ARBEITSPLATZ-PROFIL

EVERYTHING DiSG
WORKPLACE

Klaus Müller

21.10.2025

Dieser Bericht wurde für Sie angefertigt von:

disgprofil.eu
kundenservice@disgprofil.eu
D +49 736 546 139 96
A +43 1 235 14 40
www.disgprofil.eu

DISG PROFIL.EU

MUSTER

WILEY

EINFÜHRUNG IN DiSG®

EVERYTHING DiSG WORKPLACE

Klaus, 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.

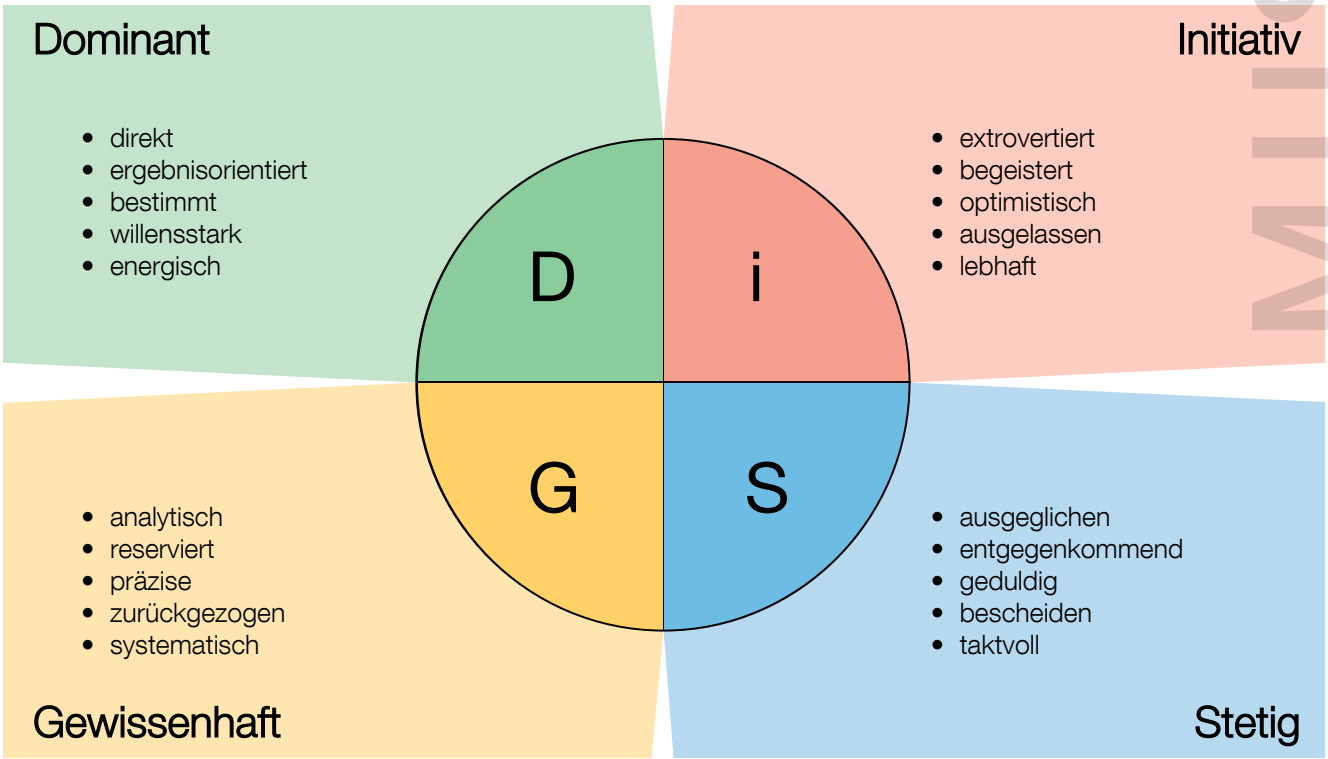
Oder Sie arbeiten vielleicht lieber mit denen zusammen, die tatkräftig und unerschrocken zu Werke gehen, als mit denen, die in gleichmäßigem Tempo arbeiten.

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.



MUSTER

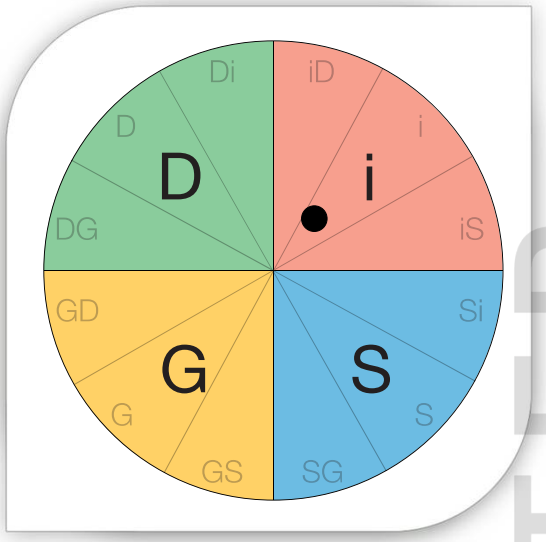
© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

Klaus, 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: i

Die Position Ihres Punkts zeigt Ihren DiSG-Stil. Ihr Punkt liegt in der Mitte des Bereichs i, Sie haben also einen i-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 der Kreismitte. Das bedeutet, dass bei Ihnen die Neigung zu den Eigenschaften Ihres Stils eher **leicht ausgeprägt** ist und Sie vermutlich die Charakteristika aller vier Stile gut nachvollziehen können. Dennoch liegen Ihnen die Eigenschaften des i-Stils am nächsten, da sich in dessen Bereich Ihr Punkt befindet.

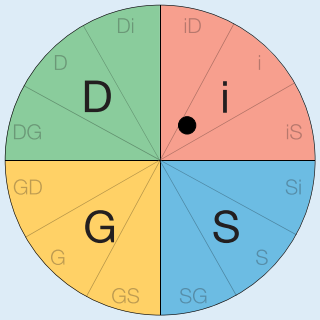
Nachdem Sie nun die persönliche Ausrichtung Ihres Everything DiSG Workplace-Diagramms kennen, erfahren Sie, was die Lage Ihres Punktes über Sie aussagt. Danach lesen Sie über Ihre persönliche Schattierung im Diagramm und Ihre Prioritäten, und was das für Ihre Vorlieben bedeutet. Anschließend folgen einige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

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

Ihr Punkt sagt etwas aus

Ihr DiSG-Stil ist: i



Da Sie einen i-Stil haben, Klaus, haben Sie vermutlich gerne Kontakt zu anderen Menschen. Sie haben ein recht umfangreiches Netzwerk von Freunden und Kollegen, und für Sie ist ein Raum voll fremder Menschen eine nette Gelegenheit zum Knüpfen von Kontakten. Es bereitet Ihnen meist auch persönliche Befriedigung, völlig fremde Menschen miteinander bekannt zu machen.

Da Sie optimistisch und begeistert sind, fällt es Ihnen meist leicht, andere für Ihre Ziele und Ideen zu motivieren. Im mündlichen Vortrag sprechen Sie leidenschaftlich für Ihre Ansichten. Viele Menschen lassen sich gerne von Ihrer Begeisterung anstecken. Skeptischere Kollegen halten Sie jedoch manchmal für zu optimistisch.

