Jane Doe

Stil: **Herausforderer (DC)**

2D Report: DISC + TEAMS

Freitag, 2. Januar 2026

Einleitung

Ihr Bericht verwendet das DISC-Persönlichkeitssystem. Das DISC-Persönlichkeitssystem ist die universelle Sprache menschlichen Verhaltens. Studien zufolge können Verhaltensweisen in vier große Gruppen zusammengefasst werden. Menschen ähnlicher Verhaltenstypen neigen dazu, bestimmte Verhaltensweisen an den Tag zu legen, die diesem Typ gemeinsam sind. Bei jedem Menschen sind diese vier Typen in verschieden starker Ausprägung vorhanden. Das Akronym DISC setzt sich aus den Anfangsbuchstaben der vier Persönlichkeitstypen zusammen:

- D = Dominant, Treiber
- I = Beeinflussend, inspirierend
- S = Stetig, stabil
- C = Korrekt, gewissenhaft

Wer das DISC-System kennt, kann sich selbst, Familienmitglieder, Kollegen und Freunde viel besser verstehen. Wenn Sie die Verhaltenstypen kennen, können Sie besser kommunizieren, Konflikte minimieren oder verhindern, die Unterschiede bei anderen Menschen wertschätzen und die Menschen in Ihrer Umgebung positiv beeinflussen.

Im Alltag kann man die Verhaltensweisen direkt erleben, da man täglich mit jedem Verhaltenstyp in einem unterschiedlichen Ausmaß zu tun hat. Wenn Sie an Ihre Verwandten, Freunde und Kollegen denken, fallen Ihnen sicher verschiedene Persönlichkeitstypen auf.

- Kennen Sie jemanden, der sich behaupten kann, alles gerne auf den Punkt bringt und konkret wissen will, „was Sache ist"?

  Manche Menschen sind energisch, direkt und willensstark.

  Das ist der Stil D

- Haben Sie Freunde, die sehr gut kommunizieren können und jedem, den sie kennenlernen, freundlich begegnen?

  Manche Menschen sind optimistisch, freundlich und gesprächig.

  Das ist der Stil I

- Gibt es Menschen in Ihrer Familie, die gut zuhören können und gute Teamplayer sind?

  Manche Menschen sind stetig, geduldig, loyal und praktisch veranlagt.

  Das ist der Stil S

- Haben Sie schon einmal mit jemandem zusammengearbeitet, der gerne alle Fakten und Details sammelt und alles, was er macht, gründlich macht?

  Manche Menschen sind genau, sensibel und analytisch.

  Das ist der Stil C

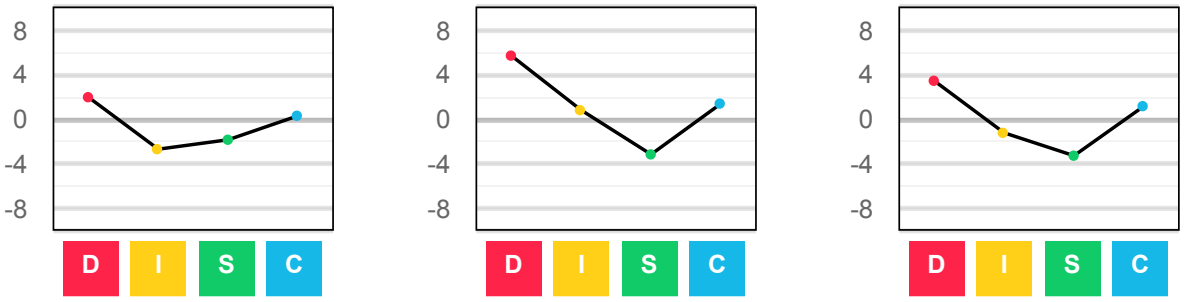
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Diese Tabelle enthält nähere Angaben zu den vier Verhaltenstypen.

	D = Dominant	I = Beeinflussend	S = Stetig	C = Gewissenhaft
Strebt nach	Kontrolle	Anerkennung	Akzeptanz	Präzision
Stärken	Verwaltung Verwaltung Entschlossenheit	Überzeugend Enthusiasmus Unterhaltsam	Zuhören Teamarbeit Dinge zu Ende bringen	Planung Systeme Koordinierung
Schwächen	Ungeduldig Unsensibel Schlechter Zuhörer	Mangelnde Genauigkeit Kurze Aufmerksamkeitsspanne Niedrige Fertigstellungsquote	Übersensibel Kommt langsam in Gang Mag keine Veränderung	Perfektionist Kritisch Unempfänglich
Abneigungen	Ineffizienz Unentschlossenheit	Routinen Komplexität	Gefühllosigkeit Ungeduld	Desorganisation Ungehörigkeit
Entscheidungen	Entscheidungsfreudig	Spontan	Beratschlägt	Methodisch

Da die menschliche Persönlichkeit aus allen vier Verhaltenstypen in unterschiedlicher Ausprägung zusammengesetzt ist, hilft das DISC-Diagramm, den Persönlichkeitstyp bildlicher darzustellen. Das DISC-Diagramm zeigt, wie ausgeprägt jeder der vier Typen ist. Punkte oberhalb der Mittellinie weisen auf eine stärkere Ausprägung der DISC-Merkmale und Punkte unterhalb der Mittellinie auf eine schwächere hin. Es ist möglich, anhand eines DISC-Diagramms die Persönlichkeit und die Verhaltensmerkmale einer Person sofort zu erkennen.

Nachstehend finden Sie Ihre drei DISC-Diagramme sowie eine kurze Erklärung der Unterschiede zwischen den Diagrammen.



DISC-Diagramm 1 zeigt Ihr „öffentliches Ich" (die Maske)

Dieses Diagramm spiegelt wider, wie Sie die Anforderungen Ihrer Umwelt wahrnehmen und wie Sie glauben, dass andere von Ihnen erwarten, sich zu verhalten.

DISC-Diagramm 2 zeigt Ihr „persönliches Ich" (der Kern)

Dieses Diagramm zeigt Ihre instinktive Reaktion auf Druck und gibt an, wie Sie unter Stress oder bei Spannungen am ehesten reagieren. Das entspricht Ihrer instinktiven Reaktion.

DISC-Diagramm 3 zeigt Ihr „wahrgenommenes Ich" (der Spiegel)

Dieses Diagramm zeigt, wie Sie Ihr typisches Verhalten wahrnehmen. Es handelt sich hierbei um Ihre Selbstwahrnehmung. Dieses Diagramm zeigt Ihr typisches Verhalten gegenüber anderen, dessen Sie sich vielleicht nicht immer bewusst sind.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Beschreibung

Das sagt Ihr Verhaltenstyp aus

Der Stil von Jane ist durch das Schlüsselwort „Herausforderer" gekennzeichnet.

Als Herausforderer ist Jane sensibel für Probleme und weist ein hohes Maß an Kreativität auf, um sie zu lösen. Herausforderer können dank ihrer Entschlossenheit beachtliche Aufgaben in sehr kurzer Zeit erledigen. Jane ist fest entschlossen und verfügt wahrscheinlich über einen großen Scharfsinn und eine hohe Reaktionsfähigkeit. Herausforderer prüfen und verfolgen auf der Suche nach einer Problemlösung alle möglichen Strategien. Bei der Fokussierung auf Projekte beweisen sie viel Voraussicht. Ihr Bedürfnis nach Korrektheit ist im Gleichgewicht mit ihrem Bedürfnis nach greifbaren Resultaten. Herausforderer können zum Perfektionismus neigen und bei der Entscheidungsfindung schwanken, weil sie die „beste" Wahl treffen möchten.

