Jane Doe

Stil: **Herausforderer (DC)**

2D Report: DISC + BAI

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

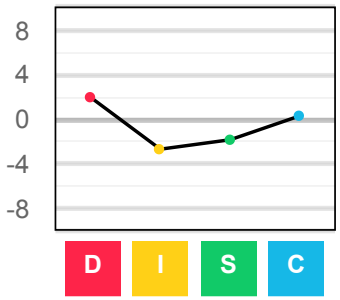
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

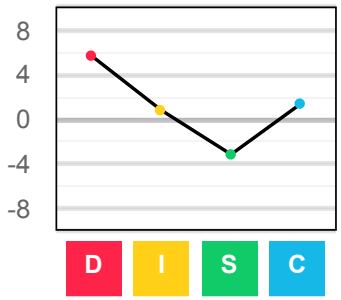
Diese Tabelle enthält nähere Angaben zu den vier Verhaltenstypen.

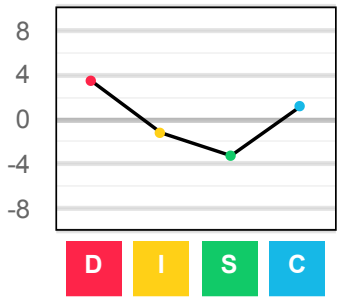
	D = Dominant	I = Beeinflussend	S = Stetig	C = Gewissenhaft
Strebt nach	Kontrolle	Anerkennung	Akzeptanz	Präzision
Stärken	Verwaltung Verwaltung Entschlossenheit	Überzeugend Enthusiasmus Unterhaltsam	Zuhören Teamarbeit Dinge zu Ende bringen	Planung Systeme Koordinierung
Schwächen	Ungeduldig Unsensibel 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

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.

Kommuniziert
mit anderen

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

- Publilius Syros

© 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".

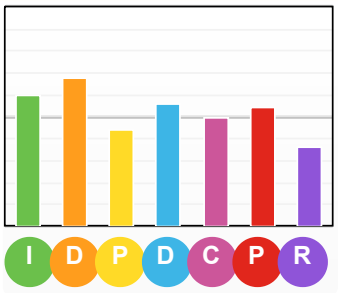
Welcher Punkt bewegt sich am weitesten nach oben oder unten? Ziehen Sie daraus einen Schluss darüber, wie Sie auf Druck reagieren? Wenn ja, welchen?

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



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.

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

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

Einführung in Ihren BAI Stil

WAS SIND VERHALTENSEINSTELLUNGEN?

Verhaltenseinstellungen sind die Gedanken, Gefühle und Emotionen, die unbewusst jede Entscheidung, die wir treffen, prägen. Es sind die unsichtbaren Einflüsse, die uns antreiben und motivieren; die internen Faktoren, die unsere Präferenzen, Entscheidungen und Handlungen bestimmen. Alles, was wir tun und sagen, alles, was wir anstreben und wünschen, all dies ist ein Produkt unserer Verhaltenseinstellungen. Sie sind ein grundlegender Teil dessen, was wir sind.

Der „Behavioral Attitudes Index" (Index für Verhaltenseinstellungen) misst diese Leidenschaften und Werte, wie sie mit der Umwelt der Menschen korrelieren.

Viele Menschen sind sich ihrer Verhaltenseinstellungen nicht bewusst, obwohl sie bei den Entscheidungen, die wir täglich treffen, eine große Rolle spielen. Sie sind die verborgenen Katalysatoren, die uns fragen lassen: Warum habe ich das getan? Was habe ich mir dabei gedacht? Sie sind auch die grundlegenden Wünsche, die uns, wenn sie anerkannt werden, dabei helfen können, wichtige Entscheidungen zu treffen, die unseren Lebensweg prägen. Die primären Verhaltenseinstellungen, die uns ein Leben lang leiten, zeigen, dass wir jeden der folgenden Punkte in unterschiedlichem Maße wertschätzen:

- Inneres Bewusstsein/Spirituell
- Sozial/humanitär
- Macht/Politik
- Wirtschaftlich/greifbar
- Künstlerisch/innovativ
- Wissen/Fähigkeit

Wir können das Ergebnis einer Verhaltenseinstellung sehen, während die tatsächliche Einstellung verborgen bleibt. Stellen Sie sich zum Beispiel eine Person vor, die die Wahl zwischen einem BA-Abschluss in Bildender Kunst und einem BA-Abschluss in Kunsterziehung erwägt. Wenn sie sich beispielsweise für Bildende Kunst entscheiden, ist die Verhaltenseinstellung, die sich in dieser Wahl am stärksten manifestiert, die künstlerische Dimension. Die Haltung, die nur etwas weniger intensiv ist, ist das Streben nach einer wissensbasierten Verhaltenseinstellung. Dies zeigt sich an den Entscheidungen, die sie getroffen haben. In diesem Szenario wird die Person in erster Linie durch einen tiefen Respekt vor der individuellen Kreativität und dem künstlerischen Ausdruck motiviert. Diese Verhaltenseinstellung wurde zum Hauptfaktor in ihrem Entscheidungsfindungsprozess – der eine, der lauter als die anderen sprach, wenn sie die Vorzüge ihrer Entscheidungen abwägten.