Sie können ausdrucksstark kommunizieren und wissen sich notfalls mit Lautstärke und Gestik Aufmerksamkeit zu verschaffen. Verglichen mit vielen anderen ist Ihr Bedürfnis stärker, Ihre Gedanken auszusprechen, um sich über etwas klar zu werden. Aufgrund Ihrer Gesprächigkeit neigen Sie dazu, Unterhaltungen zu dominieren, insbesondere wenn Ihr Gegenüber eher zurückhaltend ist.

Da Sie gerne Menschen um sich haben, fühlen Sie sich von Projekten angezogen, an denen Sie im Team arbeiten können. In Gruppen sind Sie oft die Person, die die Menschen zusammenbringt. Für Sie ist ein Brainstorming eine wahre Fundgrube von Möglichkeiten, und Sie haben das Talent, andere zur Formulierung ihrer Ideen zu ermuntern. Hin und wieder entgeht es jedoch Ihrer Aufmerksamkeit, dass es auch Menschen gibt, die mehr persönlichen Freiraum brauchen.

Wie auch andere mit dem i-Stil ist Ihr Selbstwertgefühl eng mit Ihren sozialen Kontakten verknüpft. Sie möchten gerne stets einen vorteilhaften Eindruck hinterlassen und fühlen sich nicht unwohl, wenn Sie im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Sie erzählen vermutlich gerne Geschichten und tun dies auf eine anregende und gewinnende Art.

Sie sind neuen Menschen und Ideen gegenüber aufgeschlossen. Daher geben Sie manchmal nur ungern negatives Feedback auf die Äußerungen anderer, um nicht als Spielverderber zu gelten. In Ihrem Optimismus überschätzen Sie hin und wieder Ihre eigenen Fähigkeiten oder unterschätzen eine knifflige Aufgabe. Durch Ihre positive Einstellung können Sie jedoch andere inspirieren.

In Konflikten neigen Sie dazu, Unerfreuliches so lange wie möglich zu ignorieren. Ab einer bestimmten Schwelle von Ärger, Enttäuschung oder Verletzung können Sie jedoch auch Dinge sagen, die Sie hinterher bedauern. Es mag auf Sie befreiend wirken, Ihren Emotionen Ausdruck zu verleihen, andere jedoch könnten sich dabei sehr unwohl fühlen.

Um nicht in langweiliger Routine zu versinken, arbeiten Sie gerne an vielen Aufgaben gleichzeitig. Sie genießen es, Dinge anzustoßen und intuitive Entscheidungen zu treffen. Da Sie es anregend finden, ein neues Projekt zu beginnen, starten Sie manchmal auch ohne ausreichende Vorbereitung oder Ressourcen. Sie setzen Vertrauen in Ihre Improvisationsfähigkeit und lassen den Dingen daher zunächst ihren Lauf.

Klaus, wie auch bei anderen mit dem i-Stil besteht Ihr wertvollster Beitrag am Arbeitsplatz in Ihrer Fähigkeit, andere zu begeistern, Ihrer großen Energie und Ihrem Wunsch, Menschen zusammenzubringen. Genau diese Eigenschaften bewundern andere an Ihnen vermutlich am meisten.

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

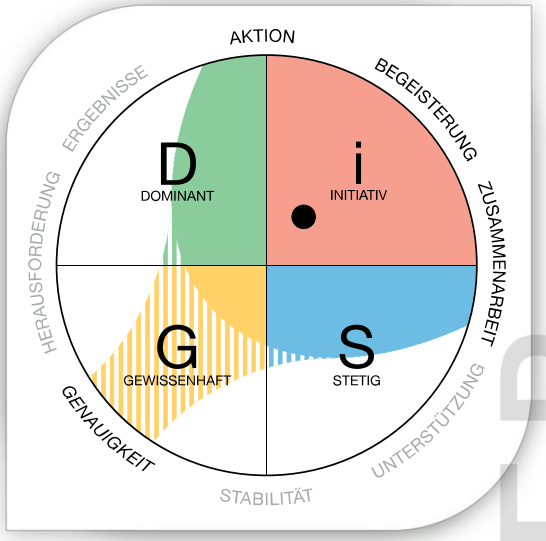
IHRE DiSG®-PRIORITÄTEN UND IHRE SCHATTIERUNG

Ihre Schattierung sagt noch etwas mehr

Die Lage Ihres Punktes, Klaus, 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 i-Stil an die Prioritäten Begeisterung, Aktion und Zusammenarbeit. Ihre Schattierung erstreckt sich auch bis zur Priorität Genauigkeit, die nicht charakteristisch für den i-Stil ist.



Welche Prioritäten beeinflussen Sie bei der Arbeit?

▶ Begeisterung wecken
Klaus, Sie zeigen gerne Optimismus und Fröhlichkeit. Sie sehen vermutlich stets das Beste im Menschen und erkennen das Positive auch in schwierigen Situationen. Hinter Ihrem Überschwang steckt viel Energie, und Ihre Ansichten und Emotionen tun Sie meist offen und ausdrucksstark kund. Sie möchten den Teamgeist befördern und stecken andere deshalb gerne mit Ihrer Begeisterung an.

▶ Aktiv werden
Menschen mit Ihrem i-Stil genießen anregende und temporeiche Situationen. Innovative Lösungen, mit denen Sie Neuland betreten, wirken auf Sie belebend und Sie brennen darauf, neue Projekte rasch zu beginnen. Ihr hohes Tempo könnte allerdings für andere zu schnell sein – anstatt einen Gang zurückzuschalten, um sich den anderen anzupassen, spornen Sie diese vielmehr dazu an, mit Ihnen Schritt zu halten. Ihre Konzentration auf schnelle Aktion kann für das Fortkommen der Gruppe von Vorteil sein.

▶ Zusammenarbeit fördern
Wie auch andere Menschen mit dem i-Stil sind Sie vermutlich freundlich und extrovertiert und arbeiten gerne mit anderen zusammen. Ebenso lernen Sie gerne neue Menschen kennen und haben keine Schwierigkeiten, auf diese zuzugehen. Dass manche Menschen lieber für sich alleine arbeiten, können Sie nur schlecht nachvollziehen. Sie bevorzugen Zusammenarbeit nicht nur, weil sie Ihrer Meinung nach zu besseren Ergebnissen führt, sondern auch, weil sie mehr Spaß macht.

▶ Genauigkeit gewährleisten
Eine große Rolle spielen für Sie außerdem hochwertige Ergebnisse und objektive Fakten, obwohl dies für den i-Stil eher ungewöhnlich ist. Da Sie oft mit großer Genauigkeit vorgehen, kommen Sie mit vagen oder unklaren Ideen eher schlecht zurecht. Sie möchten nicht nur Ergebnisse, sondern gute Ergebnisse. Daher prüfen Sie Alternativen gerne sorgfältig, bevor Sie eine Entscheidung fällen.