Herausforderer scheint es manchmal an Sensibilität gegenüber anderen zu mangeln. Sie werden mitunter als kühl und direkt wahrgenommen. Sie arbeiten lieber alleine und blühen in einer Umgebung auf, in der sie den Ton angeben können. Jane neigt in persönlichen Beziehungen dazu, still und zurückhaltend zu sein und fasst nicht leicht Vertrauen. Für Menschen, die sich nicht an den Weg halten, der für richtig befunden wurde, haben Herausforderer wenig Geduld übrig, da sie selbst unbedingt Bestleistungen erbringen möchten. Routinemäßige Arbeitsabläufe langweilen Herausforderer schnell, denn sie brauchen die Möglichkeit, an neuen Projekten zu arbeiten. Sie neigen dazu, die emotionale Seite der anderen zugunsten der zu erledigenden Aufgabe zu vernachlässigen. Sie würden davon profitieren, wenn sie die Entwicklung menschlicher Beziehungen als wichtige Aufgabe anerkennen würden. Jane wäre zudem gut beraten, der Entwicklung eines Teams mehr Bedeutung zuzumessen sowie der Produktivitätssteigerung, die möglich wäre, wenn er/sie als starke Leitfigur in einem soliden Team agierte. Jane sollte nach einer stärkeren Zusammenarbeit mit Teammitgliedern streben und hinsichtlich der Meinung und Arbeitsweisen der anderen mehr Geduld an den Tag legen.

Da Jane aufgaben- und erfolgsorientiert ist, neigt er/sie dazu, bei der Thematisierung von Problemen emotional distanziert zu bleiben. Ein Herausforderer ist kreativ und denkt immer schon über seine nächsten Schritte und über die Auswirkung von Entscheidungen nach. Jane ist neugierig und erfährt gerne alle Details und Fakten über das, was er/sie nicht kennt.

Jane motiviert die Möglichkeit, Gruppen zu führen und andere als Partner, Kollegen und Freunde zu beeinflussen. Es handelt sich um jemanden, der die Verantwortung einer Führungsposition ernst nimmt und wichtige Entscheidungen in der Regel unverzüglich treffen kann. Jane strahlt Selbstbewusstsein aus. Andere reagieren positiv auf seine/ihre natürliche Gabe, als Vorreiter zu agieren.

Als umsichtige, verantwortungsvolle Person, die die Gesellschaft anderer schätzt, legt Jane großen Wert auf Beziehungen und ist gerne in gesellschaftlichen Funktionen tätig, steht jedoch nicht gerne im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Jane strebt nach einem Gleichgewicht zwischen privatem und gesellschaftlichem Leben und verbringt in diesem Sinne gerne einen ruhigen Abend mit einigen wenigen guten Freunden.

Auf andere wirkt Jane als vielseitiger Mensch, von dem sie wissen, dass er monotone oder immer gleiche Situationen auflockern kann. Manchmal agiert er/sie lieber außerhalb des Teams und neigt daher zum Individualismus. Jane wirkt auf andere vielleicht sogar unruhig, und neigt dazu, von einer Sache zur nächsten zu hetzen.

Jane ist ein ordentlicher und praktisch veranlagter Mensch. Um Entscheidungen zu treffen, braucht er/sie entsprechende Informationen, um das Für und Wider abzuwägen. Jane kann sensibel auf Kritik reagieren und neigt dazu, Gefühle für sich zu behalten. Jane klärt Erwartungen ab, bevor neue Projekte in Angriff genommen werden und absolviert dann einen logischen Prozess, um Erfolg zu erzielen.

Allgemeine Merkmale

- Starkes Ego
- Analytisch, methodisch
- Löst Probleme
- Extrem aufgabenorientiert

Motiviert von

- Fertigstellung von Arbeit und Projekt
- Autorität zur Gestaltung und Umsetzung von Lösungen
- Nicht unnötig mit Leuten zu tun haben oder „taktische Spielchen" machen zu müssen
- Die nötigen Instrumente für den Erfolg bekommen

Mein ideales Umfeld

- Gestalten und nachjustieren können
- Herausfordernde Aufgaben und Aktivitäten
- Projekte mit greifbaren Resultaten
- Anerkennung für ihre analytischen Fähigkeiten

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Kommuniziert

mit dem Typ Herausforderer

Denken Sie daran, dass ein Herausforderer Folgendes will:

- Autorität, Aufträge mit Wachstumsaussichten, gewinnorientierte Strategien, Aufstiegschancen, die Möglichkeit, alleine arbeiten zu können

Größte Angst:

- Kritik und Übervorteilung durch andere

Bei der Kommunikation mit Jane, einem Herausforderer, sollten Sie Folgendes TUN:

- Kurz, direkt und prägnant sein
- Nach dem Was und dem Warum fragen
- Schwerpunkt auf Business, Schwerpunkt auf Resultate
- Vorschlagen, wie Resultate erreicht werden können, das Kommando behalten und Probleme lösen
- Den logischen Nutzen der vorgestellten Ideen und Strategien hervorheben, seine/ihre guten Leistungen anerkennen
- Fakten und Ideen der Person zustimmen und nicht so sehr der Person an sich

Bei der Kommunikation mit Jane, einem Herausforderer, sollten Sie Folgendes NICHT TUN:

- Ausschweifend werden, sich wiederholen
- Sich auf Probleme konzentrieren
- Die Beziehung schon früh zu vertraut gestalten
- Grob verallgemeinern oder Aussagen ohne Belege treffen

Als Herausforderer kann Jane bei der Analyse von Informationen:

- Alles alleine machen wollen, ohne andere zu Rate zu ziehen
- Den menschlichen Faktor vernachlässigen; Entscheidungen auf Grund von Fakten treffen
- Die Meinung anderer übergehen
- Innovative und progressive Systeme und Ideen einbringen

Motivations merkmale

- **Motivierende Ziele:** Dominanz, Entdecken einzigartiger Lösungen
- **Bewertet andere nach:** Selbst auferlegten Standards, Ausdruck oder progressiven Ideen
- **Beeinflusst andere durch:** Wettbewerb, in entwickelnden Systemen das Tempo vorgeben
- **Wert für das Team:** Leitet Veränderungen und Verbesserungen ein, akzeptiert keine Selbstzufriedenheit
- **Setzt zu sehr auf:** Direktheit und Kritik
- **Reaktion auf Druck:** Schmollt, findet Routineabläufe langweilig, herrisch, gefühlskalt
- **Größte Ängste:** Nicht einflussreich zu sein; Versagen
- **Bereiche mit Verbesserungspotential:** Herzlichkeit an den Tag legen; mehr reden und teamorientiert agieren; andere von etwas überzeugen, anstatt es ihnen anzuordnen

Kommuniziert
mit dem Typ Herausforderer

Wissen kommt, aber Weisheit bleibt.

- Alfred Lord Tennyson

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Kommuniziert

mit dem Typ Herausforderer

Wert für die Gruppe:

- Organisiert effizient
- Analytische Fähigkeiten
- Keine Scheu vor unpopulären Entscheidungen; entscheidungsfreudig
- Erzielt rasch Ergebnisse

Herausforderer bringen diese positiven Eigenschaften in eine Gruppe ein:

- Instinktive Führungsqualitäten
- Autokratische Manager, die in Krisen sehr gut agieren
- Selbstständig
- Selbstdiszipliniert
- Innovativ beim Erzielen von Ergebnissen
- Halten den Schwerpunkt auf Zielen
- Konkret und direkt
- Überwinden Hindernisse
- Leiten an und führen
- Gehen mit gutem Beispiel voran
- Bereit, ihre Meinung zu sagen
- Vereinen Erfahrung mit praktischem Wissen
- Treten Herausforderungen furchtlos entgegen
- Bewältigen hohe Arbeitsbelastungen gut

Ausbaufähige Bereiche für die Herausforderer-Persönlichkeit:

- Bemühen Sie sich, aktiv zuzuhören
- Berücksichtigen Sie auch die Ideen anderer Teammitglieder, bis sich alle einigen können
- Seien Sie nicht so dominant, dafür freundlicher und umgänglicher
- Versuchen Sie, Meinungen, Gefühle und Wünsche anderer mehr zu schätzen
- Investieren Sie mehr Energie in persönliche Beziehungen; beweisen Sie anderen Teammitgliedern, dass Sie sie unterstützen
- Nehmen Sie sich Zeit, um die Beweggründe für Ihre Aussagen und Vorschläge zu erläutern

Kommuniziert
mit dem Typ Herausforderer

Du kannst geniale Ideen haben, aber wenn du sie nicht übermitteln kannst, bringen dir die Ideen gar nichts.

