

FRIEDBERT GAY | DEBORA KARSCH

Das persolog® Persönlichkeits- Profil

Persönliche Stärke
ist kein Zufall

Mit Fragebogen zur Selbstausswertung

GABAL

FRIEDBERT GAY | DEBORA KARSCH

Das persolog® Persönlichkeits-Profil

Über die Autoren



FRIEDBERT GAY hat das persolog® Persönlichkeits-Profil 1990 in Deutschland eingeführt. Als Mastertrainer und Geschäftsführer der persolog GmbH hält Friedbert Gay regelmäßig Seminare und Vorträge zur Persönlichkeits- und Organisationsentwicklung. Er hat das Persönlichkeits-Profil über die Jahrzehnte hinweg mit Hunderttausenden von Menschen selbst durchgeführt.



DEBORA KARSCH ist als Tochter von persolog-Gründer Friedbert Gay praktisch mit dem Persönlichkeits-Modell aufgewachsen. Sie hat dadurch früh gelernt, wie man erfolgreich die eigenen Stärken nutzt und ausbaut. Seit über 15 Jahren hat sie Tausende von Menschen dabei begleitet, ihre Potenziale zu nutzen und so erfolgreicher zu werden.

DIE PERSOLOG GMBH unterstützt Menschen dabei, ihre Stärken zu entdecken und ihr Potenzial zu entfalten. Durch die pragmatischen und trotzdem wissenschaftlichen Lerninstrumente haben weltweit über 40 Millionen Menschen diese Erkenntnisse genutzt, um sich selbst, ihr Team und ihre Organisation weiterzuentwickeln.

www.persolog.de

www.persolog.com

FRIEDBERT GAY | DEBORA KARSCH

Das persolog® Persönlichkeits- Profil

Persönliche Stärke ist kein Zufall

Mit Fragebogen zur Selbstausswertung

GABAL

persolog 

Impressum

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

ISBN 978-3-86936-929-7

42., vollständig überarbeitete Auflage 2019 des gleichnamigen, unter der
ISBN 978-3-89749-352-0 erschienenen Titels
© Copyright 2004–2019 persolog Management GmbH, D-75196 Remchingen.
Alle Inhalte urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.

persolog GmbH, Verlag für Lerninstrumente
Königsbacher Str. 51, 75196 Remchingen
Tel.: +49 7232 3699-0, www.persolog.de

Redaktion: Debora Karsch, Pfinztal
Rommert Medienbüro, Gummersbach
Buchgestaltung & Konzeption, Umschlag, Satz: Andrea Wilhelmi | KDAW Design
Druck und Bindung: Druck- und Medienhaus Sigert GmbH, Braunschweig
Bilder: persolog GmbH

Gedruckt auf FSC-Papier.



Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung, auch auszugsweise,
nur mit schriftlicher Genehmigung der persolog GmbH, Remchingen.

www.gabal-verlag.de

Der Kauf dieses Buches berechtigt den Käufer ausschließlich zur persönlichen Nutzung.

Das persolog® Persönlichkeits-Profil darf in einem Seminar, in der Beratung oder im Coaching nur von Trainern eingesetzt werden, die dazu von der *persolog GmbH* zertifiziert und mit der Funktionsweise, dem wissenschaftlichen Hintergrund und den möglichen Einsatzgebieten der persolog® Lernsysteme vertraut gemacht wurden.

VORWORT

Bevor Sie loslegen ...

Der Erfolg von jedem Menschen, jedem Team und jedem Unternehmen hängt wesentlich davon ab, wie der Einzelne seine Stärken optimal entwickeln und einsetzen kann. Als ich (Friedbert Gay) 1990 das persolog® Persönlichkeits-Profil in Deutschland eingeführt habe, konnte ich nicht ahnen, was für ein Rad ich damit ins Rollen bringe. Heute haben über 40 Millionen Menschen das Persönlichkeits-Profil genutzt,