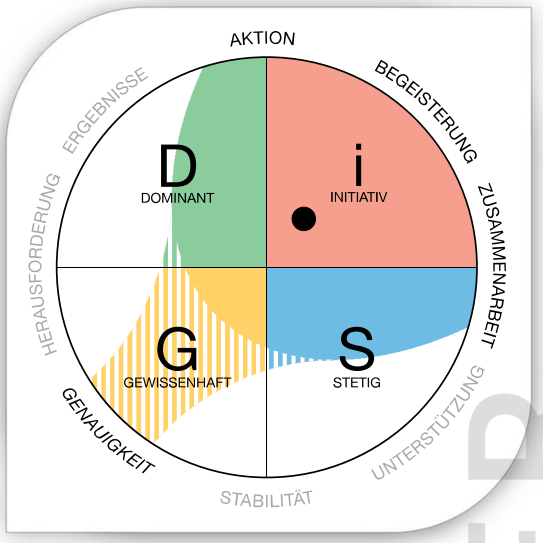
MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

EVERYTHING DiSG WORKPLACE

Was motiviert Sie?

Verschiedene Menschen finden unterschiedliche Aspekte ihrer Arbeit motivierend. Wie auch andere Menschen mit dem i-Stil schätzen Sie wahrscheinlich die Gelegenheit, zusammen mit anderen voller Leidenschaft ein gemeinsames Ziel zu verfolgen. Die Arbeit in einer energiegeladenen Umgebung, in der jeder sich einbringen kann, ist genau das Richtige für Sie. Da Sie kaum je innehalten, sind Sie wahrscheinlich meist auf der Suche nach Gelegenheiten, neue Menschen kennen zu lernen und sich vielfältigen Aufgaben zu stellen. Gleichzeitig legen Sie Wert auf Genauigkeit und begrüßen daher sicherlich Gelegenheiten, in denen es auf Präzision ankommt.



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

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

MOTIVATOREN

- neue Leute treffen
- im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen
- andere zu Höchstleistungen inspirieren
- interessante Projekte initiieren
- sich mit lebhaften und charismatischen Menschen umgeben
- andere einbeziehen
- Begeisterung wecken
- auf Genauigkeit und Präzision achten
- Fehler oder Schwächen in Entwürfen bemerken

Was bereitet Ihnen Stress?

Es gibt aber auch Aspekte bei der Arbeit, die für Sie Stress bedeuten. Sie sind eher aktiv und lebhaft, so dass Ihnen stark von Routine geprägte Aufgaben die Energie rauben. Neue Projekte zu beginnen ist für Sie daher reizvoller als alte Projekte zu Ende zu führen. Sie fühlen sich nicht wohl in Umgebungen, die Ihnen arm an Anregungen vorkommen oder wo Sie Ihre Ansichten nicht äußern können. Stress bereitet Ihnen möglicherweise auch das Gefühl, nicht über das erforderliche Wissen zu verfügen, um Ihre Aufgabe auf Anhieb korrekt zu erledigen.

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

STRESS-FAKTOREN

- anderen unangenehmes Feedback geben
- anderen gegenüber energisch oder beharrlich auftreten
- längere Zeit über isoliert arbeiten
- stetig auf langfristige Ziele hinarbeiten
- in anregungsarmen oder unsozialen Umgebungen arbeiten
- Ihre Intuition nicht einsetzen können
- das Tempo verlangsamen müssen
- Entscheidungen ohne Zeit für Analysen treffen
- Unrecht haben, unvorbereitet sein

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

ÜBERBLICK ÜBER DIE DiSG®-STILE

EVERYTHING DiSG WORKPLACE

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

DOMINANT

Prioritäten: schnelle Resultate erzielen, aktiv werden, sich und andere herausfordern

Motivationen: Macht und Autorität, Wettbewerb, Siegen, Erfolg

Befürchtungen: Kontrollverlust, übervorteilt werden, Verletzlichkeit

Eigenschaften: Selbstvertrauen, Direktheit, energisches Auftreten, Risikofreude

Beschränkungen: wenig Rücksicht auf andere, Ungeduld, Insensibilität

Aktiv
Schnell
Selbstbewusst
Dynamisch
Unerschrocken

INITIATIV

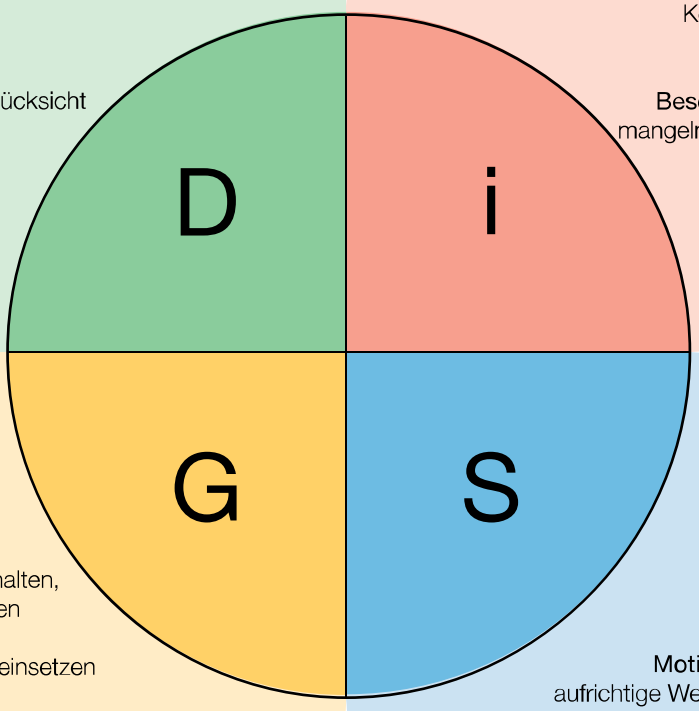
Prioritäten: Begeisterung ausdrücken, aktiv werden, Zusammenarbeit fördern

Motivationen: soziale Anerkennung, Gruppenaktivitäten, freundschaftliche Beziehungen

Befürchtungen: Ablehnung im sozialen Umfeld, Missbilligung, Einflussverlust, ignoriert werden

Eigenschaften: Charme, Begeisterung, Kontaktfreude, Optimismus, Gesprächigkeit

Beschränkungen: Impulsivität, mangelnde Organisation, geringes Durchhaltevermögen



Hinterfragend
Fokus auf Logik
Objektiv
Skeptisch
Herausfordernd

Akzeptierend
Fokus auf Menschen
Einfühlsam
Aufgeschlossen
Liebenswürdig

Prioritäten: Genauigkeit gewährleisten, Stabilität erhalten, Behauptungen infrage stellen

Motivationen: Kompetenz einsetzen oder Wissen erwerben, auf Qualität achten

Befürchtungen: Kritik, Schlampigkeit, Unrecht haben

Eigenschaften: präzise, analytisch, skeptisch, reserviert, still

Beschränkungen: übermäßig kritisch, neigt zum Überanalysieren, isoliert sich

GEWISSENHAFT

Nachdenklich
Gemäßigtes Tempo
Ruhig
Methodisch
Vorsichtig

Prioritäten: Unterstützung bieten, Stabilität erhalten, Spaß an Zusammenarbeit

Motivationen: stabiles Umfeld, aufrichtige Wertschätzung, Kooperation, Möglichkeiten, zu helfen

Befürchtungen: Stabilitätsverlust, Veränderung, Harmonieverlust, Kränkung anderer

Eigenschaften: Geduld, Teamspieler, ruhiges Arbeiten, gut im Zuhören, Bescheidenheit

Beschränkungen: zu großes Entgegenkommen, Meiden von Veränderungen, Unentschiedenheit

STETIG

MUSTER

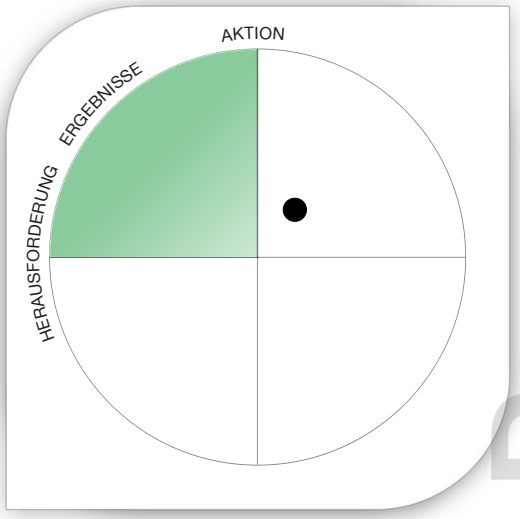
© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

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.

