



Typologien/Persönlichkeitsmodelle

**Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Coach bei
InKonstellation Köln**

**Nina Hochgräber
Januar bis September 2021**

Inhaltsverzeichnis

- 1) Einleitung
- 2) Kurze Vorstellung der folgenden Modelle
 - DISG
 - RIEMANN/THOMANN
 - BIG FIVE MODELL
- 3) Anwendung und Nutzen
- 4) Fazit
- 5) Quellenangaben

Schon bevor ich mich entschieden habe, eine Ausbildung zum systemischen Coach zu absolvieren, haben mich Typologien und Persönlichkeitsmodelle begeistert.

Bereits in meinen vorangegangenen Fort- und Weiterbildungen zur Fachwirtin für zahnärztliches Praxismanagement (ZÄK WL) und zur Personalmanagerin (IHK) sind mir diese Modelle begegnet und ich habe schnell ihren Nutzen für mich erkannt.

Die Verinnerlichung und Anwendung dieser Modelle haben meine Art zu kommunizieren und mein Gegenüber dadurch besser zu verstehen positiv beeinflusst.

Während meiner Ausbildung bei InKonstellation habe ich erlebt, wie sehr das systemische Denken meine Haltung anderen Menschen und dem Leben an sich gegenüber verändert hat.

Es ist eine absolute Bereicherung!

Menschen mit einer systemischen Ausbildung sprechen eine Sprache... eine Sprache, die ich privat lebe und fortan beruflich in Teamworkshops weitergeben möchte.

Für eine bessere Kommunikation, für ein besseres Verstehen, für eine bessere Zusammenarbeit im Team.

In meiner Arbeit stelle ich drei der Modelle vor:

- DISG/DISC
- Riemann/Thomann
- Big Five / Fünf Faktoren Modell

Bereits in der Antike wurden Menschen aufgrund ihrer unterschiedlichen Wesensart unterschiedlichen Typengruppen zugeordnet. Das Älteste dieser Modelle ist die Temperamentenlehre nach Galen und Paracelsus. Auch Goethe, Schiller und Nietzsche leisteten ihrerseits einen großen Beitrag zur Popularität solcher Modelle. Der Psychologe Carl Gustav Jung gilt als Vorreiter der neuzeitlichen Modelle.

Für mich persönlich ist das DISG/DISC Modell ein ständiger Begleiter in meinem Denken, welcher mir im privaten wie im beruflichen Kontext bereits von großem Nutzen war.

DISG/DISC

Das DISG Modell ist ein Persönlichkeitstest, welcher in Deutschland häufig in Unternehmen und Coachings eingesetzt wird und auf einer Selbstbeschreibung basiert.

Er wurde Anfang des 20. Jahrhunderts von William Moulton Marston, einem amerikanischen Psychologen, auf Basis von Verhaltensforschungen entwickelt.

Der amerikanische Verhaltenspsychologe John G. Geier hat in den sechziger Jahren des letzten Jahrhunderts die Theorie von Marston weiterentwickelt und den vier Grundtypen 15 weitere Eigenschaften zugeordnet. 1979 entstand aus dieser Weiterentwicklung der selbstbeschreibende Persönlichkeitstest, den wir bis heute als DISG Modell anwenden.

Erste Ergebnisse von Marston basieren auf zwei Grundtypen, denen sich menschliches Verhalten zuordnen lässt. Aus diesen Typen entwickelte er später insgesamt vier Grundtypen, die für eine Persönlichkeit stehen:

- **Dominant (D)** = extravertiertes und aufgabenorientiertes Verhalten
- **Initiativ (I)** = extravertiertes und menschenorientiertes Verhalten
- **Stetig (S)** = introvertiertes und menschenorientiertes Verhalten
- **Gewissenhaft (G)** = introvertiertes und aufgabenorientiertes Verhalten

Nach dem DISG Modell besitzt jeder Mensch in (meistens) unterschiedlicher Intensität jede der vier Eigenschaften, wobei häufig mindestens zwei Verhaltensweisen am stärksten ausgeprägt sind.

