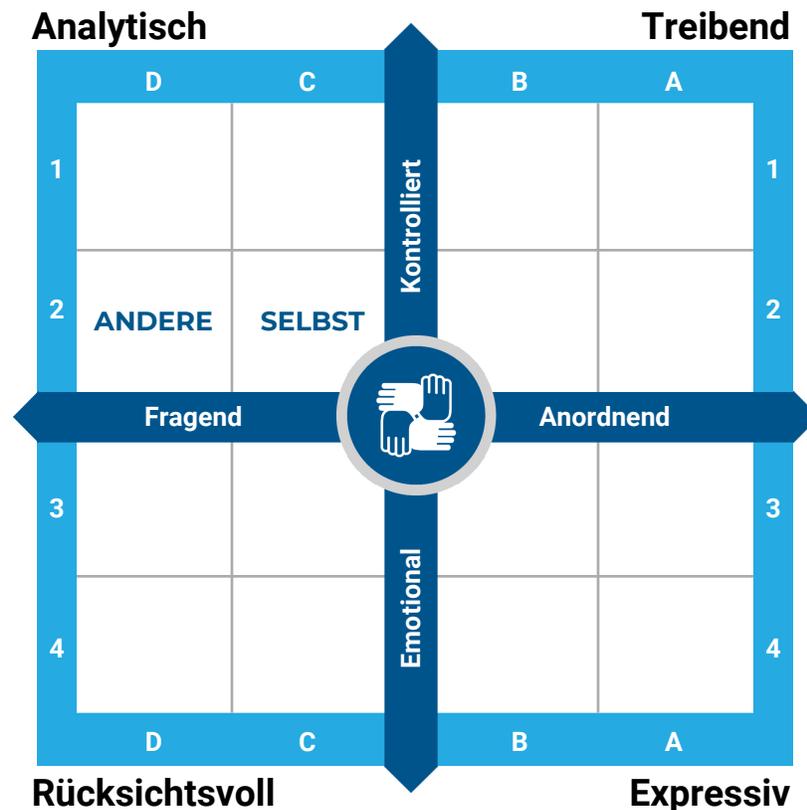
SOCIAL STYLE<sup>®</sup> ist ein Modell, das die unterschiedlichen Verhaltensstile von Menschen erklärt. Diese Erkenntnisse helfen Menschen, effektiver miteinander zu interagieren. Unser Verhaltensstil wird durch beobachtbare Verhaltensgewohnheiten bestimmt, die sich in dem äußern, was wir sagen und tun und die wir während unseres Lebens entwickeln. Sobald Sie das typische Verhaltensprofil einer Person verstanden haben, können Sie voraussagen, wie sich diese Person in den meisten Fällen verhalten wird. Das hilft Ihnen wiederum, bessere und produktivere Beziehungen aufzubauen. Sie haben es dann selbst in der Hand, andere so zu behandeln, wie sie behandelt werden möchten, und zeigen damit Anpassungsfähigkeit.

Das Modell wurde von den TRACOM-Gründern Dr. David Merrill und Roger Reid entwickelt und basiert auf empirischen Forschungsdaten zu Verhalten und Performance. Es war eines der ersten psychologischen Bewertungsmodelle, das sich mit dem Verhalten anstelle der Persönlichkeit beschäftigte. Es verfolgt einen „Multi-Rater-Ansatz“, der auch die Perspektive von Kollegen/-innen einbezieht, anstatt sich nur auf eine Selbsteinschätzung zu berufen. Das SOCIAL STYLE-Modell<sup>™</sup> wurde seit seiner Einführung kontinuierlich überarbeitet. Heute ist es in mehr als 20 Sprachen verfügbar und wird von tausenden von Unternehmen in über 100 Ländern eingesetzt.

Das SOCIAL STYLE-Modell<sup>™</sup>



# Ihr SOCIAL STYLE®



## Analytisch D2

Andere ordnen Ihr Verhalten dem Analytischen Verhaltensstil zu, was nicht unbedingt Ihrer Selbstwahrnehmung entsprechen muss. Studien haben ergeben, dass sich die Selbstwahrnehmung eines Menschen bei ungefähr 50 Prozent der Befragten von der Fremdwahrnehmung ihres SOCIAL STYLE unterscheidet. Das wird auch durch Studien unterstützt, die aufzeigen, dass Menschen häufig voreingenommen sind, was die Selbstwahrnehmung angeht. Wir neigen dazu, uns selbst anders zu sehen, als wir von anderen wahrgenommen werden.

Lesen Sie sich Ihr Profil sorgfältig durch und überlegen Sie, inwiefern es Ihr Verhalten beschreibt. Auch wenn Sie nicht jede Aussage perfekt charakterisiert, gibt es einen roten Faden in Ihrem Verhalten, dem andere zustimmen. Insbesondere werden Sie erfahren:

- Wie andere Ihr Verhalten wahrnehmen und wie Sie sich selbst sehen
- Was Ihre Präferenzen sind, wenn es darum geht, mit Zeit umzugehen, Entscheidungen zu treffen und unter Stress zu handeln
- Was die Stärken und Schwächen Ihres Verhaltensstils sind und welche Auswirkungen diese auf andere haben
- Was die wesentlichen Merkmale der anderen Verhaltensstile und deren Werte sind

# Mehr zum Analytischen Verhaltensstil

Um Ihren SOCIAL STYLE besser verstehen zu können, müssen Sie einen Einblick erhalten, was Ihr Verhalten beeinflusst. Das Folgende hilft Ihnen zu nachzuvollziehen, warum Sie sich so verhalten wie Sie es tun, und wie andere Sie wahrnehmen. Sie erfahren, welche Verhaltensmuster Sie bevorzugen und erhalten Informationen darüber, was die Auslöser der Stärken und Schwächen Ihres Verhaltensstils sind.



## Grundbedürfnis: Richtig handeln

Ein Grundbedürfnis ist der zugrundeliegende Motivator für jeden Verhaltensstil und das, was unser Verhalten beim Arbeiten steuert. Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil glauben, dass ihr wichtigster Beitrag zum Geschäftserfolg darin besteht, sich auf Prozesse, Fakten und Methoden zu verlassen. Sie glauben, dass sie dann am effektivsten sind, wenn sie effizient sind und versuchen die Ergebnisse zu kontrollieren.



## Orientierung: Nachdenken

Menschen adressieren ihr Grundbedürfnis mit einem spezifischen Verhaltensmuster. Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil unternehmen besondere Anstrengungen, nachzudenken und zu planen, um so die besten Gesamtergebnisse zu erzielen.



## Verbesserungspotential: Sich erklären

Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil wollen so sicher sein, dass sie die Dinge richtig und effizient tun, dass sie Schwierigkeiten haben, Verpflichtungen einzugehen, Entscheidungen zu treffen oder einen festen Standpunkt zu Themen einzunehmen. Ihr Verbesserungspotential besteht darin, einen Standpunkt bekanntzugeben.



## Ausweichverhalten: Vermeiden

Wenn sie angespannt sind, haben Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil ein sehr starkes Bedürfnis, Dinge richtig zu machen. Sie gehen deshalb Menschen oder Situationen eher aus dem Weg, als sich einem Problem zu stellen, einen festen Standpunkt einzunehmen oder eine Entscheidung zu treffen.