Genau wie Sie, begrüßt diese Kollegin Aktivität und Tatkraft, und Sie schätzen vermutlich ihre Vorliebe, sich anspruchsvolle Ziele zu setzen und diese zu verfolgen. Sie wirkt selbstsicher und willensstark, und sie teilt Ihre Bereitschaft neue Aufgaben anzupacken. Da auch Sie eine dynamische Arbeitsumgebung bevorzugen, kommen Sie wahrscheinlich mit ihrer Intensität und dem hohen Tempo 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.



Auf Sie wirken Menschen mit dem D-Stil eher:	✓ getrieben ✓ unverblümt ✓ geradlinig ✓ energisch

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. Da auch Sie ohne Verzug auf Ihre Ziele zugehen, können Sie diesen Wunsch nach Tempo gut verstehen.

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.

MUSTER

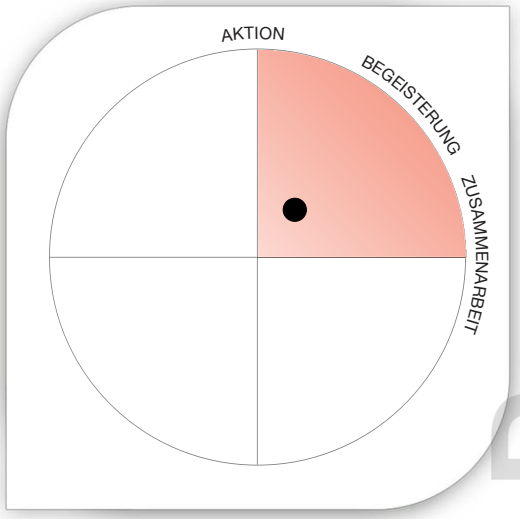
© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

SO IST IHRE BEZIEHUNG ZU MENSCHEN MIT DEM i-STIL

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten auch mit jemandem mit dem i-Stil zusammen. Wie Sie ist er begeistert und fröhlich und Sie kommen wahrscheinlich mit seiner Aufgeschlossenheit für Neues gut zurecht. Dieser Kollege scheint mit allen per „Du“ zu sein und weiß immer genau Bescheid, was im Unternehmen so los ist.

Da Sie beide großen Wert auf aktives Handeln und schnelles Tempo legen, sind Sie vermutlich von seiner Spontaneität und Flexibilität sehr beeindruckt. Die Tatkraft und die Vorliebe für Veränderungen haben Sie mit dem Kollegen gemeinsam – was allerdings dazu führen kann, dass Sie Routineaufgaben zugunsten der gemeinsamen Beschäftigung mit neuen Ideen vernachlässigen.

Des Weiteren teilen Sie sein Interesse an Zusammenarbeit und Teamwork, so dass Sie gerne gemeinsam an Projekten arbeiten. Der Kollege scheint gerne im Zentrum der allgemeinen Aufmerksamkeit zu stehen. Da Sie beide Freude am Umgang mit anderen Menschen haben, kommen Sie mit seiner lebenslustigen und extrovertierten Art gut zurecht.



Wie auch Sie selbst wirken Menschen mit dem i-Stil eher:	✓ leidenschaftlich ✓ lebenslustig ✓ abenteuerlustig ✓ anregend

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. Da Sie selbst eine ähnlich optimistische Haltung vertreten, können Sie mit Ihrer gemeinsamen Energie hervorragend eine lebhafte Atmosphäre schaffen.

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. Da auch Sie selbst einen schnellen Start bevorzugen, wissen Sie diese spontane Art vermutlich zu schätzen.

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. Auch Sie selbst legen großen Wert auf Teamarbeit und unterstützen vermutlich das Bemühen dieser Kollegen.

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

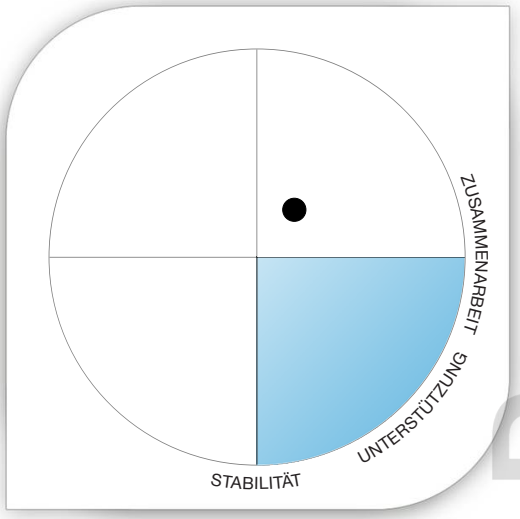
SO IST IHRE BEZIEHUNG ZU MENSCHEN MIT DEM S-STIL

EVERYTHING DiSG WORKPLACE

Und wenn Sie mit einem Kollegen mit dem S-Stil zusammenarbeiten? Sie empfinden den Kollegen als ausgeglichen und bescheiden, und wenn Sie einmal eine Frage haben, hilft er bereitwillig und mit viel Geduld. Zwar haben auch Sie gelegentlich Freude daran, andere zu unterstützen, aber Sie fürchten, dass seine Konzentration auf die Bedürfnisse anderer ihm mitunter den Blick auf andere wichtige Belange verstellt.

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 Sie schätzen seine Ausdauer. Da Sie sein Bedürfnis nach Stabilität allerdings nicht teilen, halten Sie ihn mitunter für übervorsichtig und entscheidungsschwach.

Da Sie ebenso wie er Wert auf gute berufliche Beziehungen legen, kommen Sie mit seiner Teamorientierung und der Bereitschaft zur Rücksichtnahme gut zurecht. Sie schätzen an ihm, dass es ihm nicht darum geht, die Lorbeeren zu ernten, sondern um Zusammenarbeit statt Konkurrenz.



Auf Sie wirken Menschen mit dem S-Stil eher:	✓ zurückhaltend ✓ vorsichtig ✓ geduldig ✓ bescheiden

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, aber Sie finden die Konzentration auf die Bedürfnisse anderer mitunter übertrieben.

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 Sie selbst eher bereit sind, kühne Ideen schnell umzusetzen, fällt es Ihnen manchmal schwer, diese Tendenz zu Vorsicht und Stabilität nachzuvollziehen.

