EINFÜHRUNG IN DiSG®

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.

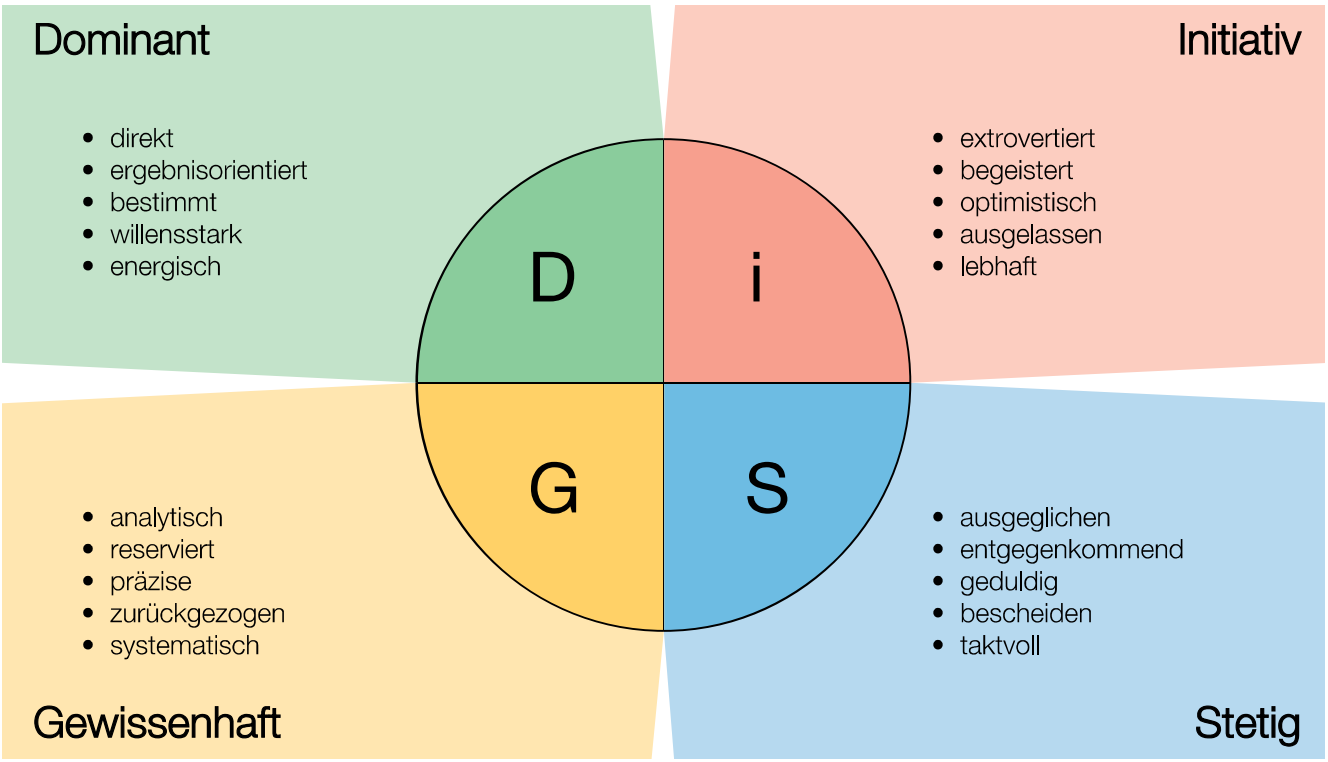
Oder Sie arbeiten vielleicht lieber mit denen zusammen, die tatkräftig und unerschrocken zu Werke gehen, als mit denen, die in gleichmäßigem Tempo arbeiten.

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.