- Lee Iacocca

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Kommunikationstipps

bezieht sich auf andere

Ihr D- und C-Wert liegen über der Mittellinie, Ihr Verhaltenstyp ist durch das Schlüsselwort „Herausforderer" gekennzeichnet.
Anhand der nachfolgenden Eigenschaftswörter wird beschrieben, wo Ihre DISC-Verhaltenstypen im Diagramm ungefähr liegen. Diese beschreibenden Begriffe entsprechen ganz grob den Werten in Ihrem Diagramm.

D -- Misst, wie entscheidungsfreudig, bestimmend und direkt Sie in der Regel sind. Diese Begriffe beschreiben die Ausprägung Ihres D-Wertes:

- ***ENERGISCH*** Voller Energie; stark; kraftvoll
- ***RISIKOFREUDIG*** Bereit, Risiken einzugehen
- ***ABENTEUERLUSTIG*** Aufregende oder spannende Unternehmungen
- ***ENTSCHEIDUNGSFREUDIG*** Schlichtet Streit, regelt Fragen usw.
- ***NEUGIERIG*** Neigt dazu, viel zu fragen; wissensdurstig

I -- Misst, wie gesprächig, überzeugend und interaktiv Sie in der Regel sind. Diese Begriffe beschreiben die Ausprägung Ihres I-Wertes:

- ***ZURÜCKGEZOGEN*** Zieht sich in sich selbst zurück; schüchtern; reserviert; abstrakt
- ***ZURÜCKHALTEND*** Ruhig oder unkommunikativ; spricht nicht gerne; reserviert

S -- Misst Ihr Bedürfnis nach Sicherheit, Frieden und Ihre Eignung als Teamplayer. Diese Begriffe beschreiben die Ausprägung Ihres S-Wertes:

- ***UNRUHIG*** Kann nicht innehalten oder sich entspannen; rastlos; nicht ruhig
- ***ÄNDERUNGSFREUDIG*** Strebt nach Veränderung; mag Abwechslung
- ***SPONTAN*** Handelt zwanglos in Übereinstimmung mit eigenen Gefühlen
- ***AKTIV*** Durch ein hohes Maß an Aktivität oder Emotion gekennzeichnet; geschäftig; schnell

C -- Misst Ihr Bedürfnis nach Struktur, Organisation und Genauigkeit. Diese Begriffe beschreiben die Ausprägung Ihres C-Wertes:

- ***KONVENTIONELL*** Durch allgemein übliche Vorgehensweise abgesichert oder diesen folgend
- ***HÖFLICH*** Freundlich und kultiviert
- ***GEWISSENHAFT*** Genau; sehr darum bemüht, fehlerfrei zu arbeiten
- ***HOHE STANDARDS*** Hat ein starkes Wertesystem

Kommunikationstipps
bezieht sich auf andere

Wir können uns nur ändern, wenn wir unser Verständnis ändern.

- Anthony De Mello

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Kommunikationstipps

So kommunizieren Sie mit anderen

Kommuniziert
mit anderen

Die Sprache ist der Spiegel der Seele. Wie jemand spricht, so ist er auch.

- Publilius Syros

So kommunizieren Sie mit anderen

Bitte kehren Sie zum Abschnitt „Kommunizieren" in diesem Bericht zurück und lesen Sie den Abschnitt „TIPPS" für Ihren betreffenden Verhaltenstyp. Wenn Sie mehr über Ihre eigenen Vorlieben beim Kommunizieren erfahren, kann das ein Schlüsselerlebnis sein oder auch nur eine Bestätigung dessen, was Sie schon wissen. In jedem Fall liegen Ihnen Ihre Kommunikationsmerkmale schriftlich vor. Diese Informationen sind auch für Ihre Kollegen, Freunde und Verwandten sehr nützlich. Andere merken nun vielleicht, dass bestimmte Herangehensweisen nicht zu Ihrem Typ passen, während andere gut von Ihnen aufgenommen werden. Außerdem gewinnen Sie so eine weitere wichtige Erkenntnis: WIE SIE ETWAS SAGEN, ist genauso wichtig wie das, WAS SIE SAGEN. Leider neigen wir alle dazu, etwas auf die Art und Weise auszudrücken, wie wir es selbst gerne hören würden, anstatt so, wie es unser Gegenüber bevorzugt.

Ihr Verhaltenstyp ist vorrangig ein D-Typ, d. h., dass Sie lieber Informationen erhalten, die RESULTATE liefern. Doch wenn Sie diese Informationen an einen Kunden oder Kollegen vermitteln, sollten Sie diese eher in Form von konkreten Fakten oder nur in Form des Endresultats mitteilen oder zeigen, wie diese ein Teil der Lösung sind, und ferner sagen, dass wir als Team arbeiten müssen.

Im Folgenden wird beschrieben, wie Ihr Verhaltenstyp mit den anderen drei dominanten Typen kommuniziert. Bestimmte Verhaltenstypen haben die Gabe, gut zu kommunizieren, während andere Typen eine scheinbar völlig andere Sprache sprechen. Da Sie Ihre „Muttersprache" bereits perfekt beherrschen, widmen wir uns nun der Frage, wie Sie mit den anderen drei dominanten Verhaltenstypen, die andere Sprachen sprechen, am besten kommunizieren können.

Der nachfolgende Abschnitt ist insbesondere für ausgeprägte D-Typen nützlich, da Sie möglicherweise dazu neigen, aggressiver zu kommunizieren, als es anderen lieb ist.

Kompatibilität Ihres Verhaltenstyps

Zwei D-Typen kommen nur dann gut miteinander aus, wenn sie einander respektieren und als Team auf ein gestecktes Ziel hinarbeiten möchten. Eine gewisse Gefahr besteht darin, dass beide versuchen, einander auszustechen oder sich über den anderen zu stellen.

Einem D-Typ gefällt das I-Verhalten, denn ein I-Typ motiviert einen D-Typ von Natur aus. Im Arbeitsumfeld ist ein I-Typ nach Meinung eines D-Typs nicht genug aufgabenorientiert, es sei denn, der D-Typ kann anerkennen, wie der I-Typ Einfluss ausüben kann, um Erfolge zu erzielen.

D- und S-Typ arbeiten in der Regel gut zusammen, da der S-Typ den D-Typ nicht bedroht. Beide geben vollen Einsatz, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Manchmal können die persönlichen Beziehungen strapaziert sein, weil der D-Typ hin und wieder zu aufgabenorientiert und getrieben wirkt.

