



#2 PERSÖNLICHKEIT

DER DISG-PERSÖNLICHKEITSTEST

Heute geht es um die Trainees.

Mit einem Test wollen wir herausfinden: Was sind ihre Stärken?

Wie gehen sie mit anderen Menschen um? Wie lösen sie

Probleme?

TABELLARISCHER ABLAUF

Nr.	Inhalt	Dauer	Material
1	Begriffe erklären	10 Min	Kärtchen
2	Anspiel „Im Aufzug“	5 Min	Gummibärchen
3	Auswertung des Anspiels	10 Min	Plakat, Edding
4	DISG-Modell	10 Min	-
5	Übersicht	10 Min	-
6	Der Fragebogen	45 Min	Fragebögen, Stifte
7	Auswertung des Tests	20 Min	-
8	Auseinandersetzung		

1. BEGRIFFE ERKLÄREN

Der Test enthält 104 Sätze. Manche sind schwer zu verstehen. Die mit * gekennzeichneten Sätze sind auf Kärtchen geschrieben. Sie liegen auf dem Tisch.

Am Anfang (zum Beispiel während des Essens) schauen sich die Trainees die Sätze an:

Sind sie verständlich? Was bedeuten sie?

2. ANSPIEL „IM AUFZUG“

Als nächstes lernen die Trainees vier Personen kennen. Vier Mitarbeitende stellen die verschiedenen Personen übertrieben dar.

Es können auch zwei Mitarbeitende je zwei Personen spielen. Gegenstände (Sonnenbrille, Schal, Mütze, Handtasche) oder Namensschilder machen sichtbar, wer sie sind.

Personen					
	Dan (dominant)	Isabelle (initiativ)	Steffen (stetig)	Gökce (gewissenhaft)	Erzähler
Erzähler	„Vier Personen sind in einem Haus unterwegs. Dan will den Aufzug nehmen. Isabelle findet das super. Steffen und Gökce sagen nichts. Sie steigen ein. Dan drückt den Knopf: vierzehnter Stock. Der Aufzug fährt los. Dan und Isabelle unterhalten sich. Die beiden anderen sind still. Plötzlich bleibt der Aufzug stehen. Alle erschrecken sich!“				
Isabelle	<i>Sie hat Angst:</i> „Wir stecken fest...!“ <i>Sie schreit:</i> „Hilfe, Hilfe, wir stecken fest!“				
Gökce	<i>Sie sieht sich im Aufzug um, kratzt sich am Kopf, überlegt</i>				
Steffen	<i>Er beobachtet alles aus einer Ecke</i>				
Dan	„Nur keine Angst. Alles wird gut, geht mal weg hier (schiebt die anderen zur Seite), ich mach das schon.“ <i>Er drückt wild auf allen Knöpfen herum.</i>				
Steffen	<i>Er beruhigt Isabelle:</i> „Alles wird gut. Hab keine Angst! Das habe ich schon mal erlebt. Du musst tief ein- und ausatmen. Ja, so ist's gut...“				