Dies sind die Kernelemente, die Ihrem SOCIAL STYLE zugrunde liegen. Wenn Sie im weiteren Verlauf des Berichtes mehr über Ihren Analytischen Verhaltensstil lesen, werden Sie erfahren, wie sich diese Elemente in Ihren Interaktionen mit anderen widerspiegeln.

# Ihr Verhaltensstil im Detail

## Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil

Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil gehen mit Fakten, Logik und Konsequenz an die Arbeit. Sie verhalten sich so, wie es zu ihrem gesamten Weltbild passt. Sie sind häufig gute Planer und Problemlöser, da sie systematisch arbeiten. Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil:

- Wollen vorsichtig vorgehen, um die bestmöglichen Lösungen zu finden
- Sind reserviert und gehen logisch vor, was anderen hilft, ihnen in der Zusammenarbeit zu vertrauen
- Sind formell und legen ein langsames Tempo vor, wodurch eine stabile, produktive Umgebung geschaffen werden kann
- Fokussieren sich auf die Vergangenheit, indem sie andere ermutigen, darüber nachzudenken, was zuvor funktioniert oder nicht funktioniert hat
- Initiieren in der Regel nicht gerne Veränderung, fühlen sich wohler mit dem, was bekannt ist
- Vermeiden Konflikte, sind kooperativ und möchten Ergebnisse erzielen, die rational und realistisch sind

## Analytischer Verhaltensstil D2

Innerhalb des zum Analytischen Verhaltensstil gehörigen Quadranten ist es weniger wahrscheinlich, dass Sie andere durch Fragen als durch „Anordnende“ Aussagen beeinflussen. Es ist wahrscheinlicher, dass Sie Ihre Emotionen verbal und nonverbal äußern. Andere sehen Sie als:

- Logisch, kooperativ und bemüht, die Dinge richtig zu tun
- Sie arbeiten ruhig und bescheiden und helfen anderen, indem Sie effizient und fleißig sind
- Manchmal vermeiden Sie unangenehme Gespräche und Situationen
- Sie bevorzugen es eigenständig zu arbeiten, fühlen sich jedoch wohl in kleinen Gruppen
- Sie arbeiten kooperativ mit Kollegen/-innen, Kunden/-innen oder anderen zusammen, mit denen Sie interagieren
- Langsam beim Treffen von Entscheidungen und manchmal zögerlich, für Ihre eigenen Ideen zu werben oder eine Haltung einzunehmen

# Ihr Verhaltensstil in Aktion

Die Verhaltensstile unterscheiden sich darin, wie Menschen mit Zeit umgehen, Entscheidungen treffen oder auf Stress reagieren. Dieser Abschnitt beschreibt jeden dieser Aspekte für Ihren Verhaltensstil.



## Ihr bevorzugter Umgang mit Zeit

Sie:

- Sie sind überlegt und prüfen Informationen sorgfältig, weil Sie Wert auf Genauigkeit legen
- Sie möchten, dass andere vorbereitet sind und Zeit investieren, um sich Ihre Analyse von Problemen anzuhören
- Sie möchten, dass Ihre Aktivitäten zum Erfolg des Teams beitragen, indem Sie gründlich und ihrer sicher sind
- Sie erreichen Ziele langsamer, wenn ein schnelleres Vorgehen das Risiko birgt, unsicher, unvollständig oder unter Ihren Standards zu sein



## Ihre bevorzugte Art, Entscheidungen zu treffen

Sie:

- Sie evaluieren Optionen und stützen Entscheidungen auf schlüssige Belege anstatt auf die Meinung anderer
- Sie gehen keine Risiken ein, wenn Ihnen eine Entscheidung übereilt erscheint oder Sie dem Entscheidungsprozess nicht vertrauen
- Sie möchten alle sachbezogenen Fakten kennen, bevor Sie eine Entscheidung treffen
- Sie werden versuchen, den Prozess zu verzögern, wenn Sie glauben, dass die Entscheidung nicht klar durchdacht ist und potenziell negative Folgen hat



## Unter Stress oder Spannung

Sie:

- Sie werden andere meiden oder ignorieren, wenn Sie mit einer Entscheidung oder Richtung nicht einverstanden sind, falls das Argumentieren Ihrer eigenen Position nicht möglich ist oder nicht funktioniert
- Sie werden sich von anderen abgrenzen und weigern, sich auf produktive Weise zu beteiligen
- Sie werden zu viel Zeit mit der Analyse von Optionen verbringen und andere, die Fortschritte machen wollen, frustrieren
- Sie werden unflexibel sein, stur auf Ihrer Position beharren und Konflikte verlängern

# Ihre Stärken und Schwächen

Ihr Verhaltensstil weist einzigartige Stärken, aber auch Schwächen auf, d.h. Aspekte in denen Sie Ihr Verhalten an verschiedene Situationen und die Bedürfnisse anderer besser anpassen könnten. Auch wenn es schwierig sein kann, Hinweise zu den eigenen Schwächen zu akzeptieren, ist es wichtig, sich darüber bewusst zu sein, wie andere Ihr Verhalten wahrnehmen, um sich selbst verbessern zu können.

## Die Stärken Ihres Verhaltensstils

Sie:

- Sie arbeiten genau und gründlich, helfen Teams, qualitativ hochwertige Ergebnisse zu erzielen
- Sie definieren Projekte und organisieren Aufgaben, um Teams bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen
- Sie können komplexe Probleme lösen und zeigen häufig Ihre Stärken als Fachmann/Fachfrau
- Sie können selbstständig arbeiten und deutliche Fortschritte erzielen, bevor andere Teammitglieder einbezogen werden
- Sie helfen Teams durch Ihren rationalen Beiträge, objektive und gut durchdachte Entscheidungen zu treffen

## Die Schwächen Ihres Verhaltensstils

Sie:

- Sie sind zurückhaltend, wenn es darum geht, die Initiative zu ergreifen oder Ihre Ideen durchzusetzen, was Ihren Einfluss bei anderen einschränkt
- Sie zwingen anderen Ihren Zeitrahmen auf, wenn Sie ein persönliches Bedürfnis haben, organisiert und zuverlässig zu arbeiten
- Andere sind lhretwegen frustriert, weil Sie sich nicht festlegen und zu viel Zeit zum Handeln benötigen
- Sie schieben Entscheidungen länger als nötig auf, weil Sie alle Alternativen prüfen müssen
- Sie sind zurückhaltend und zwingen andere, Sie aufzufordern, sich an Diskussionen zu beteiligen und Ihre Ideen zu äußern

## Auswirkungen Ihrer Stärken auf andere

Sie:

- Sie schaffen eine Umgebung, in der Menschen ihre Ideen einbringen und ihre Stärken zeigen können
- Sie helfen Mitarbeitenden, indem Sie bei Projekten für Genauigkeit und hohe Standards sorgen
- Sie wecken Vertrauen bei anderen, wenn Sie Projekte leiten und vorantreiben
- Sie helfen anderen, fokussiert und produktiv zu bleiben
- Sie schaffen eine ruhige und effiziente Atmosphäre für andere

## Auswirkungen Ihrer Schwächen auf andere

Sie:

- Sie frustrieren andere, wenn Sie zu vorsichtig und unentschlossen sind
- Sie können den Enthusiasmus anderer schmälern, wenn Sie zu lange brauchen, um zu handeln
- Die Unterstützung anderer kann nachlassen, wenn Sie unnahbar und verschlossen sind
- Ihre Effektivität leidet, wenn Sie Fortschritte bei Projekten verzögern
- Konflikte können sich verschärfen, wenn Sie Probleme oder die beteiligten Personen meiden

# Die anderen Verhaltensstile

Dieser Abschnitt beschreibt die wesentlichen Merkmale der anderen drei Verhaltensstile und was sie auszeichnet.