D- und C-Typ müssen darauf achtgeben, nicht zu sehr zu drängen bzw. nicht zu detailorientiert zu werden. Ein D-Typ braucht zwar die Genauigkeit des C-Typs, kann das jedoch nicht immer gut vermitteln.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Kommunikationstipps

Kompatibilität Ihres Verhaltenstyps

So kann der D-Typ die Interaktion mit anderen Typen optimieren

D mit D

Sofern gegenseitiger Respekt besteht, sehen sich beide als anregend, visionär, offensiv, wettbewerbsorientiert und optimistisch. Solange sie über das zu erreichende Ziel einig sind, können sie sich auf die Aufgabe konzentrieren und sehr effizient sein. Wenn kein gegenseitiger Respekt besteht, sehen Sie den anderen D-Typ als streitsüchtig, herrisch, arrogant, dominant, nervös und hektisch.

Tipp für die Beziehung: Beide müssen nach gegenseitigem Respekt und nach Kommunikation streben. Wenn Sie dies als Ziel festlegen, ist schon ein großer Schritt getan. Außerdem müssen Sie die Bereiche und Grenzen der Autorität des anderen akzeptieren und respektieren lernen.

D mit I

I-Typen empfinden Sie wahrscheinlich als egoistisch, oberflächlich, übertrieben optimistisch, unüberlegt, zu selbstsicher und unaufmerksam. Es missfällt Ihnen, vom I-Typ „verkauft" zu werden. Aufgrund Ihrer Aufgabenorientierung ärgern Sie sich über die unverbindlichen Verallgemeinerungen einer Person mit hohem I-Wert.

Tipp für die Beziehung: Sie sollten sich bemühen, freundlich zu sein, da der I-Typ persönliche Beziehungen wertschätzt. Seien Sie, wenn möglich, höflich. Hören Sie sich seine Ideen an und erkennen Sie seine Leistungen an.

D mit S

Sie nehmen den S-Typ als eher passiv, lässig, apathisch, besitzergreifend, selbstzufrieden und zurückhaltend wahr. Auf D-Typen wirken S-Typen langsam. S-Typen empfinden Ihre Vorgangsweise hingegen als frontal. Personen mit hohem S-Wert könnte sie auch überfordern. Ihr hohes Handlungs- und Denktempo kann eine passive bis aggressive Reaktion hervorrufen.

Tipp für die Beziehung: Drängen Sie den anderen nicht. Erkennen Sie die Ernsthaftigkeit der guten Leistung der Person mit hohem S-Wert an. Verhalten Sie sich ihr gegenüber freundlich. Sie legt großen Wert auf Beziehungen. Bemühen Sie sich, ein wenig lockerer zu sein. Wenn Sie in einem stetigen Tempo vorgehen, können unnötige Reibereien in der Beziehung vermieden werden.

D mit C

Sie empfinden den C-Typ als zu abhängig, ausweichend, defensiv, zu sehr auf Details bedacht, übervorsichtig und unruhig. D-Typen finden oft, dass Personen mit hohem C-Wert alles überanalysieren und sich mit Details verzetteln.

Tipp für die Beziehung: Nehmen Sie das Tempo zurück. Geben Sie ihm klare, detaillierte Informationen und so viele Fakten wie möglich. Gehen Sie in Diskussionen davon aus, dass der C-Typ Zweifel, Bedenken und Fragen zu den Details anbringen wird. Nehmen Sie mögliche Bedrohungen heraus. Geben Sie nach Möglichkeit dem C-Typ Zeit, um die Probleme und Details durchzudenken, bevor Sie ihn um eine Entscheidung bitten.

Verbessern
Kommunikation

Kommunikation funktioniert für jene, die daran arbeiten.

- John Powell

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Kommunikation

Arbeitsblatt

Arbeitsblatt: Kommunikationstipps

Änderungen in Ihren Diagrammen verweisen auf Ihre Bewältigungsmethoden. Die menschliche Persönlichkeit wird durch Veränderungen in ihrem Umfeld maßgeblich beeinflusst. In der Regel ist zwischen Diagramm 1 und Diagramm 2 eine deutliche Veränderung zu beobachten, was auf Stressfaktoren oder veränderte Umstände zurückzuführen ist. Anhand der Unterschiede oder Veränderungen zwischen diesen beiden Diagrammen können wir unseren instinktiven Bewältigungsmechanismus erkennen und daraus ableiten, wie wir uns zukünftig besser anpassen können.

Anweisungen: Jedes Ihrer Diagramme erläutert verschiedene Aspekte Ihrer Persönlichkeit. Eine nähere Betrachtung dieser Veränderungen ermöglicht wertvolle Einblicke. Bitte beziehen Sie sich auf beide Diagramme (wenn nötig, ziehen Sie bitte Daten aus Ihrem gesamten Profil heran). Vergleichen Sie die Punkte für D, I, S, und C in Diagramm 1 und 2. Lesen Sie abschließend die Analyse Ihrer Antworten und überlegen Sie, wie Ihr Umfeld sich auf Ihre Entscheidungen, Motive, Handlungen und verbalen Botschaften auswirkt.

D Veränderungen:

Vergleichen Sie Diagramm 1 und 2. Ist Ihr "D" in Diagramm 2 höher oder niedriger als das "D" in Diagramm 1? Achten Sie darauf, wie weit nach oben oder unten der Buchstabe sich bewegt. Ein höherer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne mehr Kontrolle hat. Wenn das D sich deutlich nach oben bewegt, können Sie in Stresssituationen sehr kontrollierend werden. Ein niedrigerer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen nicht so viel Kontrolle haben möchte. Wenn das D sich deutlich nach unten bewegt, möchten Sie wahrscheinlich, dass jemand anders die Führung übernimmt, dem Sie dann folgen können.

I Änderungen:

Vergleichen Sie Diagramm 1 und 2. Ist Ihr "I" in Diagramm 2 höher oder niedriger als das "I" in Diagramm 1? Achten Sie darauf, wie weit nach oben oder unten der Buchstabe sich bewegt. Ein höherer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne mehr Einfluss auf andere hat. Wenn das I sich deutlich nach oben bewegt, sollten Sie die Wogen mithilfe Ihrer Kommunikationsfertigkeiten glätten. Ein niedrigerer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne weniger Einfluss auf andere hat. Wenn das I sich deutlich nach unten bewegt, setzen Sie weniger auf verbale Mittel, um zu einer Lösung zu gelangen.

S Änderungen:

Vergleichen Sie Diagramm 1 und 2. Ist Ihr "S" in Diagramm 2 höher oder niedriger als das "S" in Diagramm 1? Achten Sie darauf, wie weit nach oben oder unten der Buchstabe sich bewegt. Ein höherer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen großen Wert auf ein sicheres Umfeld legt. Wenn das S sich deutlich nach oben bewegt, neigen Sie mitunter dazu, Konflikten aus dem Weg zu gehen und auf ein günstigeres Umfeld zu warten, bevor Sie Änderungen vornehmen. Ein niedrigerer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen eher weniger Wert auf ein sicheres Umfeld legt. Wenn das S sich deutlich nach unten bewegt, treffen Sie Entscheidungen impulsiver.

C Veränderungen:

Vergleichen Sie Diagramm 1 und 2. Ist Ihr "C" in Diagramm 2 höher oder niedriger als das "C" in Diagramm 1? Achten Sie darauf, wie weit nach oben oder unten der Buchstabe sich bewegt. Ein höherer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne mehr Informationen bekommt, bevor sie eine Entscheidung trifft. Wenn das C sich deutlich nach oben bewegt, treffen Sie wahrscheinlich erst dann eine Entscheidung, wenn Sie deutlich mehr Informationen haben. Ein niedrigerer Wert weist darauf hin, dass die Person in stressbelasteten Situationen gerne weniger Informationen bekommt, bevor sie Entscheidungen trifft. Wenn das C sich deutlich nach unten bewegt, treffen Sie Entscheidungen vielleicht „aus dem Bauch heraus".

