

# ARBEITSPLATZ- PROFIL

EVERYTHING **DiSG**  
WORKPLACE

---

**Marie Muster**

26.10.2020

Dieser Bericht wurde für Sie angefertigt von:

Drexler + Traninger GmbH  
Vorgartenstraße 206C  
1020 Wien  
+43 1 955 29 29  
mt@traninger.com

**TRANINGER**TRAINING

WILEY

[www.disgprofil.eu](http://www.disgprofil.eu)

BAX5PGM5VK

Marie, fragen Sie sich manchmal, warum Ihnen die Zusammenarbeit mit manchen Menschen leichter fällt als mit anderen?

*Vielleicht geht es Ihnen so, dass Sie besser mit Kollegen auskommen, die Wert auf zuverlässige und korrekte Ergebnisse legen.*

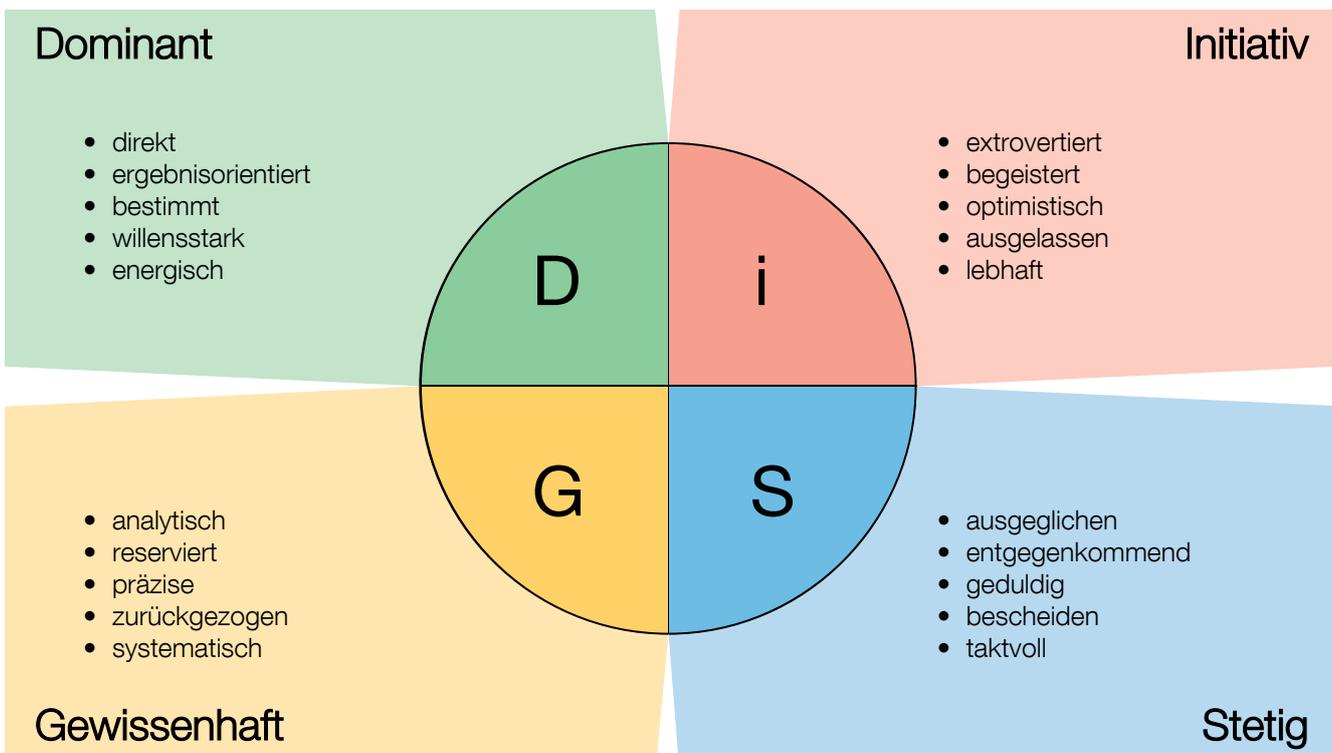
*Oder Sie arbeiten vielleicht lieber mit denen zusammen, die tatkräftig und unerschrocken zu Werke gehen, als mit denen, die in gleichmäßigem Tempo arbeiten.*

*Möglicherweise fühlen Sie sich auch am besten von Menschen verstanden, die eher akzeptierend als skeptisch sind.*

Willkommen bei *Everything DiSG® Workplace*. Das DiSG®-Modell ist ein einfaches Werkzeug, das Menschen bereits seit über dreißig Jahren hilft, besser zusammen zu arbeiten. Dieser Bericht basiert auf den Angaben aus Ihrer persönlichen Selbsteinschätzung und enthält eine Fülle wertvoller Informationen über Ihre Prioritäten und Vorlieben am Arbeitsplatz. Hier erfahren Sie auch, wie Sie besser mit Kollegen kommunizieren können, deren Prioritäten und Vorlieben anders sind als Ihre.

## Wichtigste Grundsätze von Everything DiSG Workplace®

- ▶ Alle DiSG-Stile und Prioritäten sind **gleich wertvoll**, und jeder Mensch trägt etwas von allen vier Stilen in sich.
- ▶ Ihr Arbeitsstil wird auch von **anderen Faktoren** beeinflusst, z. B. Lebenserfahrung, Werdegang und persönlicher Reife.
- ▶ **Sich selbst besser zu verstehen** ist der erste Schritt zu einer effektiveren Zusammenarbeit mit anderen.
- ▶ Durch das Kennenlernen der **DiSG-Stile anderer Menschen** und damit ihrer Prioritäten können Sie verstehen, wie diese sich von Ihren unterscheiden.
- ▶ Mithilfe von DiSG können Sie **effektivere Beziehungen** aufbauen und so die Qualität Ihrer Arbeitsumgebung verbessern.



Marie, dieser Bericht wurde für Sie persönlich erstellt.

Damit Sie Ihr *Everything DiSG® Workplace-Profil* optimal für sich nutzen können, müssen Sie wissen, wie Ihr persönliches Diagramm interpretiert wird.

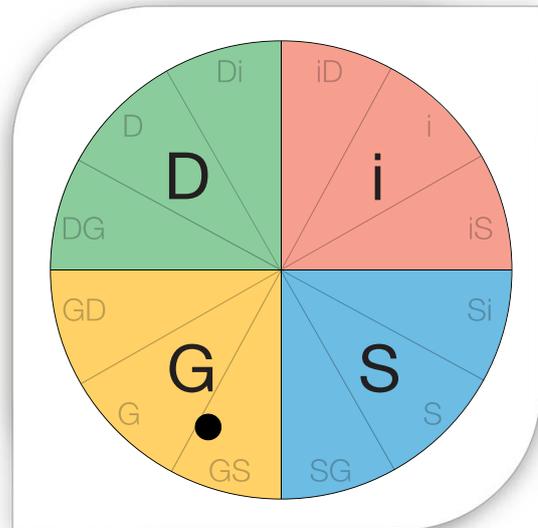
## Ihr Punkt

Wie umseitig erläutert, beruht das Everything DiSG®-Modell auf den vier Grundstilen: D, i, S und G. Jeder Stil ist in drei Bereiche unterteilt. Rechts sehen Sie eine Grafik mit den 12 verschiedenen Bereichen, in denen sich bei einem persönlichen Profil der Punkt befinden kann.

Ihr DiSG®-Stil: GS

Die Position Ihres Punkts zeigt Ihren DiSG-Stil. Ihr Punkt liegt im Bereich G, aber in der Nähe des Bereichs S, Sie haben also einen GS-Stil.

Vergessen Sie nicht, dass jeder Mensch etwas von allen vier Stilen in sich trägt. Die meisten neigen jedoch stärker zu einem oder zwei Stilen. Ob Ihr Punkt nun in der Mitte eines Stils liegt oder eher in einem Grenzbereich, **keine Punktlage ist besser oder schlechter als eine andere**. Alle DiSG®-Stile sind auf ihre Weise gleich wertvoll.



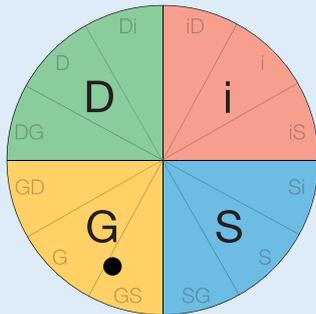
## Näher am Rand oder näher zur Mitte?

Der **Abstand** eines Punkts zum Rand des Kreises weist darauf hin, in welchem Maße diese Person wahrscheinlich mit den Eigenschaften ihres DiSG-Stils übereinstimmt. Liegt der Punkt näher am Rand, ist die Übereinstimmung mit den Eigenschaften des jeweiligen Stils stark ausgeprägt. Liegt der Punkt zwischen Rand und Kreismitte, ist die Übereinstimmung mittelstark ausgeprägt. Liegt der Punkt eher bei der Kreismitte, bedeutet das eine gering ausgeprägte Übereinstimmung. Keine Position ist dabei besser oder schlechter als die andere. Ihr Punkt liegt nahe am Rand des Kreises. Das bedeutet, dass bei Ihnen die Übereinstimmung mit den Eigenschaften des GS-Stils **stark ausgeprägt** ist.

Nachdem Sie nun die persönliche Ausrichtung Ihres Everything DiSG Workplace-Diagramms kennen, erfahren Sie, was die Lage Ihres Punktes über Sie aussagt. Danach lesen Sie über Ihre persönliche Schattierung im Diagramm und Ihre Prioritäten, und was das für Ihre Vorlieben bedeutet. Anschließend folgen einige wichtige Informationen über die anderen DiSG-Stile, mit deren Hilfe Sie den Umgang mit anderen Menschen in Ihrem Arbeitsumfeld verbessern können.

## Ihr Punkt sagt etwas aus

Ihr DiSG-Stil ist: GS



Aufgrund Ihres GS-Stils sind Sie, Marie, vermutlich eine zuverlässige Persönlichkeit, die gewissenhaft arbeitet und stetig Leistungen erbringt, auf die man sich verlassen kann. Sie legen den allergrößten Wert auf Sicherheit, und genau diese erwarten Sie auch an Ihrem Arbeitsplatz. Sie haben es gern, wenn Anforderungen klar definiert sind. Obwohl Sie äußerlich meist ruhig wirken, beunruhigen Sie unvorhersehbare und unkontrollierbare Ereignisse.