## Rücksichtsvoller Verhaltensstil

### Wesentliche Merkmale

- Beziehungsorientiert und auf Harmonie unter den Mitarbeitern/-innen bedacht
- Gute Teamplayer, die gerne Dinge erledigen, indem sie andere mit einbeziehen
- Suchen nach persönlichen Motiven für das Verhalten anderer
- Vermeiden es, Entscheidungen zu treffen, die zu Konflikten führen oder Beziehungen schädigen könnten
- Können langsam oder zögerlich bei Veränderungen sein

### Was sie wertschätzen

- Menschen, die zusammenarbeiten und Empfehlungen geben, bevor sie Entscheidungen treffen
- Kollegen/-innen, die freundlich und sympathisch sind
- Kollegen/-innen, die kooperativ sind und nicht konkurrieren
- Fokussieren auf Zusammenarbeit, um Ziele zu erreichen
- Kollegen/-innen, die ihren Beitrag schätzen

## Treibender Verhaltensstil

### Wesentliche Merkmale

- Sind ergebnisorientiert und möchten die Dinge schnell und effizient erledigen
- Kommunizieren direkt
- Fokussieren sich auf die Gegenwart und sind entscheidungsfreudig
- Können ungeduldig und gleichgültig bezüglich Beziehungen wirken
- Können versuchen, Situationen durch die Ausübung von Autorität zu kontrollieren

### Was sie wertschätzen

- Holen sich schnell Optionen und Wahrscheinlichkeiten von anderen ein, um Entscheidungen zu treffen
- Kollegen/-innen, die organisiert und auf Aufgaben fokussiert sind
- Ein gesunder Sinn für Wettbewerb
- Menschen, die schnell auf den Punkt kommen und Meinungen mit Beispielen untermauern
- Kollegen/-innen, die Fortschritte und Ergebnisse zeigen

## Expressiver Verhaltensstil

### Wesentliche Merkmale

- Auf Anerkennung ausgerichtet mit dem Fokus auf Spontanität
- Können phantasievoll und enthusiastisch sein und bei anderen Begeisterung auslösen
- Treffen Entscheidungen schnell, eher auf der Grundlage von Gefühlen als von Fakten
- Können schnell die Richtung wechseln
- Können anderen gegenüber kritisch sein

### Was sie wertschätzen

- Menschen, die energisch auftreten und ein schnelles Tempo an den Tag legen, wenn es darum geht, Ideen voranzubringen und Entscheidungen zu treffen
- Kollegen/-innen, die andere anspornen und dazu beitragen, Ideen zum Leben zu erwecken
- Ein gesunder Sinn für Wettbewerb
- Der Fokus auf das große Ganze, ohne sich in Details zu verlieren
- Kollegen/-innen, die ihre Beiträge anerkennen

# Anmerkungen zu Ihrem SOCIAL STYLE®

## Ihr SOCIAL STYLE ist das Leitmotiv Ihres Verhaltens

Wir alle verhalten uns innerhalb des Spektrums der Dimensionen „Einflussnahme“ und „Gefühlsausdruck“. Ihr Verhaltensstil ist Ihre persönliche „Komfortzone“, innerhalb der sich Ihr Verhalten die meiste Zeit bewegt.

## Jeder Verhaltensstil hat Verbesserungspotentiale

Jeder Verhaltensstil hat seine Schwächen – Aspekte, in denen wir unser Verhalten anpassen können, um dazu beizutragen, die Bedürfnisse anderer zu erfüllen. Dieses Wissen hilft Ihnen, andere zu verstehen und effektiver mit ihnen zusammenzuarbeiten.

## Es gibt keinen „besten“ SOCIAL STYLE

Jeder Verhaltensstil kann erfolgreich sein, unabhängig von Rolle oder Position. Der Nutzen, etwas über Ihren Verhaltensstil zu erfahren, liegt darin, die Selbstwahrnehmung zu steigern und zu verstehen, wie Sie in der Zusammenarbeit mit anderen effektiver sein können.

## Jeder Verhaltensstil kann Erfolg haben

Forschungen zeigen, dass Menschen mit jedem Verhaltensstil in einem Bereich oder in einer Branche erfolgreich sein können. Was zählt, ist der Grad der Anpassungsfähigkeit, die eine Person an den Tag legt, wenn sie mit anderen zusammenarbeitet.

## Ihr Verhalten bestimmt Ihren SOCIAL STYLE

Das SOCIAL STYLE-Profil beschreibt das Verhalten, das Sie anderen gegenüber zeigen. Es ist nur ein Teil Ihrer Persönlichkeit. Das Profil beschreibt nicht Ihre gesamte Persönlichkeit, die einzigartig ist.



# TRACOM® GROUP

THE SOCIAL INTELLIGENCE COMPANY®

Mit unserem Lernangebot haben wir von TRACOM Millionen von Menschen auf der ganzen Welt geholfen, verborgene Potentiale aufzudecken und Strategien zur Erzielung besserer Arbeitsergebnisse und größerem beruflichen Erfolg zu entwickeln. Unsere Social Intelligence-Lösungen beinhalten Lern- und Entwicklungsprogramme in den Bereichen Resilienz, Agilität, emotionaler Intelligenz und Verhaltensstil. Sie sind alle darauf ausgerichtet, unseren Kunden dabei zu helfen, ein engagierteres, produktiveres und effektiveres Arbeitsumfeld zu schaffen.

## Kontakt

6675 South Kenton Street, Suite 118  
Centennial, Colorado, USA 80111

+1-303-470-4900

(800) 221-2321 (nur USA)

[info@tracom.com](mailto:info@tracom.com)

[tracom.com](http://tracom.com)

© The TRACOM Corporation  
Alle Rechte vorbehalten



# Anpassungsfähigkeit

Multi-Rater-Profil



Nambury Kang

Sample Organization

21 Mär 2022

Norm:  
Europe (Western)

# Inhalt

- 03 Überblick über Anpassungsfähigkeit
- 03 Ihr Anpassungsfähigkeitsprofil
- 04 Anpassungsfähigkeit und der Analytische Verhaltensstil
- 05 Ihre Anpassungsfähigkeit
- 06 Ihre Anpassungsfähigkeit im Detail
- 07 Präsentation
- 09 Kompetenz
- 13 Feedback
- 16 Anmerkungen zu Ihrer Anpassungsfähigkeit