Gökce	<i>Sie findet eine Tafel:</i> „Oh, vielleicht gibt es hier einen Tipp. Ich lese mal...“ <i>Sie liest leise.</i>
Dan	<i>Er schimpft:</i> „Was ist das denn für eine blöde Technik?“ – <i>Hämmert wütend auf die Knöpfe:</i> „Das funktioniert einfach nicht!“
Isabelle	<i>Sie hat immer noch Angst. Sie sagt zu Dan:</i> „Mach doch was! – Ich habe große Angst. Es ist so eng hier. Gleich weine ich...“
Gökce	<i>Sie sagt leise und vorsichtig:</i> „Hört mal her! Auf der Tafel steht etwas.“
Steffen	<i>Er bittet um Ruhe:</i> „Hallo, könnt ihr Gökce mal zuhören?“
Gökce	<i>Sie liest langsam vor:</i> „Wenn der Aufzug kaputt ist: 1. Hebel umstellen 2. Den Knopf rechts oben drücken 3. Falls das nicht klappt: dreimal klingeln und auf eine Antwort warten...“
Steffen	„Also gut, das mach ich.“ <i>Er stellt den Hebel um und wartet.</i> „Das klappt nicht. Dann klingele ich jetzt dreimal...“
Dan	„Steffen, lass mich mal ran.“ <i>Er schiebt Steffen zur Seite und hämmert dreimal auf die Klingel.</i> <i>Eine Stimme meldet sich.</i>
Erzähler	„Guten Tag! Wie kann ich Ihnen helfen?“
Isabelle	<i>Sie ruft aufgeregt:</i> „Hilfe, retten sie uns! Der Aufzug ist kaputt. Bitte kommen sie schnell...!“
Erzähler	„In welchem Stock stehen Sie?“
Isabelle	„Das weiß ich nicht. Holen Sie uns endlich hier raus...“
Gökce	<i>Hilft:</i> „Ähm, also, wir sind gerade ungefähr zwischen dem 2. und dem 3. Stock.“
Erzähler	„Bitte bleiben Sie ruhig. Ich rufe den Hausmeister.“
Dan	„Na super! Jetzt müssen wir stundenlang warten und Tee trinken. So ein Mist! Ich muss doch zum Training!“
Isabelle	<i>Sie ist wieder fröhlich:</i> „Leute, ich habe eine Idee – wir machen einfach eine Aufzugsparty... Hat jemand etwas Süßes dabei? Ich brauche jetzt Schokolade. Wir machen es uns gemütlich!“
Steffen	<i>Er packt Gummibärchen oder Schokolade aus:</i> „Ja, ich habe etwas dabei. Guten Appetit!“ <i>Alle setzen sich auf den Boden und unterhalten sich.</i>

3. AUSWERTUNG DES ANSPIELS

Auf einem Plakat an der Wand oder auf einer Tafel stehen groß die Anfangsbuchstaben der Personen: **D, I, S, G**.

Die Trainees beschreiben das Verhalten der verschiedenen Persönlichkeiten.

Das Ergebnis wird jeweils bei den Buchstaben aufgeschrieben.

Frage an die Trainees: Wo würdet Ihr Euch selbst hinschreiben?