Nachfolgend werden die vier Grundtypen und deren zugeordnete Verhaltensweisen aufgezeigt:

DOMINANT

tatkräftig, entschlossen, zielgerichtet, ergebnisorientiert, bestimmend, fordernd, willensstark, selbstsicher

redet schnell, macht sein „Ding“; redet dazwischen; lässt ungern andere ausreden; mag den Wettstreit; verlangt Ergebnisse und Fakten; spontan und impulsiv; erkennt schnell das Machbare; macht mehrere Projekte gleichzeitig; erledigt während Gesprächen gerne andere Aufgaben; macht wenig Zugeständnisse und geizt mit Anerkennung; kontrolliert das Gespräch.

Entscheidungsfreude, selbstbewusster Manager/Macher

INITIATIV

Umgänglich, fröhlich, kontaktfreudig, kreativ, redegewandt, überzeugend, vertrauensvoll, begeisternd, unorganisiert, engagiert, emotional

Hört gut zu, solange es ihn interessiert; hält Termine oft nicht ein; erzählt gerne Geschichten und Anekdoten; übertreibt gerne; neigt zu spontanen Entscheidungen; optimistische Grundhaltung; signalisiert Begeisterung, obwohl kein Interesse besteht.

Visionen, selbstbewusster und gefühlsorientierter Entertainer/Motivator

STETIG

entspannt, zuverlässig, gewohnheitsorientiert, geduldig, verständnisvoll, harmonieorientiert, kommunikativ, hilfsbereit, unterstützend und fördernd,

vertraut auf den Rat anderer; arbeitet methodisch und organisiert; mag Veränderungen nicht gerne; hat ein hohes Sicherheitsbedürfnis; handelt und entscheidet zögerlich; verlassen sich gerne auf Erfahrungen und Traditionen; gehen Konflikten gerne aus dem Weg; aktiver Zuhörer.

Teamgeist, zurückhaltender und gefühlsorientierter Berater/Unterstützer

GEWISSENHAFT

analytisch, kritisch, präzise, anspruchsvoll, sorgfältig, bedacht, pünktlich, ordentlich, detailorientiert, zuverlässig, strukturiert, perfektionistisch

trifft Entscheidungen nach Überprüfung der Fakten; liebt sachliche Argumente; geht Konflikten aus dem Weg außer wenn es um Fakten und Regeln geht; wirkt ernst und reserviert; achtet auf Zeit; plant gerne; kann emotionale Themen sachlich bearbeiten; benötigen für Entscheidungen Zahlen, Daten, Fakten; mag und respektiert Hierarchien; liebt Qualität und klare Ziele; ist korrekt und aufgabenorientiert

Experte, faktenorientierter Analytiker

RIEMANN/THOMANN

Der erste Entstehungsschritt dieses Modells entstand durch die Arbeit von Fritz Riemann, einem deutschen Psychotherapeuten. Riemann hat 1961 in seinem Buch „Grundformen der Angst“ vier Pole der Persönlichkeit benannt

- Schizoid
- Depressiv
- Zwanghaft
- Hysterisch

Diese kommen zu unterschiedlichen Teilen bei jedem Menschen vor, wobei auch hier meistens nur zwei oder sogar nur eine Ausrichtung das aktuelle Empfinden und Verhalten eines Menschen beeinflusst. Die Grundformen haben einen direkten Einfluss auf unser Kommunikations- und Beziehungsverhalten.

Der Schweizer Psychologe, Christoph Thomann, hat das Werk von Riemann Mitte der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts in seiner Arbeit als Paartherapeut verwendet, um seinen Klienten das polarisierende und eskalierende Beziehungsgeschehen zu erklären. Im Laufe der Zeit entschloss sich Thomann die Grundformen der Angst zu entpathologisieren und den Schwerpunkt der Begriffe auf

- Distanz
- Nähe
- Dauer
- Wechsel

zu legen.

Demnach lassen sich sowohl nach Riemann als auch nach Thomann Menschen in vier gegensätzliche Grundausrichtungen „einteilen“.

Riemann und Thomann haben sich nie persönlich kennengelernt oder zusammengearbeitet.