- *um ihre Stärken zu entdecken,*
- *um zu verstehen, warum es mit anderen manchmal schwierig ist und mit wieder anderen so leicht,*
- *und um zu verstehen, was jeder tun kann, um die eigenen Stärken erfolgreich zu nutzen und gleichzeitig mit anderen besser zurechtzukommen.*

Wenn Menschen verstehen, wer sie sind, dies in Unternehmen einbringen und ausleben, dann entstehen große Dinge. Zahlreiche deutsche und internationale Unternehmen nutzen heute das persolog® Persönlichkeits-Profil für die Persönlichkeits-, Personal-, Führungskräfte- und Teamentwicklung. Auch im Kundenkontakt – im Verkauf, Kundenservice oder in Beschwerdesituationen können Sie das Wissen des Persönlichkeits-Profils nutzen.

Seit 1990 hat das persolog® Persönlichkeits-Profil eine lange Entwicklungsgeschichte durchlaufen. Der amerikanische Psychologe Dr. John G. Geier hat als

geistiger „Urvater“ des Profils mit den Verhaltensdimensionen D, I, S und G in über 30-jähriger Entwicklung die Grundlage gelegt. Seit den frühen 2000er Jahren entwickelt die persolog GmbH seine Profile in Zusammenarbeit mit deutschen Universitäten weiter. Sie werden regelmäßig auf mehreren Ebenen wissenschaftlich untersucht und daraufhin immer wieder verbessert. Die wissenschaftliche Grundlage ist für uns wichtig und gleichzeitig liegt der Fokus auf seiner Wirksamkeit bei dem einzelnen Menschen. Wir wissen durch viele Feedbacks: Das persolog® Persönlichkeits-Modell kann auch Ihr Leben positiv verändern, wenn Sie es zulassen.

Jeder Mensch ist anders. Auch die genaueste und ausgefeilteste Typologie wird einen Menschen nie in seiner Vielfalt erfassen. Doch ein Persönlichkeits-Modell kann bei der Selbstreflexion und dem besseren Verständnis anderer Menschen helfen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und wertvolle AHA-Momente auf Ihrer persönlichen Entdeckungsreise.

Ihre

FRIEDBERT GAY
DEBORA KARSCH

Inhalt

I VORWORT 7

I EINFÜHRUNG – Warum Persönlichkeit? 13

I ZUM HINTERGRUND DES PERSOLOG® PERSÖNLICHKEITS-MODELLS – Verhalten verstehen und gestalten 19

Die theoretischen Vorarbeiten von William M. Marston 21

Von der Theorie zur praktischen Anwendung 25

Welchen Nutzen bietet das persolog® Persönlichkeits-Profil? 27

Kompetenzen erkennen und ausbauen mit den Verhaltensdimensionen D-I-S und G 29

Reliabilität und Validität: Das persolog® Persönlichkeits-Modell wurde mehrfach untersucht 31