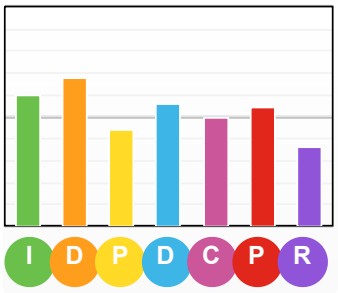
Welcher Punkt bewegt sich am weitesten nach oben oder unten? Ziehen Sie daraus einen Schluss darüber, wie Sie auf Druck reagieren? Wenn ja, welchen?

Wie könnte Ihre Bewältigungsmethode Sie bei Entscheidungen unterstützen oder behindern? Wie können Sie mithilfe dieser Informationen mögliche „blinde Flecken" bei Ihrer Reaktion auf Druck erkennen?

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

PowerDISC™

Ihre Stärken in der Führungsposition



In einer Führungsposition muss man über herausragende Kommunikationsfertigkeiten verfügen. Der Leiter muss in der Lage sein, Wissen und Ideen zu vermitteln, Tempo zu machen und andere zu begeistern. Wenn ein Leiter seine Botschaft nicht klar übermitteln und andere zu deren Umsetzung motivieren kann, dann ist es egal, ob er überhaupt eine Botschaft hat.

- Gilbert Amelio

BEEINFLUSSEND - Gut entwickelt

Sie sind die erste Anlaufstelle, wenn eine Führungspersönlichkeit gebraucht wird. Die anderen sehen Ihre Stärken und wissen, dass Sie über erstklassige betriebliche Erfahrung verfügen. Dank Ihres Charismas und Ihres Enthusiasmus sind viele bereit, sich Ihnen unterzuordnen. Obwohl Sie gelegentlich ein wenig aggressiv wirken, wissen die anderen aufgrund Ihrer Fairness und sozialen Kompetenz, dass Sie auch für sie nur das Beste wollen.

LENKEND - Gut entwickelt

Wahrscheinlich wurden Sie gerade wieder einmal ausgewählt, um ein Projekt zu leiten - wahrscheinlich eines mit einem engen Zeitplan. Ihr Team schätzt Ihr Arbeitsethos. Gelegentlich gelten Sie als ein wenig distanziert, doch aufgrund Ihrer Genauigkeit und Ihres inneren Antriebs respektieren die anderen Sie und wissen, dass Ihr Beitrag zum Team sehr wertvoll ist. Lernen Sie, sich Zeit zu nehmen, um die anderen Teammitglieder kennenzulernen; in Beziehungen investierte Zeit ist keine verlorene Zeit.

UMSETZUNG - Gut

Sie können eine Idee oder ein Projekt vom Start bis zum Ziel durchziehen. Während Sie bevorzugt Rollen und Verantwortungsbereiche wechseln, behalten Sie den jeweils nötigen Arbeitsablauf bei.

GENAUIGKEIT - Überdurchschnittlich

Sie haben die Fähigkeit, eine Situation logisch zu betrachten und alles so anzuordnen, dass es effizienter bearbeitet werden kann. Sie achten auch auf das kleinste Detail und verleihen Projekten den letzten Schliff. Ihr Umfeld ist ordentlich und effizient, und Sie schätzen es, wenn andere es Ihnen gleichtun.

KREATIVITÄT - Gut

Sie machen lieber in Bereichen weiter, in denen Sie Erfahrung und nachweisbare Resultate vorweisen können. Manchmal drosseln Sie das Tempo lieber, damit ein Projekt fertiggestellt werden kann, bevor ein neues in Angriff genommen wird.

DURCHHALTEVERMÖGEN - Überdurchschnittlich

Mit Ihnen arbeitet man gerne zusammen, weil Sie in der Regel mehr tun, als von Ihnen verlangt wird - und das rückt das gesamte Team in ein vorteilhaftes Licht. Sie packen gerne an und zeigen, dass Sie ein Teamplayer sind.

BEZIEHUNGEN - Ausreichend

Manchmal ist es anstrengend, gehaltvolle Gespräche zu führen, und Sie neigen dazu, anderen gegenüber nicht viel Persönliches von sich preiszugeben. Die meisten Gespräche sind Smalltalk. Einigen wenigen Menschen, die Ihnen nahestehen, gestatten Sie jedoch den Zutritt in Ihre Welt.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Einführung zum TEAMS-Bericht über Ihren Verhaltenstyp

Ihr TEAMS-Typ beschreibt, wie Sie am liebsten denken und welche Aufgaben Sie bevorzugen. Das TEAMS-Profil zeigt, wie die einzelnen Personen in einer Gruppe oder einem Team am besten denken und funktionieren. Im TEAMS-Profil werden die Kernfunktionen einer Gruppe in fünf Schlüsselrollen aufgegliedert, die von der Gruppe ausgeübt werden, um Aufgaben zu erledigen und Ziele zu erreichen. Die Bezeichnungen der Rollen lauten:

- **T = Theoretiker**
- **E = Ausführer**
- **A = Analytiker**
- **M = Manager**
- **S = Stratege**

Im TEAMS-Profil wird nicht die Fähigkeit gemessen, sondern die Vorlieben für die Rollen und ausgeführten Kernaktivitäten. Wenn Menschen etwas zugeteilt bekommen, was ihren Vorlieben entspricht, steigt die Produktivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz und die Stressbelastung geht zurück. Der Slogan „Gemeinsam schafft jeder mehr" ist nicht nur eingängig, sondern beschreibt die Voraussetzung für Teamentwicklung. Ein starkes Team wird aus Rollen aufgebaut, die einander ergänzen und nicht miteinander in Konflikt stehen. Es hat sich gezeigt, dass der Einsatz aller fünf Rollen am erfolgreichsten ist.

Überblick TEAMS-Typen

Theoretiker
- Schöpfer
- Visionär
- Ideenlieferant

Ausführer
- Verfahrensorientiert
- Umsetzer
- Setzt Standards

Analytiker
- Praktisch
- Organisator
- Entwickelt Methoden weiter

Manager
- Ausgleicher
- Diplomat
- Vermittler

Stratege
- Setzt Ziele
- Planersteller
- Problemlöser

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Merkmale der einzelnen TEAMS-Typen

Theoretiker

- Lösen Probleme auf kreative Weise
- Fähigkeit, unkonventionelle Wege zu entwickeln, um Ziele, Verfahren und „Fahrpläne" zu erstellen
- Das Teammitglied, das Ideen, Modelle und Hypothesen hervorbringt

Ausführer

- Nach Plan vorgehen und gute Arbeit leisten
- Wird für seine Ausrichtung auf Aktivität, sein Organisationstalent und seine Zuverlässigkeit geschätzt
- Das Teammitglied, das die vom Team entwickelten Ideen, Programme und Lösungen umsetzt

Analytiker

- Präzision, Qualitätskontrolle, analytisch
- Sie setzen hohe Standards und wägen das Risiko gegen den potenziellen Nutzen ab
- Das Teammitglied, das stets über Qualität und Verbesserung des Verfahrens oder Programms nachdenkt

Manager

- Diplomatisch, ausgewogener Problemlösungsansatz
- Die Fähigkeit, ein Projekt aus dem Blickwinkel jedes einzelnen Teammitglieds zu betrachten
- Das Teammitglied, das die Erfüllung und den Ausgleich der Bedürfnisse der anderen ermöglicht

Stratege

- Vereinfacht Konzepte, vermarktet Ideen, liefert Lösungen
- Findet Wege, um Ideen durchzusetzen und Hindernisse zu überwinden
- Das Teammitglied, das Ideen erkennt und vereinfacht, um eine Strategie zu entwickeln und Konzepte zu vermarkten

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Mögliche Einschränkungen der einzelnen TEAMS-Typen

Theoretiker

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Theoretiker", desto höher die Gefahr, sich auf die Entwicklung neuer Ideen zu konzentrieren anstatt auf die Fertigstellung.