Nachfolgend werden auch hier die vier Grundtypen und deren zugeordnete Verhaltensweisen aufgezeigt:

DISTANZ

Gegenteil von Nähe, Abgrenzung, Unverbundenheit, Autonomie, Unverwechselbarkeit, Einmaligkeit, Freiheit, Individualität, eigenständiges und rationales Denken und Handeln, Unabhängigkeit.

kühl, unnahbar, kein Gefühl zeigen, suchen Abstand, wollen alles erstmal alleine schaffen, mögen keine fremde Hilfe, streben nach klarer Erkenntnis, Vernunft ist ihnen sehr wichtig, objektiv, sachlich.

wirken bindungsängstlich und emotional unbeholfen, distanziert, arrogant.

NÄHE

Gegenteil von Distanz, Bindung, Bestätigung, Vertrauen, Sympathie, Zuneigung, Geborgenheit, Zärtlichkeit, Harmonie, Wärm.

mitfühlend, Sehnsucht nach Liebe, soziale Interessen, können sich leicht mit anderen identifizieren, kontaktfähig, verständnisvoll, teamfähig, ausgleichend.

neigen zu Mitleid und Abhängigkeit bis zur Selbstaufgabe, aggressionsgehemmt, Opfermentalität.

DAUER

Gegenteil Wechsel, Verlässlichkeit, Verantwortung, Pünktlichkeit, Sparsamkeit, Pflichtbewusstsein, Regeln, Ziele, Stabilität, Konsequenzen, Dauerhaftigkeit, Analysieren, Treue, Grundsätze, Notwendigkeit, Planung, Gesetze, Kontinuität, Ordnungstalent.

verlässlich, ordentlich, gründlich, systematisch, prinzipientreu.

langweilig, unflexibel, pedantisch, stur.

WECHSEL

Gegenteil Dauer, Leidenschaft, Neues, Reize, Phantasie, Genuss, Charme, Rausch, Dramatik, Ideenreich, Temperament, Suggestion, Wagnis, Ekstase, Begehren, Verspieltheit.

neugierig, kreativ, einfallsreich, spontan, unterhaltsam, lachen und leben gerne, sind auf der Suche nach dem Zauber des Neuen und dem Reiz des Unbekannten.

unzuverlässig, chaotisch, theatralisch, egozentrisch, geschwätzig, unsympathisch

BIG FIVE

Das Big Five Modell geht auf eine lange Entwicklungsgeschichte zurück. Die Entstehung begann bereits in den 1930ern und wurde von Louis Thurston, Gordon Allport und Henry Sebastian Odbert verfolgt. Gemäß dem lexikalischen Ansatz/lexikalischen Hypothese wird angenommen, dass alle wesentlichen Begriffe, die im Zusammenhang mit der menschlichen Persönlichkeit standen bereits im Wörterbuch durch entsprechende Begriffe aufgenommen wurden. Auf der Basis von Selbst- und Fremdbeschreibung wurden diese Begriffe in Untersuchungen vorgegeben und mittels der Faktorenanalyse wurden aus über 18.000 Wörtern fünf sehr unabhängige und stabile Faktoren, welche die gleichen Persönlichkeitsfaktoren beinhalten, herausgearbeitet, die auch weitgehend in verschiedenen Kulturen Bestand haben:

- Offenheit (Aufgeschlossenheit)
- Gewissenhaftigkeit (Perfektionismus)
- Extraversion (Geselligkeit)
- Verträglichkeit (Empathie)
- Neurotizismus (emotionale Labilität)

Im Englischen wird dieses Modell auch als OCEAN-Modell bezeichnet:

- **O**penness
- **C**onscientiousness
- **E**xtraversion
- **A**greeableness
- **N**euroticism

Dieses Modell wurde durch eine Vielzahl von Studien belegt und ist bis dato international als das universelle Standardmodell in der Persönlichkeitsforschung anerkannt und wird stetig weiterentwickelt. Der Big Five Persönlichkeitstest zählt zu dem am Häufigsten durchgeführten Test in der Forschung und Diagnostik. Umfangreiche Zwillingsstudien legen dar, dass ca 50% der Big Five Ausprägungen auf genetische Veranlagung und ca 50% auf Umwelteinflüsse und Sozialisationsprozesse zurückzuführen sind und so die Persönlichkeit eines Menschen bestimmen.

Nachfolgend werden auch hier die einzelnen Faktoren näher beschrieben.