## Kontakt

+1-303-470-4900  
(800) 221-2321 (nur USA)  
info@tracom.com  
tracom.com

## Copyright-Hinweis

SOCIAL STYLE, Das Unternehmen für soziale Intelligenz, Der Hersteller von SOCIAL STYLE und TRACOM sind eingetragene Marken der TRACOM Corporation. Das SOCIAL STYLE-Modell (SOCIAL STYLE Model) ist eine Marke der TRACOM Corporation.  
© The TRACOM Corporation. Alle Rechte vorbehalten.  
Centennial, Colorado 80111

# Überblick über Anpassungsfähigkeit



## Anpassungsfähigkeit

Der Bedarf an sogenannten Soft Skills wächst im modernen Arbeitsleben stetig. Unabhängige Studien haben herausgefunden:

- 92 % der Geschäftsführer/-innen sind der Meinung, dass Soft Skills genauso wichtig oder sogar wichtiger sind als technische Fähigkeiten.
- Der Bereich der Tätigkeiten, bei denen Soft Skills von großer Bedeutung sind, wächst 2,5 mal schneller als andere Tätigkeiten.
- Bis zum Jahr 2030 wird davon ausgegangen, dass bei fast zwei Drittel aller Arbeitsplätze Soft Skills eine große Rolle spielen werden.

Ihren SOCIAL STYLE® zu verstehen und sich darüber bewusst zu werden, dass andere Menschen andere Präferenzen in Bezug auf ihr Verhalten haben, ist eine guter Ansatz, stärkere Beziehungen zu anderen aufzubauen. Um Ihren Erfolg zu steigern, müssen Sie jedoch an Ihrer Anpassungsfähigkeit arbeiten – d.h. der Fähigkeit, sich an die Bedürfnisse anderer anzupassen. Denn Vielseitigkeit ist ein starker Indikator für beruflichen Erfolg, vergleichbar mit Intelligenz, Bildung und Persönlichkeit.

Ähnlich wie bei ihrem SOCIAL STYLE haben viele Menschen kein klares Verständnis ihrer Anpassungsfähigkeit. Tatsächlich haben Studien gezeigt, dass zwei Drittel der Befragten ihre Anpassungsfähigkeit anders einschätzen als Außenstehende. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, Feedback einzuholen, das uns aufzeigt, wie wir unser Verhalten an die Bedürfnisse anderer anpassen können. Genau diese Information liefert Ihnen Ihr Anpassungsfähigkeitsprofil.

## Ihr Anpassungsfähigkeitsprofil

Die gute Nachricht ist, dass Sie Ihre Anpassungsfähigkeit selbst kontrollieren können. Sie können Ihre Effektivität erhöhen, indem Sie sich der Erkenntnisse bewusst werden, die auf den folgenden Seiten beschrieben werden und dementsprechend handeln. Dies beinhaltet:

- Eine allgemeine Beschreibung, was „hohe“ und „niedrige“ Anpassungsfähigkeit für Ihren Verhaltensstil bedeutet
- Wie andere Ihre Anpassungsfähigkeit sehen
- Detaillierte Interpretationen Ihrer Anpassungsfähigkeit in den Bereichen Präsentation, Kompetenz und Feedback
- Spezifische und umsetzbare Strategien, um Ihre Anpassungsfähigkeit zu verbessern

# Anpassungsfähigkeit und der Analytische Verhaltensstil

Dieser Abschnitt wird Ihnen helfen zu verstehen, was eine hohe und eine niedrige Anpassungsfähigkeit für Ihren Verhaltensstil bedeutet. Es handelt sich um allgemeine Beschreibungen, die nicht auf Ihren spezifischen Ergebnissen basieren. Diese werden im nächsten Abschnitt beschrieben.



## Hohe Anpassungsfähigkeit

Wenn sie in ihrem Verhalten eine hohe Anpassungsfähigkeit zeigen, nutzen Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil ihre methodischen und organisatorischen Fähigkeiten, um Projekte positiv zu beeinflussen. Sie:

- Sind offen für andere Sichtweisen und bereit, ihre Meinung zu ändern.
- Tragen aktiv zum Team bei und unterstützen Entscheidungen, ohne den Fortschritt unnötig zu verzögern.
- Äußern offen ihre Meinungen und Ideen und tragen positiv zu Gruppendiskussionen bei.
- Treffen zeitnahe Entscheidungen und kommen voran.
- Sind lebhaft und zeigen eine persönlichere Seite von sich, was zum Aufbau von Beziehungen beiträgt.
- Erkennen den Wert von weniger analytischen Herangehensweisen an Probleme und schätzen die Beiträge von Menschen mit einem anderen Verhaltensstil.



## Niedrige Anpassungsfähigkeit

Eine geringe Anpassungsfähigkeit zeigt sich bei Menschen mit Analytischem Verhaltensstil in Anzeichen des Ausweichverhaltens (Vermeiden) und des stiltypischen Verbesserungspotentials (Sich erklären). Sie:

- Teilen ihre Meinung oder ihr Wissen nicht mit und lassen andere verwirrt und frustriert zurück.
- Sind langsam, wenn es darum geht, Entscheidungen zu treffen und Maßnahmen zu ergreifen, was dazu führt, dass andere ohne sie vorangehen.
- Vermeiden unbequeme oder kontroverse Situationen und tragen nicht zu Debatten oder Diskussionen bei.
- Halten ihre Meinung stur für „richtig“ und lehnen alternative Standpunkte ab.
- Sind zu vorsichtig und unverbindlich, ergreifen keine Maßnahmen, wenn es notwendig ist.
- Bewerten ihre eigenen analytischen Prozesse auf Kosten anderer Herangehensweisen und schrecken dadurch Menschen anderer Verhaltensstile ab.

# Ihre Anpassungsfähigkeit

Ihre Konsistenz beim Zeigen von Anpassungsfähigkeit

W	Nicht konsistent	X	Teilweise konsistent	Y	In der Regel konsistent	Z	Sehr konsistent
					<b>SELBST</b>		<b>ANDERE</b>

## Ihre Anpassungsfähigkeit, wie sie andere beschreiben: Z

Mit Ihren Ergebnissen befinden Sie sich bzgl. Ihrer Anpassungsfähigkeit im obersten Viertel. Das bedeutet, dass Sie Ihr Verhalten regelmäßig an den Verhaltensstil anderer anpassen und damit sowohl deren Bedürfnisse als auch Ihre eigenen Prioritäten erfüllen. Auch wenn Sie bereits eine hohe Anpassungsfähigkeit haben, können Sie Ihre Effektivität weiter steigern, indem Sie Ihr Verhalten noch konsistenter an die Erfordernisse der jeweiligen Situation anpassen. Jeder hat die Fähigkeit, vielseitiger zu sein, es erfordert lediglich zusätzlichen Aufwand, Ihr Verhalten häufiger anzupassen. Denken Sie daran, dass es normal ist, dass wir unsere Anpassungsfähigkeit selbst anders beurteilen, als uns andere wahrnehmen.

Ein großer Schritt zur Steigerung Ihrer Anpassungsfähigkeit besteht darin, sich dem Einfluss, den Sie auf andere haben, bewusst zu werden. Wenn Sie sich hauptsächlich auf Ihre Bedürfnisse fokussieren, kann dies andere frustrieren und dazu führen, dass sie an Ihnen vorbei, anstatt mit Ihnen zusammenarbeiten. Es kann sein, dass andere versuchen Ziele zu erreichen, ohne Sie einzubeziehen, und das kann Ihre Effektivität und Ihren Einfluss im Team schwächen.

