

CoSB-Persönlichkeitseinschätzung (CPE)



CPE-Auswertung für

Peter Mustermann

MSc Maschineningenieur
Mitglied der Geschäftsleitung
Firma AG
Winterthurerstrasse 18
CH - 8610 Uster

07. Juli 2015

Vielen Dank

für Ihr Interesse und Ihre Bereitschaft, mit Hilfe der CoSB-Persönlichkeitseinschätzung (CPE), mehr über sich zu erfahren. Menschen sind sehr unterschiedlich; sie haben in diversen hier getesteten Bereichen verschiedene persönliche Ausprägungen und ebenso verschiedene über Zeit durch das Umfeld geprägte Eigenschaften. Diese zu kennen sind ideale Voraussetzungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung, für die optimale Nutzung der persönlichen Potenziale als auch für die Auswahl der passenden beruflichen Tätigkeit.

Wir wünschen Ihnen viele interessante Erkenntnisse und danach viel Erfolg bei der Umsetzung Ihrer Schlussfolgerungen.

Walter Flessati
CEO CoSB AG

Bruno Haller
Diagnostiker und Coach CoSB AG

Ihr Ansprechpartner bei CoSB AG:

Bruno Haller
Winterthurerstrasse 18
CH-8610 Uster
+41 44 943 10 06
+41 79 279 49 25
bruno.haller@cosb.ch
www.cosb.ch

Inhaltsverzeichnis

1. Experteneinschätzung	4
2. D.I.S.G.	6
3. Statisches oder dynamisches Selbstbild	11
4. The Big Five des Verhaltens	13
5. Archetypen: Verhalten in Drucksituationen	17
6. Altruismus vs. Egoismus	19
7. Stressprogramme	21
8. Konfliktverhalten	27

1. Experteneinschätzung

1. Gesamteinschätzung (IST-Situation)

Die Auswertung der CoSB-Persönlichkeitseinschätzung zeigt für Herrn Peter Mustermann folgendes Bild:

Relativ ausgeglichenes Persönlichkeitsprofil mit leicht stärkeren Ausprägungen in den Bereichen „Initiative“ und „Gewissenhaftigkeit“. Damit gute Eignung für strategisches Planen und Handeln und für die Funktion als Gutachter und Experte (auf dem eigenen Fachgebiet).

Die persönlichen Potenziale erlaube es, Aufgaben initiativ und dynamisch anzugehen und gewissenhaft und analytisch zu lösen. Dadurch werden Menschen im Umfeld mitgerissen und motiviert und können von Herrn Mustermann gut für Aufgaben gewonnen werden. Herr Mustermann erweckt bei ihnen Vertrauen und gewinnt sie durch seine freundliche und emphatische Art für sich.

Statisches und dynamisches Selbstbild hält sich die Waage. Ordentliche Voraussetzungen für die persönliche Weiterentwicklung im Einklang mit stabilen eigenen Wertevorstellungen.

Durch das tendenziell extravertierte Verhalten kann Herr Mustermann gut auf Menschen zugehen und wird als umgänglich und kooperativ wahrgenommen. Emotional ist Herr Mustermann sehr stabil und ist wissbegierig und aufgeschlossen für Neues.

In Drucksituationen werden die „Kämpfer-Gene“ aktiv, was einer Lösungsfindung mit Nachdruck dienlich sein kann, aber ebenso zu Konflikten führen kann. Drucksituationen können aber auch über die Märtyrerrolle in die Macherfalle führen (siehe hierzu auch die hohe Helferbereitschaft in den Stressprogrammen). Ebenso kann Herr Mustermann versucht sein, unangenehmen Herausforderungen auszuweichen und vermeidet damit die notwendige Auseinandersetzung mit dem Konflikt. Dies wiederum kann zu einer Serie von ungelösten Problemen führen. Dies kann durch den gezielten Einsatz der starken Magier-Eigenschaften von Herrn Mustermann vermieden werden, wodurch es gelingt, Win-win-Situationen zu schaffen und Konflikte clever und nachhaltig zu lösen.

Intelligentes Verhalten von Geben und Nehmen ins und aus dem persönlichen und beruflichen Umfeld. Damit wird das eigene Umfeld durch Herrn Mustermann fortlaufend gestärkt, was mittel- und langfristige positiv wieder zurückwirkt und zu Erfolgen der geführten Einheit und bei sich selbst führt.