Diese Person könnte ihre Entscheidung ihren Freunden erklären, indem sie sagt, dass es sich einfach "richtig anfühlt", aber tatsächlich gibt es eine messbare Reihe von Einstellungen, die jeder verwendet, wenn er leichte oder schwierige Entscheidungen trifft. Die Berufswahl einer Person kann eine der offensichtlichsten Manifestationen ihrer Verhaltenseinstellungen sein. Aber wir können sogar Einstellungen sehen, die etwas Kleineres beeinflussen, wie zum Beispiel unser Kaufverhalten. Entscheiden wir uns für ein Produkt, weil es am praktischsten ist, oder ist das zweitrangig gegenüber seinem Design oder dem Gefühl, das es uns vermittelt?

In der Tat haben Verhaltenseinstellungen einen direkten Einfluss auf Lebensentscheidungen, Produktivität und Arbeitszufriedenheit. Wenn die Entscheidungen mit der eigenen Verhaltenseinstellung in Einklang gebracht werden, ermöglicht dies mehr Leidenschaft und größere Erfüllung in Arbeit und Leben.

Mehr über Verhaltenseinstellungen:

- Verhaltenseinstellungen sollten mit Ihren Zielen und Zielsetzungen übereinstimmen
- Das Erkennen von Verhaltenseinstellungen erleichtert die Auswahl von Zielen
- Sie wenden mehr Energie auf die von Ihnen geschätzten Dimensionen der Verhaltenseinstellung auf
- Einstellungen greifen in andere Dimensionen der Verhaltenseinstellung ein (und kollidieren mit ihnen)
- Verhaltenseinstellungen können sich im Laufe der Zeit aufgrund von Umständen und verfügbaren Ressourcen ändern

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

Übersicht

Arten der Verhaltenseinstellung im Überblick

I-SPEAK

Das Akronym „I-SPEAK" steht für die sechs verschiedenen Stile, die eine Person nachdrücklich ansprechen. Jedes veranschaulicht eine andere Art, wie Sie Ihre Motivationen, Leidenschaften und Ihre Energieinvestitionen durch Gedanken, Aufgaben und Aktivitäten, die Sie am meisten erfüllen, in den Vordergrund stellen. I-SPEAK ist Ihre Sprache der Arbeit und Leidenschaft.

Eines ist klar: Unsere Handlungen und das, was wir in unserer Freizeit tun, sprechen andere lautstark an. I-SPEAK wurde entwickelt, um unsere zugrundeliegenden LEIDENSCHAFTEN und die Wünsche, die wir am Arbeitsplatz und darüber hinaus erforschen möchten, zu untersuchen.

Wenn eine Person mit einer Aufgabe betraut ist, die die von ihr geschätzte Verhaltenseinstellung ergänzt, neigen wir dazu zu sagen, dass sie eine „gute Einstellung" hat. Umgekehrt klassifizieren wir eine Person, die sich mit einer Aufgabe beschäftigt, die nicht mit ihrer primären Verhaltenseinstellung übereinstimmt, als „schlechte Einstellung". Die Abstimmung von Karrierezielen mit Verhaltenseinstellungen hilft Ihnen, Ihre Arbeit positiver zu sehen

„Leidenschaft ist Energie. Spüren Sie die Kraft, die entsteht, wenn Sie sich auf das konzentrieren, was Sie begeistert." - Oprah Winfrey

I = Inneres Gewahrsein / spirituelles Wachstum - der Wunsch nach Gleichgewicht, Harmonie und Selbstwachstum
S = Sozial/Humanitär - der Wunsch, anderen uneigennützig zu helfen
P = Macht/Politisch - der Wunsch, die Kontrolle zu haben oder Einfluss zu nehmen
E = Wirtschaftlich/Greifbar - Wunsch nach finanzieller Sicherheit oder wirtschaftlichem Gewinn
A = Künstlerisch/Innovativ - der Wunsch, Einzigartigkeit oder Individualität auszudrücken
K = Wissen/Fähigkeit - der Wunsch nach Lernen und besserem Verständnis