I IHR PERSOLOG® PERSÖNLICHKEITS-PROFIL – Der original Fragebogen 37

Fragebogen „Am ehesten“ 42

Fragebogen „Am wenigsten“ 44

Auswertung 46

So füllen Sie die Auswertungsbox I aus 46

So erstellen Sie die Diagramme 48

Ihre 3 Diagramme 49

So finden Sie Ihre Kennzahlen heraus 49

So füllen Sie die Auswertungsbox II aus 50

Ihre Verhaltensdimensionen als Flächendiagramm 52

So erstellen Sie Ihr Flächendiagramm 53

Die nächsten Schritte 54

I INTERPRETATIONSSTUFE 1 – Verhaltensdimensionen D, I, S und G verstehen 57

Anleitung: Verhaltensdimensionen verstehen 60

Dominanz 61

Initiative 62

Stetigkeit 63

Gewissenhaftigkeit 64

Vier Arten des Wahrnehmens und Handelns 65

Dominantes Verhalten 65

Initiatives Verhalten 65

Stetiges Verhalten 66

Gewissenhaftes Verhalten 66

Alle vier Verhaltensdimensionen auf einen Blick 67

I INTERPRETATIONSSTUFENSTUFE 2 – Erfolgsstrategien entwickeln 69

Anleitung: Erfolgsstrategien entwickeln 72

Verhaltenstendenz 1/D 74

Verhaltenstendenz 2/I 78

Verhaltenstendenz 3/S 82

Verhaltenstendenz 4/G 85

Verhaltenstendenz 12/DI 88

Verhaltenstendenz 13/DS 91

Verhaltenstendenz 14/DG 94

Verhaltenstendenz 21/ID 97

Verhaltenstendenz 23/IS 101

Verhaltenstendenz 24/IG 104

Verhaltenstendenz 31/SD 107

Verhaltenstendenz 32/SI 110

Verhaltenstendenz 34/SG 113

Verhaltenstendenz 41/GD 116

Verhaltenstendenz 42/GI 119

Verhaltenstendenz 43/GS 122

Verhaltenstendenz 123/DIS 125

Verhaltenstendenz 124/DIG 128

Verhaltenstendenz 134/DSG 131

Verhaltenstendenz 234/ISG 134

Zustimmung 137

Auswertung: Erfolgsstrategien entwickeln 138

I INTERPRETATIONSSTUFE 3 – Persönliche Überzeugungen 141

Anleitung: Persönliche Überzeugungen kennenlernen 144

Auswertung: Persönliche Überzeugungen reflektieren 150

I INTERPRETATIONSSTUFE 4 – Umgang mit Veränderungen 153

Anleitung: Absichten unter die Lupe nehmen und Verhalten anpassen 157

Auswertung: Verhalten anpassen in 5 Schritten 160

I INTERPRETATIONSSTUFE 5 – Umgang mit Stresspotenzial 165

Anleitung: Stressintensität bestimmen 172

Auswertung: Ihre persönliche Vergleichsanalyse 173

Aktionsplan 175

I AUSBLICK – Das Anwendungsspektrum des persolog®

Persönlichkeits-Modells 177

Trainings und Seminare auf Basis des Persönlichkeits-Modells 180

Spezielle Instrumente zur Vertiefung 180

I INTERVIEW MIT DR. JOHN G. GEIER – 3 Fragen an den „Vater“ des persolog® Persönlichkeits-Modells 183

EINFÜHRUNG

Warum Persönlichkeit?

Es ist Montagmorgen. Es riecht nach dem köstlichen Duft von frischem Kaffee. Wie zu Beginn jeder Woche haben Sie einige Mitarbeiter zu einem Meeting eingeladen, um mit Ihrem Team die anstehenden Aufgaben zu besprechen. Während die Mitarbeiter ihre Blicke auf Sie richten, fangen Sie an zu sprechen. Sie haben ein neues Projekt akquiriert und jetzt gilt es, die Aufgaben zu verteilen. Sie selbst wollen nur am Ende darüber schauen und brauchen deshalb eine Mannschaft, auf die Sie sich verlassen können.

Vier Mitarbeiter, vier Verhaltensweisen

Daniel D. bringt sich sofort als Projektleiter ins Spiel und möchte das Kommando übernehmen. Ines I. ist voller Begeisterung für das Projekt, will direkt loslegen und hat sogleich auch einige Ideen, wer alles mitmachen könnte, um zum Erfolg beizutragen. Sven S. hält sich zurück und hört aufmerksam zu. Dann meldet er sich zu Wort und fragt, ob mit dem Kunden bereits klare Vereinbarungen zu den Abläufen getroffen wurden. Gesine G. ist noch nicht richtig überzeugt, ob alle nötigen Aufgaben bis zum gewünschten Zeitpunkt überhaupt zu bewältigen sind. Sie schlägt vor, zunächst eine exakte Projektplanung zu erarbeiten.

Es geht um ein und dasselbe Projekt.

Doch jeder Mitarbeiter sieht andere Dinge und stellt andere Fragen.

Der Grund: Unterschiedliche Persönlichkeiten.

