

# Häufige Fragen

## KONZEPTE HINTER EVERYTHING DISG® WORK OF LEADERS

- Was hat *Everything DiSG® Work of Leaders* mit DiSG® zu tun?
- Warum ist mein Feedback bei *Everything DiSG® Work of Leaders* kontextabhängig?
- Die Beschreibungen in meinem Profil scheinen meinen bisherigen Informationen über meinen DiSG-Stil teilweise zu widersprechen. Warum ist das so?
- Wie fließen die Fragen aus der Selbsteinschätzung von *Everything DiSG* und *Work of Leaders* in dieses Profil ein?
- Was bedeutet es, wenn ich auf der linken Seite einer Verhaltensskala eingestuft wurde?
- Wo finde ich weitergehende Informationen über die Hintergründe und Konzepte von *Everything DiSG Work of Leaders*?

## TRAINING FÜR EVERYTHING DISG WORK OF LEADERS

- Muss DiSG in einem Unternehmen bekannt sein, um *Everything DiSG Work of Leaders* anwenden zu können?
- Was tun, wenn Teilnehmer bereits die Selbsteinschätzung für ein anderes Programm von *Everything DiSG* durchgeführt haben?
- Wie viel Zeit sollte ich für das Training von *Work of Leaders* veranschlagen?
- Eignet sich das Training auch für Gruppen mit einander nicht bekannten Teilnehmern oder nur für Gruppen, deren Teilnehmer einander kennen?
- Lässt sich das Training auch für Online-Schulungen anpassen?
- Wie verhalte ich mich, wenn ein Teilnehmer infrage stellt, dass die rechte Seite der Verhaltensskala die ideale Verhaltensweise angibt bzw. dass die linke Seite keine ideale Verhaltensweise ist?
- Wie reagiere ich, wenn jemand wissen möchte, was es bedeutet, wenn er oder sie auf der linken Seite der Verhaltensskala eingestuft wurde?

### Konzepte hinter Everything DiSG® Work of Leaders

#### **Was hat *Everything DiSG® Work of Leaders* mit DiSG® zu tun?**

Ein Grundsatz aller Profile von Everything DiSG ist die Gleichwertigkeit der einzelnen DiSG-Stile. Zwar tragen alle DiSG-Stile zum Erfolg als Führungskraft bei, aber das Ziel von *Work of Leaders* ist das Hinarbeiten auf ideale Verhaltensweisen. Während es in anderen Profilen von Everything DiSG in erster Linie darum geht, das Verständnis für Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen Menschen zu stärken, konzentriert sich *Work of Leaders* darauf, wie sich bestimmte Verhaltensweisen in der Arbeit von Führungskräften auswirken.

#### **Warum ist mein Feedback bei *Everything DiSG Work of Leaders* kontextabhängig?**

Die Verhaltensweisen am rechten Ende der Verhaltensskalen in *Work of Leaders* sind für die beschriebene Situation jeweils die idealen Verhaltensweisen. Beispielsweise trägt das Infragestellen von Ideen dazu bei, dass hinter einer Idee eine belastbare Logik steht und Vorschläge gründlich durchdacht sind. Anders dagegen, wenn Sie versuchen, in einem offenen Dialog Einklang zu erzielen: Hier kann ein solches Infragestellen Gesprächspartner demotivieren oder einschüchtern. Ein Gespräch, das zu gemeinsamer Verantwortung und überzeugter Zustimmung führen soll, könnte auf diese Weise sehr schnell beendet sein. In einer solchen Situation besteht die ideale Verhaltensweise daher darin, offen zu bleiben.

#### **Die Beschreibungen in meinem Profil scheinen meinen bisherigen Informationen über meinen DiSG®-Stil teilweise zu widersprechen. Warum ist das so?**

Manchmal scheint die Einstufung auf den Verhaltensskalen nicht zu den typischen Eigenschaften des jeweiligen Stils zu passen. Das kann daran liegen, dass die Ergebnisse für den DiSG-Stil und die Platzierungen auf den Verhaltensskalen von *Work of Leaders* separat ermittelt werden. Wir wissen beispielsweise, dass sich der D-Stil bei verschiedenen Personen unterschiedlich ausdrückt. Das liegt daran, dass der D-Stil mehrdimensional ist und sich aus verwandten, aber doch eigenständigen Elementen wie energischem Auftreten, Direktheit und Durchsetzungsstärke zusammensetzt. Es kann sein, dass eine Person nur zwei dieser drei Eigenschaften aufweist und trotzdem als D eingestuft wurde. Mit unerwarteten Positionen auf den Verhaltensskalen lässt sich die Individualität im Stil des Einzelnen besser wiedergeben. Bei *Work of Leaders* kam es uns darauf an, Ergebnisse mit dieser Genauigkeit auszudrücken, weil die Verhaltensskalen besonders wichtig sind.