Etwas übersteigerte Motivation im eigenen Verhalten bezüglich Perfektion, Durchsetzung, Helferaktivitäten und gehetztem Agieren kann immer wieder zu Stress führen. Diese Themen etwas entspannter anzugehen und hie und da auch mehr auf sich selbst achten (sich nicht ausnützen lassen => starkes Helferprogramm) führen hierbei zu einer deutlichen Entlastung und höheren Stressresistenz.

Bei Konfliktsituationen ist die Lösungsorientierung ordentlich ausgeprägt. An der Kompromissbereitschaft und vor allem am Durchsetzungsvermögen muss noch intensiv gearbeitet werden, um ein wünschenswert höheres Konfliktlösungspotenzial zu erreichen. Durch die Steigerung des Konfliktlösungspotenzials werden Drucksituationen deutlich besser beherrschen, was sich schlussendlich auch in einem souveränen Auftritt als Führungsperson manifestiert.

2. Zu erfüllenden Aufgaben und gewünschtes Verhalten in naher und ferner Zukunft (SOLL-Situation)

Mit der betroffenen Person und deren Führungskraft zu definieren und hier strukturiert darzustellen.

3. Empfehlungen im Hinblick auf die persönliche Entwicklung (Weg vom IST zum SOLL)

1. Verhalten in Drucksituationen

- a. Reduzierung des Märtyrer- und Wanderer-Verhaltens in Drucksituationen
- b. Stärkung und Entwicklung des Magier-Verhaltens
- c. Empfohlene Massnahmen:
 - i. Analyse des Verhaltens aus realen Situationen
 - ii. Training bezüglich Umgang mit Druck
 - iii. Rollenspiele in Bezug mit realen Situationen
 - iv. Beobachtung im alltäglichen Drucksituationen und fortlaufende Selbstreflexion
 - v. Abschlussgespräch mit Kontrollmethoden

2. Stressprogramme

- a. Reduzierung der fünf Eustressprogramme auf ein Level unter 4
- b. Reduzierung der vier destruktiven Stressprogramme (6 bis 9)
- c. Empfohlene Massnahmen:
 - i. Coaching mit Zielsetzung Reduzierung des Stresspotenzials bzw. Steigerung der Stresskompetenz
 - ii. Lernen, mehr auf sich zu achten und eigene Interessen zu beachten
 - iii. Geeignete Rollenspiele
 - iv. Führen eines Stresstagebuchs
 - v. Selbstreflexion
 - vi. Abschliessender Stresstest zur Feststellung der Fortschritte

3. Konfliktverhalten

- a. Steigerung des Durchsetzungsvermögens
- b. Empfohlene Massnahmen
 - i. Erlernen von Konfliktlösungsmethoden durch geeignetes Training und/oder Coachingmassnahmen
 - ii. Einsatz der erlernten Methoden im Alltag und Selbstreflexion des Gelingens über ein Protokoll (was ist gelungen, was muss noch gestärkt werden, Learnings)
 - iii. Besprechung des Protokolls mit Coach
 - iv. Telefon-Hotline für Notfälle