Jeder hat andere Fragen, andere Stärken und andere Engpässe. Als Führungskraft spüren Sie: Damit das Projekt ein Erfolg wird, müssen Sie Ihre Mitarbeiter entsprechend ihren individuellen Verhaltenstendenzen einsetzen – sonst ist die Gefahr groß, dass Frust und Konflikte entstehen. Damit wäre der Erfolg des Projekts gefährdet.

Menschen sind individuell – und zeigen doch ähnliche Tendenzen

Solche und ähnliche Fälle gibt es in jedem Unternehmen, in jeder Partnerschaft, in jeder Familie und in sonstigen Situationen. Immer, wenn Menschen zusammen sind, sind sie mit den Herausforderungen des unterschiedlichen Denkens und Handelns konfrontiert. Das kann, muss aber nicht zu Konflikten und Spannungen führen. Das persolog® Persönlichkeits-Profil wurde als Lösung für genau solche Situationen entwickelt. Anhand von 20 unterschiedlichen Verhaltenstendenzen – jeweils mit Stärken und Begrenzungen – lernen Sie, sich selbst und das Verhalten anderer Menschen besser einzuordnen. Wir Menschen haben natürliche Widerstände, wenn es darum geht, Menschen zu typisieren. Schließlich ist jeder Mensch ganz individuell. Und das ist auch gut so. Doch sie zeigen auch gewisse ähnliche Tendenzen.

Betrachten Sie die verschiedenen „Typen“, die Verhaltenstendenzen, als eine Möglichkeit, eine gemeinsame Sprache zu sprechen.

Wenn Sie und die Menschen in Ihrem Umfeld diese gemeinsame Verhaltens-Sprache beherrschen, wird das Persönlichkeits-Profil Ihnen immer dann helfen, wenn es darum geht, verschiedenes Verhalten zu verstehen. Indem Menschen das Verhalten von anderen Menschen verstehen und deuten lernen, werden sie dialogfähiger. Sie lernen, andere Verhaltenstendenzen nicht abzuwerten, sondern zu schätzen.

Das Persönlichkeits-Profil ist kein Test, denn Ihr Ergebnis ist immer und ausschließlich gut

Ausgangspunkt des persolog® Persönlichkeits-Profiles ist ein Fragebogen, dessen Ergebnis in mehreren Stufen interpretiert wird. Durch die Interpretation sehen Sie, welche Verhaltenstendenz Sie in einer bestimmten Situation bevorzugen. Dabei gilt, dass mit *jeder* Verhaltenstendenz bestimmte Stärken, aber auch potenzielle Begrenzungen verbunden sind. Es gibt jedoch keine „falschen“ oder „richtigen“ Verhaltenstendenzen.

Das persolog® Persönlichkeits-Profil ist deshalb auch keine „Prüfung“, es gibt keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Wer den Fragebogen erstellt und auswertet, kann also nicht „durchfallen“.

Machen Sie sich auf Ihre persönliche Entdeckungsreise

Wenn Sie den Fragebogen ausfüllen, Ihr Ergebnis auswerten und die Interpretationsstufen studieren, begeben Sie sich auf eine interessante Entdeckungsreise:

- *Sie lernen die vier Verhaltensdimensionen kennen: Dominanz (D), Initiative (I), Stetigkeit (S) und Gewissenhaftigkeit (G).*
- *Sie beschäftigen sich mit Ihrer persönlichen Verhaltenstendenz-Mischung.*
- *Sie befassen sich dabei unter anderem mit Aspekten wie persönliche Überzeugungen, Motivation, Umgang mit Stress und vielen anderen Details rund um die Persönlichkeit.*
- *Sie beschäftigen sich mit Konflikten, Reaktion unter Druck und erhalten Anregungen, wie Sie mehr Effektivität erzielen können.*

Sie verbessern Ihre Menschenkenntnis

Beim Lesen des Buches lernen Sie sich nicht nur selbst besser kennen. Sie verbessern zugleich Ihre Menschenkenntnis. Wer begreift, dass sich Menschen über ganz unterschiedliche Auslöser motivieren lassen, wird nicht mehr alle über einen Kamm scheren, sondern individuelle Anreize schaffen. Wer einsieht, dass Menschen ganz verschiedene Bedürfnisse haben und beispielsweise unter Druck unterschiedlich reagieren, kann sein Handeln entsprechend seinem Gegenüber anpassen.