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 auch Sie selbst die freundschaftliche Teamarbeit bevorzugen, wird es Ihnen sicher gelingen, gemeinsam eine offene und aufgeschlossene Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

MUSTER

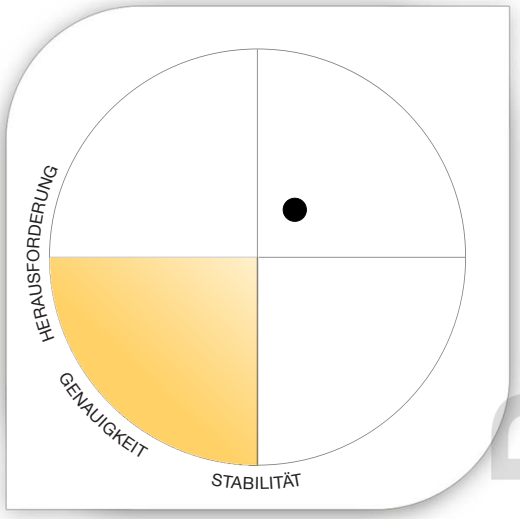
© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

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. Auch Sie legen großen Wert auf Genauigkeit, obwohl dies für den i-Stil eher unüblich ist. Daher schätzen Sie wahrscheinlich ihren Einsatz für Qualität. Obwohl sie nicht sehr kontaktfreudig ist, gönnt sie sich keine Ruhe, bis sie alles entsprechend ihrem hohen Qualitätsanspruch erledigt hat. Da Sie ihre hohen Erwartungen teilen, haben Sie wahrscheinlich große Achtung für ihren Sinn für Qualität.

Auf Sie wirkt diese Kollegin oft übermäßig vorsichtig und methodisch. Sie bevorzugt eine vorhersagbare Umgebung, in der sie ihre beste Leistung erbringen kann, und analysiert Ihrer Meinung nach anstehende Entscheidungen zu sehr. Wenn sie etwas zusagt, hält sie es auch ein – das wiederum schätzen Sie an ihr.

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.



Auf Sie wirken Menschen mit dem G-Stil eher:	✓ skeptisch ✓ präzise ✓ emotionslos ✓ distanziert

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 selbst vermutlich eher an mutigen Ideen und schnellen Fortschritten interessiert sind, wird Sie ein so verhaltenes Vorgehen eher frustrieren.

Herausforderung

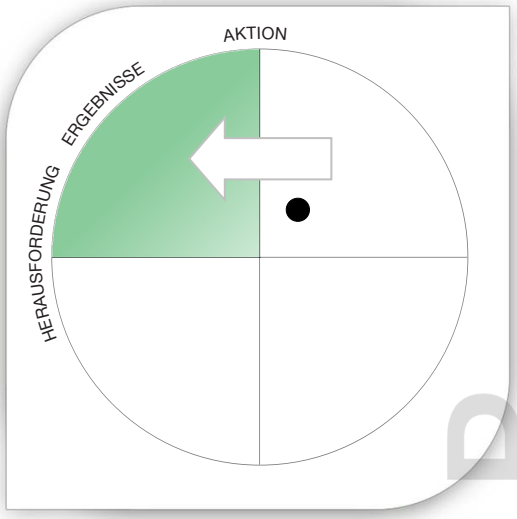
Eine weitere Priorität von Menschen mit dem G-Stil ist die **Herausforderung**. Das bedeutet, dass sie Ideen und Konzepte offen im Hinblick auf möglicherweise verborgene Schwächen untersuchen. Ihr Ziel ist dabei stets die effizienteste und produktivste Arbeitsmethode. Da Sie eher akzeptierend eingestellt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

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

STRATEGIEN FÜR EINE BESSERE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM D-STIL

Im täglichen Umgang



Klaus, Menschen mit dem D-Stil kommen gerne schnell zur Sache, und das kann sich auf die Zusammenarbeit zwischen Ihnen durchaus auswirken. Im Interesse der Sache gehen sie gerne geradlinig, ja sogar unverblümt vor. Sie selbst dagegen legen mehr Wert auf den Aufbau guter Beziehungen und die Einbeziehung aller Beteiligten. Es kann für Sie daher frustrierend sein, wenn Sie zu lange versuchen, diese Menschen mit Ihrem Charme zu überzeugen. Außerdem könnte deren Art auf Sie zu direkt oder gar geringschätzig wirken.

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

- Beschränken Sie Smalltalk auf ein Minimum und steigen Sie gleich in die Arbeit ein.
- Fühlen Sie sich von ihrer unverblümten Art nicht persönlich angegriffen.
- Erklären Sie ihnen, welche messbaren Ergebnisse Ihre Vorstellungen bringen werden.

Beim Lösen von Problemen

Menschen mit dem D-Stil treffen schnelle und klare Entscheidungen, um den Projektfortschritt am Laufen zu halten. Dem Wunsch nach schnellen Lösungen schließen Sie sich zwar an, dabei setzen Sie aber weit weniger auf aggressive oder unpopuläre Ansätze. Dass Sie sich der Unterstützung aller versichern möchten, ärgert die Kollegen, wenn dies einer raschen Problemlösung im Wege steht. Sie wiederum finden es kurzsichtig, schnellen Antworten die Priorität gegenüber anderen Faktoren einzuräumen.

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

- Den Vorrang sollten durchführbare Vorschläge haben, nicht die Gefühle anderer.
- Seien Sie bereit, für Ihre Meinung einzutreten, wenn ihr Vorschlag Ihrer Meinung nach wichtige emotionale Belange außer Acht lässt.
- Lassen Sie sich nicht zu Plänen drängen, mit denen Sie sich nicht wohl fühlen.

Bei Konflikten

Da Ihr Schwerpunkt auf freundlichen Beziehungen liegt, bemühen Sie sich weitaus stärker als Ihre Kollegen mit dem D-Stil, Konfrontationen möglichst lange zu vermeiden. Diese Kollegen wiederum haben keine Scheu, Ansichten infrage zu stellen, und können in Konfliktsituationen geradezu streitlustig werden. Sie selbst können mit Aggressivität schlecht umgehen und ziehen sich deswegen in einer solchen Situation entweder zurück oder verlieren die Beherrschung. Das erschwert es Ihnen und Ihren Kollegen, zu einer Lösung zu gelangen.

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

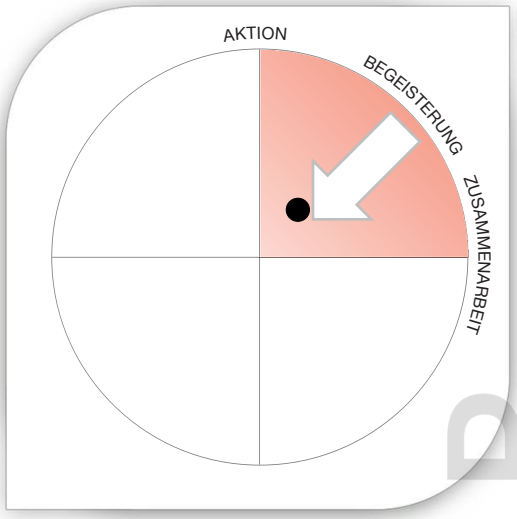
- Werten Sie ihre direkte Art nicht als persönlichen Angriff.
- Weichen Sie Problemen nicht um des Friedens willen aus.
- Bringen Sie Ihre Argumente sachlich vor, ohne emotional zu werden.