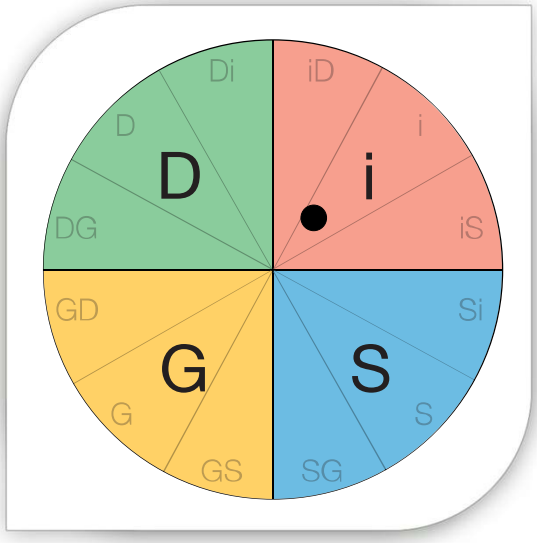
© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

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?

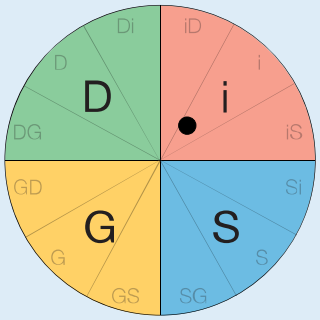
Der **Abstand** eines Punkts zum Rand des Kreises weist darauf hin, in welchem Maße diese Person wahrscheinlich mit den Eigenschaften ihres DiSG-Stils übereinstimmt. Liegt der Punkt näher am Rand, ist die Übereinstimmung mit den Eigenschaften des jeweiligen Stils stark ausgeprägt. Liegt der Punkt zwischen 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.

© 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.

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

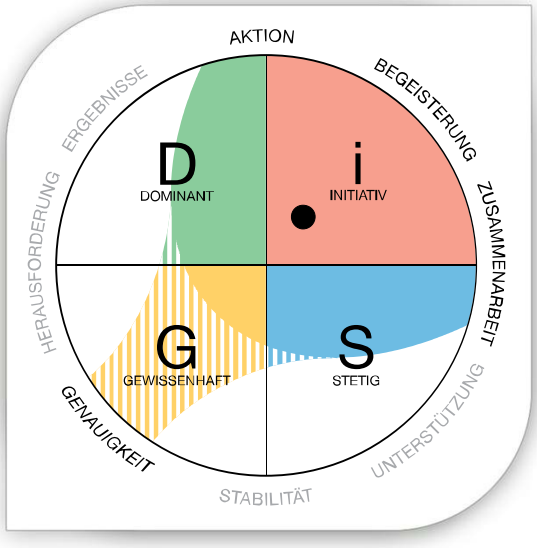
IHRE DiSG®-PRIORITÄTEN UND IHRE SCHATTIERUNG

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.

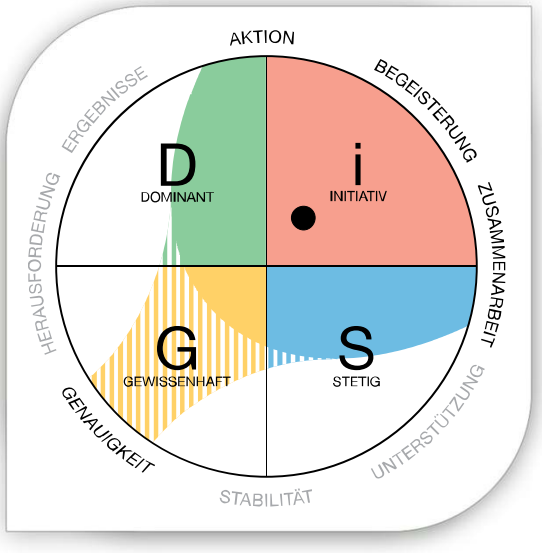
▶ **Zusammenarbeit fördern**
Wie auch andere Menschen mit dem i-Stil sind Sie vermutlich freundlich und extrovertiert und arbeiten gerne mit anderen zusammen. Ebenso lernen Sie gerne neue Menschen kennen und haben keine Schwierigkeiten, auf diese zuzugehen. Dass manche Menschen lieber für sich alleine 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.