Der Traktor und der Rennwagen

Um dies bildlich zu beschreiben: Ein Traktor und ein Rennwagen haben zwar beide einen Motor, ein Getriebe, vier Räder etc. – aber sie wurden für völlig unterschiedliche Anforderungen geschaffen. Beide haben typische Eigenschaften, beide weisen spezifische Stärken und Schwächen auf. Und beide brauchen ein passendes Umfeld, um ihre Leistungsfähigkeit richtig auszuspielen zu können. Ein Traktor, der sich auf den Nürburgring begibt, wird für die gut fünf Kilometer lange Runde eine kleine Ewigkeit brauchen. Bei der Formel 1 wäre die langsame Zugmaschine ein gefährliches Hindernis. Auf dem verregneten Ackerboden kommt der Traktor mit seinen großen Rädern dafür prima voran – während jeder Rennwagen hier schon nach wenigen Metern stecken bliebe.

Der Ursache auf den Grund gehen

Aus dieser Perspektive betrachtet gibt es auch keine „schlechten“ Mitarbeiter. Es gibt vielmehr Mitarbeiter, die sich im falschen Umfeld bewegen bzw. mit der falschen Aufgabe betraut wurden und deswegen keine zufriedenstellenden Ergebnisse liefern können. Wie Prof. Dr. John Geier, der „Vater“ des persolog® Persönlichkeits-Modells so treffend formulierte:

„Menschen werden wegen ihrer Fachkompetenz eingestellt und wegen ihrer Persönlichkeit entlassen.“ Sich Fachkompetenz anzutrainieren fällt Menschen in der Regel leichter, als ihre Persönlichkeit zu verändern. Umso wichtiger ist es, dass Menschen mit ihren Stärken genau zu den Anforderungen einer Stelle passen. So können sie nachhaltig erfolgreich werden.

Das Ziel: eine optimale Entfaltung

Wo die Stärken eines Menschen nicht mit den Anforderungen der Situation übereinstimmen, gerät die Arbeit ins Stocken, entstehen Reibungsverluste, werden Ressourcen verschwendet. Je besser Sie dagegen sich und andere mit ihren Stärken und Schwächen kennen, desto besser können Sie entscheiden, wie Sie sich selbst und andere zur optimalen Entfaltung bringen. Wo immer dies geschieht, wird das Ziel des Modells erreicht.

ZUM HINTERGRUND DES PERSOLOG®
PERSÖNLICHKEITS-MODELLS

Verhalten verstehen und gestalten

ZUM HINTERGRUND DES PERSOLOG® PERSÖNLICHKEITS- MODELLS

Verhalten verstehen und gestalten

Die theoretischen Vorarbeiten von William M. Marston

Die Entwicklungsgeschichte des persolog® Persönlichkeits-Profiles geht über viele Jahrzehnte zurück. Sie reicht weit in das vergangene Jahrhundert. Viele Menschen haben durch ihr Wissen das heutige persolog® Persönlichkeits-Profil beeinflusst. Obwohl bis heute die 4 Grundtendenzen D, I, S und G bestehen, geht das Profil weiter über das hinaus. Hier kommt ein kurzer Überblick über die unterschiedlichen Einflüsse.

Zwei Unterschiede zwischen Menschen

Marston stellte fest, dass sich Menschen grundsätzlich in zwei Hinsichten unterscheiden:

- Menschen können sich gegenüber der Umwelt als stärker oder als schwächer einschätzen.
- Menschen können ihre Umwelt als ihnen freundlich bzw. als feindlich gesonnen wahrnehmen.