I Inneres Gewahrsein/Spirituell	S Sozial/Humanitär	P Macht/Politisch	E Wirtschaftlich/Greifbar	A Künstlerisch/Innovativ	K Wissen/Fähigkeit
Bewusstsein schärfen	Anderen helfen	Andere beeinflussen	Gelegenheiten schaffen	Sich äußern	Entdecken
Inneren Frieden finden	Anderen dienen	Netzwerk	Vorwärts kommen	Inspirieren	Forschung
Einblicke gewähren	Für Überzeugungen eintreten	Änderung schaffen	Auf einer Idee aufbauen	Kreieren	Andere lehren
Geist und Körper ins Gleichgewicht bringen	Ein Katalysator sein	Anerkannt werden	Fleißig sein	Einzigartig sein	Themen erforschen
Doktrinen beobachten	Initiative ergreifen	Probleme beeinflussen	Stabil sein	Mit anderen teilen	Lernen
Spiritualität nachgehen	Ursachen beeinflussen	Richtlinien erstellen	Ressourcen haben	Originell sein	Andere bereichern
Zweck und Leidenschaft erforschen	Bewusstsein schaffen	Meinungen ändern	Ziele erreichen	Etwas Neues produzieren	Nach Wahrheiten suchen

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

Ihr BAI Stil

Primäre Stilmerkmale

Jane's primärer Stil ist „Wissen/Fähigkeit

Wissen/Fähigkeit

den Wunsch nach Beherrschung, Information und Einsicht

Menschen mit einem hohen Wissens-/Leistungsstand haben ein enormes Bedürfnis zu lernen, zu wissen und zu verstehen. Ihr Hauptaugenmerk liegt auf der Anhäufung von Informationen und der logischen Verfolgung von Wissen.
Diese Menschen werden hart an der Erforschung von Themen arbeiten, hochtechnische Fähigkeiten entwickeln und sich tief in die Details eines Themas vertiefen.

Vor allem versuchen sie:

- Ein tieferes Verständnis der Welt um sie herum zu gewinnen
- Antworten durch Forschung und intensives Studium zu suchen
- Ein lebenslanger Lerner zu sein
- Sich selbst intellektuell herauszufordern
- Für ihre Kompetenz, Genauigkeit und Breite des Wissens anerkannt zu werden

Eine hohe Wissens-/Verhaltenseinstellung bedeutet oft unersättliche Leser, die sich mit Menschen, Materialien und Erfahrungen umgeben, die ihre Vertrautheit mit einem gewählten Thema erhöhen. Dieses Bestreben kann sich als ein tiefes Verständnis eines Faches oder als der Wunsch manifestieren, in einer Vielzahl von Fächern überdurchschnittliche Kompetenz zu erlangen. Intensivere Wissenssuchende machen es sich zum Ziel, ein Experte auf einem gewählten Gebiet zu werden, und werden sich, wann immer möglich, gerne in Studium und akademische Tätigkeiten vertiefen.

Personen mit hohem Wissens-/Leistungsstand sind nicht immer daran interessiert, ihr Wissen für eine bestimmte Anwendung einzusetzen. Oftmals handeln sie einfach aus Liebe zum Lernen. Sie sind organisiert, von Natur aus neugierig und selbstgesteuert. Es zieht sie in ein Umfeld, in dem sie sich Zeit nehmen und in ihrem eigenen Tempo arbeiten können. Sie neigen dazu, Fragen zu stellen, sich der traditionellen Autorität zu widersetzen und neue Ideen und Vorgehensweisen zu suchen.

Eine Person mit einem hohen Wissens- und Leistungsniveau fühlt sich zu wissenschaftlichen und intellektuellen Aktivitäten hingezogen. Fragend, aber skeptisch, schätzen sie Information über Intuition. Als Forscher und Buchliebhaber sind sie in der Regel zielstrebig, hartnäckig und aufschlussreich. Ihre größte Freude im Leben besteht darin, Neues zu lernen, und sie glauben fest an die Bedeutung von Bildung.