Ausführer

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Ausführer" ist, desto höher ist sein Bedarf nach klar definierten Prozessen und Zielen, um effektiv sein zu können.

Analytiker

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Analytiker" ist, desto größer ist die Gefahr, dass man sich mit den Details des Projekts verzettelt und das Ziel aus den Augen verliert.

Manager

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Manager" ist, desto größer ist die Gefahr, dass die Bedürfnisse nicht gerecht ausgeglichen werden und die Prioritäten, die zur Erreichung des Zieles nötig sind, aus dem Blickfeld geraten.

Stratege

- Je ausgeprägter der Verhaltenstyp „Stratege", desto höher die Gefahr, dass von anderen zu viel erwartet wird oder Nutzen/Lösungen aufgebauscht werden.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

TEAMS-Typ

Arbeit in einem Team

Die bevorzugte Rolle von Jane im Team

Hoher Stil: Theoretiker

Der Theoretiker im Team bringt die Ideen, Modelle und Hypothesen hervor. Er weist eine starke Aufgabenorientierung auf und bleibt Problemen gegenüber dennoch sehr sensibel. Theoretiker haben die angeborene Fähigkeit, Probleme und Situationen aus einer anderen Perspektive zu betrachten, und entwickeln auf diese Weise Ideen und Lösungen, die andere übersehen. Wenn sie Probleme effektiv lösen wollen, gehen sie kreativ, entschlossen und analytisch vor. Rasche Lösungen lehnen sie ab. Theoretiker leiten Änderungen und Verbesserungen in die Wege. Sie neigen zur Entschlossenheit und sind oft sehr gesellig. Es handelt sich bei ihnen um Menschen, die unkonventionell denken können. Wenn sie außerdem gute zwischenmenschliche Kommunikationsfertigkeiten besitzen, können sie sehr gut Menschen dafür gewinnen, ihre Ideen umzusetzen. Theoretiker liefern immer wieder ungewohnte Perspektiven, innovative Konzepte, einfallsreiche und einzigartige Herangehensweisen und bahnbrechende Vorschläge. Sobald die Ideen entwickelt wurden, können Theoretiker gut mit Strategen und Analytikern zusammenarbeiten, um die beste Umsetzungsmethode für ihre Ideen auszuarbeiten.

Theoretiker können das Team in neue Richtungen lenken, damit Lösungen untersucht und definiert werden können. Sie haben keine Scheu vor Dingen, die noch nicht probiert wurden oder unbekannt sind, und neigen dazu, viele verschiedene Strategien im Schnelldurchlauf zu erkunden, um ein Projekt oder Konzept voranzubringen.

Theoretiker können Probleme kreativ lösen. Ihre für das Team wertvollste Stärke ist ihre herausragende Fähigkeit, Probleme aus einer neuen Perspektive zu betrachten. Theoretiker sehen Lösungen, die andere nicht sehen. Ihre konzeptuellen Entwicklungen gehen häufig über das Naheliegende hinaus bis zum Genialen. Sie besitzen die verblüffende Fähigkeit, die aktuelle Situation und die daraufhin nötigen Schritte genau zu beurteilen. Sie interagieren sehr gut mit Strategen. Theoretiker scheuen sich nicht vor neuen Ideen. Wenn sie ein Problem lösen wollen, gehen sie gründlich und methodisch vor und untersuchen mehrere mögliche Lösungen. Viele Theoretiker haben starke, gut entwickelte Kommunikationsfertigkeiten. Sie können Konflikte bewältigen, indem sie positive Aktionen setzen und mehrere Optionen vorlegen, bei denen alle möglichen Vorgehensweisen berücksichtigt werden.

Theoretiker lieben neue Ideen. Viele neigen dazu, sich auf die Entwicklung neuer Ideen zu konzentrieren anstatt auf die Fertigstellung. Sie brauchen Fristen und profitieren von einem hohen Ausmaß an Interaktion mit anderen Teammitgliedern, die sie bei der Fertigstellung unterstützen können. Gegebenenfalls muss ihre kreative Energie so umgeleitet werden, dass sie für die Umsetzung ihrer Ideen - und nicht für die Entwicklung neuer Ideen - eingesetzt werden kann.

TEAMS-Typ
Arbeit in einem Team

Gut zusammengesetzte Teams verfügen über gleichmäßige Energie und bringen Resultate und Ideen hervor.

Damit ein Team lebendig ist und Aufgaben erledigt werden, müssen die Teammitglieder richtig positioniert werden.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

TEAMS-Typ

Fortsetzung

Zweitgereihter Verhaltenstyp: Analytiker

Die Analytiker im Team arbeiten die Schlüsselelemente einer Idee heraus und entwickeln den Prozess, anhand dessen die Idee umgesetzt werden kann. Analytiker sind für Teams insbesondere wegen ihrer instinktiven Fähigkeit, Fehler im Verfahren, logische Mängel und andere mögliche Probleme zu erkennen, besonders wertvoll. Ihre größte Stärke im Teamumfeld ist die Fähigkeit, die vom Team entwickelten Pläne und Programme daraufhin zu untersuchen, was hinzuzufügen, entfernt oder geändert werden muss, damit sie erfolgreich umgesetzt werden können. Sie verfügen über eine einzigartig starke Kombination aus sozialer Kompetenz und Genauigkeit und können ihre Konzepte daher in vielen verschiedenen Bereichen artikulieren. Mithilfe ihrer Kommunikationsfertigkeiten stellen sie sicher, dass jeder Projektbereich ordentlich ausgeführt wird. Dabei konzentrieren sie sich mehr auf die Aufgaben als auf die Personen, die die Aufgaben ausführen. Analytiker geben Ideen möglicherweise mehrmals an Theoretiker, Strategen oder Manager zurück, verbessern sie und entwickeln einen Umsetzungsplan, der letzten Endes funktioniert.

Man schätzt den Analytiker für seine Genauigkeit und Zuverlässigkeit. Sein Motto lautet: „Es soll gleich beim ersten Mal richtig sein." Analytiker setzen sich selbst sehr hohe Standards, die jene der anderen oft übertreffen. Sie sind Denker, die Probleme logisch und methodisch mit sehr viel Kreativität lösen können. Analytiker sind bei allem, was sie tun, äußerst gründlich. Sie können kritisch denken und daher eine Situation systematisch und methodisch definieren: zuerst erfassen sie die Situation, dann kritisieren sie diese und testen ihre Rückschlüsse daraus.

Analytiker stellen die Ideen, Verfahren und Konzepte, die gerade Thema sind, ständig in Frage. Sie suchen immer nach besseren Mitteln und effizienteren Methoden, um Aufgaben zu erledigen. Sie mögen Ordnung. Diesen Ordnungssinn bringen sie auch in Projekte ein, bei denen hoher Druck herrscht. Das Team wird sie für ihr Arbeitsethos und ihre Fähigkeit, auch unter Druck und bei kurzen Fristen gute Leistung zu erbringen, schätzen.

Der Analytiker neigt dazu, sich mit den Details eines Projekts zu verzetteln. Wenn das passiert, kann er sogar das übergeordnete Ziel aus den Augen verlieren. Seine Welt ist die Welt der Ideen. Es kann vorkommen, dass er nur deshalb herausfordert und diskutiert, weil er Spaß am Argumentieren hat. Ein weiterer Schwachpunkt des Analytikers ist seine Neigung, einen eher risikoarmen Weg zu wählen statt eines Weges mit möglicherweise höherem Risiko, dafür aber größerem Erfolg.