Lesen Sie sich Ihre Auswertung sorgfältig durch und befassen Sie sich damit wie sie Ihre Anpassungsfähigkeit beschreibt. Auch wenn Sie nicht jede Aussage perfekt beschreibt, gibt es ein Muster in Ihrem Verhalten, das andere wahrnehmen. Der Abschnitt „Ansätze zur Verbesserung“ enthält spezifische Strategien zur Verbesserung in jeder Kategorie der Anpassungsfähigkeit. Sie müssen nicht alle Strategien anwenden; wählen Sie diejenigen aus, die den größten Einfluss auf Ihre Effektivität haben. Diese Strategien sind spezifisch für Ihren Verhaltensstil, weshalb Sie vielleicht gemeinsame Themen bei verschiedenen Strategien feststellen werden. Wenn Sie diese Ratschläge befolgen, erhöhen Sie Ihre Anpassungsfähigkeit.

## Ihre Anpassungsfähigkeit im Detail

### Präsentation: Y

W	Nicht konsistent	X	Teilweise konsistent	Y	In der Regel konsistent	Z	Sehr konsistent
			SELBST		ANDERE		

### Kompetenz: Z

W	Nicht konsistent	X	Teilweise konsistent	Y	In der Regel konsistent	Z	Sehr konsistent
					SELBST		ANDERE

### Feedback: Z

W	Nicht konsistent	X	Teilweise konsistent	Y	In der Regel konsistent	Z	Sehr konsistent
					SELBST		ANDERE

## Nächste Schritte zum Verständnis von Anpassungsfähigkeit

Dieser Abschnitt beschreibt Ihre Ergebnisse in den Aspekten Präsentation, Kompetenz und Feedback. Für jeden Bereich gibt es eine *Interpretation* gefolgt vom Abschnitt *Ansätze zur Verbesserung*. Der Abschnitt Interpretation beschreibt, wie Ihr Verhalten von anderen wahrgenommen wird und welche Auswirkungen Ihr Verhalten auf andere haben kann. Dieser Abschnitt bezieht sich ganz spezifisch auf Ihren Verhaltensstil, damit Sie verstehen können, wie Ihre Anpassungsfähigkeit im Verhältnis zu Ihren stiltypischen Verhaltensweisen steht. Er bietet Ihnen Einblicke, inwiefern andere von Ihrem Verhalten profitieren können bzw. inwiefern es eine Herausforderung für sie darstellt.

Der Abschnitt *Ansätze zur Verbesserung* bietet Ihnen einen Überblick über spezifische Strategien, die Sie nutzen können, um Ihre Effektivität in den Aspekten der Anpassungsfähigkeit zu verbessern. Sie müssen nicht jede Strategie anwenden; wählen Sie einfach diejenigen aus, die den größten Einfluss auf Ihre Effektivität haben. Diese Strategien sind spezifisch für Ihren Verhaltensstil, daher können Sie gemeinsame Themen zwischen unterschiedlichen Strategien erkennen. Wenn Sie diesen Rat befolgen, werden Sie Ihre Vielseitigkeit verbessern.

# Präsentation



Der Teilaspekt Präsentation betrachtet, wie gut Sie anderen Informationen während eines Meetings oder anderen Gruppeninteraktionen vermitteln. Dazu gehört, wie klar und organisiert Sie Ihre Gedanken kommunizieren und wie ausgeprägt Ihre Fähigkeit ist, sich an die Bedürfnisse Ihrer Zuhörer anzupassen. Der Aspekt Präsentation ist wichtig, um Ihnen zu helfen, effektiv mit Gruppen zu kommunizieren.

## Ihre Ergebnisse

In diesem Moment sehen andere Sie im „Y“-Quadranten der Kategorie Präsentation, was bedeutet, dass Sie im Allgemeinen effektiv sind, wenn es darum geht, zu einer Gruppe zu sprechen. Um herauszufinden, wo Sie sich verbessern können, ist es wichtig zu verstehen, wie Ihr Verhaltensstil die Wahrnehmung anderer beeinflussen könnte.



**Als Teilnehmer.** Üblicherweise ergreifen Sie das Wort und leisten einen Beitrag. Dies kann Ihre Effektivität steigern, da Sie Ihre Perspektive und Ihr Wissen mit anderen teilen.

- Wenn Sie Fragen stellen, sind sie in der Regel relevant und themenbezogen. Dies hilft dem Team, Dinge zu klären und gelegentlich Fragen aufzuwerfen, die zuvor noch nicht berücksichtigt wurden.
- Ihre Formulierungen und Beispiele sind in der Regel klar für andere. Sie kommen schnell zum Punkt und zwar so, dass es für andere verständlich ist.
- Meistens sind Sie bereit, Ihre Meinung zu teilen. Dies führt zu effektiveren Entscheidungen, da Ihre Ideen berücksichtigt wurden.



**Als Moderator.** Sie möchten organisiert und umfassend arbeiten, und meistens sind Sie in der Lage, dies auf eine Weise zu tun, die es anderen erlaubt, ihre Ideen einzubringen und effiziente Entscheidungen zu treffen.

- Auch wenn Sie sich häufig auf einen sehr methodischen Ansatz verlassen, haben andere in der Regel das Gefühl, einbezogen zu werden. Sie glauben, dass Sie Ihren Verhaltensstil an die Bedürfnisse anderer anpassen können und offen für deren Ideen sind.
- Im Allgemeinen geben Sie klare und unkomplizierte Antworten auf die Fragen anderer und helfen ihnen so, Themen zu verstehen, sodass sie weiter voranschreiten können.
- Auch wenn Sie sich möglicherweise etwas zurückhaltend sind, äußern Sie in der Regel Ihre Meinung zu wichtigen Themen. Dies wird von anderen als Entschlossenheit wahrgenommen und hilft den Teams, gemeinsame Entscheidungen zu treffen.

# Ansätze zur Verbesserung im Bereich Präsentation

Sie können sich bereits durch kleine Anpassungen Ihres Verhaltens im Bereich Präsentation verbessern. Da Ihr Verbesserungspotential „Erklären“ lautet, sollten Sie hierzu die folgenden Maßnahmen in Betracht ziehen:



## **Nehmen Sie einen Standpunkt ein.**

Wenn die Situation eine Entscheidung erfordert, sollten Sie entschlossen handeln, auch wenn Sie sich nicht ganz sicher sind, ob es der richtige Schritt ist. Sie können Ihre Ungewissheit äußern und dennoch hinter einer Entscheidung stehen, um voranzukommen.



## **Seien Sie flexibel.**

Sie haben vielleicht eine bestimmte Tagesordnung oder ein bestimmtes Verfahren, wie Meetings ablaufen sollen. Menschen mit einem anderen Verhaltensstil haben andere Wege, um Ergebnisse zu erzielen, weshalb Sie deren Ideen in Meetings einbeziehen und flexibel mit Tagesordnungen und Verfahren umgehen sollten.