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

Ihr BAI-Stil

BAI-Stil fortgesetzt

Eigenschaften, die für Menschen, die "Wissen/Fähigkeit" schätzen, einzigartig sind

Allgemeine Merkmale:

- Sammelt Wissen, betreibt Forschung, vertieft sich in die Materie
- Hohes Interesse am Lösen von Problemen, Fragen stellen und Theorien formulieren
- Genießt tiefe Gespräche
- Ein scharfsinniger Beobachter der Welt und der menschlichen Natur
- Scheuet sich nicht, Fragen zu stellen

Mögliche Einschränkungen:

- Wenig Zeit für Menschen, die die Dinge anders sehen, insbesondere solche, die von Emotionen beherrscht werden
- Zeigt oft Zielstrebigkeit auf Kosten von allem anderen
- Verstrickt sich oft in der Suche nach Details, was zu einem langsamen Tempo führt
- Interessiert sich vielleicht mehr für Konzepte, Systeme und Informationen als für Menschen
- Zielstrebigkeit kann als zwanghaft angesehen werden
- Neigt zu Perfektionismus

Merkmale in Kombination mit anderen Verhaltenseinstellungen

- Kombiniert mit einer Verhaltenseinstellung mit hoher innerer Bewusstheit/Spirituellem Wachstum suchen sie Antworten über Spiritualität, das Universum und eine höhere Macht.
- In Kombination mit einer hohen sozial-humanitären Verhaltenseinstellung werden die von ihnen gewählten Studienfächer mit Themen verbunden sein, die ihnen am Herzen liegen, insbesondere mit Themen, die sich mit Gerechtigkeit, Fairness und Gleichheit befassen.
- Kombiniert mit einer hohen Macht- und politischen Verhaltenseinstellung, werden sie nach Macht und Anerkennung streben, indem sie zu Experten auf ihrem Fachgebiet werden.
- Kombiniert mit einer hohen ökonomisch-greifbaren Verhaltenseinstellung werden sie nach Reichtum streben, indem sie zu einem anerkannten Experten auf ihrem Gebiet werden.
- Kombiniert mit einer hohen künstlerisch-innovativen Verhaltenseinstellung werden sie wichtige Künstler, Genres und künstlerische Bewegungen studieren und erforschen, wobei sie oft höhere Abschlüsse in den Künsten anstreben.

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

Ihr BAI Stil

Sekundäre Stilmerkmale

Jane's sekundärer Stil ist „Ökonomisch/Greifbar"

Ökonomisch/Greifbar

den Wunsch, Reichtum zu erwerben und zu bewahren

Personen, die eine hohe ökonomische/greifbare Punktzahl aufweisen, sind in der Regel praktisch, organisiert und ergebnisorientiert. Sie zeigen eine vorausschauende Persönlichkeit mit der Fähigkeit, strategisch für die Zukunft zu planen. Ihr Ziel ist finanzielle Sicherheit durch die Anhäufung von Reichtum oder durch den Aufbau von etwas Konkretem und Dauerhaftem. Sie sehen harte Arbeit und Opfer als notwendig an, um eine Zukunft zu schaffen, die bequem und sicher ist.

Vor allem suchen sie:

- Wirtschaftliche Stabilität
- Die monetäre Freiheit, Erfahrungen zu machen, zu reisen und das Leben in vollen Zügen zu leben
- Einen greifbaren Weg, um ihren Erfolg zu messen
- Eine finanziell gesicherte Zukunft

Obwohl es verlockend ist, die ökonomische/greifbare Person als materialistisch zu betrachten, ist diese Person in Wirklichkeit nicht auf das Geld an sich fokussiert. Vielmehr stellen Geld und Besitz ein Gefühl der Sicherheit und eine Investition in die Zukunft dar. Die meisten geldgesteuerten Menschen sind in der Tat ziemlich selbstlos. Sie verstehen, dass sie, um ihre Kinder auf ein gutes College zu schicken, Urlaub zu machen oder ihnen ein bequemes Leben zu Hause zu ermöglichen, die finanziellen Mittel brauchen, um dies zu ermöglichen. Sie könnten die Schulaufführungen ihres Kindes verpassen, weil sie arbeiten müssen. Es kann sein, dass sie lange Nächte durchmachen, die sie von ihren Lieben trennen. Aber dies ist ein Opfer, das sie bereit sind zu bringen, um langfristiges Glück zu gewährleisten. Ihr Engagement für eine finanzielle Belohnung ist das Ergebnis einer zukunftsorientierten Persönlichkeit. Oft wird es als ein greifbarer Ausdruck der Liebe getan.

Für einige ist Geld ein Messinstrument oder eine Messlatte, mit der sie ihre Leistungen verfolgen können. Diese Menschen reagieren positiv auf ein Vergütungssystem am Arbeitsplatz, das auf monetären Anreizen beruht. Für andere ist das Streben nach finanziellen Gewinnen eine Investition in die Zukunft. Ökonomische/greifbare Verhaltenseinstellungen sind das Markenzeichen geduldiger, hartnäckiger und zielorientierter Menschen. Sie suchen Geld nicht aus Gier, sondern aus dem, was es für ihre Zukunft bedeutet. Der materialistisch motivierte Mensch sollte nicht als egoistisch, sondern eher als praktisch und zielorientiert angesehen werden.