#### **Wie fließen die Fragen aus der Selbsteinschätzung von *Everything DiSG* und *Work of Leaders* in dieses Profil ein?**

Anhand des ersten Abschnitts der Selbsteinschätzung wird der DiSG-Stil eines Teilnehmers ermittelt. Dieser ist auf den Seiten 3 und 5 des Profils von *Work of Leaders* beschrieben. Aus beiden Teilen der Selbsteinschätzung (den Fragen zu DiSG und den Fragen zu den Verhaltensskalen für Führungskräfte) werden die 18 Verhaltensskalen ermittelt, die auf den Seiten 9–23 vorgestellt werden.

### **Was bedeutet es, wenn ich auf der linken Seite einer Verhaltensskala eingestuft wurde?**

Die Verhaltensweisen auf der rechten Seite der Verhaltensskalen sind die idealen Verhaltensweisen für die jeweilige Phase im Ablauf von *Work of Leaders*. Wenn Sie auf den Verhaltensskalen weiter links eingestuft wurden, heißt das nicht, dass Sie diese idealen Verhaltensweisen nicht anwenden können. Es bedeutet lediglich, dass dies für Sie möglicherweise anstrengender ist. Über die Hälfte aller Führungskräfte haben zwischen fünf und neun Verhaltensweisen auf einer linken Skalenseite.

### **Wo finde ich weitergehende Informationen über die Hintergründe und Konzepte von *Everything DiSG Work of Leaders*?**

Auf dem USB-Datenträger befinden sich im Ordner mit weiterführendem Material Links zu Online-Hilfe und -Ressourcen rund um *Everything DiSG® Work of Leaders*, beispielsweise Forschungsergebnisse oder verschiedene Tipps und Tools.

Außerdem können Sie aus unseren Podcasts zu *Work of Leaders* praxisnahe Anregungen zur Interpretation von *Work of Leaders* erhalten, die Ihnen bei der Beantwortung von Fragen aus dem Kreis der Teilnehmer helfen. Wir empfehlen unbedingt, die Podcasts anzuhören, bevor Sie ein Training zu *Work of Leaders* durchführen.

Beachten Sie bitte, dass die vorgestellten Ressourcen zum Teil in englischer Sprache sind.

## **Training für *Everything DiSG® Work of Leaders***

### **Muss *DiSG®* in einem Unternehmen bekannt sein, um *Everything DiSG®* und *Work of Leaders* anwenden zu können?**

Nein. Die ersten Seiten des Profils von *Work of Leaders* enthalten einen Überblick über *DiSG* und den *DiSG*-Stil der Teilnehmer und liefern damit eine ausreichende Grundlage, um zu verstehen, wie sich ihre natürlichen Vorlieben auf ihre Fähigkeiten als Führungskraft auswirken. Wenn Sie ausführlicher auf die Grundsätze hinter *DiSG* eingehen möchten, können Sie die optionale Übung *DiSG® entdecken* in Modul 1 des Trainings einbauen.

### **Was tun, wenn Teilnehmer bereits die Selbsteinschätzung für ein anderes Programm von *Everything DiSG* durchgeführt haben?**

Wenn ein Teilnehmer bereits eine Selbsteinschätzung für *Everything DiSG* durchgeführt hat, können Sie die Ergebnisse davon für den Bericht zu *Work of Leaders* für diesen Teilnehmer nutzen. Die Ergebnisse von Berichten der Reihe *DiSG Klassisch* können Sie jedoch nicht verwenden. Wenn Sie einen zusätzlichen Bericht erstellen möchten, suchen Sie den bereits vorhandenen Datensatz dieses Teilnehmers für *Everything DiSG*. Dazu wählen Sie in EPIC „Berichte verwalten > Vorhandene Berichte bearbeiten“ und geben die gewünschten Suchkriterien ein. Wenn Sie den Bericht geöffnet haben,

klicken Sie unten auf der Seite auf „Weiteren Bericht anlegen“ und folgen den Anweisungen am Bildschirm. (Weitere Informationen finden Sie in der Hilfe und den Anleitungen zu EPIC.) Bevor ein Profil erstellt werden kann, muss der Teilnehmer allerdings noch die Fragen der Selbsteinschätzung für *Work of Leaders* beantworten, da diese eigens dafür entwickelt wurden.