## **Bitten Sie um Beiträge.**

Stellen Sie bewusst Fragen, um sicherzustellen, dass andere sich über Ihre Punkte im Klaren sind, und die Möglichkeit haben, einen Beitrag zu leisten. Dies hilft Ihnen, falsche Annahmen zu vermeiden und liefert Informationen, die Sie vielleicht nicht bedacht haben.



## **Räumen Sie Zeit für Diskussionen und Meinungsverschiedenheiten ein.**

Verschiedene Personen haben unterschiedliche Perspektiven und Kenntnisse, die Ihnen vielleicht nicht bewusst sind. Planen Sie Zeit für zusätzliche Gespräche ein und bereiten Sie sich auf Meinungsverschiedenheiten vor.



## **Finden Sie ein Gleichgewicht zwischen Aufgaben und Menschen.**

Sie können sich auf die Tagesordnung und die Ziele, die Sie erreichen wollen, konzentrieren und trotzdem sympathisch sein. Geben Sie den Teilnehmenden Zeit, sich zu unterhalten und sich aufeinander einzulassen.



## **Seien Sie sich des Verhaltensstils anderer bewusst.**

Passen Sie, wenn möglich, Ihre Vortragsweise an den Verhaltensstil anderer an. Manchmal müssen Sie dem Verhaltensstil von wichtigen Beteiligten und anderen Entscheidungsträgern Priorität einräumen.

# Kompetenz



Der Teilaspekt Kompetenz ist der Maßstab für Ihre Gewissenhaftigkeit und Ausdauer, Ihre Flexibilität, Ihren Optimismus und Ihre Kreativität. Sie ist wichtig für Ihre gesamte Effektivität und trägt dazu bei, dass Sie Teams helfen können, ihre Ziele zu erreichen. Beachten Sie, dass der Aspekt „Kompetenz“ nicht Ihre technischen Fähigkeiten oder Ihr Fachwissen bewertet.

## Ihre Ergebnisse

Im Moment sehen andere Sie in der Kategorie Kompetenz im „Z“-Quadranten. Das bedeutet, dass Sie konsistent sind und häufig Ihre Fähigkeiten in diesem Bereich zeigen. Dadurch erfüllen Sie die Bedürfnisse Ihrer Kollegen/-innen und Teams, was deren Vertrauen in Sie steigert. Natürlich gibt es immer Raum für Verbesserungen. Hierzu ist es wichtig zu verstehen, wie Ihr Verhaltensstil die Wahrnehmung anderer Menschen beeinflussen könnte.



**Gewissenhaftigkeit und Ausdauer.** Sie sind motiviert, Dinge nach Ihren Standards zu erledigen, und dabei in der Lage, auch die Perspektiven und Bedürfnisse anderer zu berücksichtigen.

- Auch wenn Sie Probleme gerne beharrlich, unabhängig und nach Ihrem eigenen Zeitplan lösen, beziehen Sie bei Bedarf auch andere mit ein. Dies wird von Menschen geschätzt, die auch einen Beitrag leisten möchten oder andere Kriterien für Erfolg haben.
- Sie erfüllen regelmäßig Ihre Pflichten sowie die Erwartungen anderer. Sie sind gründlich und arbeiten detailliert, sodass Menschen mit einem anderen Verhaltensstil Ihre Arbeit als zeitgerecht und von hohem Standard einschätzen.



**Flexibilität.** Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil ist Konsistenz wichtig, aber Sie zeigen sich sehr flexibel, wenn sich Anforderungen ändern.

- Sie passen sich neuen Prioritäten an und bemühen sich, Ihren Verpflichtungen nachzukommen, selbst wenn Sie nicht uneingeschränkt mit Entscheidungen einverstanden sind oder wenn Veränderungen sehr plötzlich eintreten.
- Sie können sich gut an unerwartete Probleme anpassen. Menschen mit einem anderen Verhaltensstil respektieren Ihre Bereitschaft, schnell und enthusiastisch voranzukommen.



**Optimismus.** Menschen mit einem Analytischen Verhaltensstil zeigen ihren Optimismus häufig durch ihren Fokus und ihre Produktivität. Andere sehen dies häufig in Ihnen, insbesondere in schwierigen Zeiten.

- Wenn andere auf Ihre Unterstützung zählen, zeigen Sie einen lösungsorientierten Ansatz in Ihrer Arbeit, selbst wenn Sie unsicher sind, ob eine Entscheidung richtig war. Dies hilft Ihrem Team voranzukommen.
- In schwierigen Zeiten sind Sie aktiv und beteiligen sich. Auch wenn Ihr Verhalten kontrollierter ist als bei vielen anderen, hat Ihre nach außen gerichtete Unterstützung positiven Einfluss auf das Engagement des Teams.



**Kreativität.** Sie sind häufig offen für neue Ansätze und bringen neue Ideen ein.

- Sie bringen Ideen zur Verbesserung von Prozessen ein, vor allem, wenn Sie davon überzeugt sind, dass die Ideen umsetzbar sind und nicht zu weit vom Status quo abweichen. Das erhöht Ihren Einfluss innerhalb des Teams.
- Sie bieten anderen die Möglichkeit, ihre Ideen zu präsentieren und sind offen für die Beiträge anderer. Dies wird von Menschen geschätzt, die neue Ideen vorschlagen und bewerten wollen.

# Ansätze zur Verbesserung im Bereich Kompetenz

Kleine Verhaltensanpassungen werden Ihre Vielseitigkeit im Bereich Kompetenz steigern. Da Ihr Verbesserungspotential „Erklären“ lautet, sollten Sie dabei die folgenden Maßnahmen in Betracht ziehen:



## Seien Sie offen und unterstützen Sie andere.

Der Wert, den Sie auf objektive Fakten legen, kann durch die Ideen anderer ergänzt werden. Dadurch erhöhen Sie Ihre Flexibilität und Kreativität.

- Stehen Sie sich nicht selbst im Weg und fragen Sie andere nach ihren Ideen. Lassen Sie sich bei Projekten helfen, wenn es machbar ist und erlauben Sie es ihnen, Dinge auf ihre eigene Art zu tun. Dies wird zu besseren Lösungen führen.
- Wenn Menschen Ideen äußern, unterstützen Sie sie, ohne kritisch zu sein. Bauen Sie auf den Ideen der anderen auf, bis Sie zu einer kreativen Lösung kommen.



## Teilen und erklären Sie.

Indem Sie Ihre Meinung klar mit anderen teilen, steigern Sie Ihren Beitrag für das Team und zeigen Ihre Gewissenhaftigkeit und Ausdauer.

- Erklären Sie Ihren Standpunkt, auch wenn Sie sich unsicher fühlen. Andere wollen wissen, wie Sie zu Themen stehen, und indem Sie Stellung beziehen, teilen Sie Ihr Fachwissen, was dem Team hilft.
- Wenn Sie eine Entscheidung treffen müssen, tun Sie dies selbstsicher. Dies wird bei Ihrem Team und Ihren Kollegen/-innen Vertrauen schaffen.



## Lernen Sie die Menschen kennen.

Wenn Sie gute Beziehungen aufbauen, hilft dies anderen, Ihnen zu vertrauen und bietet dazu eine hervorragende Möglichkeit, Ihren Optimismus zu zeigen.

