

Test scores

Average score

N/A

Personality

DISC

S

S: Angenehm ruhig und zuvorkommend

Einführung in das DISG-Modell

Der DISG-Test ist einer der beliebtesten Persönlichkeitstests, die am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Dieser Test zeigt, wie sich eine Person in ihrem Arbeitsumfeld wahrscheinlich verhalten wird, und ist daher wertvoll, um Kandidat:innen im Hinblick auf die Vorbereitung der Vorstellungsgespräche besser zu verstehen. Das Modell verwendet die Grundtypen dominant (D), initiativ (I), stetig (S) und gewissenhaft (G), die einzeln oder in Kombination mit einem anderen Typ auftreten können. Die Buchstaben der Persönlichkeitstypen entsprechen diesen vier Grundtypen.

Beschreibung des S-Typs

Ss sind loyal und zuverlässig. Sie erfüllen ihre Pflichten und sind zuvorkommend und friedfertig. Sie sind dienstleistungsorientierte, stabile Persönlichkeiten.

In Beziehungen

Ss sind kooperativ und nehmen Rücksicht auf die Bedürfnisse anderer. Ss sind Geber. Sie sehen ihre Rolle in Beziehungen darin, aufmerksam zuzuhören und für andere zu sorgen. Diese Personen sind entspannt und folgen eher, als dass sie führen. Sie vermeiden Konflikte.

Im Arbeitsalltag

Sie sind ruhig, lebenswürdig und verursachen keine Unruhe. Wettbewerb interessiert sie nicht, sie arbeiten lieber kooperativ im Team. Oft eignen sie sich hervorragend für menschenorientierte Tätigkeiten.

Ss sind entgegenkommende Führungspersönlichkeiten. Sie geben dem Team Raum, damit Führungsanwärter Konflikte untereinander lösen können. Aufgrund ihrer Kompromissbereitschaft können sie auch Menschen, die zunächst nicht kooperationsbereit sind, zur Zusammenarbeit veranlassen.

Als Teammitglieder sind sie hervorragende Spezialist:innen. Sie halten Versprechen ein und konzentrieren sich auf ihre Verantwortlichkeiten. Sie verfügen über gesunden Menschenverstand und können gut Prioritäten setzen.

Stärken

Sie sind gute Zuhörer:innen und geduldige Menschen, die stundenlang zuhören und Freund:innen oder Kolleg:innen ermutigen können. Sie haben ein offenes Ohr für die Bedürfnisse anderer. Gleichzeitig legen sie Wert darauf, sich selbst zu

überprüfen und um Feedback zu bitten. Sie sind geschickt darin, Kompromisse zu finden, die den Bedürfnissen aller am besten gerecht werden.

Schwächen

Ss unterschätzen oft ihre eigenen Fähigkeiten und können mehr tun, als ihnen klar ist. Ss verbergen ihre eigenen Wünsche und Ambitionen und warten auf Veränderungen, anstatt sie zu initiieren. Sie bemühen sich stets um einen Konsens und können Konflikte in der Regel vermeiden. Wenn es doch zu Konflikten kommt, setzen sie alles daran, diese schnell zu lösen.

Tipps für die Kommunikation und Arbeit mit Ss

Diese Personen reagieren am besten auf direkte Fragen und einfühlsames Vorgehen. Wenn du mit ihnen kommunizierst:

- Zeige Einfühlungsvermögen und erkläre ausführlich, um Ss auf Augenhöhe zu begegnen.
- Erkenne ihre Vorliebe für direkte, persönliche Kommunikation an.
- Lasse immer Zeit für Fragen zu ihren persönlichen Gedanken und Gefühlen über das jeweilige Thema. Sei dir darüber bewusst, dass sie als Anhänger ihre Meinung vielleicht für sich behalten.
- Kommuniziere selbstbewusst, um in Interaktionen mit ihnen das Beste zu erreichen.