### **Wie viel Zeit sollte ich für das Training von *Work of Leaders* veranschlagen?**

Das Training für *Everything DiSG® Work of Leaders* besteht aus fünf Modulen, die jeweils ungefähr 60 bis 90 Minuten dauern. Die Dauer lässt sich nur schätzen, denn in der Praxis hängt sie von der Gruppengröße und dem Zeitbedarf für Diskussionen in Kleingruppen und der gesamten Gruppe ab. Es wird davon abgeraten, alle fünf Module an einem einzigen Tag zu präsentieren, nicht nur wegen der Abhängigkeit von Gruppengröße und Diskussionsbedarf, sondern auch angesichts der großen Stoffmengen, die die Teilnehmer verarbeiten müssen. In der Arbeit mit Testgruppen hat sich gezeigt, dass mindestens zwei Tage erforderlich sind, um eine positive und erkenntnisfördernde Atmosphäre zur Weiterentwicklung der Führungsqualitäten zu schaffen. Durch seinen modularen Aufbau eignet sich das Training zu *Work of Leaders* auch für Workshop-Reihen, wo jedes Modul in einem eigenen Workshop präsentiert wird.

### **Eignet sich das Training auch für Gruppen mit einander nicht bekannten Teilnehmern oder nur für Gruppen, deren Teilnehmer einander kennen?**

Zwar eignen sich einige der Übungen von *Work of Leaders* gut dazu, innerhalb einer Gruppe bekannter Teilnehmer Muster und Erkenntnisse herauszuarbeiten, aber da das Programm insgesamt zum Ziel hat, dass die Teilnehmer die eigenen Stärken und Schwächen als Führungskraft kennen lernen, kann es mit Gruppen aller Art eingesetzt werden. Allerdings bietet die Arbeit mit einer Gruppe aus Mitarbeitern desselben Unternehmens die zusätzliche Chance, die frisch gewonnenen Erkenntnisse der Teilnehmer auf konkrete Beispiele aus ihrer Arbeit anzuwenden.

### **Lässt sich das Training auch für Online-Schulungen anpassen?**

Ja. Dabei sollten Sie aber darauf achten, den Wert der Gespräche, die sich im Rahmen des Trainings unter den Teilnehmern ergeben, nicht zu unterschätzen. Es empfiehlt sich daher, alle Interaktionsmöglichkeiten, die ein Webinar bietet (z. B. Chats, Umfragen, Whiteboards und Nebenräume), zu nutzen. Eine Beschränkung der Teilnehmerzahl auf 15–20 wirkt sich ebenfalls förderlich auf ergiebige Gespräche im virtuellen Schulungsraum aus.

### **Wie verhalte ich mich, wenn ein Teilnehmer infrage stellt, dass die rechte Seite der Verhaltensskala die ideale Verhaltensweise angibt bzw. dass die linke Seite keine ideale Verhaltensweise ist?**

Die Bewertung der Eigenschaften an den beiden Enden einer Verhaltensskala im Profil von *Work of Leaders* ist kontextabhängig. Das bedeutet, dass sie nur auf den betreffenden Schritt im Ablauf von

*Work of Leaders* bezogen ideal bzw. hinderlich sind. Wenn Teilnehmer nicht mit den Beschriftungen einer Verhaltensskala einverstanden sind, können Sie folgendermaßen reagieren:

- Weisen Sie darauf hin, dass die genannten Eigenschaften kontextbezogen sind, indem Sie die Definitionen in den Handouts und im Trainerleitfaden zitieren und so die Bedeutung des Kontexts noch klarer machen.
- Bekräftigen Sie, dass die Verhaltensweisen am linken Ende der Skala wiederum in anderen Bereichen von Führungsarbeit und Management wertvoll sind.
- Wenn in einer Gruppensituation Widerspruch geäußert wird, bitten Sie die Gruppe um Beispiele dafür, wie die Endpunkte der Verhaltensskala sich in dem betreffenden Schritt auswirken: In welcher Weise kann die Eigenschaft am rechten Ende den Schritt unterstützen, wie kann die linke Eigenschaft ihn behindern?

### **Wie reagiere ich, wenn jemand wissen möchte, was es bedeutet, wenn er oder sie auf der linken Seite der Verhaltensskala eingestuft wurde?**

Sie können folgendermaßen antworten:

- Die Verhaltensweisen am rechten Ende der Verhaltensskala sind für genau den beschriebenen Kontext bzw. die Situation ideal.
- Jeder kann diese idealen Verhaltensweisen anwenden.
- Je weiter links die eigene Position ist, desto mehr Anstrengung kostet es.
- Über 50 % aller Führungskräfte haben zwischen fünf und neun Verhaltensweisen auf einer linken Skalenseite.