- Bringen Sie Ihr Bedürfnis, sich auf Daten und Prozesse zu konzentrieren, mit dem Bedürfnis anderer, Beziehungen aufzubauen, ins Gleichgewicht. Zwar wünschen sich die meisten Menschen gute Beziehungen zu ihren Mitarbeitern/-innen, dies ist jedoch für Kollegen/-innen mit einem Rücksichtsvollen und Expressiven Verhaltensstil besonders wichtig.
- Nehmen Sie sich Zeit, andere kennenzulernen, ohne eine bestimmte Agenda zu verfolgen. Seien Sie offen in Bezug auf sich selbst und Aspekte Ihres Lebens, die Sie mit anderen möglicherweise verbinden könnte.



## Suchen Sie nach neuen Ideen.

Finden Sie andere Wege, Dinge zu tun, um Ihre Kreativität zu fördern.

- Fordern Sie sich selbst heraus, jede Woche etwas Neues zu tun. Das kann etwas Kleines sein, bis Sie sich an den Prozess gewöhnt haben und die Vorteile erkennen; wenden Sie sich dann größeren Themen zu.
- Wenn Sie eine Führungsposition innehaben, erlauben Sie es Ihrem Team, eigene Ideen zu verfolgen, auch wenn Sie den praktischen Wert nicht sehen. Ihre pragmatische Sicht kann andere Ansätze ergänzen, die auf innovativen oder ungewöhnlichen Ideen basieren, um am Ende zu machbaren Veränderungen zu führen.

**Suchen Sie nach Möglichkeiten zur Veränderung.**

Wenn sich Veränderungen bedrohlich anfühlen, suchen Sie nach versteckten Möglichkeiten, von denen Sie und Ihr Team profitieren können.

- Anstatt auf die möglichen negativen Folgen einer Veränderung zu reagieren, erkunden Sie die verschiedenen Optionen und möglichen Vorteile. Wenn Sie Chancen entdecken, verfolgen Sie diese aktiv, um sicherzustellen, dass Sie und das Team davon profitieren.
- Sobald eine Entscheidung zur Veränderung getroffen wurde und Sie sich damit wohlfühlen, unterstützen Sie die Entscheidung öffentlich und gehen Sie voran. Zu zeigen, dass Sie hinter der Entscheidung stehen, motiviert das Team und ist eine Gelegenheit, Optimismus und Flexibilität zu zeigen.

# Feedback



Der Teilaspekt Feedback ist ein Indikator für Ihre Fähigkeit zuzuhören, mit Menschen so zu kommunizieren, dass sie Sie verstehen, anderen gegenüber Empathie zu zeigen und gute Beziehungen zu entwickeln. Wenn Sie sich in andere hineinversetzen und mit ihnen so kommunizieren können, dass es zu deren Verhaltensstil passt, werden Sie sehr wahrscheinlich bessere Beziehungen aufbauen.

## Ihre Ergebnisse

In diesem Moment sehen andere Sie im „Z“-Quadranten der Kategorie Feedback. Das bedeutet, dass Sie effektiv mit anderen kommunizieren, indem Sie die Stilvorlieben anderer berücksichtigen und genau zuhören. Bei der Verbesserung der Feedback-Fähigkeiten geht es darum, kleine Verhaltensänderungen vorzunehmen, wodurch Sie noch bessere und produktivere Beziehungen entwickeln. Um herauszufinden, wie Sie sich verbessern können, überlegen Sie, wie Ihr Verhaltensstil die Wahrnehmung anderer beeinflussen könnte.



**Zuhören und Kommunikation.** Sie möchten sicherstellen, dass andere alle Informationen haben, die sie benötigen, und Sie tun dies auf eine Weise, die zu gegenseitigem Verständnis führt.

- Sie kommunizieren mit anderen auf eine Weise, die deren Bedürfnisse befriedigt. Obwohl Sie sich vielleicht auf Fakten, Prozesse und Vollständigkeit konzentrieren, kommunizieren Sie effektiv mit Menschen mit einem Rücksichtsvollen oder Expressiven Verhaltensstil. Ebenso wird das Bedürfnis der Kollegen mit einem Treibenden Verhaltensstil nach zeitnahen Ergebnissen nicht durch Ihren Fokus auf hohe Genauigkeit eingeschränkt.
- Sie hören anderen aufmerksam zu und erwidern das Gespräch, indem Sie Ihren Standpunkt mit anderen teilen. Indem Sie sich bemühen, sich auf andere zu konzentrieren und Ihre Meinung klar zu kommunizieren, haben diese das Gefühl, dass Sie sie und die Themen, über die sie sprechen, verstehen. Wenn man sich darauf verlässt, dass Sie Ihre Meinung mit Nachdruck vertreten, tun Sie dies, auch wenn es sich vielleicht unangenehm anfühlt, einen starken Standpunkt einzunehmen.



**Empathie und Beziehungen.** Auch wenn Sie manchmal den Eindruck erwecken können, dass Beziehungen weniger wichtig sind als andere Belange, sind Sie in der Lage, Beziehungen durch Ihr Einfühlungsvermögen für andere aufzubauen.

- Obwohl Sie sich auf Ihre eigene Arbeit konzentrieren, nehmen Sie sich dennoch Zeit für den persönlichen Kontakt mit anderen und helfen ihnen, Sie als ansprechbar und sich ihrer Sorgen bewusst zu erleben. Obwohl Sie vielleicht nicht viele Gespräche initiieren, wirken Sie sympathisch und zeigen, dass Sie sich auch um andere kümmern, was es ihnen leichter macht, eine Beziehung zu Ihnen aufzubauen.
- Obwohl Sie sich darauf konzentrieren, Dinge effizient und nach Ihren eigenen Maßstäben zu erledigen, sind Sie in der Lage, dies zu tun, ohne stur und unflexibel zu wirken. Das hilft anderen, das Gefühl zu haben, dass ihre Bedürfnisse anerkannt werden und Ihnen wichtig sind.

# Ansätze zur Verbesserung im Bereich Feedback

Um Ihre Anpassungsfähigkeit in Bezug auf Feedback zu verbessern, arbeiten Sie an Ihrem Verbesserungspotential „Sich erklären“ und versuchen Sie, Ihr Ausweichverhalten, d.h. das „Vermeiden“, zu kontrollieren. Die folgenden Strategien werden Ihnen dabei helfen.



## Seien Sie transparent und äußern Sie Ihre Meinung.

Sie könnten etwas unnahbar wirken, also seien Sie direkt mit Ihren Einschätzungen.