So helfen Sie ihnen, ihr Potenzial bei der Arbeit auszuschöpfen:

- Bitte sie, an Gruppenprojekten und der Gruppendynamik teilzunehmen. Wenn du Motivator:innen oder jemanden brauchst, der beim Aufbau von Beziehungen hilft, kannst du dich auf Ss verlassen.
- Gib ihnen häufig Feedback, stelle sie aber nicht vor anderen ins Rampenlicht. Sie halten sich gerne zurück.
- Biete ihnen eine langfristige Perspektive und gib ihnen genügend Zeit, sich Fachwissen anzueignen und Details auszuarbeiten.
- Ermutige Ss, ihre Stärken weiter zu nutzen, indem sie Leitlinien für die Bewältigung von Aufgaben entwickeln.

Mögliche Coaching-Aspekte:

- Ss brauchen möglicherweise Coaching, um zu lernen, unter Druck ruhig zu bleiben.
- Durchsetzungsvermögen ist für Ss manchmal schwierig, vor allem wenn es darum geht, andere für ihr unverantwortliches Benehmen zur Rechenschaft zu ziehen. Da verantwortungsbewusstes Verhalten für stabilisierende Persönlichkeiten typisch ist, könnten andere dies ausnutzen.
- Proaktiv zu sein und die Initiative zu ergreifen, anstatt auf Menschen oder Ereignisse zu reagieren, sind wichtige Fähigkeiten, an denen Ss arbeiten müssen. Die Zusammenarbeit mit Kolleg:innen, die Abwechslung in die Aufgaben bringen, kann ihnen beim Verbessern dieser Fähigkeiten helfen.

Diskussionspunkte

Sollten Sie Ihre Bewerbung fortsetzen, überlegen Sie, wie Sie hervorheben können, was Sie in die Stelle einbringen würden und ob die Stelle Möglichkeiten bietet, Ihre einzigartigen Eigenschaften und Vorlieben zu nutzen.

Betrachten Sie die folgenden Punkte:

- Das Ausmaß, in dem sich diese Rolle auf die Konsensbildung konzentriert
- Wie du mit Situationen umgehst, die Durchsetzungsvermögen erfordern
- Die Arten von Fristen, die jemand in dieser Rolle einhalten muss
- Der Zeitdruck, dem diese Rolle ausgesetzt ist

einem neunzackigen Bild abgebildet, das zeigt, wie jeder Typ mit den anderen umgeht. Das Enneagramm ist nützlich, um die Eigenschaften, Motivationen, Werte und Gründe für die Handlungen von Menschen zu bestimmen. In der Geschäftswelt hilft es, die Eigenschaften von Kandidat:innen zu ermitteln und herauszufinden, wie sie in deinen Arbeitsbereich passen.

Beschreibung des Cheerleader:in-Persönlichkeitstyps

Diese Freigeister sind im Herzen Optimist:innen, von Natur aus lebhaft, genießen Gesellschaft, das gesellige Beisammensein, Gespräche und das Zusammensein mit Menschen. Obwohl das Planen nicht ihre Stärke ist, sind sie immer für ein neues Abenteuer zu haben und leben für die Spontaneität. Sie scheinen furchtlos zu sein und probieren alles, was Spannung oder Spaß verspricht.

In Beziehungen

Cheerleader:innen sehnen sich nach Stimulation, und ihre Abenteuerlust kann langfristigen Beziehungen im Wege stehen. Sie können als exzentrische Träumer:innen wahrgenommen werden. In persönlichen Beziehungen werden Cheerleader:innen von hilfsbedürftigen und anhänglichen Personen abgeschreckt, ebenso wie von solchen, die sie für einen weniger traditionellen Lebenswandel verurteilen. Sie neigen dazu, andere zu ermutigen – sie werden nicht umsonst Cheerleader:innen genannt.