OFFENHEIT

Neigung zur Wissbegierde, Interesse an neuen Erfahrungen, suchen nach Abwechslung, gutes Gespür für Emotionen, nehmen eigene und fremde Gefühle deutlicher wahr, häufig interessiert an Kunst, Musik und Literatur

Hohe Ausprägung: phantasievoll, experimentell, erfinderisch, neugierig. Suchen das Neue, stellen gewohntes auf die Probe.

Niedrige Ausprägung: konservativ, vorsichtig, routiniert. Fühlen sich in gewohnten Abläufen wohler und stehen Neuem eher skeptisch gegenüber.

GEWISSENHAFTIGKEIT

Neigung zu Disziplin, hohe Leistungsbereitschaft, zuverlässig, zielstrebig, ordentlich, korrekt.

Hohe Ausprägung: besonnen, sehr diszipliniert, hohes Maß an Selbstkontrolle, organisiert. Lassen sich nicht leicht ablenken und sind tendenziell erfolgreicher und effektiver im Beruf.

Niedrige Ausprägung: unbekümmert, nachlässig, sieht alles etwas lockerer, Ziele und Ordnung sind ihm weniger wichtig. Lassen sich leichter von der Arbeit ablenken und lassen sich und anderen gegenüber auch „mal fünf gerade sein“.

EXTRAVERSION

Nach außen gewandte Haltung, gesellig, optimistisch, tauschen sich gerne aus, gesprächig aktiv, sind gerne unter Menschen.

Extraversion beschreibt ein soziales Persönlichkeitsmerkmal.

Menschen mit einer niedrigen Ausprägung sind introvertiert. Sie sind stiller, reservierter, zurückhaltender, weniger Bedürfnis nach Austausch, mögen Kontakt in geringerem Ausmaß.

VERTRÄGLICHKEIT

Altruistisch (selbstlos), kooperativ, positiv anderen gegenüber, harmoniebedürftig

Hohe Ausprägung: freundlich, mitfühlend, meiden Konflikte, vertrauen schnell anderen Menschen und sind an dessen Wohlergehen interessiert.

Niedrige Ausprägung: tendenziell weniger bereit anderen zu helfen, scheuen keine Konflikte, wettbewerbsorientiert. Sie haben kein positives Menschenbild und sind eher misstrauisch.

NEUROTIZISMUS

Emotionale Labilität, ängstlich, traurig, sensibel, keine stabile Stimmungslage, unsicher, nervös, reagieren eher auf Stress, erleben Emotionen intensiver als andere Menschen.

Hohe Ausprägung: emotional, verletzlich, es zeigen sich öfter Zusammenhänge mit Depressionen und Angststörungen. Sie klagen öfter über unspezifische körperliche Symptome wie Kopf- und Bauchschmerzen.

Niedrige Ausprägung: emotional stabiler, selbstsicher, ruhig, reagieren weniger auf Stressoren.

ANWENDUNG UND NUTZEN

Das **DISG Modell** wird hauptsächlich bei Seminaren, Workshops und Trainings sowie im Coaching Bereich angewandt. Der Test wird von der vertreibenden Firma nur noch online angeboten.

Der DISG Test dient der Selbstanalyse und bietet keinen verlässlichen Vergleich zu anderen Anwendern. Aufgrund seiner Einfachheit ist er relativ leicht zu durchschauen und zu manipulieren. Er sollte daher eher als Unterstützung angesehen werden.

Um sein Gegenüber besser zu verstehen, in Teams eine bessere Zusammenarbeit zu erwirken und Konflikte verständlicher zu lösen, finde ich das DISG Modell als sehr hilfreich.

Es bietet ein schnelles und nachvollziehbares Ergebnis und ist leicht zu verstehen, sodass es in Workshops und ähnlichem gut angewendet werden kann, um darauf weitere Inhalte aufzubauen. Er kann dabei helfen zu verstehen, wie das Team besser funktionieren kann und welche Mitarbeiter welche Stelle besetzen sollten. Ein ausgeglichener bunter Mix aller Farben sorgt für eine gute Teamkonsistenz.