- Auch wenn Sie das Gefühl haben, einfühlsam zu sein, drücken Sie vielleicht nicht viele Emotionen aus. Sie sollten daher Ihr Verständnis zum Ausdruck bringen, indem Sie reflektieren, was andere Ihnen sagen. Akzeptieren Sie die Meinung anderer, ohne kritisch zu sein oder zu versuchen, für gegenteilige Standpunkte zu argumentieren.
- Antizipieren Sie die Bedenken oder Fragen anderer zu Themen und gehen Sie proaktiv auf diese Bedenken ein. Dies ist besonders wichtig, wenn Sie eine Führungsrolle innehaben, da andere vielleicht zögern, ihre wahre Meinung zu äußern.
- Ihre natürliche Unnahbarkeit kann Menschen verunsichern. Verlassen Sie daher Ihre Komfortzone und sagen Sie direkt Ihre Meinung. Auf lange Sicht wird dies Beziehungen stärken, da Sie anderen versichern, dass sie wissen, wo Sie in Bezug auf bestimmte Themen stehen.
- Teilen Sie Menschen mit einem Treibenden oder Expressiven Verhaltensstil alle Bedenken mit, die Sie bereits identifiziert haben, auch wenn Sie sie noch nicht zu Ende gedacht haben. Zeigen Sie Menschen, die einen Rücksichtsvollen Verhaltensstil haben, dass Sie alle ihre Probleme anerkennen, und sorgen Sie proaktiv dafür, dass andere sich sicher fühlen, mit Ihnen über ihre Belange zu sprechen.



## Zeigen Sie Verhaltensstil-spezifische Empathie.

Empathie ist manchmal Verhaltensstil-spezifisch und unterliegt situativen Einschränkungen.

- Sie legen Wert auf Effizienz und Gründlichkeit, müssen aber auch zeigen, dass Sie die Bedürfnisse anderer Mitarbeitenden verstehen, zum Beispiel Zusammenarbeit im Team, Spontaneität und das Erreichen von Zielen.
- Ihr Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Bedürfnisse anderer zu zeigen, bedeutet nicht unbedingt, dass Sie ihnen zustimmen. Drücken Sie Ihre Meinungsverschiedenheit taktvoll aus und bleiben Sie sich der Meinung anderer bewusst.



## Akzeptieren Sie Konflikte.

Manchmal kommt es zu Konflikten, unabhängig davon, wie viel Empathie Sie möglicherweise zeigen.

- Wenn Sie sich angespannt fühlen, vermeiden Sie vielleicht einen Konflikt, indem Sie nichts tun und hoffen, dass er sich auflöst. Im besten Fall wird dies dazu führen, dass andere denken, der Konflikt sei tatsächlich gelöst, obwohl das nicht der Fall ist. Im schlimmsten Fall verschärft sich die Meinungsverschiedenheit mit der Zeit.
- Nehmen Sie sich Zeit, um bei einem Problem auch die anderen Seiten zu beleuchten. Dies führt nicht nur zu einem besseren Verständnis, sondern sorgt auch dafür, dass Sie Informationen und die Unterstützung von anderen erhalten, die Sie benötigen, um die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen.

**Erkennen Sie Ausweichverhalten an und reagieren Sie entsprechend darauf.**

Wenn Menschen stark gestresst sind, können sie zu einem Ausweichverhalten übergehen. Wenn möglich, helfen Sie ihnen, diese angespannten Momente zu überstehen.

- Das jeweilige Ausweichverhalten von Menschen mit einem Treibenden oder Expressiven Verhaltensstil ist offensichtlich aufgrund ihrer Anordnenden Einflussnahme: „autokratisch“ (Treibend) und „angreifend“ (Expressiv).
- Menschen mit einem Rücksichtsvollen Verhaltensstil sind „Fragend“. Es kann deshalb schwieriger sein, ihr Ausweichverhalten zu erkennen: „Duldend“ gegenüber anderen zu sein.
- Behalten Sie den Verhaltensstil der Person im Hinterkopf, konzentrieren Sie sich auf deren Bedürfnisse und versichern Sie ihr/ihm, dass diese Bedürfnisse berücksichtigt werden.
- Passen Sie Ihr Verhalten vorübergehend an, um die Bedürfnisse anderer zu erfüllen. Das muss nicht bedeuten, dass Sie mit ihnen einer Meinung sind, aber Sie bemühen sich, wieder einen produktiven Zustand zu erreichen.

# Anmerkungen zu Ihrer Anpassungsfähigkeit

## Anpassungsfähigkeit ist eine Entscheidung

Anders als bei Ihrem Verhaltensstil haben Sie die Verhaltensweisen, die eine hohe Vielseitigkeit bewirken, selbst unter Ihrer Kontrolle. Es liegt an Ihnen, Ihre Anpassungsfähigkeit zu verbessern.

## Bei der Anpassungsfähigkeit geht es um Konsistenz

Eine niedrigere Bewertung im Bereich Anpassungsfähigkeit bedeutet nicht, dass Ihnen diese Fähigkeit gänzlich fehlt oder dass Sie sie nie zeigen. Es bedeutet, dass Sie vielseitiges Verhalten nicht kontinuierlich an den Tag legen. Indem Sie kleine Änderungen an Ihrem Verhalten vornehmen und konsistenter handeln, können Sie Ihre Anpassungsfähigkeit steigern.

## Ihre Anpassungsfähigkeit kann variieren

Sie können in einer Gruppe sehr anpassungsfähig auftreten und bei einer anderen Gruppe nur sehr geringe Anpassungsfähigkeit zeigen. Das hängt von den Umständen ab und wie sehr Sie Ihre zwischenmenschliche Effektivität mit der jeweiligen Gruppe wertschätzen. Nochmals, Anpassungsfähigkeit ist immer eine bewusste Entscheidung.

## Anpassungsfähigkeit ist nicht das Gleiche wie Beliebtheit

Eine Person kann von anderen gemocht werden und trotzdem keine hohe Anpassungsfähigkeit haben. Das Gegenteil kann ebenfalls der Fall sein. Anpassungsfähigkeit hilft Ihnen, bessere Arbeitsbeziehungen aufzubauen, ist jedoch getrennt von Ihrer persönlichen Beliebtheit zu betrachten.

## Auf eine Sache konzentrieren

Sie könnten sich möglicherweise dabei überfordert fühlen, mit den Hinweisen bzgl. ihrer Anpassungsfähigkeit umzugehen. Es wird für Sie leichter sein, wenn Sie sich einen bestimmten Aspekt auswählen, in dem Sie sich verbessern möchten. Legen Sie dazu geeignete Maßnahmen fest, die Sie für sinnvoll und umsetzbar halten.



# TRACOM® GROUP

THE SOCIAL INTELLIGENCE COMPANY®

Mit unserem Lernangebot haben wir von TRACOM Millionen von Menschen auf der ganzen Welt geholfen, verborgene Potentiale aufzudecken und Strategien zur Erzielung besserer Arbeitsergebnisse und größerem beruflichen Erfolg zu entwickeln. Unsere Social Intelligence-Lösungen beinhalten Lern- und Entwicklungsprogramme in den Bereichen Resilienz, Agilität, emotionaler Intelligenz und Verhaltensstil. Sie sind alle darauf ausgerichtet, unseren Kunden dabei zu helfen, ein engagierteres, produktiveres und effektiveres Arbeitsumfeld zu schaffen.

## Kontakt

6675 South Kenton Street, Suite 118  
Centennial, Colorado, USA 80111

+1-303-470-4900

(800) 221-2321 (nur USA)

[info@tracom.com](mailto:info@tracom.com)

[tracom.com](http://tracom.com)

© The TRACOM Corporation  
Alle Rechte vorbehalten