Im Arbeitsalltag

Cheerleader:innen haben ein breites Spektrum an Interessen und eventuell auch die Erfahrung, um viele Aufgaben gut zu erledigen. Das bedeutet aber auch, dass sie vielleicht Projekte beginnen, die nie abgeschlossen werden. Ihr Zögern, sich zu binden, und ihr Bedürfnis nach Aufregung lassen sie vor traditionellen Vollzeit-Bürotätigkeiten zurückschrecken. Cheerleader:innen entscheiden sich oft nicht für einen Berufsweg und verfolgen selten eine traditionelle Karriere. Ihre vielfältigen Interessen sind ihnen wichtiger als der Wunsch nach einem bestimmten Beruf. Sie sind risikofreudig. Wenn sie die Gelegenheit dazu haben, investieren sie oft in Ideen, die andere vielleicht als zu riskant sehen.

In einer Führungsposition sind sie ermutigend und ideenreich und motivieren das Team. Cheerleader:innen können jedoch auch Interesse an langfristigen Projekten verlieren und vertrauen darauf, dass das Team die Aufgaben selbst erledigt, während sie sich auf neue Projekte konzentrieren.

Als Teammitglieder lieben Cheerleader:innen die Gesellschaft anderer und bauen nicht nur gute Arbeitsbeziehungen zu ihren Kolleg:innen auf, sondern schließen oft auch enge Freundschaften. Sie reagieren flexibel und schlagen innovative Ideen vor.

Stärken

Als extrovertierte Menschen sind Cheerleader:innen garantiert gesellig und werden von anderen oft als amüsant wahrgenommen. Sie ziehen alle Arten von Menschen an. Mit ihren vielfältigen Talenten und Interessen haben Cheerleader:innen keine Angst, verschiedene Dinge auszuprobieren. Sie können Informationen gut verarbeiten und sind kreativ bei der Entwicklung von Lösungen. Ihre fortwährenden Interessen können sie in verschiedenen Bereichen zu Expert:innen machen.

Schwächen

Sich in den Träumen und hohen Ansprüchen zu verlieren, die von ihrer Spontaneität angetrieben werden, ist vielleicht eine der größten Schwierigkeiten für Cheerleader:innen. Aufgrund ihrer Interessen und ihrer Neigung zu einem spontanen Leben können sie leicht unorganisiert werden und sich zu sehr verzetteln. Sie können zwar Ideen und Pläne visualisieren, finden es aber eventuell herausfordernd, sie in die Tat umzusetzen. Entweder werden sie abgelenkt oder sie lassen sich auf ein neues Vorhaben ein und wechseln schnell von einem Projekt zum nächsten.

Tipps für die Kommunikation und Zusammenarbeit mit

- Übe dich in Toleranz und Geduld. Ihre Spontaneität kann dazu führen, dass sie auf eine Weise kommunizieren, die unhöflich oder unsensibel gegenüber den Bedürfnissen anderer erscheint.
- Gib ihnen konstruktives Feedback in einer Weise, die deutlich macht, welche Wachstumschancen die Situation bieten kann.

So helfen Sie ihnen, ihr Potenzial bei der Arbeit auszuschöpfen:

- Weise ihnen Aufgaben zu, die abwechslungsreich sind und möglichst Entwicklungschancen bietet.
- Zeige Interesse und Begeisterung für das jeweilige Projekt! Als äußerst energische Menschen fühlen sich Cheerleader:innen wohl, wenn andere ebenfalls Begeisterung zeigen.
- Lasse ihnen Raum für Entscheidungen, ziehe sie aber auch für diese Entscheidungen und für ihre Projekte zur Verantwortung.
- Gib ihnen Raum, Ideen in der kreativen Phase zu erforschen, ohne zu schnell zu konkret zu werden. Lasse sie aber mit Menschen zusammenarbeiten, die sie letztlich vor Risiken schützen.
- Biete Unterstützung an, wenn du bemerkst, dass sie Schwierigkeiten haben. Es ist nicht ungewöhnlich, dass diese Personen fliehen, wenn sie mit Schwierigkeiten konfrontiert sind.