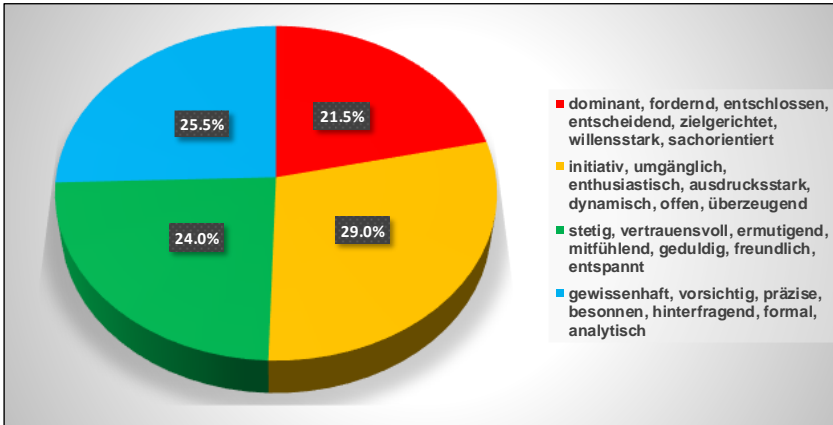
4. Statisches / dynamisches Selbstbild

- a. Entwicklung in Richtung dynamischeres Selbstbild, um persönlichen Entwicklungsmassnahmen idealen Nährboden zu bieten.
- b. Empfohlene Massnahmen:
 - i. Persönliches Coaching: 3 x 2 Stunden
 - ii. Bewusstwerdung des persönlichen Selbstbilds und Erzeugung der notwendigen Betroffenheit
 - iii. Begleitung mit 10-minütigen Telefongesprächen alle 14 Tage
 - iv. Erneuter Test und Kontrollgespräch nach 6 Monaten

Bruno Haller

2. D.I.S.G.

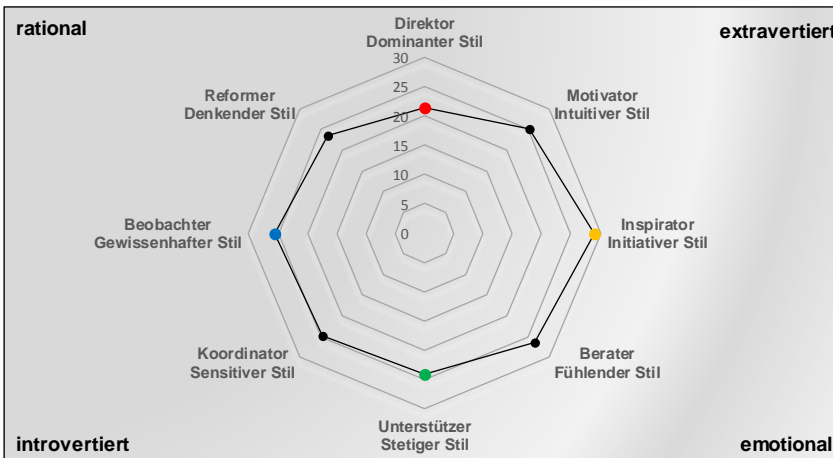
DISG



© CoSB AG, 8610 Uster

Eigenschaft	Wert
dominant, fordernd, entschlossen, entscheidend, zielgerichtet, willensstark, sachorientiert	21.5
initiativ, umgänglich, enthusiastisch, ausdrucksstark, dynamisch, offen, überzeugend	29.0
stetig, vertrauensvoll, ermutigend, mitfühlend, geduldig, freundlich, entspannt	24.0
gewissenhaft, vorsichtig, präzise, besonnen, hinterfragend, formal, analytisch	25.5