Situationen oder Rollen, in denen Sie großem Druck ausgesetzt sind, meiden Sie. Gleichzeitig leisten Sie jedoch gerne Ihren Beitrag zum Erfolg des Teams. Weil Sie ein stabiles Umfeld für sich selbst schaffen möchten, sorgen Sie für die Anwendung

standardisierter Systeme und Abläufe. Darüber hinaus bevorzugen Sie festgelegte Zeit- und Arbeitspläne und arbeiten vermutlich am liebsten mit denen zusammen, die ebenso systematisch denken wie Sie.

Sie stellen an sich selbst ganz bestimmte Anforderungen und möchten alles richtig machen. Genauigkeit und Präzision sind Ihnen wichtig, und manchmal streben Sie nach Perfektion, um keiner Kritik ausgesetzt zu sein. Ihre Arbeit überprüfen Sie gewissenhaft, so dass man Ihnen bedenkenlos Projekte anvertraut, die größte Sorgfalt erfordern. Obwohl Sie dabei Leistungen von hoher Qualität erbringen, kann Ihre Konzentration auf Details hin und wieder den Projektfortschritt verlangsamen.

Wie auch andere mit dem GS-Stil sind Sie ein stiller Typ und arbeiten gerne zurückgezogen, so dass Sie auf andere recht ernst wirken. Gegenüber denen, die Sie nicht gut kennen, äußern Sie nicht gerne Ihre Ansichten. Wenn andere extrem emotional werden oder zu viele private Informationen preisgeben, kann Ihnen das sogar recht unangenehm sein.

In Ihrer Kommunikation mit anderen sind Sie eher diplomatisch. Kontroverse Themen möchten Sie lieber vermeiden. Sie wägen Ihre Worte sorgfältig ab und wissen diese Fähigkeit auch bei anderen zu schätzen. Aufgrund Ihrer Zurückhaltung fühlen Sie sich manchmal von Menschen mit einer direkteren Art überrannt.

Sie gehen eher vorsichtig zu Werke und nehmen sich die Zeit, alle Fakten zu prüfen, bevor Sie Entscheidungen fällen. Ihre durchdachten Schlussfolgerungen haben Hand und Fuß, spontanere Kollegen jedoch halten Ihr gemäßigt Tempo oft für ein Hindernis auf dem Weg zum Erfolg. Da Sie bewährte Methoden vorziehen, lehnen Sie neue und innovative Ideen mitunter ab.

Weil Sie Aggressionen und emotional aufgeladene Situationen meist unangenehm finden, haben Sie etwas gegen direkte Konflikte. Wenn andere nicht miteinander auskommen, bedroht das auch Ihren Wunsch nach Sicherheit. Wenn andere erregt oder verärgert werden, möchten Sie am liebsten das Thema wechseln. Funktioniert dies nicht, ziehen Sie sich einfach zurück.

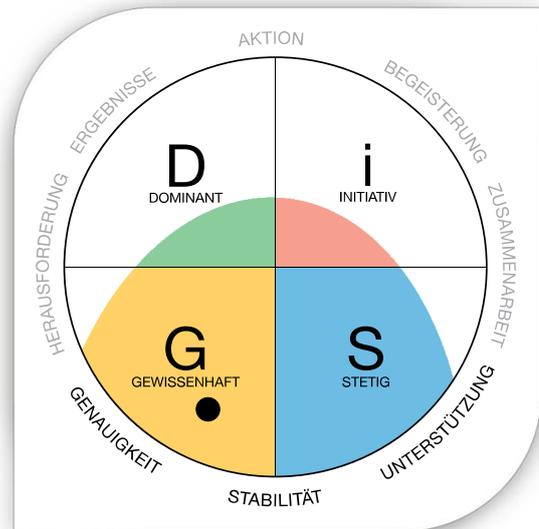
Marie, wie auch bei anderen mit dem GS-Stil besteht Ihr wertvollster Beitrag am Arbeitsplatz in Ihrer Beständigkeit und Zuverlässigkeit, Ihrem Engagement für Qualität und Ihrem stetigen Einsatz für den Erfolg des Teams. Genau diese Eigenschaften bewundern andere an Ihnen vermutlich am meisten.

## Ihre Schattierung sagt noch etwas mehr

Die Lage Ihres Punktes, Marie, und Ihr DiSG®-Stil sagen schon recht viel über Sie aus, aber auch Ihre **Schattierung** ist wichtig.

Die acht Wörter um das Everything DiSG-Diagramm sind die so genannten **Prioritäten**, also die Bereiche, auf die Menschen ihre Energien richten. Je näher Ihre Schattierung einer Priorität kommt, desto wahrscheinlicher richten Sie Ihre Energie auf diesen Bereich. Jeder Mensch hat mindestens drei Prioritäten, manchmal hat jemand auch vier oder fünf. **Fünf Prioritäten zu haben ist nicht besser als drei, und umgekehrt.**

Im Allgemeinen grenzt die Schattierung von Menschen mit dem GS-Stil an die Prioritäten Stabilität, Genauigkeit und Unterstützung. Ihre Schattierung ist charakteristisch für den GS-Stil.



## Welche Prioritäten beeinflussen Sie bei der Arbeit?

### ► Stabilität erhalten

Marie, Sie bevorzugen ein ruhiges Umfeld, in dem Sie mit gleichbleibend guten Ergebnissen arbeiten können. Sie möchten Probleme logisch angehen und die beste Methode in Ruhe, ohne Ablenkung durch eine chaotische Umgebung, ermitteln können. Impulsivität und riskante Entscheidungen sehen Sie als leichtsinnig und verantwortungslos an. Da Ihnen die Stabilität wichtig ist, versuchen Sie, bevorstehende Veränderungen so gut wie möglich vorzusehen.

### ► Genauigkeit gewährleisten

Menschen mit Ihrem GS-Stil haben in der Regel einen Blick für Details und legen Wert auf Präzision. Mit nachlässiger, unterdurchschnittlicher Arbeit geben Sie sich nicht zufrieden und setzen sich selbst daher wahrscheinlich unter Druck, um alles richtig zu machen. Sie prüfen alle Möglichkeiten sorgfältig und treffen erst nach gründlichem Abwägen des Für und Wider eine Entscheidung. Für Sie ist es die Genauigkeit, die für zuverlässige Resultate sorgt.

### ► Unterstützung geben

Wie auch andere Menschen mit dem GS-Stil sind Sie höflich und diplomatisch. Sie haben wahrscheinlich ein großes Harmoniebedürfnis und nehmen in Ihren Beziehungen daher Rücksicht auf die Bedürfnisse der anderen. Ärger und Ungeduld zeigen Sie nicht offen, so dass andere Menschen keine Scheu haben, Sie um Hilfe zu bitten. Sie sind oft sogar bereit, Ihre eigenen Bedürfnisse zurückzustellen, um anderen die benötigte Unterstützung geben zu können.

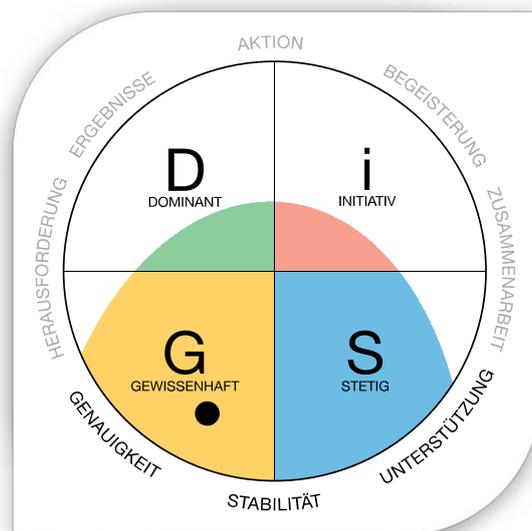
## Was motiviert Sie?

Verschiedene Menschen finden unterschiedliche Aspekte ihrer Arbeit motivierend. Wie auch andere Menschen mit Ihrem Stil arbeiten Sie gerne gleichmäßig auf das Ziel des Teams hin. Sie bevorzugen eine stabile Umgebung, in der alle ohne viel Druck ihre Aufgaben erfüllen können. Am wohlsten fühlen Sie sich, wenn Sie mit vorsichtigen, pragmatischen Entscheidungen auf hohem Niveau arbeiten können.

Sie haben vermutlich Freude an vielen der folgenden Aspekte Ihrer Arbeit:

### MOTIVATOREN

- Fehler oder Schwächen in Entwürfen bemerken
- auf hohem Niveau arbeiten
- für Ordnung in einem Projekt sorgen
- andere bei Herausforderungen unterstützen
- Probleme durch Logik lösen
- tiefgehende Analysen durchführen
- für Genauigkeit und Präzision sorgen
- stetig auf ein Ziel hinarbeiten
- Fachwissen einbringen



*Was sagen Ihre Prioritäten darüber aus, welche Faktoren Sie motivieren und welche Ihnen Stress bereiten?*