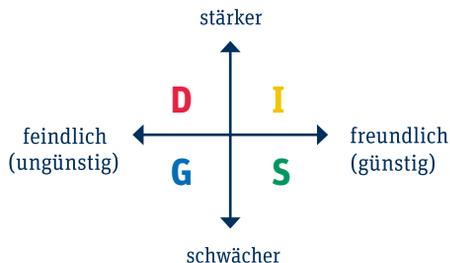
Auf der Grundlage dieser Unterscheidungen entwickelte Marston ein System zum Verständnis und zur Beschreibung menschlichen Verhaltens.

Vier Verhaltensdimensionen

Bei seinen Forschungen begann Marston Muster zu erkennen, die auf verschiedene Verhaltensdimensionen schließen ließen. Diese grundsätzlichen Verhaltensdimensionen bezeichnen wir heute als

- **Dominanz (D)**,
- **Initiative (I)**,
- **Stetigkeit (S)** und
- **Gewissenhaftigkeit (G)**.

Aus den Polen freundlich – feindlich sowie stärker – schwächer ergibt sich ein Koordinatensystem, in das sich die vier Verhaltensdimensionen einordnen lassen:



Günstig oder ungünstig

- *in ihrer jeweiligen Wahrnehmung der Umwelt:*
 - Menschen mit einer ausgeprägt *dominanten* oder *gewissenhaften* Verhaltensdimension haben gemeinsam, dass beide ihre Umgebung eher als ungünstig wahrnehmen. Sie verhalten sich daher eher verschlossen.
 - Menschen mit einer ausgeprägt *initiativen* oder *stetigen* Verhaltensdimension stimmen darin überein, dass sie ihre Umgebung eher als günstig erleben. Sie wirken daher offen und aufnahmebereit auf andere.

Stärker oder schwächer

- *in der Wahrnehmung ihrer selbst innerhalb ihres Umfeldes:*
 - Menschen, deren Handeln von ausgeprägt *dominanten* oder *initiativen* Verhaltensdimensionen gekennzeichnet ist, fühlen sich selbst stärker als ihre Umgebung. Für sie ist es selbstverständlich, diese Umgebung, also Menschen und Situationen, zu prägen und zu beeinflussen.
 - Menschen mit ausgeprägt *stetigen* oder *gewissenhaften* Verhaltensdimensionen nehmen sich dagegen weniger stark als ihre Umgebung wahr. Sie versuchen, unter den bereits bestehenden Bedingungen innerhalb ihrer Umgebung erfolgreich zu arbeiten.

Der Gebrauch der Begriffe *günstig* bzw. *ungünstig* und *stärker* bzw. *schwächer* darf allerdings nicht zu einem Fehlschluss führen. Menschen, die ihre Umwelt als günstig wahrnehmen und sich selbst als stärker einschätzen, haben nicht zwangsläufig mehr Erfolg als Menschen, die ihre Umwelt als ungünstig erleben und sich selbst schwächer fühlen.

Daraus ergeben sich folgende Schlüsse:

Dominanz

- Menschen mit einer ausgeprägt *dominanten* Verhaltensdimension sehen die Herausforderungen, die es zu überwinden gilt, wobei sie sich für stärker halten als diese Herausforderungen. Sie versuchen Dinge zu ändern oder zu steuern.

Initiative

- Menschen mit einer ausgeprägt *initiativen* Verhaltensdimension versuchen andere zu beeinflussen, weil sie das Gefühl haben, in einer günstigen Umwelt stark zu sein.

Stetigkeit

- Menschen mit einer ausgeprägt *stetigen* Verhaltensdimension wollen ein günstiges Umfeld bewahren, weil sie sich als weniger stark als ihre Umwelt wahrnehmen und daher große Veränderungen scheuen.

Gewissenhaftigkeit

- Menschen mit einer ausgeprägt *gewissenhaften* Verhaltensdimension nehmen sich selbst als weniger stark in einer ungünstigen Umwelt wahr. Deshalb versuchen sie, die Dinge sorgfältig zu analysieren und arbeiten daran, hohe Standards zu erreichen.

Der Erfolg hängt nicht davon ab, welche Verhaltensdimension vorherrscht.