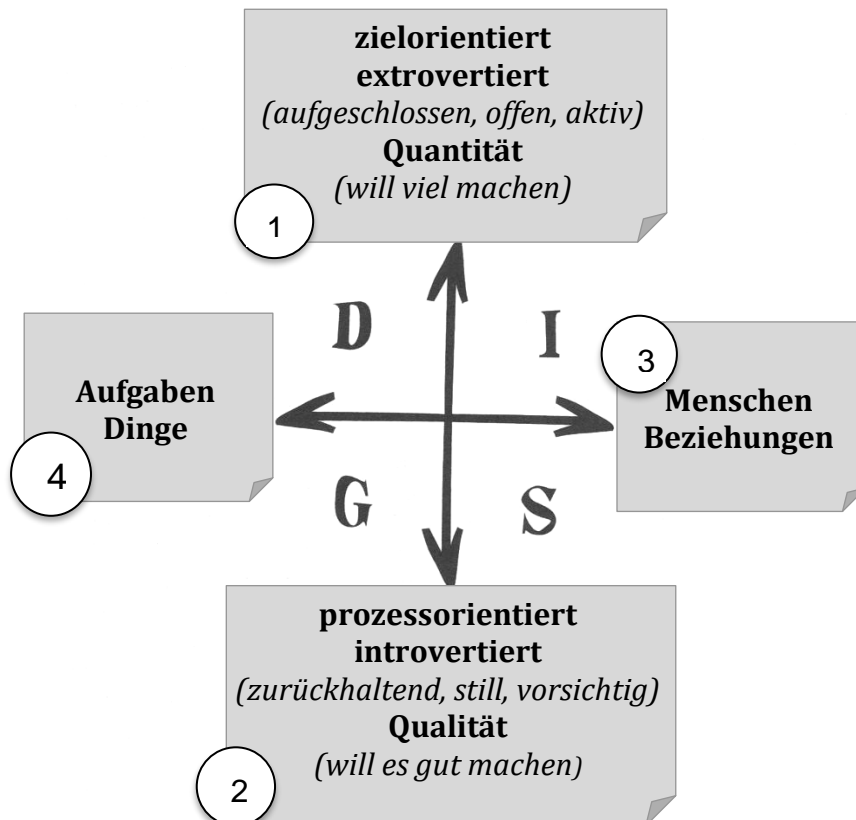
4. DAS DISG-MODELL

Ein Amerikaner hat vor fast 100 Jahren das DISG-Modell entwickelt.

Er wollte verstehen: Wie verhalten sich Menschen?

Wie gehen sie mit Problemen um? Wie lösen sie Konflikte?

Schaut Euch das DISG-Modell an:



Das Modell unterscheidet unser Verhalten nach vier Richtungen:

1. Ist eine Person aktiv, aufgeschlossen und mag sie Abwechslung? (Pfeil nach oben)
2. Oder ist sie zurückhaltend, vorsichtig und mag sie lieber feste Abläufe? (Pfeil nach unten)
3. Ist eine Person gerne mit Menschen zusammen? (Pfeil nach rechts)
4. Oder beschäftigt sie sich lieber mit Aufgaben und Dingen? (Pfeil nach links)

Beschreibung der vier Persönlichkeitstypen:

Links oben sind die „**dominanten**“ Persönlichkeiten.
Sie lieben Abenteuer, Geschwindigkeit und Bewegung.
Sie bringen Dinge und Menschen in Bewegung.
Sie wollen schnell Ergebnisse und treffen gerne Entscheidungen.

Rechts oben sind die „**initiativen**“ Persönlichkeiten.
Sie mögen Abwechslung und Geschwindigkeit, Abenteuer und Freiheit, wie die dominanten Menschen.
Aber ein paar Dinge sind anders. Initiative Persönlichkeiten sind sehr an Menschen orientiert sind.
Sie stehen gerne vor einer Gruppe von Menschen.
Sie reden gern. Sie haben gern viele Menschen um sich.
Sie denken positiv über sich und andere.

Rechts unten sind die „**stetigen**“ Persönlichkeiten.
Sie mögen Qualität, Beständigkeit, Regelmäßigkeit und Struktur.
Auch sie haben gerne Menschen um sich.
Stetige Menschen wollen, dass alle freundlich zueinander sind.
Sie wollen gute und tiefe Beziehungen.
Stetige Personen stehen aber nicht gerne vor Menschen.
Sie arbeiten am liebsten in kleinen und gut eingespielten Teams.
Stetige Personen haben eher wenige Beziehungen.
Aber diese Beziehungen sind tief und vertrauensvoll.

Links unten sind die „**gewissenhaften**“ Persönlichkeiten.
Sie achten auf Qualität und Beständigkeit - wie die stetigen Menschen.
Sie sind genau.
Sie arbeiten lieber im Rahmen von Aufgaben und Projekten als mit Menschen.
Gewissenhafte Personen konzentrieren sich gerne auf Details.
Sie mögen Pünktlichkeit. Sie arbeiten am liebsten allein und ungestört.

Niemand ist ein rein dominanter, initiativer, stetiger oder gewissenhafter Typ.

Jeder Mensch hat verschiedene Anteile aus den vier Richtungen in sich.

Frage an die Trainees: Kennt Ihr Euer persönliches Mischungsverhältnis?