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

Ihr BAI-Stil

BAI-Stil fortgesetzt

Qualitäten, die bei Menschen, die "ökonomisch/greifbar" schätzen, einzigartig sind

Allgemeine Merkmale:

- Geduldig
- Selbstbeherrscht
- Organisiert
- Fleißig
- Prozess-orientiert, nicht menschenorientiert

Mögliche Einschränkungen:

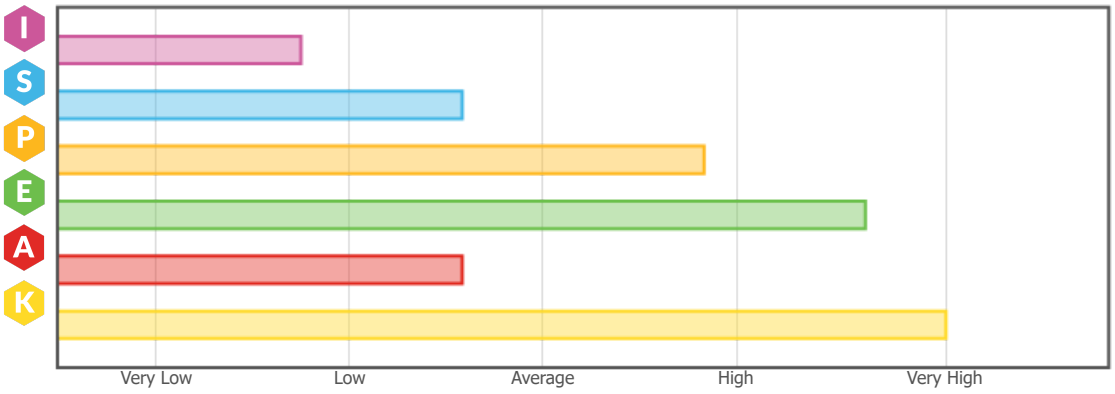
- Kann ein Workaholic sein
- Kann unfairerweise als gierig charakterisiert werden
- Rationalisiert das Opfern von Zeit mit geliebten Menschen im Dienste des zukünftigen finanziellen Erfolgs
- Hat es schwer, im Augenblick zu leben
- Sieht Reichtum als den primären Indikator für Status und Erfolg

Merkmale in Kombination mit anderen Verhaltenseinstellungen

- In Kombination mit einer Verhaltenseinstellung mit hohem innerem Bewusstsein werden die wirtschaftlichen/greifbaren Impulse durch Spiritualität und ein Bewusstsein für universelle Wahrheiten, die über den materiellen Wohlstand hinaus wichtig sind, abgemildert.
- In Kombination mit einer hohen sozial-humanitären Verhaltenseinstellung wird das Richtige zu tun genauso wichtig wie materieller Gewinn. Indem sie sich eine finanziell gesicherte Zukunft schaffen, generieren sie die Ressourcen, um auch anderen zu helfen.
- Kombiniert mit einer hohen Macht- und politischen Verhaltenseinstellung, werden sie Geld und Macht als miteinander verbunden betrachten und das eine nutzen, um das andere zu erreichen. Diese Menschen sind eher bereit, finanzielle Risiken einzugehen.
- In Verbindung mit einer hohen künstlerisch-innovativen Einstellung werden sie nach innovativen Wegen suchen, um aus künstlerischen Bestrebungen finanziell Kapital zu schlagen, oder sie werden ihre Ressourcen nutzen, um in einfallsreiche neue Projekte zu investieren.
- Wenn sie mit einem hohen Maß an Wissen/Fähigkeit kombiniert werden, werden sie nach Reichtum streben, indem sie zu einem anerkannten Experten auf ihrem Gebiet werden.

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

BAI Intensität



I Inneres Gewahrsein/Spirituell - Niedrig

- Nicht an Traditionen und Bräuche gebunden.
- Immer auf der Suche nach neuen Ideen und neuen Methoden, Dinge zu tun.

S Sozial/Humanitär - Durchschnitt

- Mitfühlend, aber in erster Linie daran interessiert, zu Ursachen beizutragen, die in der Nähe des Wohnortes eintreten.

P Macht/Politisch - Hoch

- Freut sich über Gelegenheiten, bei denen sie Verantwortung übernehmen und die Führung übernehmen können.
- Akzeptiert Konkurrenz und Konflikt als einen notwendigen Teil des Lebens.

E Wirtschaftlich/Greifbares - Sehr hoch

- Geld und das, was es repräsentiert, sind äußerst wichtig.
- Status wird als ein Nebenprodukt des Wohlstands gesehen.