Entscheidend ist, ob sich ein Mensch selbst gut kennt, andere versteht und sein Handeln an den Erfordernissen der Situation ausrichten kann. Menschen mit einer ausgeprägt *initiativen* Verhaltensdimension erleben ihre Umwelt eher als günstig und fühlen sich selbst stärker als ihre Umgebung. Wenn sie jedoch *zu impulsiv* handeln oder Risiken zu optimistisch einschätzen, ist die Grenze zu unbedachtem Handeln schnell überschritten. Im schlimmsten Fall zieht dies entsprechend negative Konsequenzen nach sich. Menschen mit einer ausgeprägt *gewissenhaften* Verhaltensdimension bleiben von solchen Konsequenzen dagegen meist verschont, weil sie die Zusammenhänge vor dem Treffen ihrer Entscheidung gründlich analysieren. Hier liegen die Gefahren woanders: Wer *zu gründlich* ist und befürchtet, Fehler zu machen, verstrickt sich schnell in Details, ohne zu einer Entscheidung zu kommen. Sie sehen: Es kommt darauf an, sich in Bezug auf die jeweilige Situation *angemessen* zu verhalten.

Es gibt keine besseren oder schlechteren Verhaltensdimensionen, doch eine Stärke kann zur Schwäche werden.

Für alle Verhaltenstendenzen gilt: Wenn eine Eigenschaft zu sehr betont wird, kann sie in den Augen anderer zur Schwäche werden:

- Wer aus seiner Sicht anspruchsvoll und selbstbewusst ist, kann bei Überbetonung aus einer anderen Perspektive betrachtet überfordernd und arrogant wirken.
- Wer aus seiner Sicht emotional und ideenreich ist, kann bei Überbetonung

aus einer anderen Perspektive betrachtet unsachlich und sprunghaft wirken.

- Wer aus seiner Sicht loyal und geduldig ist, kann bei Überbetonung aus einer anderen Perspektive betrachtet unterwürfig und ausnutzbar wirken.
- Wer aus seiner Sicht genau und beherrscht ist, kann bei Überbetonung aus einer anderen Perspektive betrachtet pedantisch und unbeteiligt wirken.

Von der Theorie zur praktischen Anwendung

Basierend auf den theoretischen Vorarbeiten von Marston entwickelte der US-amerikanische Verhaltenswissenschaftler Dr. John G. Geier 1958 die Urform des persolog® Persönlichkeits-Profiles. Geier entwickelte den Fragebogen, bei dem der Anwender aus 24 Wortgruppen von je vier Begriffen jeweils einen auswählen muss (Format der erzwungenen Wahl).

Diese Form des Fragebogens hat sich bis heute bewährt, denn

- sie gewährleistet eine einheitliche Arbeitsmethodik,
- sie schließt die „Tendenz zur Mitte“ aus,
- durch sie werden Abweichungen im Beantwortungsstil vermieden.

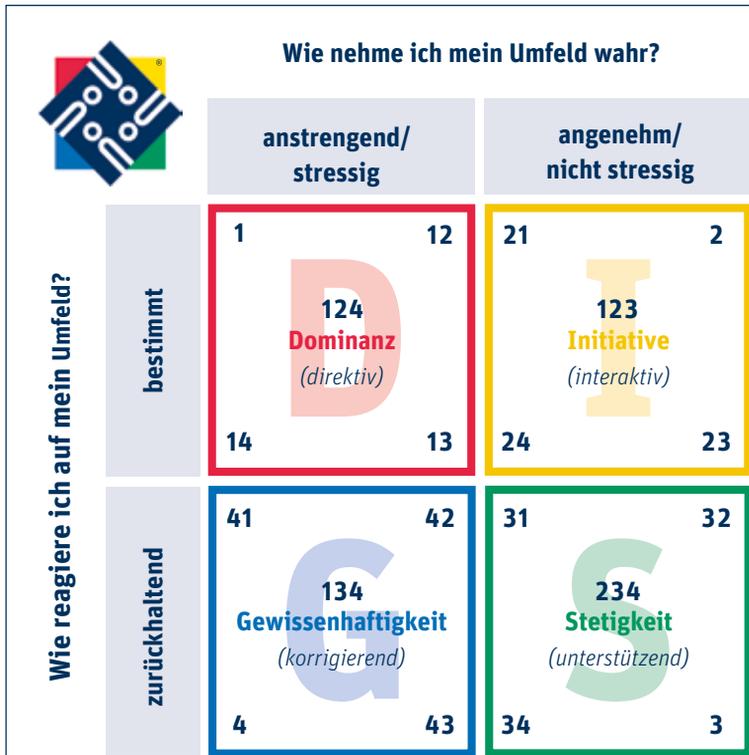
Bis heute ist die Wahrnehmung Grundlage für das persolog® Persönlichkeits-Profil