## Was bereitet Ihnen Stress?

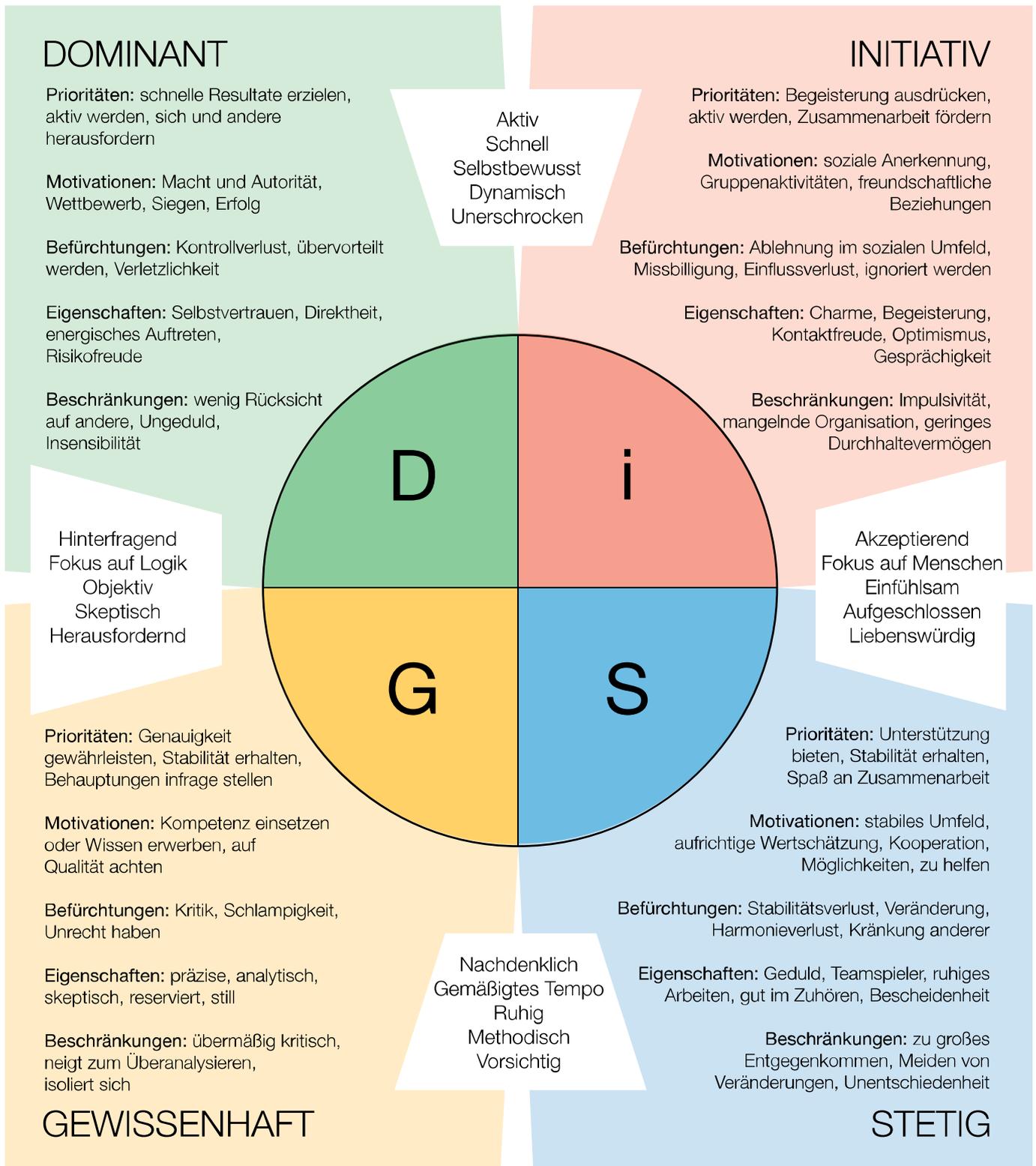
Es gibt aber auch Aspekte bei der Arbeit, die für Sie Stress bedeuten. Da Ihnen vor allem zuverlässige Ergebnisse wichtig sind, machen unvorhersagbare Umgebungen Sie nervös. Konflikte sind Ihnen aller Wahrscheinlichkeit nach unangenehm, daher halten Sie sich von besonders streitlustigen oder aggressiven Menschen fern.

Viele der folgenden Aspekte könnten Ihnen bei der Arbeit Stress bereiten:

### STRESS-FAKTOREN

- ohne klare Vorgaben arbeiten
- Entscheidungen ohne Zeit für Analysen treffen
- sich unter Fremden bewegen
- mit einer chaotischen Umgebung zu tun haben
- Unrecht haben, unvorbereitet sein
- mit emotionalen oder sprunghaften Menschen umgehen
- sich in einem politisch geprägten Umfeld bewegen.
- energisch und beharrlich auftreten
- Änderungen veranlassen und Risiken eingehen

Das folgende Diagramm zeigt eine Übersicht über die vier Grundstile von DiSG®.

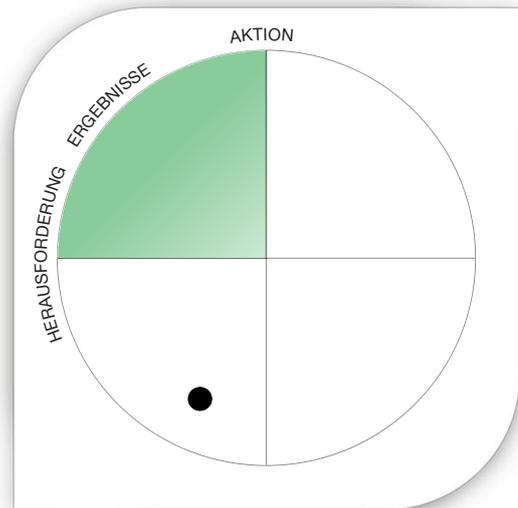


# SO IST IHRE BEZIEHUNG ZU MENSCHEN MIT DEM D-STIL

Stellen Sie sich vor, Sie haben regelmäßig mit einer Kollegin mit dem D-Stil zu tun. Sie genießt im Unternehmen hohes Ansehen als ehrgeizige Mitarbeiterin, die ihre Versprechen erfüllt. Zwar wissen Sie ihre Entschlossenheit durchaus zu schätzen, dennoch haben Sie Mühe, ihre Ihrer Meinung nach zu starke Betonung der Ergebnisse nachzuvollziehen.

Diese Kollegin scheint in Ihren Augen vor allem auf Risiko, schnelle Fortschritte und radikale Veränderungen aus zu sein. Zwar finden Sie ihre anspruchsvollen Ziele durchaus beeindruckend, bevorzugen selbst aber eine stabilere Arbeitsumgebung. Mit ihrer Konzentration auf rasche Aktion kommen Sie daher nicht so gut zurecht.

Mit ihrer skeptischen und hinterfragenden Art kommen Sie nicht so gut zurecht: Sie können nur schwer nachvollziehen, warum sie so gerne Menschen herausfordert und Ideen infrage stellt. Zuweilen wirkt sie auf Sie sogar zu pessimistisch und überkritisch, daher ist es Ihnen oft nicht angenehm, zusammen mit ihr an Projekten zu arbeiten.



<i>Auf Sie wirken Menschen mit dem D-Stil eher:</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ unverblümt</li><li>✓ energisch</li><li>✓ fordernd</li><li>✓ impulsiv</li></ul>
---	--

## Welche Motivation steht hinter ihrem Verhalten?

Wie Sie im Diagramm sehen, stehen für Menschen mit dem D-Stil Ergebnisse, Aktion und Herausforderung im Vordergrund. Da sie diesen drei Bereichen einen so hohen Wert beimessen, beeinflusst dies vermutlich Ihre Zusammenarbeit mit ihnen.

### Ergebnisse

Menschen mit dem D-Stil sind meist willensstarke Individuen, denen **Ergebnisse** wichtig sind. Da sie so getrieben sind, sind sie ständig auf der Suche nach neuen Herausforderungen und Chancen. Sie streben nach Erfolg und geben nicht gleich auf, wenn sich Hindernisse einstellen. Sie ergreifen jede Gelegenheit, sich zu beweisen und Leistung zu zeigen, wogegen Ihnen dieses Konkurrenzdenken schwer verständlich scheint.

### Aktion

Außerdem legen sie Wert auf **Aktion**, das heißt, sie gehen schnell und mit Energie auf ihre Ziele zu. Sie empfinden ein berechenbares Umfeld und vorsichtige Menschen als ermüdend und können ungeduldig werden, wenn andere Menschen Ideen zuerst analysieren möchten anstatt sie umzusetzen. Ihnen selbst wird es schwerfallen, ihre unerschrockene Art nachzuvollziehen, da Sie ein eher gleichmäßiges Arbeitstempo bevorzugen.

### Herausforderung

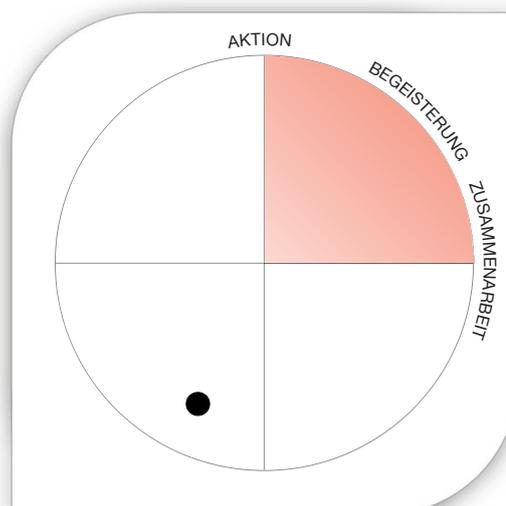
Eine weitere Priorität von Menschen mit dem D-Stil ist die **Herausforderung**. Weil sie die Ergebnisse gerne unter Kontrolle haben möchten, sind sie oft hinterfragend und haben ihren eigenen Kopf. Sie akzeptieren Dinge, die Sie nicht kennen, nicht ohne weiteres und hinterfragen alle Ideen, von denen sie nicht überzeugt sind. Da Sie eher akzeptierend eingestellt sind, können Sie es schwer verstehen, warum jemand so eigensinnig und fordernd scheint.

# SO IST IHRE BEZIEHUNG ZU MENSCHEN MIT DEM i-STIL

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten auch mit jemandem mit dem i-Stil zusammen. Dieser Kollege ist mit allen per „Du“ und weiß immer genau Bescheid, was im Unternehmen so los ist. Diese positive Grundhaltung und die Begeisterung teilen Sie selbst nicht und halten den Kollegen insgesamt für unangemessen optimistisch.

Der Kollege legt großen Wert auf aktives Handeln und rasche Fortschritte und es fällt ihm leicht, schnelle Veränderungen anzustoßen. Da Ihnen selbst mehr Stabilität und eine stärkere Routine wichtig sind, wirkt sein Drang, permanent in Bewegung zu bleiben, auf Sie eher ziellos. Und da Sie sich in einer besser vorhersehbaren Arbeitsumgebung wohler fühlen, kommen Sie mit seiner Spontaneität eher schlecht zurecht.

Ihrer Meinung nach sucht der Kollege zu sehr das Rampenlicht, und Sie fürchten manchmal, dass seine Arbeit unter seinem ausgeprägten Hang zu Privatunterhaltungen leiden könnte. Er ist sehr kooperativ und teamorientiert, aber da Sie selbst lieber unabhängig arbeiten, setzt er in Ihren Augen zu oft auf Zusammenarbeit.



<i>Auf Sie wirken Menschen mit dem i-Stil eher:</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ emotional</li><li>✓ gesprächig</li><li>✓ zerstreut</li><li>✓ tatkräftig</li></ul>
---	---

## Welche Motivation steht hinter ihrem Verhalten?

Wie Sie im Diagramm sehen, spielen für Menschen mit dem i-Stil Begeisterung, Aktion und Zusammenarbeit eine große Rolle. Da sie diesen drei Bereichen einen so hohen Wert beimessen, beeinflusst dies vermutlich Ihre Zusammenarbeit mit ihnen.