TEAMS-Typ
Arbeit in einem Team

Gut zusammengesetzte Teams verfügen über gleichmäßige Energie und bringen Resultate und Ideen hervor.

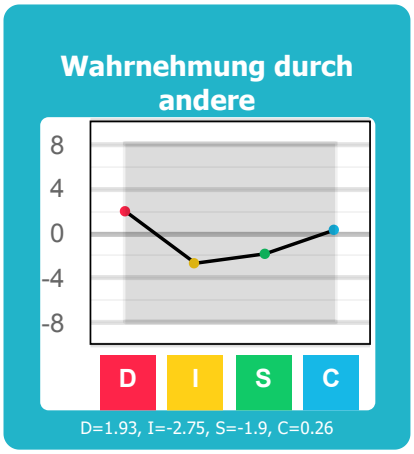
Damit ein Team lebendig ist und Aufgaben erledigt werden, müssen die Teammitglieder richtig positioniert werden.

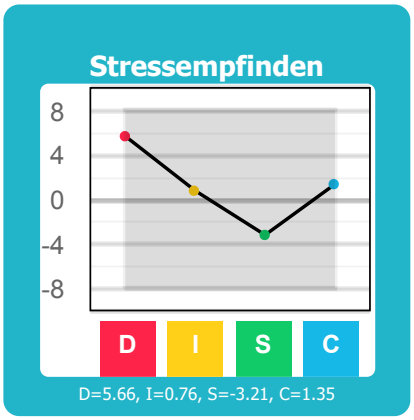
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

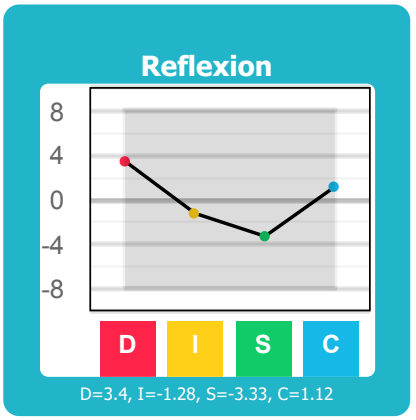
Auswertungsdaten

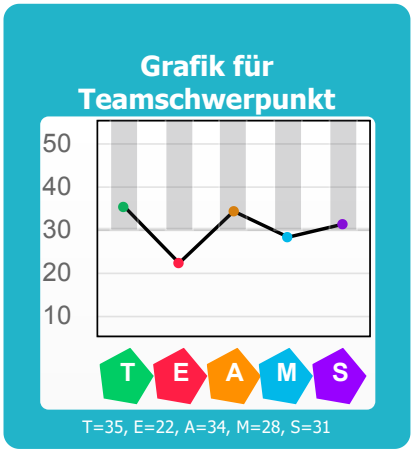
Diagramm Seite

Grafik für Persönlichkeitstyp









© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Erklärungsseite: Diagramme

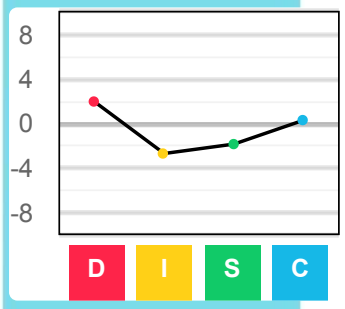
Jedes der drei Diagramme ist eine Momentaufnahme des Verhaltens in unterschiedlichen Umständen. In einem bestimmten Umfeld zeigt Diagramm 1 das „öffentliche Ich", Diagramm 2 das „persönliche Ich" und Diagramm 3 das „wahrgenommene Ich".

Diese drei Diagramme oder Momentaufnahmen werden nachstehend im Detail definiert.

Grafik 1 -
Maske, das öffentliche Ich

Das von den anderen erwartete Verhalten

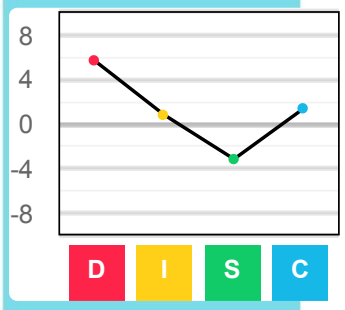
Jeder verhält sich so, wie er glaubt, dass es die anderen von ihm erwarten. Dieses Verhalten entspricht dem öffentlichen Ich, der Person, die anderen gegenübertritt. Manchmal besteht kein Unterschied zwischen dem wahren Ich und dem öffentlichen Ich. Das öffentliche Ich kann sich von der wahren Person aber auch stark unterscheiden. Es ist eine Maske. Diagramm 1 wurde aus den Antwortmöglichkeiten „Am meisten" im Persönlichkeitssystem erstellt und hat das größte Veränderungspotential.



Grafik 2 -
Kern, das persönliche Ich

Instinktive Reaktion auf Druck

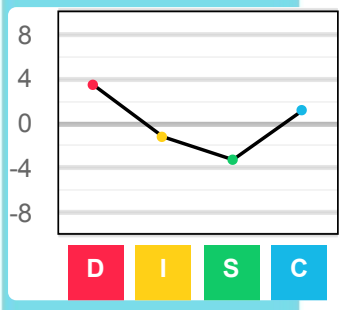
Jeder hat aufgrund seiner Vergangenheit Reaktionen entwickelt: Daher sind das Verhaltensweisen, die die Person für sich akzeptiert. Unter Druck oder Spannung treten diese erlernten Verhaltensweisen deutlich hervor. Dieses Diagramm wird sich kaum verändern, da es sich hier um natürliche und „eingefleischte" Reaktionen handelt. Das Verhalten einer Person, wenn sie unter Druck ist, kann sich radikal von ihrem Verhalten in Diagramm 1 und 3 unterscheiden. Diagramm 2 wird aus den Antwortmöglichkeiten für „Am wenigsten" im Persönlichkeitssystem erstellt und hat das geringste Änderungspotential.



Grafik 3 -
Spiegel, wahrgenommenes Ich

Selbstbild, eigene Identität

Jeder hat bestimmte Vorstellungen von sich selbst. Diagramm 3 zeigt das mentale Bild, das jemand von sich selbst hat - das Selbstbild oder die eigene Identität. Diagramm 3 vereint die in der Vergangenheit erlernten Reaktionen mit dem aktuell vom Umfeld erwarteten Verhalten. Die eigene Wahrnehmung kann sich ändern. Diese Änderung erfolgt jedoch allmählich und basiert auf den sich ändernden Anforderungen des Umfelds. Diagramm 3 wurde aus den Unterschieden zwischen Diagramm 1 und Diagramm 2 erstellt.



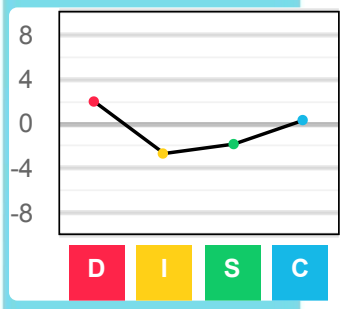
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Erklärungsseite: Diagramme

Fortsetzung

Unterschiedliche Diagramme weisen auf eine Veränderung oder auf einen Übergang hin

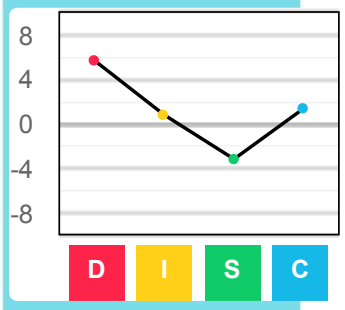
- Unterscheidet sich Diagramm 1 von Diagramm 2, erzwingen die Anforderungen des Umfelds ein Verhalten, das mit dem Kern oder dem instinktiven Verhalten nicht übereinstimmt. In so einer Situation ist eine Person, die ihr Verhalten ändern will, um den Anforderungen des Umfelds zu entsprechen, sehr wahrscheinlich Belastungen ausgesetzt.
- Unterscheidet sich Diagramm 1 von Diagramm 2, ähnelt es jedoch Diagramm 3, konnte die Person ihr Verhalten erfolgreich an die Anforderungen des Umfelds anpassen, ohne ihren Kern zu ändern. Diese Person fühlt sich mit ihrem Verhalten gemäß Diagramm 3 (wahrgenommenes Ich) wahrscheinlich recht wohl und empfindet vermutlich keine Belastung.
- Unterscheidet sich Diagramm 1 von Diagramm 3, befindet sich die Person vielleicht in einer (möglicherweise unangenehmen) Entwicklungsphase und versucht, ihr Verhalten so zu ändern, dass es den Anforderungen eines neuen Umfelds entspricht. In dieser Anpassungsphase kann das Verhalten durchaus schwanken.