A Künstlerisch/Innovativ - Durchschnitt

- Das Bedürfnis nach künstlerischem Ausdruck wird durch praktische Belange gemildert.
- Wird sich kreativ ausdrücken, wenn die Situation es erfordert, ist aber nicht dazu getrieben, neue Wege der Selbstdarstellung zu finden.

K Wissen/Fähigkeit - Sehr hoch

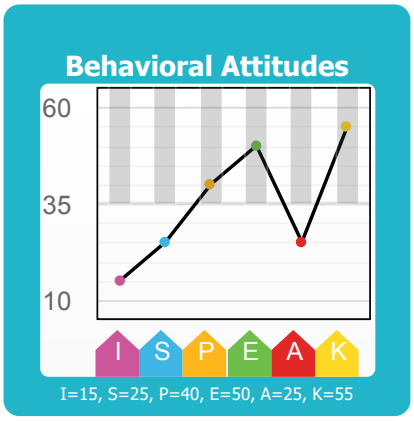
- Möchte Wissen um des Wissens willen verfolgen und kann leicht von einem interessanten Thema besessen werden.
- Wird von anderen als „buchschlau" und hochintellektuell angesehen.

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

BAI Grafik

Jane's BAI Stil :

(primär) - Wissen/Fähigkeit
(sekundär) - Ökonomisch/Greifbar



Ihr Verhaltenseinstellungsindex-Diagramm

Ihr BAI-Diagramm bietet eine visuelle Darstellung der Art und Weise, wie Sie die sechs verschiedenen ISPEAK-Stile priorisieren. Die Intensität Ihrer Verbindung mit jedem Stil wird auf einem Kontinuum von 0 bis 60 dargestellt. Dieser Wert hängt damit zusammen, wie viel Energie Sie in Aufgaben stecken, die mit dieser Verhaltenseinstellung korreliert sind.

Eine geringe Energieinvestition bedeutet, dass Sie sich wenig anstrengen/wenig Lust haben, Aufwand oder Energie in Aufgaben zu stecken, die durch diese Verhaltenseinstellung motiviert sind. Eine hohe Energieinvestition bedeutet, dass Sie den größten Teil Ihrer Zeit und Energie für Aufgaben aufwenden möchten, die durch diese Verhaltenseinstellung motiviert sind.

- Werte zwischen 0 und 12 gelten als **sehr niedrige** Energieinvestition
- Werte zwischen 13 und 24 gelten als **niedrige** Energieinvestition
- Werte zwischen 25 und 36 gelten als **durchschnittliche** Energieinvestition
- Werte zwischen 37 und 48 gelten als **hohe** Energieinvestition
- Werte zwischen 49 und 60 gelten als s**ehr hohe** Energieinvestition

Je höher die Punkte auf Ihrem Diagramm in einem Stil sind, desto positiver empfinden Sie diese Verhaltenseinstellung. Letztlich gilt: Je höher Ihre Punktzahl im I-SPEAK-Stil, desto mehr Energie werden Sie in die Erzielung der durch diese Dimension repräsentierten Ergebnisse investieren.

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

Anwendungen Ihres BAI Stils

BAI als Werkzeug:

Wenn Sie sich über Ihren Art der Verhaltenseinstellung bewusst werden, sind Sie in der Lage, fundierte Entscheidungen zu treffen. Es ist ein mächtiges Werkzeug, wenn Sie Ihr Wissen auf praktische Weise anwenden. Verwendung von Verhaltenseinstellungen zur Information:

- Selbstwachstum
- Unterstützung bei der Festlegung von Karrierezielen
- Verständnis für Vielfalt
- Bildung synergetischer Teams
- Platzierung der richtigen Person an der richtigen Stelle

Weitere Beispiele für Anwendungen

Vielleicht kennen Sie eine Person, die mit ihrem Chef unzufrieden ist. Er ist sich sicher, dass er die Dinge besser machen könnte. Er kämpft, weil er eine hohe Macht-/Politik-Verhaltenseinstellung hat, wurde aber in eine Position gebracht, in der er nur begrenzte Autorität hat. Es ist nicht nur sein Chef, der ihn verrückt macht, sondern vielmehr die Tatsache, dass er überhaupt einen Chef hat. Er wird durch Gelegenheiten zur Unabhängigkeit motiviert, und er gedeiht, wenn ihm Autorität verliehen wird. Dieses Bewusstsein kann er nutzen, um sich entweder selbständig zu machen oder eine Stelle mit Aufstiegsmöglichkeiten zu finden.