### Begeisterung

Für Menschen mit dem i-Stil ist **Begeisterung** sehr wichtig und sie bewahren sich eine fröhliche Grundhaltung. Da sie neue Chancen stets anregend finden, können sie ihre Ideen sehr ausdrucksstark vermitteln. Sie selbst finden Herzlichkeit zwar sympathisch, haben aber vermutlich Schwierigkeiten, sich auf diese lebhafteste Wesensart einzulassen.

### Aktion

Außerdem legen sie Wert auf **Aktion**, das heißt, sie schätzen schnelle Fortschritte auf dem Weg zu vielversprechenden Lösungen. Da sie gerne ein rasches Tempo vorlegen, möchten sie lieber sofort mit einer Sache beginnen, als allzu lange die Konsequenzen auszuloten. Für Sie selbst könnte es schwierig sein, diese Spontaneität nachzuvollziehen, da Sie eher ein vorsichtiger Typ sind.

### Zusammenarbeit

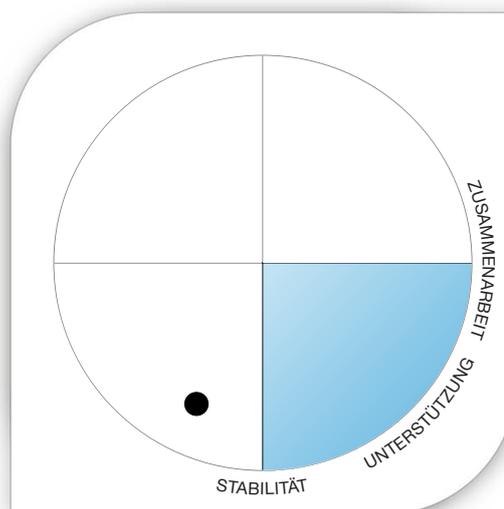
Eine weitere Priorität von Menschen mit dem i-Stil ist die **Zusammenarbeit**. Sie lernen gerne neue Menschen kennen und haben oft das Talent, alle mit einzubeziehen und den Teamgeist zu fördern. Sie lieben Teamwork und bearbeiten Projekte häufig gemeinsam in der Gruppe. Da Sie selbst eher am eigenständigen Arbeiten interessiert sind, ist Ihnen dieses Streben nach Zusammenarbeit eher fremd.

# SO IST IHRE BEZIEHUNG ZU MENSCHEN MIT DEM S-STIL

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten regelmäßig mit jemandem mit dem S-Stil zusammen. Wie Sie ist er meist entgegenkommend, daher fällt es Ihnen wahrscheinlich leicht zusammen mit ihm an Projekten zu arbeiten. Der Kollege scheint ausgeglichen und unterstützungsbereit, und wenn Sie einmal eine Frage haben, hilft er bereitwillig und mit viel Geduld.

Da auch er großen Wert auf Stabilität legt, schätzen Sie an ihm, dass er nicht zu denjenigen gehört, die in letzter Minute mit unausgegorenen Vorschlägen aufwarten. Er ist bei allen beliebt und man kann sich darauf verlassen, dass er seine Arbeit konsequent erledigt. Er zeichnet sich durch seine Zuverlässigkeit aus und stellt, genau wie Sie, einen ruhenden Pol in der Gruppe dar.

Er hält sich lieber zurück und findet es eher unangenehm, überschwänglich gelobt zu werden. Zwar teilen Sie seine ausgeprägte Vorliebe für Zusammenarbeit nicht, achten aber seine Bereitschaft, Rücksicht auf andere zu nehmen. Manchmal wäre es Ihnen allerdings lieber, er würde nicht so sehr darauf dringen, alle einzubeziehen.



<i>Auf Sie wirken Menschen mit dem S-Stil eher:</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ vertrauensvoll</li><li>✓ verlässlich</li><li>✓ gutherzig</li><li>✓ gutgläubig</li></ul>
---	---

## Welche Motivation steht hinter ihrem Verhalten?

Wie Sie im Diagramm sehen, spielen für Menschen mit dem S-Stil Unterstützung, Stabilität und Zusammenarbeit eine große Rolle. Da sie diesen drei Bereichen einen so hohen Wert beimessen, beeinflusst dies vermutlich Ihre Zusammenarbeit mit ihnen.

### Unterstützung

Menschen mit dem S-Stil machen das Gewähren von **Unterstützung** zu ihrer Priorität. Sie sind meist gute Zuhörer und sind daher oft als geduldig und entgegenkommend bekannt. Sie helfen gerne ohne zu zögern und schätzen ein herzliches und unkompliziertes Umfeld. Für Sie selbst ist es vermutlich einfach, sich in diese Hilfsbereitschaft hineinzufühlen, da auch Sie die Bedürfnisse anderer in den Mittelpunkt stellen.

### Stabilität

Außerdem legen sie Wert auf **Stabilität** und arbeiten daher auf ein berechenbares, ordentliches Umfeld hin. Da sie eher vorsichtig sind, gehen sie gerne methodisch vor und vermeiden, wenn möglich, schnelle Veränderungen. Da auch Sie Risiken und überstürzte Entscheidungen meiden, können Sie dieses Bedürfnis nach Stabilität und Vorsicht verstehen.

### Zusammenarbeit

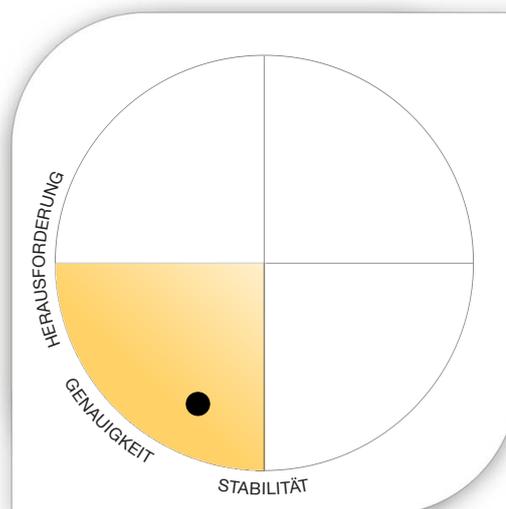
Eine weitere Priorität von Menschen mit dem S-Stil ist die **Zusammenarbeit**. Sie haben Freude an der Zusammenarbeit mit anderen in einer vertrauensvollen, herzlichen Atmosphäre und tun alles, damit sich andere angenommen und einbezogen fühlen. Da Sie selbst lieber unabhängig arbeiten, ist dieses Streben nach freundschaftlicher Teamarbeit für Ihren Geschmack eher unnötig oder kontraproduktiv.

# SO IST IHRE BEZIEHUNG ZU MENSCHEN MIT DEM G-STIL

Stellen Sie sich vor, Sie haben regelmäßig mit einer Kollegin mit dem G-Stil zu tun. Sie sind beide nicht sehr kontaktfreudig und haben den Wunsch, Dinge richtig zu erledigen. Weil für sie Qualität und Genauigkeit im Vordergrund stehen, zieht sie sich oft zurück, um ihre Arbeit doppelt und dreifach zu überprüfen, bevor sie damit zufrieden ist. Sie haben große Achtung vor diesen hohen Ansprüchen.

Diese Kollegin scheint Ihre verlässliche Natur zu teilen. Wie Sie selbst strebt auch sie ein stabiles Umfeld an, in dem sie zuverlässige Ergebnisse erzielen kann. Ihnen gefällt, dass sie sorgfältig überlegt und erst dann handelt. Da sie versucht, Risiken durch vorherige Analyse zu vermeiden, sind von ihr keine abenteuerlichen Pläne oder drastische Veränderungen zu erwarten, mit denen Sie beide sich unwohl fühlen würden.

Diese Kollegin stellt viele bohrende Fragen und scheut sich nicht, auf Fehler hinzuweisen. Da Sie selbst Ideen nicht im gleichen Maße infrage stellen, können Sie mit ihrer Neigung zur Skepsis vermutlich nicht so gut umgehen und empfinden sie als eigensinnig und unnachgiebig.



<i>Auf Sie wirken Menschen mit dem G-Stil eher:</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ logisch</li><li>✓ systematisch</li><li>✓ zuverlässig</li><li>✓ analytisch</li></ul>
---	---

## Welche Motivation steht hinter ihrem Verhalten?

Wie Sie im Diagramm sehen, spielen für Menschen mit dem G-Stil Genauigkeit, Stabilität und Herausforderung eine große Rolle. Da sie diesen drei Bereichen einen so hohen Wert beimessen, beeinflusst dies vermutlich Ihre Zusammenarbeit mit ihnen.

### Genauigkeit

Menschen mit dem G-Stil machen **Genauigkeit** zu ihrer Priorität. Um stets beste Ergebnisse zu erzielen, analysieren sie ihre Optionen rational und möchten gerne Gefühle von Tatsachen trennen. Sie schätzen es, präzise zu sein, und stellen daher häufig vertiefende oder skeptische Fragen. Da auch Sie eher logisch vorgehen, können Sie diesen Wunsch nach fundierten Lösungen vermutlich gut nachvollziehen.

### Stabilität

Außerdem legen sie Wert auf **Stabilität**. Da Ausdauer und Zurückhaltung für sie erstrebenswert sind, fühlen sie sich nicht wohl bei schnellen oder riskanten Entscheidungen. Sie nehmen sich lieber die Zeit, zuerst die Fakten zu sondieren. Sie analysieren gerne alle Optionen und treffen häufig Entscheidungen, die ein vorhersagbares Resultat versprechen. Da Sie den Wunsch nach zuverlässigen Resultaten teilen, ist es für Sie eher leicht, sich in sie hineinzusetzen.

### Herausforderung

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem G-Stil ist die **Herausforderung**. Das bedeutet, dass sie Ideen und Konzepte offen im Hinblick auf möglicherweise verborgene Schwächen untersuchen. Ihr Ziel ist dabei stets die effizienteste und produktivste Arbeitsmethode. Da Sie eher akzeptierend eingestellt sind, können Sie eine so skeptische und scheinbar pingelige Einstellung nur schwer verstehen.

## Im täglichen Umgang

Marie, Menschen mit dem D-Stil kommen gerne schnell zur Sache, und das kann sich auf die Zusammenarbeit zwischen Ihnen durchaus auswirken. Da der Schwerpunkt dieser Kollegen auf schnellen Ergebnissen liegt, möchten sie sich nicht lange mit Einzelheiten aufhalten. Sie selbst dagegen gehen lieber vorsichtig und systematisch vor und nehmen sich die Zeit, logische Schwachstellen aufzudecken. Die unverblümte, energische Art Ihrer Kollegen wirkt auf Sie fordernd oder leichtsinnig, Ihre Kollegen dagegen können nicht damit umgehen, dass Sie alle Möglichkeiten genau durchdenken möchten.