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

STRATEGIEN FÜR EINE BESSERE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM i-STIL

Im täglichen Umgang



Menschen mit dem i-Stil sind ausgesprochen extrovertiert, sehr kontaktfreudig und legen ebenso wie Sie, Klaus, Wert auf Zusammenarbeit. Sie haben ein ausgelassenes Wesen und die Gespräche zwischen Ihnen laufen wahrscheinlich freundlich und optimistisch ab. Zwar haben Sie gemeinsam Freude an der Zusammenarbeit, aber ihre Lebensfreude lässt Sie dabei manchmal abschweifen, so dass wichtige Aufgaben zu kurz kommen.

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

- Zeigen Sie ihnen, dass Sie Ihre geschäftliche Beziehung schätzen, indem Sie möglichst viele Gelegenheiten zur Zusammenarbeit schaffen.
- Pflegen Sie die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz, konzentrieren Sie sich aber auch auf Ihre Aufgaben.
- Erfragen Sie die Ideen der Kollegen und bringen Sie Ihre Bedenken vor.

Beim Lösen von Problemen

Menschen mit dem i-Stil kommen gerne sofort zur Sache und reagieren schnell auf Probleme, und Sie selbst schätzen deren Wunsch, Hindernisse rasch aus dem Weg zu räumen. Ebenso wie diese Kollegen setzen Sie auf eine positive und lösungsorientierte Einstellung. Der gemeinsame Eifer bei der Suche nach Lösungen kann allerdings dazu führen, dass Sie wichtige Details übersehen oder von unrealistischen Annahmen und Idealvoraussetzungen ausgehen.

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

- Stecken Sie andere mit Ihrer Begeisterung für kreative Lösungen an.
- Halten Sie den Optimismus auf beiden Seiten im Zaum, indem Sie alle eventuellen Probleme überdenken.
- Ermuntern Sie einander, Zweifel auszusprechen.

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. Es ist diesen Menschen aber sehr wichtig, ihre Ansichten vorzutragen, so dass sie bei Konfrontationen zuweilen darauf bestehen. Hierbei kann es durchaus passieren, dass sie sehr emotional werden und die Beherrschung verlieren. Da auch Sie selbst in Konflikten ausdrucksstark kommunizieren, kann es passieren, dass Sie einander im Streit Dinge sagen, die sich später nicht mehr zurücknehmen lassen. So kann ein Streit eskalieren.

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

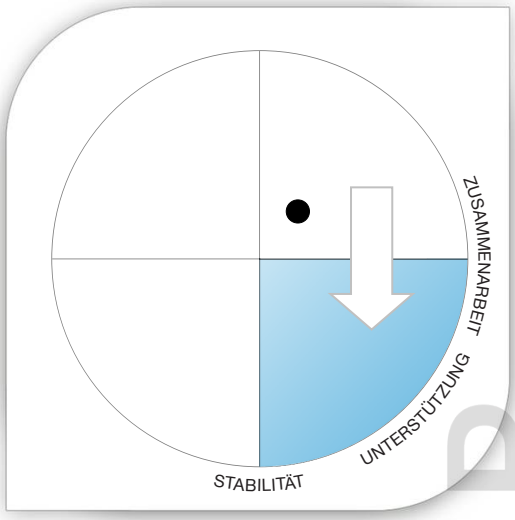
- Lassen Sie ihnen Zeit, ihre Ansicht vorzutragen, und stacheln Sie den Streit nicht noch weiter an.
- Machen Sie klar, dass Sie Konflikte zwar schnell, aber auch gründlich lösen möchten.
- Zeigen Sie, dass Sie ebenso an einer guten Beziehung interessiert sind.

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

STRATEGIEN FÜR EINE BESSERE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM S-STIL

Im täglichen Umgang



Menschen mit dem S-Stil schätzen einen kooperativen und freundlichen Umgang, und das kann sich auf Ihre Zusammenarbeit auswirken, Klaus. Ebenso wie für diese Kollegen steht auch für Sie die Zusammenarbeit im Vordergrund, und Sie möchten alle beteiligen. Dabei sind Sie allerdings ausdrucksstärker, so dass Sie Gespräche manchmal unbeabsichtigt dominieren. Eine weitere gemeinsame Eigenschaft ist Ihr Optimismus, der jedoch dazu führen kann, dass Sie beide die Herausforderungen unterschätzen, die noch im Wege stehen.

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

- Ermuntern Sie sie mit Ihrer fröhlichen Art, ihre Vorstellungen zu äußern.
- Achten Sie gemeinsam darauf, Unstimmigkeiten direkt zu klären.
- Arbeiten Sie mit ihnen zusammen, aber ohne dass die Offenheit und das Vertrauen zwischen Ihnen den Blick auf mögliche Probleme verstellen.

Beim Lösen von Problemen

Im Gegensatz zu Menschen mit dem S-Stil lösen Sie Probleme lieber mit raschen Entscheidungen. Die anderen halten nicht so viel von schnellen, tiefgreifenden Veränderungen, Sie dagegen sind auch für neuartige oder gar wagemutige Lösungen offen. Auf Sie wirkt diese vorsichtige Vorgehensweise unentschlossen, Ihre Bereitschaft zum schnellen Umsteuern erscheint den Kollegen dagegen zu riskant.

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

- Respektieren Sie ihr sorgfältiges Vorgehen, aber versuchen Sie, gemeinsam effizienter Entscheidungen zu treffen.
- Vereinbaren Sie Fristen am besten gemeinsam, damit aus Ihren unterschiedlichen Entscheidungsstilen keine Spannungen entstehen.
- Suchen Sie den Ausgleich zwischen ihrer vorsichtigen Art und Ihrer eigenen eher wagemutigen Art.

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. Auch Sie gehen Konflikte nicht gerne direkt an, weswegen Sie beide Unstimmigkeiten manchmal kleinreden oder ignorieren. Die Kollegen mit dem S-Stil neigen allerdings noch stärker dazu, im Interesse einer harmonischen Atmosphäre ihre wahren Gefühle zu verbergen, wogegen Sie durchaus auch einmal die Beherrschung verlieren können. In einer solchen Situation ziehen sich die anderen möglicherweise noch weiter zurück.

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

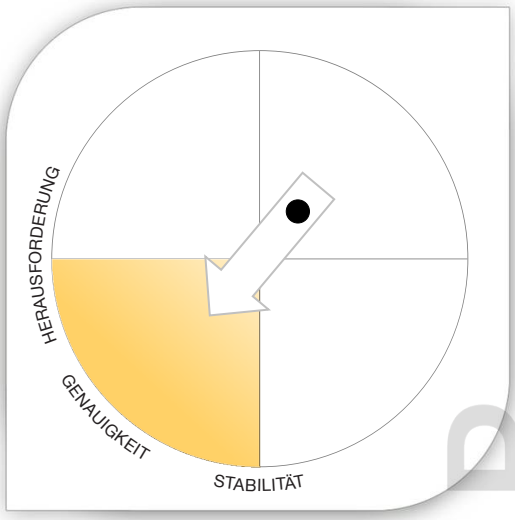
- Zeigen Sie, dass Ihnen ihre Gefühle wichtig sind, und machen Sie deutlich, dass Sie den Konflikt rasch und ruhig lösen möchten.
- Sprechen Sie die Situation von Anfang an offen an, anstatt Differenzen unter den Teppich zu kehren.
- Verlieren Sie den Konflikt nicht aus den Augen, sondern vergewissern Sie sich, dass er gelöst ist.