Mögliche Coaching-Aspekte:

- Eventuell helfen ihnen Schulungen im Umgang mit Menschen. Dabei lernen sie, anderen geduldig zuzuhören und ihre Sichtweise auf eine Art auszudrücken, mit der Gefühle und Bedürfnisse anderer besser anerkannt werden.
- Cheerleader:innen neigen dazu, sich ausschließlich auf positive Emotionen zu konzentrieren. Deshalb müssen sie möglicherweise darin geschult werden, auch negative Gefühle zuzugeben, um mehr Tiefe zu erreichen und potenzielle Konflikte zu lösen, sobald sie auftauchen.

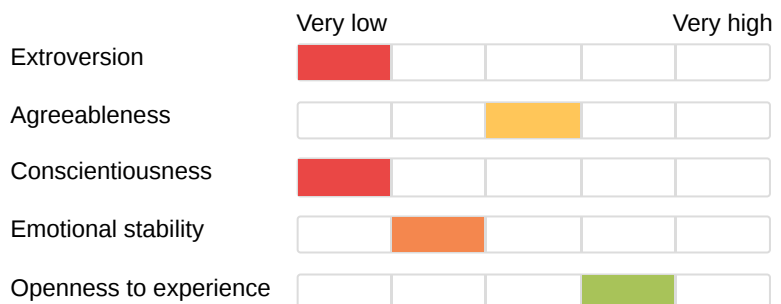
Diskussionspunkte

Sollten Sie Ihre Bewerbung fortsetzen, überlegen Sie, wie Sie hervorheben können, was Sie in die Stelle einbringen würden und ob die Stelle Möglichkeiten bietet, Ihre einzigartigen Eigenschaften und Vorlieben zu nutzen.

Betrachten Sie die folgenden Punkte:

- Die Mischung aus kurzfristigen und längerfristigen Projekten
- Erwartungen an Organisation und Spontaneität
- Inwieweit Positivität ein Schlüsselwert des Teams oder des Unternehmens ist

Big 5 (OCEAN)



Künstlerische und das Unkonventionelle. Sie wollen die Welt ständig verbessern. Da alles möglich ist, können sie sich so gut wie alles vorstellen und emotional ausdrücken. In der Regel sind ihre Erwartungen oder Ängste zu extrem, um real zu sein, da nur das Extreme die seltenen und reichen Emotionen von Menschen mit dem INFP-Persönlichkeitstyp hervorbringt. Sie wirken schüchtern und ruhig, was nicht immer der Fall ist. Dieser Persönlichkeitstyp fühlt sich meist missverstanden, da er Dinge aus der reinen Überzeugung tut und nicht von sekundären Motiven oder Belohnungen angetrieben wird. Das Streben solcher Menschen nach dem Guten kann so erschöpfend sein, dass sie den Bezug zur Realität verlieren und ihre ganze Energie aufbrauchen.

Manche Menschen mit dem INFP-Persönlichkeitstyp können zur Intuition neigen. Sie gehören dann der Kategorie iNfp an. Jene, die sich eher auf ihr Gefühl verlassen, gehören in die Kategorie inFp. Typischerweise sind Menschen mit dem iNfp-Persönlichkeitstyp kreativ, komplex und intuitiv. Sie können sich tief in die Absichten, Ängste, Wünsche und Bedürfnisse anderer Menschen hineinversetzen. Menschen mit dem inFp-Persönlichkeitstyp konzentrieren sich in der Regel eher auf ihre Gefühle und verarbeiten diese innerlich und durch eine angeborene Neugier auf die Welt. Obwohl sie diese nicht leicht ausdrücken können, verbinden sie sich mit anderen durch Empathie.