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

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

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

ÜBERBLICK ÜBER DIE DiSG®-STILE

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

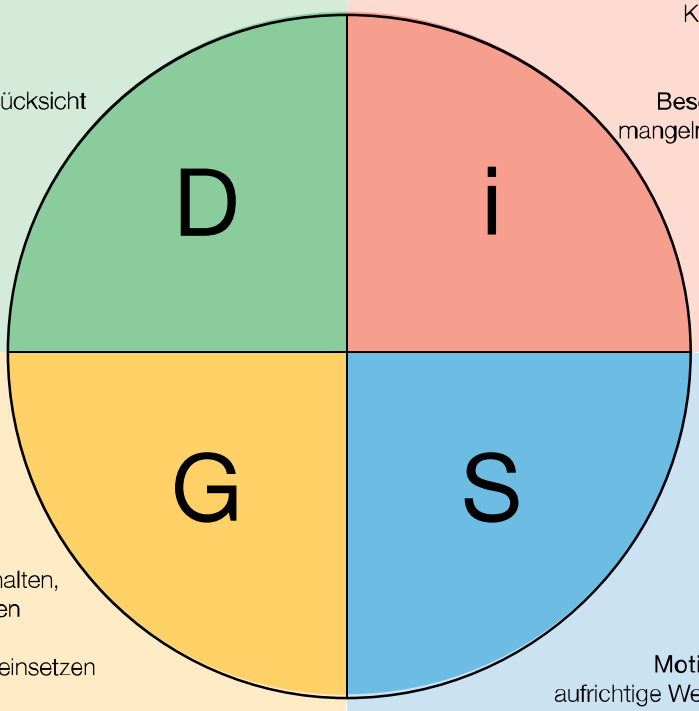
Prioritäten: Begeisterung ausdrücken, aktiv werden, Zusammenarbeit fördern

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

GEWISSENHAFT

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

Nachdenklich
Gemäßigtes Tempo
Ruhig
Methodisch
Vorsichtig

STETIG

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

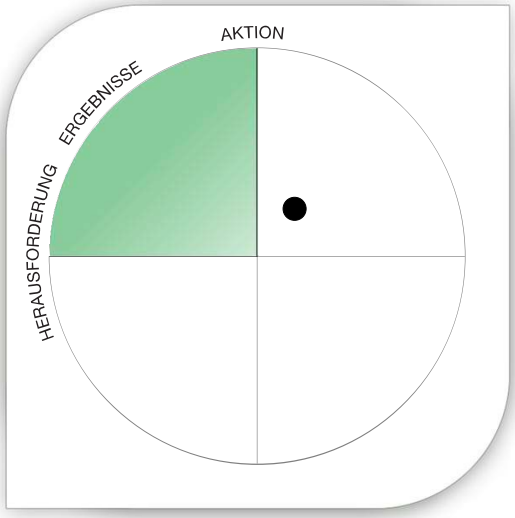
© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

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.

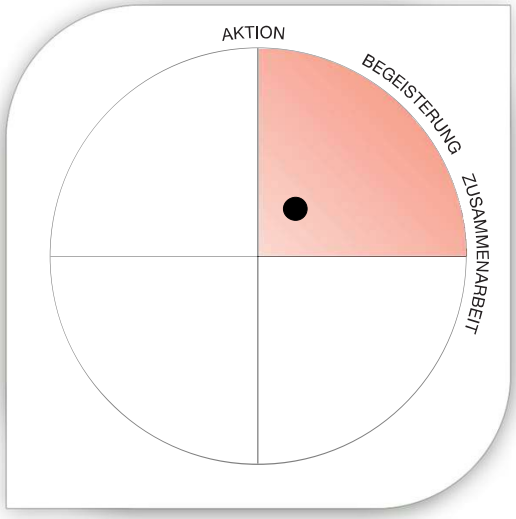
© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

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.