Versuchen Sie es daher im Umgang mit Menschen des D-Stils mit folgenden Strategien:

- Stellen Sie Ihre Idee im Überblick vor und gehen Sie nicht auf Details ein.
- Lassen Sie erkennen, dass Sie bei Bedarf rasch handeln können.
- Verschaffen Sie sich die gewünschten Details, arbeiten Sie aber auch auf messbare Ergebnisse hin.



## Beim Lösen von Problemen

Menschen mit dem D-Stil treffen schnelle und klare Entscheidungen, um den Projektfortschritt am Laufen zu halten. Sie dagegen bevorzugen größere Vorsicht bei Problemlösungen. Diese Kollegen schätzen kühne Entscheidungen, können sehr willensstark auftreten und angesichts Ihres vorsichtigen Abwägens möglicher Lösungen ungeduldig werden. Während es Ihnen darum geht, riskante Handlungen zu vermeiden, tun sie Ihre Einwände in der Annahme ab, dass Sie lediglich vor Veränderungen zurückscheuen.

Versuchen Sie es daher beim gemeinsamen Problemlösen mit Menschen des D-Stils mit folgenden Strategien:

- Seien Sie bereit, bei Bedarf schneller zu agieren.
- Vermeiden Sie den Eindruck, übervorsichtig oder Änderungen gegenüber nicht aufgeschlossen zu sein.
- Lassen Sie auch Vorschläge auf sich wirken, die zunächst zu kühn oder wagemutig erscheinen.

## Bei Konflikten

Ihnen ist sehr an einer harmonischen Atmosphäre gelegen, weswegen Sie im Gegensatz zu Ihren Kollegen mit dem D-Stil nicht gerne Ideen anderer infrage stellen oder auf Probleme hinweisen. Diese Kollegen gehen sehr offen, ja sogar streitlustig mit Konflikten um, so dass Sie in solchen Situationen gerne einen Bogen um sie machen. Sie selbst dagegen halten sich eher zurück und geben bei Meinungsverschiedenheiten um des Friedens willen lieber nach. So kann es geschehen, dass Ihre Kollegen einen Konflikt als gelöst betrachten, es in Ihnen aber noch gärt.

Versuchen Sie es daher in Konflikten mit Menschen des D-Stils mit folgenden Strategien:

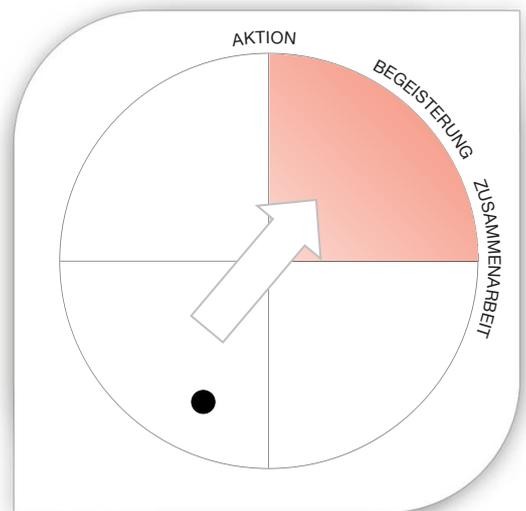
- Lassen Sie sich durch ihr Selbstbewusstsein nicht einschüchtern.
- Legen Sie Ihre Meinung unumwunden und sachlich dar.
- Machen Sie sich klar, dass das Verbergen Ihrer Gefühle nicht der schnellen Lösung eines Konflikts dient.

## Im täglichen Umgang

Menschen mit dem i-Stil sind ausgesprochen extrovertiert und daher in der Regel mehr an Zusammenarbeit interessiert als Sie, Marie. Diese Kollegen legen Wert auf eine lebhafte Atmosphäre im Team, während Sie selbst besser in einem logischen und beständigen Umfeld arbeiten können. Während die Kollegen Sie als zu beherrscht oder distanziert empfinden, fühlen Sie sich mit deren starker Betonung auf Zusammenarbeit und zwischenmenschlichen Aspekten eher unwohl.

Versuchen Sie es daher im Umgang mit Menschen des i-Stils mit folgenden Strategien:

- Erkennen Sie den Wert ihrer Teamorientierung an.
- Begegnen Sie ihrer Spontaneität, ihrer Energie und ihrem Optimismus mit Respekt.
- Konzentrieren Sie sich auf die positiven Aspekte und vermeiden Sie ein distanziertes Auftreten.



## Beim Lösen von Problemen

Menschen mit dem i-Stil verlassen sich stark auf ihre Intuition, sie entscheiden und handeln bei Problemen oft schnell. Ihr eigener Widerwille gegen rasche Entscheidungen, insbesondere solche, die größere Veränderungen nach sich ziehen, wirkt auf diese Kollegen übervorsichtig. Außerdem kann die Vorliebe der Kollegen für innovative Lösungen mit Ihrer eigenen Vorliebe für sichere und vorhersagbare Strategien kollidieren.

Versuchen Sie es daher beim gemeinsamen Problemlösen mit Menschen des i-Stils mit folgenden Strategien:

- Zeigen Sie, dass Sie für kreative Lösungen offen sind.
- Nutzen Sie ihre Energie, wenn eine schnelle Lösung gefordert ist.
- Schaffen Sie einen Ausgleich zwischen dem Potenzial ihres abenteuerlustigen Wesens und Ihrem eigenen Wunsch nach Stabilität.

## Bei Konflikten

Da Menschen mit dem i-Stil an freundschaftlichen Beziehungen interessiert sind, ignorieren sie Probleme gerne erst einmal und gehen angespannten Situationen lieber aus dem Weg. In Konfliktsituationen ist es ihnen allerdings so wichtig, ihren Gefühlen Ausdruck zu geben, dass sie darauf bestehen – auch um den Preis, dabei die Beherrschung zu verlieren. Sie selbst dagegen fühlen sich in emotional aufgeladenen Situationen sehr unwohl und ziehen sich dann lieber zurück oder versuchen, die anderen mit Logik zu bezwingen. Auf andere kann dies distanziert wirken, als seien Sie an anderen Sichtweisen gar nicht interessiert.

Versuchen Sie es daher in Konflikten mit Menschen des i-Stils mit folgenden Strategien:

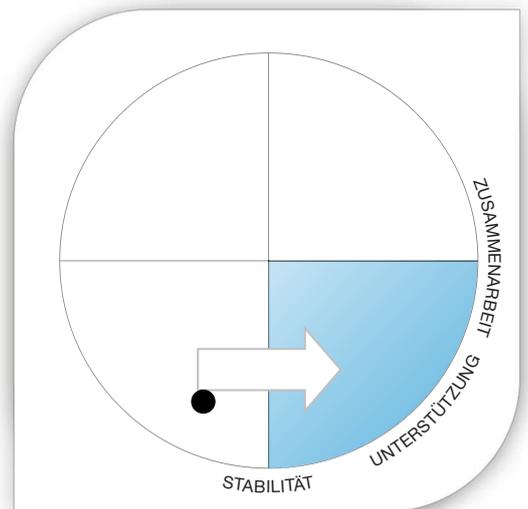
- Sprechen Sie Konflikte direkt an, anstatt sich aus gefühlsgeladenen Situationen zurückzuziehen.
- Schlagen Sie logische Möglichkeiten zur Lösung des Konflikts vor, aber passen Sie auf, dabei nicht zu distanziert zu wirken.
- Betonen Sie, dass Sie trotz der aktuellen Meinungsverschiedenheit auch in Zukunft noch gut zusammenarbeiten können.

## Im täglichen Umgang

Menschen mit dem S-Stil schätzen einen kooperativen und freundlichen Umgang, und das kann sich auf Ihre Zusammenarbeit auswirken, Marie. Da Sie eher eine systematische und unabhängige Arbeitsweise bevorzugen, sind Sie vermutlich nicht so sehr wie diese Kollegen an einer Zusammenarbeit interessiert. Zudem sind Sie auch etwas reservierter, und diese distanzierte Art könnte bei Ihren Kollegen den Eindruck von Missbilligung entstehen lassen.

Versuchen Sie es daher im Umgang mit Menschen des S-Stils mit folgenden Strategien:

- Gewinnen Sie ihr Vertrauen durch offenes Interesse an ihrer Meinung.
- Denken Sie daran, dass eventuell mehrmaliges Nachfragen erforderlich ist, bis sie das Problem beim Namen nennen.
- Vermeiden Sie ein distanziertes Auftreten, da diese Kollegen dies persönlich nehmen könnten.



## Beim Lösen von Problemen

Ebenso wie Sie denken Menschen mit dem S-Stil gründlich über Probleme nach und lassen sich mit Entscheidungen Zeit. Dies gilt besonders dann, wenn schnelle und schlecht vorhersehbare Veränderungen anstehen. So kann es geschehen, dass Lösungen zu spät kommen. Außerdem ziehen Sie beide neuartige, kühne Lösungsansätze eventuell gar nicht erst in Betracht und blockieren dadurch Wachstum und Innovation.

Versuchen Sie es daher beim gemeinsamen Problemlösen mit Menschen des S-Stils mit folgenden Strategien:

- Vereinbaren Sie, bis wann eine Entscheidung stehen muss, um diese nicht zu verzögern, und suchen Sie Möglichkeiten, geringfügigere Entscheidungen schneller zu treffen.
- Wägen Sie Risiken ab, aber bedenken Sie auch, dass wagetütige Ideen manchmal die zufriedenstellenderen Ergebnisse erzielen.
- Sprechen Sie Ihre Bedenken ruhig aus, aber reden Sie nicht nur über die Risiken.

## Bei Konflikten

Da Menschen mit dem S-Stil andere unterstützen möchten, vermeiden sie es, Probleme zu verursachen und damit die Menschen in ihrer Umgebung zu verärgern. Ihnen beiden widerstrebt es, Probleme direkt anzusprechen, so dass es nur selten zu offenen Konflikten zwischen Ihnen kommt. Dieses Ausweichen vor Spannungen und Konflikten kann jedoch zu Situationen führen, in denen die Kommunikation vollkommen zusammenbricht und verborgene Ressentiments wachsen.