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

STRATEGIEN FÜR EINE BESSERE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM G-STIL

Im täglichen Umgang



Für Menschen mit dem G-Stil stehen Fakten im Vordergrund, nicht Gefühle, und das wirkt sich auf die Zusammenarbeit mit Ihnen, Klaus, aus. Auch Sie legen großen Wert auf Genauigkeit, obwohl das für jemanden mit dem i-Stil eher untypisch ist. Diese Kollegen kommen mit Ihrer präzisen Art gut zurecht. Ihr begeistertes Zugehen auf andere Menschen und neue Ideen kollidiert allerdings manchmal mit ihrer verhaltenen, reservierten Art.

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

- Nehmen Sie ihre skeptische Art nicht persönlich.
- Lassen Sie sie das Tempo vorgeben – erwarten Sie keine schnelle Reaktion auf Ihre freundliche Art.
- Betonen Sie den gemeinsamen Wunsch nach Genauigkeit, indem Sie Fakten in den Vordergrund stellen.

Beim Lösen von Problemen

Menschen mit dem G-Stil möchten beim Lösen von Problemen alle möglichen Folgen genau abwägen, bevor sie sich für eine Vorgehensweise entscheiden. Sie dagegen sind eher bereit, Risiken einzugehen oder umzusteuern. Es kann deswegen sehr frustrierend für Sie sein, wenn diese Kollegen auf der Suche nach einer Lösung Ihre Vorschläge in Zweifel ziehen. Im Gegenzug kann Ihr Streben nach einer raschen Entscheidung auf die anderen übereilt oder leichtsinnig wirken.

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

- Respektieren Sie ihren Wunsch, alle Optionen zu durchdenken, indem Sie sich klar machen, dass dies zu effektiveren Lösungen führen kann.
- Stellen Sie sich auf ihre faktenorientierte Art ein, indem Sie Ihre Argumente mit Belegen untermauern.
- Finden Sie heraus, wie Sie Ihr schnelles Tempo und die vorsichtige Art der Kollegen verbinden können.

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. Sie selbst sind zwar nicht auf der Suche nach Konfrontation, aber da Sie ziemlich ausdrucksstark sind, können Sie in Konfliktsituationen durchaus leidenschaftlich oder emotional auftreten. Ihre Kollegen bevorzugen eine distanziertere und sachlichere Herangehensweise und können mit Ihrer ungefilterten Art deswegen schlecht umgehen, so dass sie sich oft lediglich zurückziehen und die Angelegenheit nicht weiter besprechen möchten.

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

- Bestehen Sie nicht auf einer sofortigen Lösung, denn sie benötigen möglicherweise mehr Zeit, um die Situation zu durchdenken.
- Legen Sie Ihre Position sachlich und objektiv dar und geben Sie ihnen Zeit, auch ihre Seite darzulegen.
- Vermeiden Sie emotionale Auftritte, denn dadurch fühlen die anderen sich unwohl und ziehen sich eher aus der Arbeit am Konflikt zurück.

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

ZUSAMMENFASSUNG: EFFEKTIVITÄT AM ARBEITSPLATZ STEIGERN

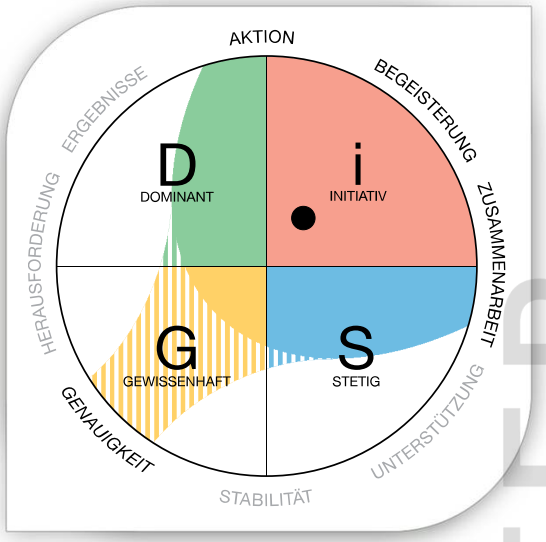
EVERYTHING DiSG WORKPLACE

Klaus, 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 Gestehen Sie Probleme ein, anstatt sie zu beschönigen

Sie haben vermutlich eine fröhliche Grundhaltung und sehen stets die positive Seite der Dinge. Da Sie jedoch über Probleme gerne hinweggehen anstatt sie direkt anzusprechen, kann aus einer kleinen Angelegenheit bald eine unnötig große werden. Wenn Sie schnell und direkt auf erste Probleme reagieren, kann das unangenehmen Folgen vorbeugen.

- Sprechen Sie mögliche Schwierigkeiten mit anderen direkt an, damit sie nicht zu großen Problemen werden.
- Versuchen Sie, ein Gleichgewicht zwischen Optimismus und Realismus herzustellen.



2 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.

3 Drosseln Sie Ihr Tempo und hören Sie auf andere

Sie sind sehr tatkräftig, entscheiden gerne spontan und verarbeiten Informationen schnell. Von Ihrem Tempo fühlen sich andere in Ihrem Team oft überfordert. Da andere Menschen Ihren Ideen nicht immer so rasch folgen können, hinterlassen Sie eventuell einen chaotischen Eindruck. Es könnte dann helfen, wenn Sie sich etwas bremsen und anderen genügend Zeit zum Nachvollziehen geben.

- Lassen Sie anderen etwas Zeit, Ihre Vorschläge auf sich wirken zu lassen.
- Halten Sie sich zurück, üben Sie Geduld: Manche Menschen wagen ihre Bedenken nicht zu äußern, wenn jemand schnell die Führung übernimmt.

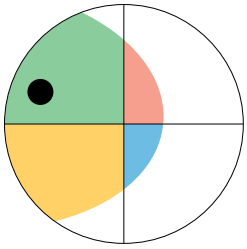
MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

FÜR SIE PERSONALISIERTE LISTE DER STILE: DIE D-STILE

EVERYTHING DiSG WORKPLACE

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

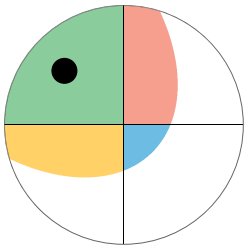
Entwicklungsmöglichkeiten: Herzlichkeit, taktvolle Kommunikation

Klaus, 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

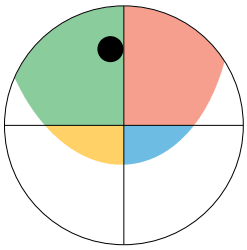
Entwicklungsmöglichkeiten: Geduld, Einfühlungsvermögen

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. Da auch Sie ohne Verzug auf Ihre Ziele zugehen, können Sie diesen Wunsch nach Tempo gut verstehen.