Auch in 1:1 Coachings kann das Wissen, welchem Typ mein Gegenüber angehört, hilfreich sein. So kann ich mich als Coach meinem Klienten anpassen und die Sitzung entsprechend gestalten, wodurch dieser sich bestenfalls besser verstanden fühlt und sich besser auf den Prozess einlassen kann.

Auch meine eigene Selbsteinschätzung hilft mir in meiner Tätigkeit als Coach, sodass ich mit dem Wissen, welcher Grundtyp ich bin, ebenfalls Einfluss auf den Coachingprozess nehme.

Das **Riemann/Thomann Modell** kann sowohl zur Personalauswahl als auch für Seminare und Teams verwendet werden. Mit Hilfe dieses Modells kann eine Führungskraft die eigenen Beziehungen zu Mitarbeitern reflektieren. Die Verbindung des Chefs zu den Mitarbeitern und die Beziehungen innerhalb des Teams lassen sich mit diesem Modell ebenfalls gut darstellen. Im besten Fall trägt das Modell dazu bei, alle Mitarbeiter gleichermaßen wert zu schätzen und zu fördern.

Besonders in Bezug auf Teams sind folgende Konstellationen denkbar:

- Dauer-Distanz Team
- Dauer-Nähe Team
- Wechsel-Distanz Team
- Wechsel-Nähe Team

Welche Konstellation vorliegt entscheidet sich durch die Zusammensetzung des Teams. Die beiden stärksten ausgeprägten Persönlichkeiten, die in der Gesamtheit aller Teammitglieder überwiegen, setzen sich in aller Regel durch und prägen die Zusammenarbeit. Wichtig ist auch hier ein gesunder Mix aller Persönlichkeiten.

Auch die Testversion zu diesem Modell unterliegt der Selbsteinschätzung und birgt somit die gleichen Gefahren zur Manipulation.

Das **Big Five Modell** wird hauptsächlich mit Hilfe zweier Testverfahren angewandt. Zum einen der Big Five Persönlichkeitstest (B5T) und zum anderen das NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEOFFI). Speziell das NEOFFI wird universell zur Persönlichkeitsdiagnostik und zur Personalauswahl verwendet.

Der Test wird oft bei Einstellungen und zur Berufsberatung genutzt. Neue Studien haben gezeigt, dass speziell durch Extraversion und Gewissenhaftigkeit das Verhalten von Menschen in bestimmten Gruppensituationen vorhergesagt werden kann.

Er hilft darüber hinaus auch sich selbst besser kennenzulernen und einzuschätzen. Mit Hilfe des Tests ist es möglich, sich selbst persönlich weiterzuentwickeln, Klarheit über die eigenen Stärken und Schwächen, Vorlieben und Abneigungen zu erlangen.

Aufgrund mehrerer Studien konnte belegt werden, dass die Ausprägung bestimmter Dimensionen eine gewisse Tendenz zum Beispiel für Burnout vorhersagen kann.

Gleichzeitig beruht auch dieser Test auf einer Selbsteinschätzung und ist ebenfalls relativ leicht zu durchschauen und manipulierbar. Er sollte aus diesem Grund auch eher unterstützend angewandt werden.

FAZIT

Für die Kommunikation mit anderen Menschen ist das Wissen um die eigene Persönlichkeitsstruktur und die des Gegenübers von Vorteil.

Wenn wir uns in unserer Art zu kommunizieren an gewisse Spielregeln halten, uns selbst kennen und unser Gegenüber in seiner Persönlichkeit kennen, respektieren und akzeptieren, wird dies viel erleichtern.

Vereinfacht wird dies, wenn wir uns ein privates und berufliches Umfeld suchen, dass zu unseren eigenen Persönlichkeitsmerkmalen passt.

Bei jedem der drei Verfahren gibt es kein RICHTIG oder FALSCH. Jeder Mensch ist individuell, einzigartig und gut so wie er ist. Mit den Worten der Transaktionsanalyse: ich bin okay, du bist okay.

QUELLENANGABEN:

Wikipedia

Hilmar Benecke Website

Seminarunterlagen InKonstellation, Praxismanagerin IHK

Lecturio HR Magazin, die wichtigsten Persönlichkeitstests im professionellem Coaching, Website

Greator.com

Karrierebibel.de

Linc-institute.de

Comcave.de