Jeder Mensch ist einzigartig von Gott gemacht, auch Du!
Manches hast Du mit anderen gemeinsam. Aber nicht alles.
Es gibt zum Beispiel viele Menschen, die gut reden können.
Andere Menschen arbeiten sehr ordentlich.

Aber nur bei Dir kommen noch bestimmte andere Eigenschaften dazu. Zum Beispiel eine besondere Freundlichkeit, ein ansteckendes Lachen oder viel Wissen zu einem bestimmten Thema.

Es kommt auf die Kombination der verschiedenen Eigenschaften an! Genau die macht uns einzigartig!
Das DISG-Modell will dabei helfen, sich selbst und andere besser zu verstehen.

5.ÜBERSICHT „DIE VIER DISG-TYPEN“

<p style="text-align: center;">DOMINANTER TYP</p> <p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> orientiert am Ergebnis/Ziel <input type="checkbox"/> trifft Entscheidungen leicht und schnell <input type="checkbox"/> liebt Herausforderungen/Abenteuer <input type="checkbox"/> unabhängig <input type="checkbox"/> macht Vorschläge Im Team: bestimmt die Richtung, treibt an In Führungsrolle: managt Probleme und Unruhen <p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ungeduldig <input type="checkbox"/> wenig Kontakte <input type="checkbox"/> hört schlecht zu <input type="checkbox"/> entscheidet vorschnell <input type="checkbox"/> fügt sich schlecht in eine Gruppe ein <input type="checkbox"/> erwartet viel von anderen <input type="checkbox"/> übersieht Risiken <p>Ideale Umstände</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Entscheidungsfreiheit <input type="checkbox"/> Herausforderungen <input type="checkbox"/> große Projekte <input type="checkbox"/> selbständiges Arbeiten <input type="checkbox"/> möglichst wenig Kontrolle <input type="checkbox"/> möglichst wenig Detailarbeit <input type="checkbox"/> klare Ziele 	<p style="text-align: center;">INITIATIVER TYP</p> <p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> kontaktfreudig <input type="checkbox"/> verbreitet Optimismus und Begeisterung <input type="checkbox"/> kann das Leben genießen <input type="checkbox"/> kommuniziert gut und gerne <input type="checkbox"/> verbreitet gute Laune Im Team: stellt Kontakte her In Führungsrolle: ermöglicht offene Gespräche. Will, dass stets alle einverstanden sind <p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> braucht Anerkennung <input type="checkbox"/> schlecht organisiert <input type="checkbox"/> geht Streit aus dem Weg <input type="checkbox"/> bringt Angefangenes nicht zu Ende <input type="checkbox"/> redet zu viel <input type="checkbox"/> kann schlecht allein sein <input type="checkbox"/> arbeitet ungenau <p>Ideale Umstände</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Abwechslung <input type="checkbox"/> Menschen <input type="checkbox"/> Zeit zum Genießen <input type="checkbox"/> wenig Detailarbeit <input type="checkbox"/> Flexibilität <input type="checkbox"/> Zeit für Gespräche <input type="checkbox"/> öffentliche Anerkennung
<p style="text-align: center;">STETIGER TYP</p> <p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> schafft Harmonie <input type="checkbox"/> fügt sich gut in eine Gruppe ein <input type="checkbox"/> hört gut zu <input type="checkbox"/> loyal (= aufrichtig, vertrauenswürdig, treu) <input type="checkbox"/> zuverlässig Im Team: harmonisiert, führt spezielle Arbeiten aus In Führungsrolle: unterstützt andere dabei, ihre Arbeit zu tun <p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> unentschlossen <input type="checkbox"/> kann nicht „nein“ sagen <input type="checkbox"/> geht Streit aus dem Weg 	<p style="text-align: center;">GEWISSENHAFTER TYP</p> <p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> mag Details <input type="checkbox"/> Qualität ist ihm wichtig <input type="checkbox"/> denkt kritisch, hinterfragt <input type="checkbox"/> hat viel Ausdauer <input type="checkbox"/> beachtet Regeln Im Team: achtet gut auf wichtige Details In Führungsrolle: will, dass Aufgaben abgeschlossen und Regeln befolgt werden <p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> verliert den Überblick <input type="checkbox"/> will Dinge zu perfekt machen <input type="checkbox"/> schaut zu statt mitzuhelfen <input type="checkbox"/> „es richtig zu machen“ hat zu viel Bedeutung