Diskrepanz-Faktor	12%
-------------------	-----

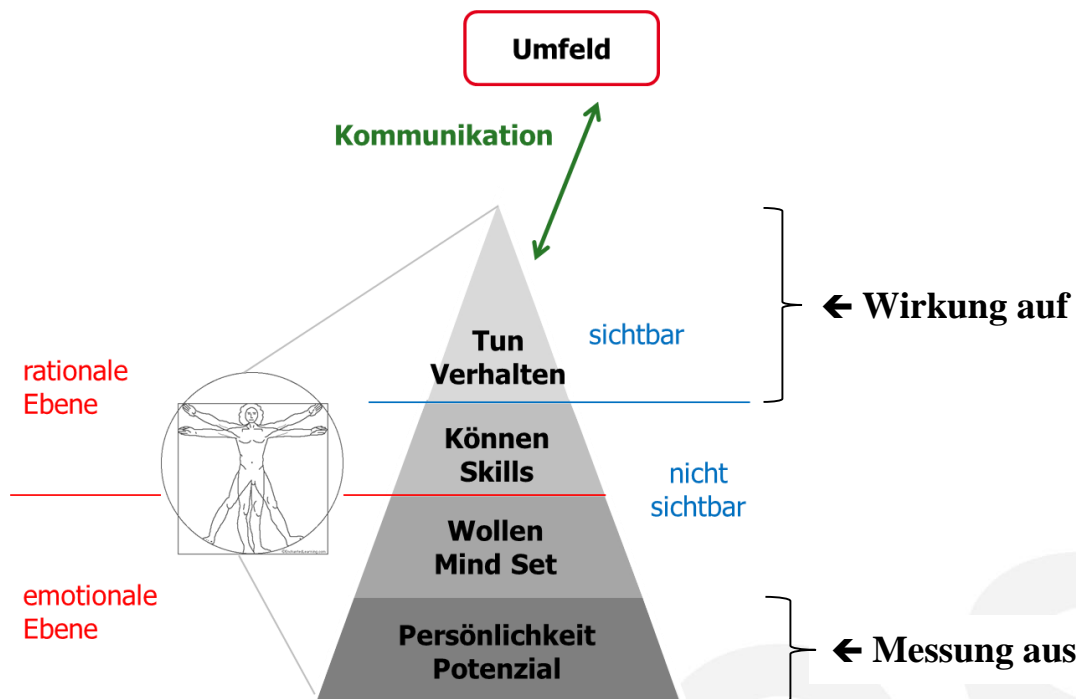


© CoSB AG, 8610 Uster

Funktion / Stil	Wert
Direktor Dominanter Stil	21.5
Motivator Intuitiver Stil	25.25
Inspirator Initiativer Stil	29
Berater Fühlender Stil	26.5
Unterstützer Stetiger Stil	24
Koordinator Sensitiver Stil	24.75
Beobachter Gewissenhafter Stil	25.5
Reformer Denkender Stil	23.5

Korrelation D.I.S.G. zu Eisbergmodell

(Eisbergmodell = Metapher zur Verdeutlichung des menschlichen Verhaltens)



D.I.S.G.: Populärer Typen-Test mit anschaulichen Ergebnissen

Das D.I.S.G.-Persönlichkeitsprofil ist ein in den 1960er Jahren von J. G. Geier nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelter, aus dem amerikanischen übertragener Typentest, der u. a. in Europa durch den Einsatz in Trainings und Coachings als auch in der Selektion sehr weite Verbreitung gefunden hat. Das Verfahren basiert auf dem Modell menschlicher emotionaler Reaktionen W. M. Marstons aus dem Jahr 1928 und ist vor allem zur Selbsterfahrung der Teilnehmer sowie für Schulungs-/Beratungszwecke entwickelt worden. Nach Geiers Konzept lassen sich Menschen in ihren Reaktionen bzw. Verhaltensweisen danach unterscheiden, ob ihr Umfeld als angenehm/freundlich/positiv bzw. unangenehm/feindlich/negativ erlebt wird, und inwieweit die Person sich als stärker oder schwächer als ihr Umfeld erlebt. Aus dieser Kombination ergeben sich vier Reaktionsmuster, die wie folgt bezeichnet werden:

Vier Typen menschlicher Reaktion beim D.I.S.G.-Persönlichkeitsprofil

Wahrnehmung des Umfelds als...	Wahrnehmung der eigenen Person als...	Reaktion bzw. Verhaltenstendenz (dt. Beschreibung gem. Fragebogen, Fassung 2004)
Unangenehm/feindlich/negativ	Stärker als das Umfeld	Dominanz (Aktiv und entschlossen)
	Schwächer als das Umfeld	Gewissenhaftigkeit (Diszipliniert und besorgt)
Angenehm/freundlich/positiv	Stärker als das Umfeld	Initiative (Gesprächig und offen)
	Schwächer als das Umfeld	Stetigkeit (Unterstützend)

Auf dem Achsenkreuz rational vs. emotional bzw. introvertiert vs. extravertiert können die vier D.I.S.G.-Typen wie folgt charakterisiert werden:

- Dominanter Stil => rational-extravertiert
- Gewissenhafter Stil => rational-introvertiert
- Initiativer Stil => emotional-extravertiert
- Stetiger Stil => emotional-introvertiert

Wie kann man sich und andere besser verstehen?

Das D.I.S.G.-Persönlichkeitsmodell beschreibt Ihren Verhaltensstil, der immer eine Kombination aller vier Verhaltenstendenzen 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 Ihr Verhalten und den Verhaltensstil anderer verstehen, die Erfordernisse der jeweiligen Situation einschätzen und Ihr Verhalten entsprechend anpassen.

In Ihrer Typen-Kombination zeigen sich folgende Eigenschaften:

- 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.
- Ist motiviert, hohe Standards zu erreichen.
- Ist eher diplomatisch und wägt Pro und Contra ab.
- Bevorzugt ein Umfeld, welches klar definierte Erwartungen hat.