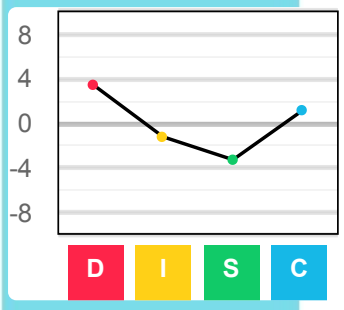


Ähnliche Diagramme weisen auf geringe Änderungsnotwendigkeit hin

Eine Person, die sieht, dass die Anforderungen des aktuellen Umfelds (Diagramm 1) jenen in der Vergangenheit (Diagramm 2) im Wesentlichen entsprechen, hat wenig Grund, ihre Selbstwahrnehmung (Diagramm 3) zu ändern. Das kann auf die folgenden Faktoren zurückzuführen sein:

- Das aktuelle Umfeld erfordert ein ähnliches Verhalten wie in der Vergangenheit.
- Diese Person kontrolliert, was andere von ihr fordern.
- Das aktuelle Umfeld erfordert ein anderes Verhalten als in der Vergangenheit. Statt ihr Verhalten zu ändern, hat sich diese Person entschieden, ihren Stil zu erweitern. Zum Zwecke dieser Erweiterung umgibt sie sich mit Menschen, deren Stil ihren eigenen ergänzt, und schafft somit ein Team mit kombinierten Stärken.





Ihr durch das Schlüsselwort Herausforderer (DC)(DC) gekennzeichneter Stil und die Inhalte dieses Berichts wurden von Grafik 3 abgeleitet.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Aktionsplan

So verbessern Sie Ihre zwischenmenschliche Kompetenz

Aktionsplan
So verbessern Sie Ihre zwischenmenschliche Kompetenz

Ein Mensch ist nur das Produkt seiner Gedanken. Was er denkt, wird er auch.

- Mahatma Gandhi

Aktionsplan von Jane

Dieses Arbeitsblatt soll die effektive Kommunikation zwischen Ihnen und anderen Personen, mit denen Sie regelmäßig interagieren, ermöglichen. Ziel ist es, Ihre Stärken zu maximieren und die Auswirkungen möglicher Beschränkungen zu minimieren. Es thematisiert arbeitsbezogene und allgemeine Eigenschaften, die Ihrem Stil insgesamt zuzuordnen sind, und wurde nicht direkt von Ihren Diagrammen abgeleitet.

In diesem Abschnitt haben Sie die Gelegenheit, gemeinsam mit einem Kollegen, Arbeitgeber, Freund, Lebenspartner usw. Ihren Persönlichkeitstyp einzuschätzen und dabei Feedback von jemandem zu bekommen, der Sie gut kennt. Das Bearbeiten dieses Abschnitts mit einer zweiten Person ist zwar nicht verpflichtend, wird aber wegen seiner positiven Auswirkungen empfohlen. Wenn Sie Feedback von einer anderen Person erhalten möchten, drucken Sie dazu bitte den Bericht aus.

Gebrauchsanweisung:

Schritt 1: Die nachstehend aufgeführten Punkte beziehen sich auf die Beziehung zwischen Ihnen und Ihren engsten Kontakten. Bitte drucken Sie diesen Bericht aus, geben Sie ihn anschließend einer Person, die Sie gut kennt (Partner, Teammitglied, Lehrer, Familienmitglied, Freund), und bitten Sie sie, jeden Punkt zu lesen. Danach soll die Person sagen, ob der Punkt Ihren Persönlichkeitsmerkmalen entspricht oder nicht. Markieren Sie anschließend neben dem jeweiligen Punkt entweder Ja oder Nein. Es wird empfohlen, einen offenen Dialog zu führen und etwaige blinde Flecken (Bereiche Ihrer Persönlichkeit, die Sie selbst nicht so klar sehen) zu besprechen. Weil Kommunikation keine Einbahnstraße ist, wird empfohlen, dass in Zweiergruppen eine Person die Arbeitsblätter der jeweils anderen ausfüllt.

Organisiert gut	Y N	Zielorientiert	Y N
Wenig Toleranz für Fehler	Y N	Sieht das große Ganze	Y N
Kümmert sich nicht um Details	Y N	Sucht praktische Lösungen	Y N
Trifft Entscheidungen voreilig	Y N	Handelt schnell	Y N
Regt Aktivität an	Y N	Geht in der Aufgabe/Arbeit auf	Y N
Pünktlich, achtet auf Zeitplan	Y N	Übergeht Menschen und Gefühle	Y N
Hohe Standards, Perfektionist	Y N	Beharrlich und gründlich	Y N
Ordentlich und organisiert	Y N	Extrem lange Planungsphasen	Y N
Zieht Analyse der Arbeit vor	Y N	Sieht die Probleme/findet Lösungen	Y N
Kreativ und einfallsreich	Y N	Sehr schwer zufrieden zu stellen	Y N

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Aktionsplan

Fortsetzung

Schritt 2: Wählen Sie nun die drei Punkte aus, die verstärkt beachtet werden sollten, um insgesamt zu profitieren. Legen Sie konkrete Ergebnisse sowie eine vernünftige Frist fest, um diese zu erreichen. Schreiben Sie die näheren Angaben sowie Anmerkungen dazu, wie die konkreten Ergebnisse erreicht werden können, in das entsprechende Feld. Vereinbaren Sie einen Termin in 60 bis 90 Tagen ab heute, um Ihren Fortschritt mit Ihrer Kontaktperson zu besprechen. Die Person, die in diesem Bereich mit Ihnen zusammenarbeitet, ist wichtig für Ihre Entwicklung und sollte Ihnen helfen, Ihren Plan bis zum Ende ernst zu nehmen.

1. Mein erster Schwerpunkt:
   - Datum der Prüfung:
   - Konkrete Schritte, die ich bezüglich dieses Punktes in den nächsten 60 bis 90 Tagen unternehmen werde:
   - Konkret zu behandeln
2. Mein zweiter Schwerpunkt:
   - Datum der Prüfung:
   - Konkrete Schritte, die ich bezüglich dieses Punktes in den nächsten 60 bis 90 Tagen unternehmen werde:
   - Konkret zu behandeln
3. Mein dritter Schwerpunkt:
   - Datum der Prüfung:
   - Konkrete Schritte, die ich bezüglich dieses Punktes in den nächsten 60 bis 90 Tagen unternehmen werde:
   - Konkret zu behandeln

Aktionsplan
So verbessern Sie Ihre zwischenmenschliche Kompetenz

Unsere Persönlichkeit entwickelt sich ein Leben lang. Wenn wir uns ganz genau kennen, können wir gleich sterben.

- Albert Camus

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®