In Beziehungen

Als ruhige und zurückhaltende Individuen bevorzugen INFPs Beziehungen zu wenigen Menschen. Große Menschenmengen können leicht ihre Energie erschöpfen. Sie stellen Menschen, die sie mögen, auf ein Podest und suchen nach perfekten Beziehungen, beruhend auf imaginären Szenarien, wie Beziehungen sein sollten oder sein könnten. Sobald sie akzeptieren, dass niemand perfekt ist und Beziehungen Fehler, Höhen und Tiefen beinhalten, setzen sie ihre Energie ein, um die Beziehung so zu verbessern, dass sie ihrem Ideal entspricht. Aufgrund ihrer hoffnungslos romantischen und engagierten Einstellung sind sie tolerant und geduldig mit anderen – allerdings nicht ohne ihnen zu sagen, wie sie sich verbessern können. INFPs vermeiden Konflikte um jeden Preis. Infolgedessen verinnerlichen sie viele Dinge, die sie empfinden, um die Stabilität und die allgemeine Harmonie einer Beziehung zu gewährleisten. INFPs bemühen sich immer verlässlich, die besten Liebhaber:innen, Freund:innen und Familienmitglieder zu sein und ermutigen andere, das ebenfalls zu tun.

Im Arbeitsalltag

INFPs sind sehr gut darin, Menschen zu lesen und zu verstehen und ihnen auch zu helfen. Wenn wichtige Kund:innen, Investor:innen oder Interessensvertreter:innen gemischte Signale aussenden und schwer zu lesen sind, ist das eine Aufgabe für INFPs. Ihr Gespür für Menschen ist sehr ausgeprägt und liegt oft richtig. Eine große Herausforderung für INFPs am Arbeitsplatz ist ihre Neigung, Dinge zu oft zu persönlich zu nehmen. Sie werden von einem moralischen Zweck angetrieben, selbst bei den unwichtigsten Aufgaben. Sie handeln jedoch aufgrund dessen, was Harmonie an den Arbeitsplatz bringt, und vermeiden Konflikte um jeden Preis. Sie suchen nach Sinn in ihrer Arbeit und können mit den Grauzonen abstrakter Konzepte leicht umgehen, während sie bei logischen Konzepten frustriert sind.

In Führungspositionen konzentrieren sie sich auf eine Vision, die in der Regel auf dem aufbaut, was sie als sinnvoll erachten. Sie gehen Verbindungen mit den Teammitgliedern ein und fördern das persönliche Wachstum. Allerdings fällt es ihnen schwer, negatives Feedback zu geben. Sie sind eher auf das große Ganze fokussiert. Deshalb haben sie oft Schwierigkeiten, sich auf Details und Daten zu konzentrieren.

In einem Team behandeln sie andere mit Respekt und berücksichtigen die Ideen jedes und jeder Einzelnen sorgfältig. Besonders gut tun sie sich, wenn sie ihre Arbeit als sinnvoll empfinden. Sie sind an ihrer eigenen Verbesserung interessiert. Du kannst dich darauf verlassen, dass sie sehr empfänglich für jede Art von Kritik sind, diese verinnerlichen und entsprechende Änderungen vornehmen.

Die Stärken des INFP-Persönlichkeitstyps

INFPs sind sehr gut darin, Menschen zu lesen und zu verstehen und ihnen auch zu helfen.

- INFPs sind aufgeschlossen und tolerant und lassen immer Raum für Unterschiede und Wachstum bei anderen. Sie sind geduldig und gewähren anderen Ideen den Vertrauensbonus, während sie ihren Standpunkt vertreten und für das kämpfen, was sie für richtig halten.