Versuchen Sie es daher in Konflikten mit Menschen des S-Stils mit folgenden Strategien:

- Gehen Sie direkter vor, um zu verhindern, dass Unmut wächst.
- Machen Sie deutlich, dass Sie den Konflikt rasch und ruhig lösen möchten.
- Interpretieren Sie ihr Schweigen nicht dahingehend, dass das Problem gelöst ist.

## Im täglichen Umgang

Für Menschen mit dem G-Stil stehen Fakten im Vordergrund, nicht Gefühle, und das wirkt sich auf die Zusammenarbeit mit Ihnen, Marie, aus. Den Kollegen ist es wichtig, genügend Zeit für gründliche Arbeit zu haben, und sie schätzen daher Ihre Bereitschaft, anderen Freiräume zu lassen und keinen Druck auszuüben. Da die anderen allerdings mehr Wert auf Logik als auf Beziehungen legen und Sie selbst kaum auf mehr Offenheit drängen werden, bleibt Ihr Umgang vermutlich eher durch Zurückhaltung und Höflichkeit geprägt.

Versuchen Sie es daher im Umgang mit Menschen des G-Stils mit folgenden Strategien:

- Nehmen Sie sich die Zeit, einander besser kennen zu lernen, damit nicht fehlender Dialog zu Missverständnissen führt.
- Besprechen Sie mit ihnen objektive und sachliche Aspekte von Ideen und Projekten.
- Sagen Sie ihnen, wenn Sie im Sinne des Projektfortschritts eine intensivere Kommunikation benötigen.



## Beim Lösen von Problemen

Menschen mit dem G-Stil möchten beim Lösen von Problemen alle möglichen Folgen genau abwägen, bevor sie eine Entscheidung treffen, und gemeinsam können Sie viel Zeit mit dem Abwägen von Möglichkeiten verbringen. Da Sie beide vorsichtig und geordnet vorgehen, treffen Sie keine schnellen Entscheidungen, insbesondere, wenn es um größere Veränderungen geht. Auf diese Weise bringen Sie Problemlösungen eher langsam voran.

Versuchen Sie es daher beim gemeinsamen Problemlösen mit Menschen des G-Stils mit folgenden Strategien:

- Setzen Sie einen Termin fest, bis zu dem eine Lösung gefunden werden muss.
- Achten Sie trotz Ihrer gemeinsamen vorsichtigen Art auch auf die Dringlichkeit.
- Unterstützen Sie sie bei einer sorgfältigen Analyse, aber behalten Sie die Termine im Blick.

## Bei Konflikten

Menschen mit dem G-Stil betrachten einen Konflikt oftmals als Meinungsverschiedenheit darüber, wer Recht hat. Deswegen meiden sie direkte Angriffe und stellen lieber die Logik der Gegenseite infrage. Ebenso wie Sie selbst ziehen sie sich lieber aus emotional aufgeladenen Situationen zurück. Und da Ihnen beiden die objektive Herangehensweise gemeinsam ist, können Sie sich an der Frage „festbeißen“, wessen Standpunkt logischer ist. Auf diese Weise lassen sich Unstimmigkeiten zwischen Ihnen nicht zeitnah lösen.

Versuchen Sie es daher in Konflikten mit Menschen des G-Stils mit folgenden Strategien:

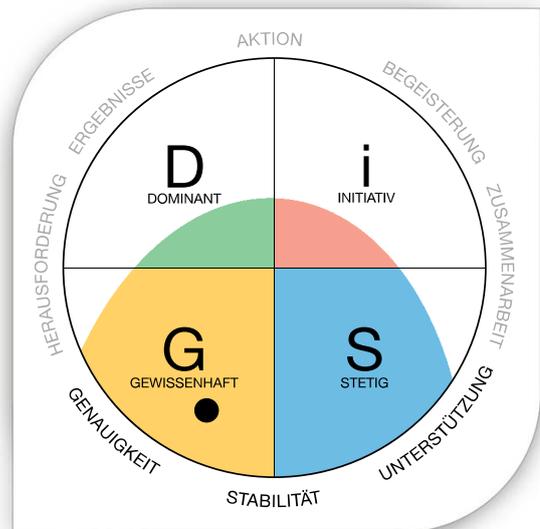
- Ziehen Sie sich nicht aus der Diskussion zurück, bevor der Konflikt eindeutig beigelegt ist, da auch die anderen dazu neigen, sich zurückzuziehen.
- Konzentrieren Sie sich darauf, den Konflikt gründlich respektvoll zu lösen, anstatt zu beweisen, dass Sie Recht haben.
- Lassen Sie sich nicht auf einen Logik-Wettstreit ein.

Marie, aus allem, was Sie über Ihren Stil erfahren haben, folgen **drei wichtige Strategien** als Grundlage für eine effektivere Zusammenarbeit mit den Menschen in Ihrer Arbeitsumgebung.

## 1 Entwickeln Sie mehr Dynamik

Sie bevorzugen meist ein ruhiges, stetiges Tempo, das Ihnen erlaubt, zuverlässig und ausdauernd zu arbeiten. Es gibt jedoch auch Kollegen, die schnelle und deutliche Fortschritte möchten. Achten Sie darauf, dass Ihre gemäßigte Art nicht die Dynamik und Leidenschaft hemmt, mit denen sich die Gruppe zu großen Leistungen anspornen kann.

- Untersuchen Sie bewährte Routinemethoden auch einmal auf Straffungsmöglichkeiten.
- Überlegen Sie sich, ob Sie mehr Initiative ergreifen können, anstatt erst aktiv zu werden, wenn das Problem auf dem Tisch liegt.



## 2 Erkennen Sie den Wert des Netzwerkers

Aufgrund Ihrer zurückgezogen Art arbeiten Sie lieber unabhängig. Dabei entgehen Ihnen eventuell wichtige zwischenmenschliche Beziehungen mit Kollegen. Im Team finden Sie zuverlässige Verbündete, mit deren Hilfe Sie Ihre beruflichen Ziele leichter erreichen können.

- Überlegen Sie, wie Sie mit Zusammenarbeit bessere Ergebnisse für ein Projekt und stärkere Bündnisse für sich selbst schaffen.
- Wenn Sie gesellschaftliche Ereignisse nicht mögen, netzwerken Sie verstärkt im Zweiergespräch und in Kleingruppen.

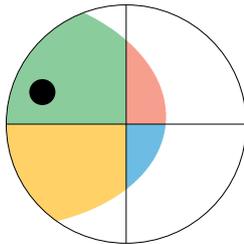
## 3 Bleiben Sie bestimmt und behaupten Sie sich

Es fällt Ihnen schwer, standhaft zu bleiben, wenn man Sie in eine andere Richtung drängen möchte. Wie Sie vermutlich erfahren mussten, setzen andere ihren Willen gerne gegen jemanden durch, von dem sie hoffen, dass er nachgibt. Wenn Sie Ihre eigenen Ansichten immer zu schnell aufgeben, könnte der Eindruck entstehen, dass Sie generell desinteressiert sind. Ihre Meinung wird in Zukunft vielleicht umso weniger respektiert.

- Denken Sie daran: Nur weil jemand selbstbewusst klingt, sind dessen Ideen damit nicht automatisch besser als Ihre.
- Bedenken Sie, was für langfristige Folgen es hat, wenn man seine Ansichten immer zurückstellt.

# FÜR SIE PERSONALISIERTE LISTE DER STILE: DIE D-STILE

## DG-Stil



Herausforderung  
Ergebnisse  
Genauigkeit

**Ziele:** Unabhängigkeit, persönliche Leistung

**Beurteilt andere nach:** Kompetenz, Vernunft

**Beeinflusst andere durch:** hohe Ansprüche, Entschlossenheit

**Überbetont:** Unverblümtheit; sarkastische oder herablassende Haltung

**Reaktionen unter Druck:** wird übermäßig kritisch

**Befürchtungen:** eigene Ansprüche nicht erfüllen

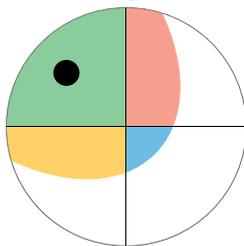
**Entwicklungsmöglichkeiten:** Herzlichkeit, taktvolle Kommunikation

Marie, Menschen mit dem DG-Stil und ihrer Priorität der Herausforderung möchten alle Optionen ausloten und dafür sorgen, dass die bestmöglichen Methoden zum Einsatz kommen. Sie sind deshalb eher hinterfragend und skeptisch gegenüber den Ideen anderer. Sie selbst sind nicht so hinterfragend wie sie und könnten Schwierigkeiten damit haben, diesen herausfordernden Ansatz nachzuvollziehen.

Außerdem legen Menschen mit dem DG-Stil Wert auf Ergebnisse, sind also häufig sehr direkt und geradlinig. Wenn sie sich auf das Ziel konzentrieren, übersehen sie manchmal die Gefühle anderer. Dieser für Ihre Begriffe überstarke Wunsch nach Ergebnissen ist für Sie oft schwer nachzuvollziehen.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem DG-Stil ist die Genauigkeit. Sie möchten die Kontrolle über die Qualität ihrer Arbeit behalten und arbeiten daher gerne unabhängig. Dabei halten sie Gefühle und Tatsachen gerne getrennt. Auch Sie wünschen sich hohe Standards und können diesen objektiven, analytischen Ansatz vermutlich verstehen.

## D-Stil



Ergebnisse  
Aktion  
Herausforderung

**Ziele:** gute Ergebnisse, Sieger sein

**Beurteilt andere nach:** der Fähigkeit, Ergebnisse zu erzielen

**Beeinflusst andere durch:** Selbstbewusstsein, Beharrlichkeit, Wettbewerb

**Überbetont:** den Drang zu gewinnen – oft auf Kosten anderer

**Reaktionen unter Druck:** wird ungeduldig und fordernd

**Befürchtungen:** ausgenutzt werden, schwach erscheinen

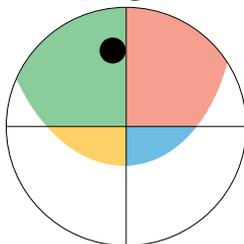
**Entwicklungsmöglichkeiten:** Geduld, Einfühlungsvermögen

Menschen mit dem D-Stil sind willensstarke Individuen, die auf Ergebnisse achten. Da sie Zeichen setzen möchten, sind sie ständig auf der Suche nach neuen Herausforderungen und Chancen. Sie ergreifen jede Gelegenheit, sich zu beweisen und Leistung zu zeigen, wogegen Ihnen dieses Konkurrenzdenken schwer verständlich scheint.