Die stärkste Ausprägung „Initiative“ kann zu folgenden Verhaltensweisen führen:

- **Stärken/Verhaltenstendenzen**
 - knüpft Kontakte, unterhält andere
 - schafft motivierende Atmosphäre
 - versprüht Optimismus, Begeisterung
 - steht gerne im Mittelpunkt
 - arbeitet gerne in einer Gruppe
 - drückt sich gut und klar aus
 - teilt Gefühle anderen offen mit
- **Das ideale 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
- **Engpässe/mögliche Schwächen**
 - tendiert dazu, Dinge nicht konsequent zu Ende zu bringen
 - Subjektivität bei Entscheidungen
 - kann Ergebnisse zu optimistisch einschätzen
 - tendiert dazu, zu viel zu reden, 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
- **Sieben hervorstechende Eigenschaften von Menschen mit hohem „I“:**
 - beziehungsorientiert
 - beeinflussend
 - begeisternd
 - emotional
 - gesprächig
 - optimistisch
 - spontan
- **Tipps zur persönlichen Entwicklung**
 - andere realistischer einschätzen
 - bei Entscheidungen objektiver sein
 - Prioritäten und feste Termine setzen
- **Zusammenfassung**
 - „I“ fühlt sich herausgefordert, wenn andere für neue Aktivitäten gewonnen und zusammengebracht werden müssen.
 - Beachten Sie dazu auch >
 - „Initiative“ Verhaltenstendenzen.

Die zweitstärkste Ausprägung „Gewissenhaftigkeit“ kann zu folgenden Verhaltensweisen führen:

- **Stärken/Verhaltenstendenzen**
 - folgt Anweisungen und Normen
 - konzentriert sich auf Details
 - geht diplomatisch mit Menschen um
 - denkt kritisch und prüft Genauigkeit
 - akzeptiert Autoritäten bereitwillig
 - arbeitet unter geregelten Bedingungen
 - entscheidet analytisch, nachdem alle Daten gesammelt und bewertet wurden
- **Das ideale 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
- **Engpässe/mögliche Schwächen**
 - verstrickt sich in Einzelheiten, Details
 - kann nicht loslassen und/oder delegieren
 - richtet sich genau nach Vorschriften
 - befürchtet, 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 können
 - Optimismus zeigen und ausstrahlen
 - wichtige Aufgaben gründlich erarbeitet haben wollen
 - unpopuläre Standpunkte aussprechen
 - kompromissfähig und flexibel sind
 - Anweisungen nur als Richtlinien sehen
- **Sieben hervorstechende Eigenschaften von Menschen mit hohem „G“:**
 - hohe Massstäbe
 - detailorientiert
 - selbstdiszipliniert
 - vorsichtig
 - analytisch
 - logisch, genau
 - reserviert
- **Tipps zur persönlichen Entwicklung**
 - mehr Optimismus an den Tag legen
 - das Verhältnis zwischen Aufwand und Ergebnis überprüfen
 - besser mit Gefühlen umgehen
- **Zusammenfassung**
 - „G“ fühlt sich herausgefordert, wenn bekannte und bewährte Vorgehensweisen zur Erzielung optimaler Qualität eingesetzt werden.
 - Beachten Sie dazu auch >
 - „Gewissenhafte“ Verhaltenstendenzen.

Die Kombination aus einer starken Ausprägung in „Initiative“ und „Gewissenhaftigkeit“ sprechen für starke Eigenschaften als „Stratege“ als auch „Gutachter“:

- rechnet mit Schwierigkeiten und bereitet sich darauf vor
- ist einfallreich und kann improvisieren
- bringt Dinge voran
- bewertet Ereignisse und Menschen kritisch
- ist freundlich, taktvoll und angenehm
- zeigt akzeptiertes und berechenbares Verhalten
- entwickelt analytische und systematische Ansätze und erwartet Belohnungen für seine Mühen

D.I.S.G. für die Teamarbeit

Erfolg oder Misserfolg eines Teams werden vom persönlichen Verhaltensstil jedes Mitglieds und von den Interaktionen zwischen den einzelnen Teammitgliedern bestimmt. Um die Reibungsverluste untereinander zu vermindern, muss man die individuellen Unterschiede im Team verstehen, respektieren und schätzen.