Eine andere Person mag in einem einfallslosen Job arbeiten und sich enttäuscht fühlen, obwohl ihr Job auf dem Papier großartig erschien. Wenn ihr bewusst würde, dass ihr Bedürfnis nach einer künstlerischen/innovativen Verhaltenseinstellung nicht erfüllt wird, könnte sie Wege finden, innovativer und kreativer zu sein, anstatt repetitive Aufgaben zu erledigen, die von jemand anderem geschaffen wurden. Vielleicht könnte sie um kreativere Projekte bitten, innovative neue Lösungen anbieten, bei denen sie die Führung übernehmen könnte, oder ihren Arbeitsbereich personalisieren.

Ein Einstellungsmanager, der eine Verkaufsperson mit einem wirtschaftlich/sachlichen Stil niedriger Intensität einstellt, könnte diese Person unbeabsichtigt in eine Position bringen, in der sie mit ihren eigenen Verhaltenseinstellungen in Konflikt gerät. Eine solche Person kann Schwierigkeiten haben, das Geschäft abzuschließen oder Geld zu verlangen, weil sie sich vielleicht darauf konzentriert, die Bedürfnisse einer anderen Verhaltenseinstellung zu erfüllen. Sie könnten sich mehr darauf konzentrieren, eine Verbindung zu der Person herzustellen, als Geld von ihr zu erhalten. Diese Person ist großartig darin, langfristige Verkaufsverbindungen und -beziehungen aufzubauen, kann aber davon profitieren, mit einem Mitarbeiter zusammenzuarbeiten, dessen Verhaltenseinstellung es ihr ermöglicht, sich beim Abschluss des Geschäfts wohler zu fühlen.

Die Kenntnis von Verhaltenseinstellungen kann uns nicht nur dabei helfen, Entscheidungen zu treffen, sondern auch, anderen unsere Beweggründe zu erklären. Es kann uns auch ermöglichen, mehr Einfühlungsvermögen für diejenigen zu entwickeln, deren Verhaltenseinstellungen sich von unseren eigenen unterscheiden. Ein Ehemann, der ein hohes inneres Bewusstsein/eine hohe spirituelle Einstellung hat, ist möglicherweise frustriert über seine arbeitssüchtige Frau. Für ihn ist die Spiritualität der Filter, durch den er die Welt betrachtet, und er empfindet sie als zu sehr auf das Greifbare fokussiert. Aber mit einem Bewusstsein für Verhaltenseinstellungen kann er sehen, dass sie einen hohen wirtschaftlichen/greifbaren Fokus nicht für ihren eigenen Zweck hat, sondern für das, was sie darstellt - Sicherheit und die Möglichkeit zu reisen und Erfahrungen für beide. Wenn sie erst einmal die widersprüchlichen „Verhaltens-Einstellungsfilter" des anderen verstehen können, können sie beginnen, mehr Einfühlungsvermögen für die Positionen des anderen zu entwickeln.

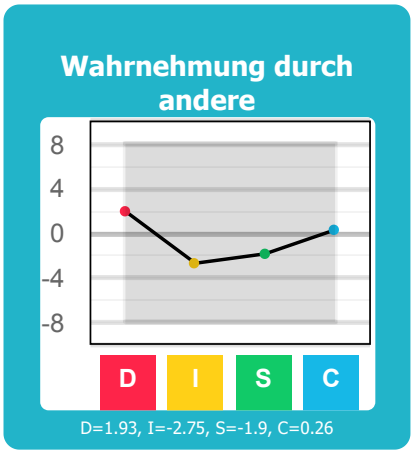
Ein Verständnis Ihrer Verhaltenseinstellungen ermöglicht es Ihnen, fundierte Entscheidungen über Ihr Leben zu treffen. Es kann Ihnen helfen, eine Karriere, einen Partner, ein Hobby oder eine Aufgabe zu finden, die mit Ihrer zugrunde liegenden Stiftung übereinstimmt. Es kann Ihnen helfen, Wege zu finden, Ihre Zeit und Ihre Energie so zu verwenden, wie es Ihnen gerade passt.

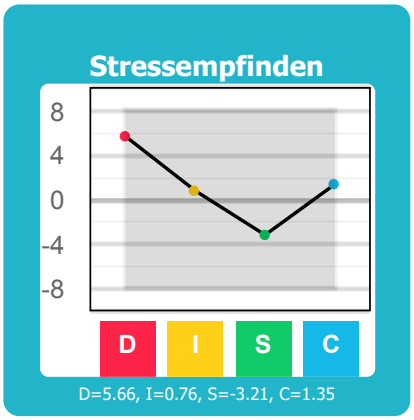
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