Schwächen des INFP-Persönlichkeitstyps

- Ihr unpraktischer Idealismus und ihre Positivität haben ihren Preis. Ihr Streben nach dem Guten und ihre starke Vorstellungskraft können INFPs so weit von der praktischen Realität entfernen, dass sie vergessen, ihre Steuern zu zahlen, Rechnungen zu begleichen und anderen Pflichten nachzukommen.
- Es fällt ihnen schwer, mit analytischen Informationen und Daten umzugehen, da ihr Hauptaugenmerk auf Emotionen und dem Guten liegt, was sich nicht quantifizieren lässt. Sie konzentrieren sich auf das große Ganze und darauf, wie ein fast unmögliches Ziel erreicht werden kann. Daher vernachlässigen sie schnell kleine Details.
- Menschen mit dem INFP-Persönlichkeitstyp erwarten in der Regel Perfektion, was zu Enttäuschungen führen kann. Bei der Erreichung ihrer täglichen Ziele ist dies nicht nur eine Herausforderung im Berufsleben, sondern auch in den Beziehungen, die sie aufbauen. Denn niemand ist perfekt.

Tipps für die Kommunikation und Zusammenarbeit mit INFPs

INFPs bevorzugen private Gespräche anstatt Teamsitzungen, um ihre Ideen auszudrücken. Wenn du mit ihnen kommunizierst:

- Spreche ehrlich und mit Integrität; vermeide alles, was auch nur den Hauch von Klatsch oder Gerüchten an sich haben könnte.
- Vereinbare regelmäßige persönliche Treffen, um ihre Gedanken und Ideen besser zu verstehen.
- Führe mit ihnen tiefere Gespräche über Ideale oder abstraktere Themen.
- Stelle jedes Feedback als Chance dar, zu wachsen und beim Erreichen ihrer Ideale noch besser zu werden. Dann wird das Feedback wahrscheinlich akzeptiert und angewendet.

So helfen Sie ihnen, ihr Potenzial bei der Arbeit auszuschöpfen:

- Halten Sie sie auf dem Boden der Tatsachen und kontrollieren Sie sie. Da sie zu Toleranz und Idealismus neigen, können Menschen mit dem INFP-Persönlichkeitstyp leicht in eine Traumwelt abdriften. Sie sind daran gewöhnt, dass man ihnen vorwirft, zu positiv zu sein, und sie fühlen sich oft missverstanden. Gehen Sie also freundlich und humorvoll auf sie zu und erinnern Sie sie bei der Arbeit stets an das Hier und Jetzt.
- Vermeide es, ihnen analytische Daten und bürokratische Aufgaben zu geben. Als moralisch angetriebene Idealisten fühlen sie sich von dieser Art von Arbeit frustriert, vermeiden sie so weit wie möglich und verkriechen sich in ihr Schneckenhaus.
- Erlaube ihnen, allein oder in einem engen Team zu arbeiten. Aufgrund ihrer zurückhaltenden Persönlichkeit kommen sie in großen Gruppen nicht gut zurecht, sind aber eine große Bereicherung für ein kleines Team oder wenn sie die Freiheit haben, unabhängig zu arbeiten.

Mögliche Coaching-Aspekte:

- INFPs können gecoacht werden, Misserfolge als Teil des Lernprozesses zu akzeptieren, ebenso wie nicht perfekte Ergebnisse, selbst bei abgeschlossener Arbeit.
- Sie gehen Konflikten aus dem Weg und verbergen ihr eigenes Unbehagen und ihre negativen Emotionen, die sie selten mit anderen teilen. Sie können es nützlich finden, vorgelebt zu bekommen, wie andere Menschen Konflikte austragen und durcharbeiten. Ebenfalls nützlich ist Coaching in Konfliktlösungsmethoden, bei denen anderen mit Empathie begegnet wird.

Vorgeschlagene Diskussionspunkte

- Die Häufigkeit und Anzahl der bürokratischen und sich wiederholenden Aufgaben, die jemand in dieser Rolle erledigen muss
- Wie du Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz angeht

Company
eliasosiander

Candidate
Elias-Amadeo Osiander

EMPTY PAGE