Außerdem legen Menschen mit dem D-Stil Wert auf Aktion, das heißt, sie gehen oft schnell und mit Energie auf ihre Ziele zu. Da sie ein rasches Tempo vorlegen, schätzen sie es, wenn andere schnell zum Punkt kommen. Ihnen selbst wird es schwerfallen, ihre unerschrockene Art nachzuvollziehen, da Sie ein eher gleichmäßiges Arbeitstempo bevorzugen.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem D-Stil ist die Herausforderung. Weil sie die Ergebnisse gerne unter Kontrolle haben möchten, sind sie oft hinterfragend und haben ihren eigenen Kopf. Da Sie eher akzeptierend eingestellt sind, können Sie es schwer verstehen, warum jemand so eigensinnig und fordernd scheint.

## Di-Stil



Aktion  
Ergebnisse  
Begeisterung

**Ziele:** schnelles Vorgehen, neue Möglichkeiten

**Beurteilt andere nach:** Selbstvertrauen, Einfluss

**Beeinflusst andere durch:** Charme, Unerschrockenheit

**Überbetont:** Ungeduld, Selbstsucht, Manipulation

**Reaktionen unter Druck:** wird aggressiv, überrennt andere

**Befürchtungen:** Machtverlust

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Geduld, Bescheidenheit, Eingehen auf die Ideen anderer

Menschen mit dem Di-Stil konzentrieren sich auf Aktion und wirken vermutlich auf andere abenteuerlustig und unerschrocken. Da sie sich schnell langweilen, streben diese Menschen oft nach besonderen Aufgaben und Führungspositionen. Sie selbst bevorzugen ein gleichmäßigeres Tempo und fühlen sich dieser energiegeladenen Arbeitsweise eher fremd.

Außerdem legen Menschen mit dem Di-Stil Wert auf Ergebnisse, arbeiten also gerne schnell auf ihre Ziele hin. Sie sind zwar wettbewerbsorientiert, können aber auch charmant sein und andere überzeugen, mitzuhelfen. Auf Sie wirkt diese reine Ergebnisorientiertheit eher übertrieben.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem Di-Stil ist die Begeisterung, daher wirken sie aufgrund ihrer starken Energie charmant und mitreißend. Sie nutzen ihre Begeisterung meist dazu, andere zu inspirieren und eine lebhaftere Atmosphäre zu schaffen. Es könnte für Sie schwierig sein, sich auf diese lebhaftere Wesensart einzulassen.

# FÜR SIE PERSONALISIERTE LISTE DER STILE: DIE i-STILE

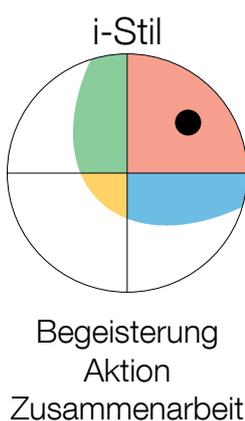


**Ziele:** spektakuläre Erfolge  
**Beurteilt andere nach:** kreativem Denkvermögen, Charisma  
**Beeinflusst andere durch:** Unerschrockenheit, Leidenschaft  
**Überbetont:** Impulsivität, Direktheit  
**Reaktionen unter Druck:** wird impulsiv, greift andere an  
**Befürchtungen:** erstarrtes Umfeld, Verlust von Zustimmung oder Aufmerksamkeit  
**Entwicklungsmöglichkeiten:** mehr Detailgenauigkeit, Geduld, anderen zuhören

Marie, Menschen mit dem iD-Stil konzentrieren sich auf Aktion und verfolgen ihre Ziele mit hohem Tempo. Sie arbeiten schnell und treffen vermutlich gerne spontane Entscheidungen. Für Sie ist es nicht leicht, mit diesem Tempo mitzuhalten.

Außerdem legen Menschen mit dem iD-Stil Wert auf Begeisterung und können eine Gruppe mit großer Energie für ein gemeinsames Ziel einnehmen. Sie haben höchstwahrscheinlich eine fröhliche Grundhaltung und gehen mit echtem Optimismus an die Arbeit. Auf Sie wirkt diese hohe Begeisterungsfähigkeit eher störend.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem iD-Stil sind Ergebnisse, daher wirken sie oft ehrgeizig und zielorientiert. In den meisten Fällen nutzen sie beim Streben nach neuen Erfolgen gerne ihre Beziehungen. Sie selbst sind eher der Ansicht, dass die Konzentration auf Ergebnisse andere wichtige Faktoren vernachlässigt.



**Ziele:** Beliebtheit, Zustimmung, anregende Projekte  
**Beurteilt andere nach:** Offenheit, sozialen Fähigkeiten, Begeisterung  
**Beeinflusst andere durch:** Charme, Optimismus, Energie  
**Überbetont:** Optimismus, Lob  
**Reaktionen unter Druck:** wird planlos, wird leicht dramatisch  
**Befürchtungen:** Ablehnung, nicht gehört werden  
**Entwicklungsmöglichkeiten:** objektiver sein, größere Ausdauer

Menschen mit dem i-Stil konzentrieren sich auf die Begeisterung und bewahren sich eine fröhliche Grundhaltung. Sie finden neue Chancen anregend und können ihre Ideen sehr ausdrucksstark vermitteln. Sie selbst finden Herzlichkeit zwar sympathisch, haben aber vermutlich Schwierigkeiten, sich auf diese lebhaftige Wesensart einzulassen.

Außerdem legen Menschen mit dem i-Stil Wert auf Aktion, das heißt, sie schätzen schnelle Fortschritte auf dem Weg zu vielversprechenden Lösungen. Da sie gerne ein rasches Tempo vorlegen, möchten sie lieber sofort mit einer Sache beginnen, als allzu lange die Konsequenzen auszuloten. Für Sie selbst könnte es schwierig sein, diese Spontaneität nachzuvollziehen, da Sie eher ein vorsichtiger Typ sind.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem i-Stil ist die Zusammenarbeit. Sie lernen für gewöhnlich gerne neue Menschen kennen und haben oft das Talent, alle mit einzubeziehen und den Teamgeist zu stärken. Da Sie selbst eher am eigenständigen Arbeiten interessiert sind, ist Ihnen dieses Streben nach Zusammenarbeit eher fremd.



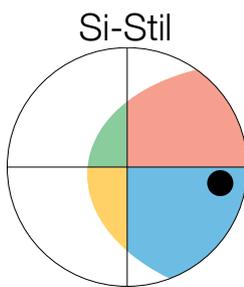
**Ziele:** Freundschaft  
**Beurteilt andere nach:** der Fähigkeit, das Gute in anderen zu sehen, Herzlichkeit  
**Beeinflusst andere durch:** Liebenswürdigkeit, Einfühlungsvermögen  
**Überbetont:** Geduld mit anderen, Indirektheit  
**Reaktionen unter Druck:** nimmt Kritik persönlich, vermeidet Konflikte  
**Befürchtungen:** andere unter Druck setzen müssen, abgelehnt werden  
**Entwicklungsmöglichkeiten:** Fehler anderer sehen, sich Problemen stellen

Menschen mit dem iS-Stil konzentrieren sich auf die Zusammenarbeit, und sie arbeiten gerne so viel wie möglich im Team. Sie möchten, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt, und verwenden deshalb viel Zeit und Energie darauf, andere einzubeziehen. Sie selbst dagegen arbeiten gerne unabhängig und können die Bevorzugung von Teamprojekten eher nicht nachvollziehen.

Außerdem legen Menschen mit dem iS-Stil Wert auf Begeisterung und begegnen ihrer Arbeit und ihren Beziehungen mit einer positiven Einstellung. Sie sind unbeschwert und ermutigend und stecken gerne andere mit ihrem Optimismus an. Sie selbst sind eher reservierter und könnten Schwierigkeiten damit haben, diese Unbekümmertheit nachzuvollziehen.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem iS-Stil ist die Unterstützung. Sie sind flexibel und wollen das Beste für die Gruppe erreichen. Wenn jemand in Schwierigkeiten ist, sind sie mitfühlend und bieten vorbehaltlos Unterstützung an. Auch Sie haben den Wunsch, anderen zu helfen, und teilen vermutlich diese geduldige, akzeptierende Grundhaltung.

# FÜR SIE PERSONALISIERTE LISTE DER STILE: DIE S-STILE



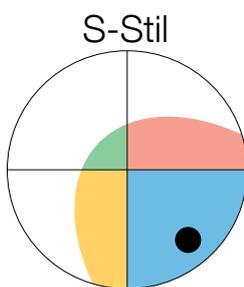
Zusammenarbeit  
Unterstützung  
Begeisterung

**Ziele:** Akzeptanz, enge Beziehungen  
**Beurteilt andere nach:** Aufgeschlossenheit gegenüber anderen, Gesprächsbereitschaft  
**Beeinflusst andere durch:** Einfühlungsvermögen, Geduld  
**Überbetont:** Freundlichkeit, persönliche Verbindungen  
**Reaktionen unter Druck:** vermeidet Konflikte, versucht alle zufriedenzustellen  
**Befürchtungen:** andere unter Druck setzen müssen, entgegengebrachte Aggressionen  
**Entwicklungsmöglichkeiten:** „nein“ sagen, wenn es nötig ist, Probleme ansprechen

Marie, Menschen mit dem Si-Stil konzentrieren sich auf Zusammenarbeit und beteiligen andere gerne an der Entscheidungsfindung. Sie setzen vermutlich sehr auf Teamgeist und achten nicht so sehr auf die Leistungen Einzelner. Da Sie selbst lieber alleine arbeiten, können Sie diese starke Betonung der Gruppenarbeit möglicherweise nicht nachvollziehen.

Außerdem legen Menschen mit dem Si-Stil Wert auf Unterstützung, achten also sehr auf die Bedürfnisse anderer. Da sie von Natur aus entgegenkommend sind, sind sie häufig bereit, die eigenen Ansichten und Bedürfnisse zurückzustellen, um anderen zu helfen. Da auch Ihnen das Befinden anderer wichtig ist, ist es für Sie vermutlich leicht, sich in diese Priorität hineinzusetzen.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem Si-Stil ist Begeisterung, daher wirken sie auf andere meist heiter. Sie sehen in den meisten Situationen das Positive und stehen den Ideen anderer ermutigend gegenüber. Für Sie ist ihre ausdrucksstarke Art eher schwer nachvollziehbar.



