

Wer bin ich?

Test zur Beurteilung der Persönlichkeit

Unternehmerin Julia Voss erläutert den „DiSG-Persönlichkeitstest“, der Antworten zu bestimmten Fähigkeiten im Arbeitsalltag geben soll.

„Was für ein Typ bin ich?“ „Was kann ich gut, was weniger gut?“ „Wie harmonieren mein Partner und ich?“ Im Gegensatz zu den beliebten Psychotests in Illustrierten, die nicht besonders aussagekräftig sind, ist es der Anspruch wissenschaftlich fundierter Tests, ein aussagekräftiges Bild über eine Person und deren Verhalten zu entwerfen. Ziel ist, Einstellungen sowie Verhaltensmuster von Menschen transparent und besprechbar zu machen sowie beruflich erforderliche Einstellungs- und Verhaltensveränderungsprozesse anzustoßen.

Das Beispiel des DiSG-Persönlichkeitsprofils

Wie der Einsatz solcher Tests erfolgen kann, sei am Beispiel des DiSG-Persönlichkeitsprofils illustriert. Dieser Test geht davon aus, dass jeder Mensch im Verlauf seines Lebens gewisse Verhaltenspräferenzen entwickelt. Dabei lassen sich vier Grundtypen unterscheiden. Diese werden mit den folgenden vier Adjektiven überschrieben, deren Anfangsbuchstaben zugleich den Namen DiSG bilden:

Typ D – dominant:

Personen, die vor allem dem D-Typ entsprechen, gelten als entscheidungsstark, durchsetzungsfähig und risikobereit; außerdem als konsequent im Handeln und direkt in der Kommunikation. Sie wirken auf andere Menschen oft autoritär und übernehmen gerne das Kommando.

Typ I – initiativ:

I-Typen gelten als teamfähig und kommunikativ. Sie sind begeisterungsfähig und können andere Menschen mitreißen. Außerdem

sind sie optimistisch und haben viele Interessen.

Typ S – stetig: Solche Menschen gelten als wertkonservativ. Gewohnheiten und Routinen vermitteln ihnen Sicherheit. Sie zeichnen sich durch Ausdauer und Geduld aus. Außerdem haben sie in ihrem Fachgebiet oft ein hohes (Detail-)Wissen und Können.

Typ G – gewissenhaft:

G-Personen sind sehr qualitätsbewusst und streben nach Perfektion. Sie konzentrieren sich auf Fakten. Außerdem hinterfragen und analysieren sie Dinge zunächst kritisch, bevor sie sich entscheiden. Eine weitere Grundannahme von DiSG ist: Die vier Typen existieren nicht in Reinform. Sie sind vielmehr in allen Menschen vorhanden – jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt. Und aus den verschiedenen Ausprägungen ergibt sich das individuelle Persönlichkeitsprofil. Es geht es also letztlich nicht darum, herauszufinden, was für ein Typ eine Person ist. Ermittelt wird vielmehr: In welcher Ausprägung sind die vier Grundtypen vorhanden? Und aus dieser Information werden dann Antworten auf Fragen abgeleitet wie:

- Welche Stärken hat die Person?
- Welche Aufgaben liegen ihr?
Und:
- Welchen Arbeits- und Kommunikationsstil bevorzugt sie?

Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Wie mit DiSG im betrieblichen Kontext gearbeitet werden kann, sei an zwei Beispielen beschrieben. Angenommen ein Bereichsleiter möchte mit einem jungen Mitarbeiter, der gerne Führungskraft werden würde, über dessen berufliche Zukunft sprechen. Aufgrund seiner Beobachtungen ist der Bereichsleiter aber noch unsicher, ob sich die Nachwuchskraft als Führungskraft eignet. Er weiß jedoch: Wenn ich versuche, mit bestimmten Verhaltensweisen, die ich beobachtet

Zur Person

Julia Voss ist
Geschäfts-
führerin des
Trainings- und
Beratungsunter-
nehmens Voss +



Partner, Hamburg, das seit 1992
DISG-Trainer ausbildet und lizen-
ziert.

www.voss-training.de

ten immer wieder darüber gespro-
chen, dass es in unserem Team nicht
rund läuft. Und trotz aller Abspra-
chen ist keine nachhaltige Verbes-
serung spürbar. Lasst uns einmal in
einem Workshop schauen, woran
das liegt."

In dem Workshop könnte der Team-
leiter erneut direkt die registrierten
Defizite formulieren. Vermutlich mit
geringem Erfolg! Denn das hat er in

der Vergangenheit schon oft getan.
Er kann zu den Teammitgliedern
aber auch vorab sagen: „Lasst uns
vor dem Workshop einmal Persön-
lichkeitsprofile von uns erstellen.
Vielleicht kommen wir der Ursache
so auf den Grund.“

Liegen die Profile vor, kann der
Teamleiter – oder noch besser
ein neutraler Moderator, der den
Workshop leitet – zum Beispiel

sagen: „Wenn ich mir die Profile
anschaue, fällt mir auf, dass ...
Deckt sich das mit Ihrer Beobach-
tung?“ Das heißt, auch hier können
die Profile als Instrument genutzt
werden, um die Zusammensetzung
eines Teams und mögliche Konflik-
te, die hieraus resultieren, transpa-
rent und besprechbar zu machen –
ohne dass sich die Teammitglieder
zerfleischen. •

habe, zu begründen, warum ich un-
sicher bin, dann wird das Gespräch
im Chaos münden. Denn dann wird
die Nachwuchskraft sofort erwidern:
„Ja, aber...“. Das heißt, sie wird
sich beziehungsweise ihr Verhal-
ten rechtfertigen und verteidigen.
Und eine Folge des Gesprächs
wird vermutlich sein: Die Nach-
wuchskraft ist sauer, weil ich sie in
ihren Augen so schlecht beurteile.
In solchen Situationen ist es oft hilf-
reich, zunächst ein Persönlichkeits-
profil zu erstellen, das die Verhal-
tenspräferenzen der Nachwuchsk-
kraft beschreibt und grafisch dar-
stellt. Denn wenn ein solches Profil
vorliegt, kann eine Einstiegsfrage
des Bereichsleiters ins Gespräch
zum Beispiel lauten: „Erkennen Sie
sich in dem Profil wieder?“ Der Ge-
sprächseinstieg erfolgt also nicht
über Beobachtungen des Bereichs-
leiters, sondern über ein neutrales
Medium.

Das heißt, ein solches Profil erleich-
tert es, Verhaltensmuster und -wei-
sen von Personen, die ihre Wurzeln
auch in deren Persönlichkeit haben,
zu besprechen – zum Beispiel in Per-
sonalentwicklungsgesprächen. Dies
ist speziell dann oft hilfreich, wenn
die Beteiligten einen eher techni-
schen oder kaufmännischen Back-
ground haben. Denn dann fehlt ih-
nen häufig auch eine passende Ter-
minologie, um Punkte, die auch die
Persönlichkeit eines Menschen be-
treffen, so zu formulieren, dass kei-
ne emotionalen Verletzungen ent-
stehen.

Die Zusammenarbeit von Teams verbessern

Zweites Beispiel. Angenommen in
einem Team oder Projekt steckt
der Wurm. Dann kann der Team-
oder Projektleiter dauerhaft „Trou-
bleshooter“ spielen. Er kann aber
auch irgendwann sagen: „Leute,
wir haben in den letzten Mona-