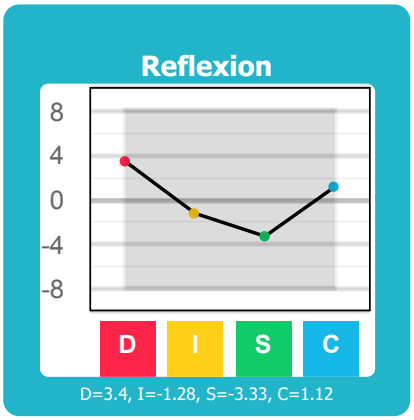
Auswertungsdaten

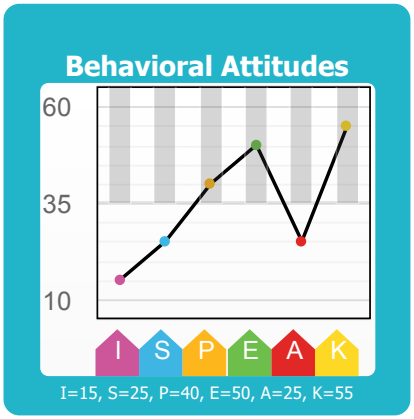
Diagramm Seite

Grafik für Persönlichkeitstyp







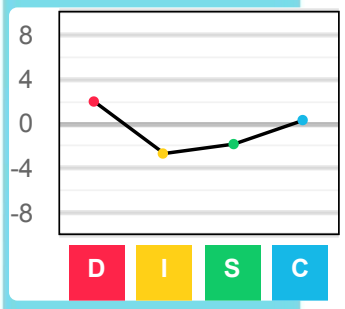


© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

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".

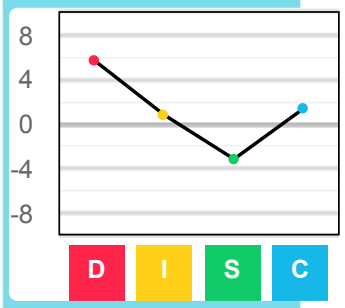
Diese drei Diagramme oder Momentaufnahmen werden nachstehend im Detail definiert.



Grafik 1 -
Maske, das öffentliche Ich

Das von den anderen erwartete Verhalten

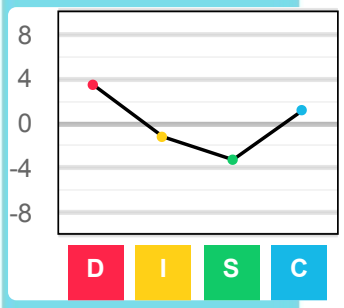
Jeder verhält sich so, wie er glaubt, dass es die anderen von ihm erwarten. Dieses Verhalten entspricht dem öffentlichen Ich, der Person, die anderen gegenübertritt. Manchmal besteht kein Unterschied zwischen dem wahren Ich und dem öffentlichen Ich. Das öffentliche Ich kann sich von der wahren Person 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.

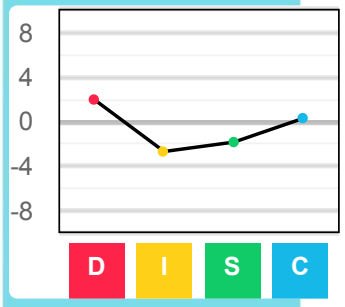
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Erklärungsseite: Diagramme

Fortsetzung

Unterschiedliche Diagramme weisen auf eine Veränderung oder auf einen Übergang hin

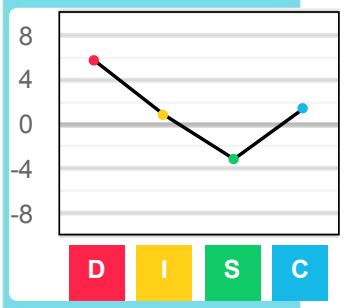
- Unterscheidet sich Diagramm 1 von Diagramm 2, erzwingen die Anforderungen des Umfelds ein Verhalten, das mit dem Kern oder dem instinktiven Verhalten nicht übereinstimmt. In so einer Situation ist eine Person, die ihr Verhalten ändern will, um den Anforderungen des Umfelds zu entsprechen, sehr wahrscheinlich 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.



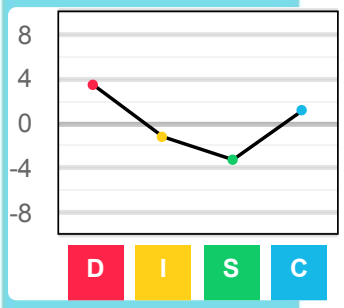
Ähnliche Diagramme weisen auf geringe Änderungsnotwendigkeit hin

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 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

Aktionsplan
So verbessern Sie Ihre zwischenmenschliche Kompetenz

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

- Mahatma Gandhi

© 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 ®