Teamarbeit	D	I	S	G
Wert für da Team	<ul style="list-style-type: none"> • richtungsweisend • ergreift die Initiative • Motor 	<ul style="list-style-type: none"> • stellt Kontakt zu Menschen her • beeinflusst andere 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitet kontinuierlich • arbeitet spezialisiert • schafft Beziehungen 	<ul style="list-style-type: none"> • konzentriert sich auf Details • achtet auf Standards
Stärken	<ul style="list-style-type: none"> • ziel- und ergebnisorientiert • ausdauernd • löst Probleme schnell 	<ul style="list-style-type: none"> • Begeisterung • motiviert und gewinnt andere • setzt sich ein 	<ul style="list-style-type: none"> • kann mit anderen gut umgehen • gutes Teammitglied 	<ul style="list-style-type: none"> • gründlich • ausdauernd • analysiert alle Daten mit Präzision
mögliche Schwächen	<ul style="list-style-type: none"> • unsensibel gegenüber Gefühlen anderer • ungeduldig • autoritär 	<ul style="list-style-type: none"> • impulsiv • konzentriert sich ungern auf Fakten und Details 	<ul style="list-style-type: none"> • opfert Ergebnisse für harmonische Beziehungen • wird ungern initiativ 	<ul style="list-style-type: none"> • sehr vorsichtig • zu gründlich • vergisst darüber Termine
motiviert durch	<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisse • Herausforderungen • Taten • Aktionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung • Zustimmung • Beifall • Gesehenwerden 	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungen • Anerkennung • Verständnis • Wertschätzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualität • Bestätigung • Dinge „richtig“ tun können
Zeitmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: jetzt sofort • effiziente Nutzung der Zeit • kommt schnell zum Wesentlichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Zukunft • eilt von einer interessierten Sache zur nächsten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Gegenwart • Zeit für persönliche Beziehungen auf Kosten der Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Vergangenheit • arbeitet langsam, um Genauigkeit zu erreichen
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • einseitig • kein guter Zuhörer • kann Gespräch in Gang bringen 	<ul style="list-style-type: none"> • enthusiastisch • anregend • mitreissend • oft einseitig • inspiriert andere 	<ul style="list-style-type: none"> • kommuniziert in beide Richtungen • guter Zuhörer 	<ul style="list-style-type: none"> • guter Zuhörer • besonders bei Sachgesprächen • kann „zwischen den Zeilen“ lesen
Emotionale Reaktion	<ul style="list-style-type: none"> • distanziert • unabhängig 	<ul style="list-style-type: none"> • Höhen und Tiefen • begeisterungsfähig 	<ul style="list-style-type: none"> • warm • freundlich 	<ul style="list-style-type: none"> • sensibel • vorsichtig
Entscheidungsfindung	<ul style="list-style-type: none"> • impulsiv • hat immer Ziel vor Augen 	<ul style="list-style-type: none"> • intuitiv • schnell • spontan • viele Gewinne und Verluste 	<ul style="list-style-type: none"> • nach Rücksprache • langsam • bespricht sich mit andren 	<ul style="list-style-type: none"> • weicht Entscheidungen aus • zögernd • gründlich • braucht genaue Informationen, Fakten
Verhalten unter Druck	<ul style="list-style-type: none"> • beherrscht • autoritär 	<ul style="list-style-type: none"> • angreifend 	<ul style="list-style-type: none"> • nachgebend 	<ul style="list-style-type: none"> • ausweichend
wäre effektiver durch	<ul style="list-style-type: none"> • Zuhören 	<ul style="list-style-type: none"> • sich eine Denkpause gönnen und Fakten mit einbeziehen 	<ul style="list-style-type: none"> • die Initiative ergreifen • positiv auf Änderungen reagieren 	<ul style="list-style-type: none"> • die eigenen Vorstellungen anderen mitteilen

... und so weiter über alle Testfaktoren hinweg ...

3. Statisches oder dynamisches Selbstbild	11
4. The Big Five des Verhaltens	13
5. Archetypen: Verhalten in Drucksituationen	17
6. Altruismus vs. Egoismus	19
7. Stressprogramme	21
8. Konfliktverhalten	27