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. Auch Sie legen gerne ein hohes Tempo vor und können diese energiegeladene Arbeitsweise vermutlich gut verstehen.

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.

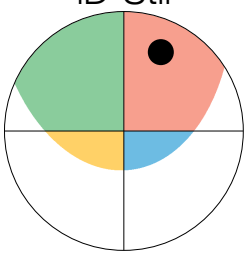
Eine weitere Priorität von Menschen mit dem Di-Stil ist die Begeisterung, daher wirken sie aufgrund ihrer starken Energie charmant und mitreißend. Sie nutzen ihre Begeisterung meist dazu, andere zu inspirieren und eine lebhafte Atmosphäre zu schaffen. Da auch Sie eher positiv und ausdrucksstark auftreten, schätzen Sie diese dynamische Art vermutlich.

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

FÜR SIE PERSONALISIERTE LISTE DER STILE: DIE i-STILE

iD-Stil



Aktion
Begeisterung
Ergebnisse

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

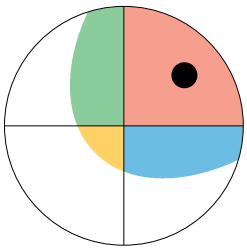
Klaus, Menschen mit dem iD-Stil konzentrieren sich auf Aktion und verfolgen ihre Ziele mit hohem Tempo. Sie arbeiten schnell und treffen vermutlich gerne spontane Entscheidungen. Auch Sie entwickeln dieses aktive Tempo und können mit diesen Menschen zusammen viel erreichen.

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. Auch Sie sind ausdrucksstark und denken positiv, daher schätzen Sie in der Regel eine Arbeitsweise, die andere zu begeistern versteht.

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.

---

i-Stil



Begeisterung
Aktion
Zusammenarbeit

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

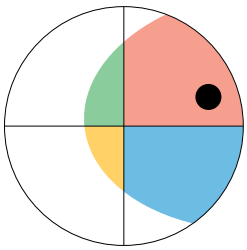
Menschen mit dem i-Stil konzentrieren sich auf die Begeisterung und bewahren sich eine fröhliche Grundhaltung. Sie finden neue Chancen anregend und können ihre Ideen sehr ausdrucksstark vermitteln. Da Sie selbst eine ähnlich optimistische Haltung vertreten, können Sie mit Ihrer gemeinsamen Energie hervorragend eine lebhafte Atmosphäre schaffen.

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. Da auch Sie selbst einen schnellen Start bevorzugen, wissen Sie diese spontane Art vermutlich zu schätzen.

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. Auch Sie selbst legen großen Wert auf Teamarbeit und unterstützen vermutlich das Bemühen dieser Kollegen.

---

iS-Stil



Zusammenarbeit
Begeisterung
Unterstützung

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. Auch Sie arbeiten gerne im Team und teilen deshalb vermutlich den Wunsch dieser Kollegen nach Gruppenprojekten.

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. Da Sie diese positive Grundeinstellung teilen, ist es für Sie leicht, sich in diese Kollegen hineinzuversetzen.

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. Obwohl Sie oft den Wunsch haben, anderen zu helfen, sind Sie nicht ganz so geduldig und akzeptierend eingestellt wie sie.

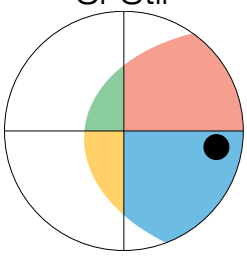
MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

FÜR SIE PERSONALISIERTE LISTE DER STILE: DIE S-STILE

EVERYTHING DiSG WORKPLACE

Si-Stil



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

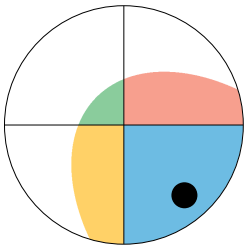
Entwicklungsmöglichkeiten: „nein" sagen, wenn es nötig ist, Probleme ansprechen

Klaus, 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. Auch Sie bevorzugen die gemeinsame Arbeit und teilen vermutlich den Wunsch nach einem guten Team.

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. Obwohl Sie den Wunsch nach Unterstützung anderer teilen, ist Ihre Konzentration auf das Befinden von Kollegen etwas geringer ausgeprägt.

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. Sie teilen vermutlich diese optimistische Grundhaltung.

S-Stil



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

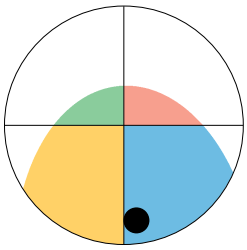
Entwicklungsmöglichkeiten: Selbstvertrauen zeigen, die eigene Meinung vertreten

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, aber Sie finden die Konzentration auf die Bedürfnisse anderer mitunter übertrieben.

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 Sie selbst eher bereit sind, kühne Ideen schnell umzusetzen, fällt es Ihnen manchmal schwer, diese Tendenz zu Vorsicht und Stabilität nachzuvollziehen.

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 auch Sie selbst die freundschaftliche Teamarbeit bevorzugen, wird es Ihnen sicher gelingen, gemeinsam eine offene und aufgeschlossene Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

SG-Stil



Stabilität
Unterstützung
Genauigkeit

Ziele: ruhiges Umfeld, feste Ziele, stetiger Fortschritt

Beurteilt andere nach: Zuverlässigkeit, realistischer Einstellung, ausgeglichenem 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. Da Sie nichts dagegen haben, Risiken einzugehen, fällt es Ihnen vermutlich schwer, diese Betonung auf Sicherheit und Zuverlässigkeit nachzuvollziehen.

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. Obwohl Sie selbst gelegentlich bereit sind, andere zu unterstützen, sind Sie vermutlich nicht ganz so geduldig und zuvorkommend.

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.

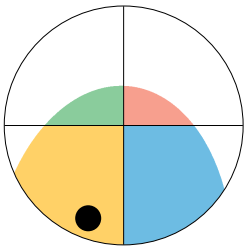
MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

FÜR SIE PERSONALISIERTE LISTE DER STILE: DIE G-STILE

EVERYTHING DiSG WORKPLACE

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

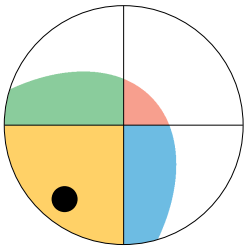
Entwicklungsmöglichkeiten: Flexibilität zeigen, entscheidungsfreudig sein, strafferes Tempo

Klaus, 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 Sie eher abenteuerlustig orientiert sind, fällt es Ihnen schwer, diese vorsichtige Haltung nachzuvollziehen.

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. Obwohl auch Sie meist zuvorkommend sind, stellen Sie die Bedürfnisse anderer nicht ganz so stark in den Mittelpunkt.

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

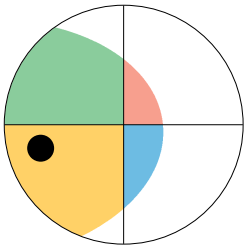
Entwicklungsmöglichkeiten: Gefühle anderer anerkennen, über die Fakten hinaus sehen

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 selbst vermutlich eher an mutigen Ideen und schnellen Fortschritten interessiert sind, wird Sie ein so verhaltenes Vorgehen eher frustrieren.

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, entschiedenes 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 hineinzuversetzen.

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.

MUSTER

© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.