Grundlage des persolog® Persönlichkeits-Profiles ist bis heute die Frage nach der Wahrnehmung des Umfeldes sowie der Reaktion auf das Umfeld.

Die menschliche Wahrnehmung spielt beim persolog® Persönlichkeits-Modell damit eine entscheidende Rolle.

Die Pole zur Beschreibung der Wahrnehmung des Umfeldes freundlich – feindlich wurden ersetzt durch die Pole *angenehm* bzw. *nicht stressig* sowie *anstrengend* bzw. *stressig*. Hinsichtlich der Reaktion auf das Umfeld wurden die Pole stärker – schwächer ersetzt durch die Pole *bestimmt* und *zurückhaltend*.

Hieraus ergeben sich die folgenden vier Quadranten (siehe Abbildung auf der nächsten Seite):



Das persolog® Persönlichkeits-Modell mit seinen 4 Dimensionen D, I, S und G sowie 20 Kennzahlen.

D, I, S und G: Die Mischung macht es!

Mit dem persolog® Persönlichkeits-Profil kann der Anwender situationsbezogen feststellen, welche Anteile an jedem Quadranten seine Persönlichkeitsstruktur aufweist. Es geht also nicht darum herauszufinden, ob man ein D-, I-, S- oder G-„Typ“ ist – wer das versucht, der greift zu kurz. Denn einzelne Verhaltensdimensionen können zwar stark ausgeprägt sein, aber jeder Mensch weist Anteile aller vier Verhaltensdimensionen auf.

Die vier Quadranten des Modells

Beim persolog® Persönlichkeits-Profil geht es um die Frage, welche Anteile in welcher Kombination in einer bestimmten Situation vorherrschen. Damit ist das persolog® Persönlichkeits-Modell weit komplexer, als es auf den ersten Blick scheint.

Welchen Nutzen bietet das persolog® Persönlichkeits-Profil?

Das persolog® Persönlichkeits-Profil ermöglicht Ihnen aussagekräftige Erkenntnisse über Sie selbst und über andere Menschen. Was heißt das im Einzelnen?

Sich selbst besser verstehen

Die Auswertung Ihres persolog® Persönlichkeits-Profiles hilft Ihnen zunächst, sich selbst besser zu verstehen. Nur wenn Sie sich Ihrer Stärken und Schwächen bewusst sind, können Sie sich auf Ihre eigenen Bedürfnisse, auf die anderer und auf die Ihrer Umgebung einstellen.

Je besser Sie sich selbst verstehen, desto wirksamer können Sie sich selbst steuern. Auf der Basis dieser Kenntnisse können Sie gezielter selbstorganisiert lernen und Strategien für größere Effektivität entwickeln. Dann wissen Sie auch, was andere Menschen tun sollten, um Sie am besten zu entwickeln, zu motivieren und zu unterstützen.

Andere Menschen besser begreifen

Das persolog® Persönlichkeits-Profil hilft Ihnen, nicht nur sich selbst, sondern auch andere Menschen besser zu verstehen. Wenn Sie die bevorzugte Verhaltenstendenz einer anderen Person erkennen, können Sie Ihr eigenes Verhalten darauf abstimmen. Verständnis und Anpassung verringern Konflikte und verstärken die Wirkung der Zusammenarbeit.