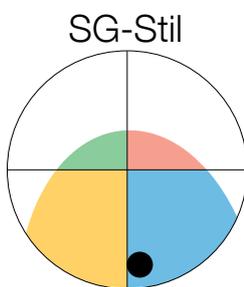
Unterstützung  
Stabilität  
Zusammenarbeit

**Ziele:** Harmonie, Stabilität  
**Beurteilt andere nach:** Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit  
**Beeinflusst andere durch:** Entgegenkommen, konstante Leistungen  
**Überbetont:** Bescheidenheit, passiven Widerstand, Kompromisse  
**Reaktionen unter Druck:** gibt nach, hält die eigenen Ansichten zurück  
**Befürchtungen:** andere enttäuschen, schnelle Veränderungen  
**Entwicklungsmöglichkeiten:** Selbstvertrauen zeigen, die eigene Meinung vertreten

Für Menschen mit dem S-Stil hat das Gewähren von Unterstützung einen hohen Stellenwert. Sie sind meist gute Zuhörer und daher oft als geduldig und entgegenkommend bekannt. Für Sie selbst ist es vermutlich einfach, sich in diese Hilfsbereitschaft hineinzufühlen, da auch Sie die Bedürfnisse anderer in den Mittelpunkt stellen.

Außerdem legen Menschen mit dem S-Stil Wert auf Stabilität und arbeiten daher auf ein berechenbares, ordentliches Umfeld hin. Da sie eher vorsichtig sind, gehen sie gerne methodisch vor und vermeiden, wenn möglich, schnelle Veränderungen. Da auch Sie Risiken und überstürzte Entscheidungen meiden, können Sie dieses Bedürfnis nach Stabilität und Vorsicht verstehen.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem S-Stil ist die Zusammenarbeit. Da sie eine vertrauensvolle, herzliche Atmosphäre schätzen, tun sie meist alles, damit sich andere angenommen und einbezogen fühlen. Da Sie selbst lieber unabhängig arbeiten, ist dieses Streben nach freundschaftlicher Teamarbeit für Ihren Geschmack eher unnötig oder kontraproduktiv.



Stabilität  
Unterstützung  
Genauigkeit

**Ziele:** ruhiges Umfeld, feste Ziele, stetiger Fortschritt  
**Beurteilt andere nach:** Zuverlässigkeit, realistischer Einstellung, ausgeglichener Temperament  
**Beeinflusst andere durch:** Diplomatie, Selbstbeherrschung, Stetigkeit  
**Überbetont:** anderen die Führung überlassen, Bescheidenheit  
**Reaktionen unter Druck:** wird unflexibel, behindert Spontaneität, gibt nach  
**Befürchtungen:** Zeitdruck, Unsicherheit, Chaos  
**Entwicklungsmöglichkeiten:** Veränderungen anregen, eigene Meinung äußern

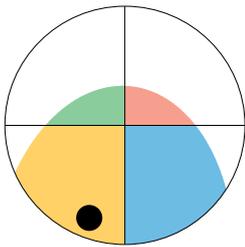
Für Menschen mit dem SG-Stil haben Stabilität und das Erzielen konstanter Resultate Priorität. Da sie eher vorsichtig sind, arbeiten sie gerne in einem berechenbaren Umfeld, das nicht viele Überraschungen bereithält. Auch Sie haben den Wunsch nach Stabilität und schätzen wahrscheinlich diese vorsichtige, methodische Vorgehensweise.

Außerdem legen Menschen mit dem SG-Stil Wert auf das Gewähren von Unterstützung, sind also sehr entgegenkommend und stellen, wenn nötig, bereitwillig ihre eigenen Bedürfnisse und Vorlieben zurück. Sie sind vermutlich geduldig und diplomatisch und werden nicht übermäßig emotional, wenn man sie unter Druck setzt. Da Sie ebenfalls bereit sind, anderen zu helfen, fällt es Ihnen leicht, sich in diese Kollegen hineinzusetzen.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem SG-Stil ist Genauigkeit. Sie arbeiten gerne systematisch, um Qualitätsarbeit und funktionierende Lösungen abzuliefern, und können manchmal recht analytisch sein. Für Sie ist dieser Wunsch nach solidem, fehlerfreiem Arbeiten vermutlich gut nachvollziehbar.

# FÜR SIE PERSONALISIERTE LISTE DER STILE: DIE G-STILE

## GS-Stil



Stabilität  
Genauigkeit  
Unterstützung

**Ziele:** Stabilität, zuverlässige Resultate

**Beurteilt andere nach:** Genauigkeit ihrer Standards, Ordentlichkeit

**Beeinflusst andere durch:** praktisches Denken, Sinn für Details

**Überbetont:** bewährte Methoden, Vorsicht

**Reaktionen unter Druck:** zieht sich zurück, wird zögerlich

**Befürchtungen:** emotional aufgeladene Situationen, Unklarheit

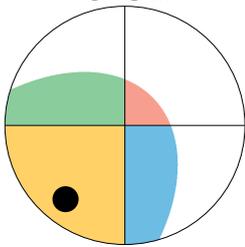
**Entwicklungsmöglichkeiten:** Flexibilität zeigen, entscheidungsfreudig sein, strafferes Tempo

Marie, Menschen mit dem GS-Stil konzentrieren sich auf Stabilität und wirken deshalb vermutlich auf andere ordentlich und präzise. Da sie gerne gut vorbereitet sind, neigen sie dazu, Risiken oder schnelle Veränderungen zu meiden. Da auch Sie selbst ein Interesse an einem stabilen Umfeld haben, wissen Sie diese Konzentration auf Stetigkeit zu schätzen.

Außerdem legen Menschen mit dem GS-Stil Wert auf Genauigkeit und arbeiten deshalb ihre Ideen gerne bis ins Detail aus, bevor sie sie umsetzen. Sie fällen ihre Entscheidungen gerne auf der Basis von Daten und gehen dabei objektiv vor. Auch Sie selbst haben den Wunsch nach exakten Resultaten und schätzen diese vorsichtige, methodische Vorgehensweise.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem GS-Stil ist das Gewähren von Unterstützung, und sie helfen meist gerne, wenn ihre Kompetenzen gebraucht werden. Sie sind außerdem ausgeglichen, sind mit Menschen geduldig und bleiben in kniffligen Situationen gelassen. Da auch Sie zuvorkommend eingestellt sind, stellen Sie ebenfalls häufig Ihre eigenen Bedürfnisse hinter denen der Gruppe zurück.

## G-Stil



Genauigkeit  
Stabilität  
Herausforderung

**Ziele:** Genauigkeit, objektive Abläufe

**Beurteilt andere nach:** Kompetenz, systematischem Arbeiten

**Beeinflusst andere durch:** Logik, hohe Ansprüche

**Überbetont:** Analysen, Zurückhaltung

**Reaktionen unter Druck:** erdrückt andere mit Logik, wird stur

**Befürchtungen:** unrecht haben, Zurschaustellen starker Emotionen

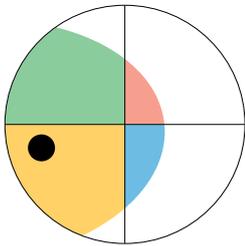
**Entwicklungsmöglichkeiten:** Gefühle anderer anerkennen, über die Fakten hinaus sehen

Menschen mit dem G-Stil konzentrieren sich auf Genauigkeit. Um stets beste Ergebnisse zu erzielen, analysieren sie ihre Optionen rational und möchten gerne Gefühle von Tatsachen trennen. Da auch Sie eher logisch vorgehen, können Sie diesen Wunsch nach fundierten Lösungen vermutlich gut nachvollziehen.

Außerdem legen Menschen mit dem G-Stil Wert auf Stabilität. Da Ausdauer und Zurückhaltung für sie erstrebenswert sind, fühlen sie sich nicht wohl bei schnellen oder riskanten Entscheidungen. Sie nehmen sich lieber die Zeit, zuerst die Fakten zu sondieren. Da Sie den Wunsch nach zuverlässigen Resultaten teilen, ist es für Sie eher leicht, sich in sie hineinzusetzen.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem G-Stil ist die Herausforderung. Das bedeutet, dass sie Ideen und Konzepte offen im Hinblick auf möglicherweise verborgene Schwächen untersuchen. Ihr Ziel ist dabei stets die effizienteste und produktivste Arbeitsmethode. Da Sie eher akzeptierend eingestellt sind, können Sie eine so skeptische und scheinbar pingelige Einstellung nur schwer verstehen.

## GD-Stil



Herausforderung  
Genauigkeit  
Ergebnisse

**Ziele:** Effiziente Ergebnisse, rationale Entscheidungen

**Beurteilt andere nach:** Kompetenz, logischem Denken

**Beeinflusst andere durch:** strenge Ansprüche, unterschiedenes Auftreten

**Überbetont:** Unverblümtheit, kritische Einstellung

**Reaktionen unter Druck:** ignoriert die Gefühle anderer, arbeitet unabhängig weiter

**Befürchtungen:** Versagen, Kontrollverlust

**Entwicklungsmöglichkeiten:** Zusammenarbeit, auf die Bedürfnisse anderer eingehen

Menschen mit dem GD-Stil konzentrieren sich auf die Herausforderung und wirken auf andere oft skeptisch und bestimmt. Sie akzeptieren eine Idee vermutlich nicht, ohne zuerst viele Fragen zu stellen, und sie decken gerne Probleme auf, die die Ergebnisse beeinträchtigen könnten. Da Sie selbst eher akzeptierend eingestellt sind, fällt es Ihnen schwer, diese kritische, hinterfragende Sichtweise nachzuvollziehen.

Außerdem legen Menschen mit dem GD-Stil Wert auf Genauigkeit und erarbeiten sich die besten Lösungen gerne durch Anwendung von Logik. Sie lassen sich in ihren rationalen Entscheidungen nicht durch emotionale Aspekte beeinflussen. Da Sie diese analytische Grundeinstellung teilen, ist es für Sie leicht, sich in diese Kollegen hineinzusetzen.

Eine weitere Priorität von Menschen mit dem GD-Stil sind Ergebnisse; sie sind entschlossen, effizient qualitativ gute Resultate zu erzielen. Sie sind gewöhnlich auch bereit, bei Bedarf die Verantwortung für Projekte zu übernehmen, und man kann sich auf die korrekte Ausführung verlassen. Auf Sie wirkt dieses Streben nach Ergebnissen oftmals ein wenig eigensinnig oder ungeduldig.