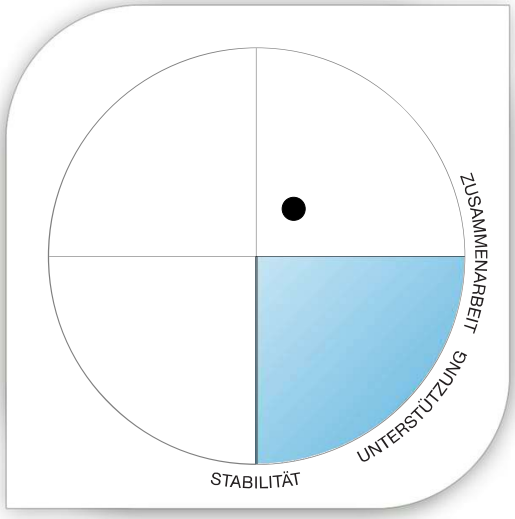
© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

SO IST IHRE BEZIEHUNG ZU MENSCHEN MIT DEM S-STIL

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.

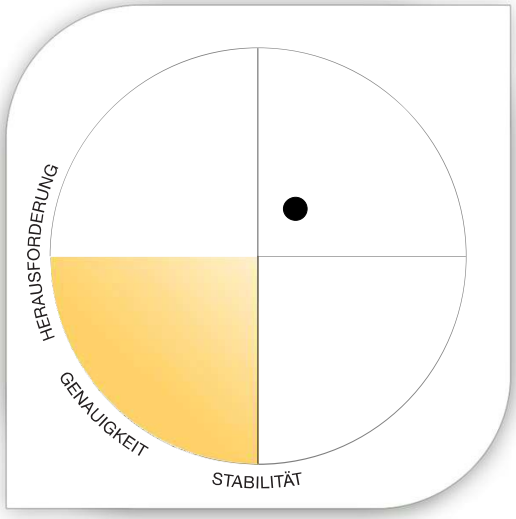
© 2012 John Wiley & Sons, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Jede Art von Vervielfältigung, als Ganzes oder in Teilen, ist untersagt.

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.

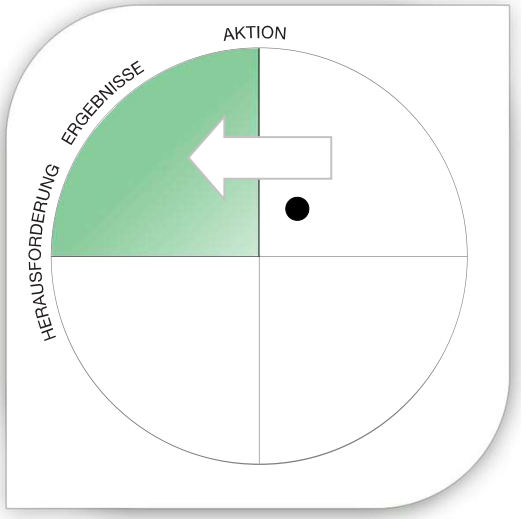
Herausforderung

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.

© 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.

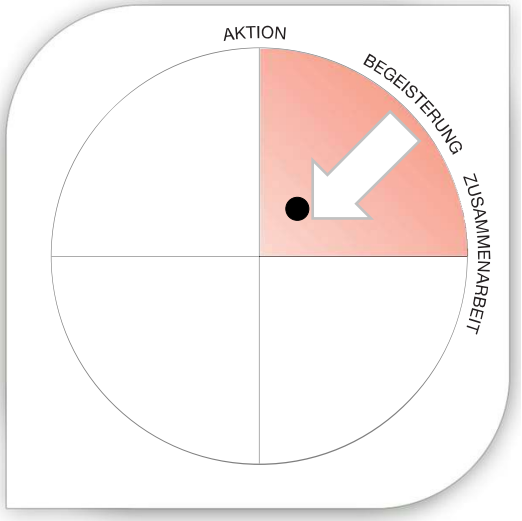
Versuchen Sie es daher in Konflikten mit Menschen des D-Stils mit folgenden Strategien:

- 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.

© 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.

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