<input type="checkbox"/> zu kompromissbereit <input type="checkbox"/> stellt eigene Wünsche zu schnell zurück <input type="checkbox"/> kommt schwer mit Veränderungen zurecht Ideale Umstände <input type="checkbox"/> Sicherheit, Stabilität <input type="checkbox"/> Zeit, sich auf Veränderungen einzustellen <input type="checkbox"/> Arbeit in der Gruppe <input type="checkbox"/> Anerkennung für die eigene Person <input type="checkbox"/> geklärte Erwartungen <input type="checkbox"/> harmonisches Umfeld <input type="checkbox"/> klare, gute Beziehungen	<input type="checkbox"/> wenig Flexibilität <input type="checkbox"/> trifft Entscheidungen zu langsam <input type="checkbox"/> pessimistisch Ideale Umstände <input type="checkbox"/> geklärte Erwartungen <input type="checkbox"/> Regeln <input type="checkbox"/> Begründung für Veränderungen <input type="checkbox"/> Anerkennung für Arbeit <input type="checkbox"/> klare Aufgaben <input type="checkbox"/> Möglichkeit, nachzufragen <input type="checkbox"/> Aufgaben, bei denen man genau sein muss
--	---

6. DER FRAGEBOGEN

Jeder Trainee erhält einen Fragebogen. Gemeinsam gehen die Trainees den Fragebogen Zeile für Zeile durch. In jeder Zeile machen sie ein Kreuzchen. Auf einer Skala von -4 bis 4.

Danach tauschen die Trainees die Fragebögen untereinander. Wichtig sind nur die Kreuze, die sich auf der linken Seite befinden (also -4 bis 0). Die angekreuzten Zahlen werden ohne das Minus zusammengezählt. Das Ergebnis wird in die Übersicht am Ende des Fragebogens geschrieben.

Bei welchem Typ ist das Ergebnis am größten? Diesem Typ entspricht man am meisten.

In der Regel gibt es Mischungen aus zwei oder mehr verschiedenen Typen.

7. AUSEINANDERSETZUNG MIT DEM ERGEBNIS

Fragen an die Trainees: Seid Ihr überrascht? Seid Ihr mit dem Ergebnis zufrieden? Fühlt sich das Ergebnis richtig an?

Ein gutes Team besteht aus unterschiedlichen Persönlichkeiten. Die Stärken der einen gleichen die Schwächen der anderen aus. Es ist gut die eigenen Stärken zu kennen. Es ist ebenso wichtig, die eigenen Schwächen zu akzeptieren.

Frage an die Trainees: Welche Schwächen in der Gruppe gleichen Deine Stärken aus?

Eine Aufgabe, bei der ich meine Stärken einbringen kann, macht mir Freude. Das ist auch bei der Wahl eines Berufs wichtig.

Fragen an die Trainees: Welcher Beruf passt zu Deinem Persönlichkeitstyp? Welcher Beruf passt gar nicht?

Wenn zwei oder mehr Menschen etwas gemeinsam tun, kommt es auch zu Spannungen und Konflikten. Wenn ich die verschiedenen Persönlichkeitstypen kenne, kann ich besser verstehen: Warum verhält sich der andere so? So kann ich besser mit den Spannungen umgehen.

Fragen an die Trainees: Hast Du das schon einmal erlebt? Was nervt Dich an anderen am meisten?

8. DAS VIER-AUGEN-GESPRÄCH

Gesprächsimpulse:

1. Wie hat dir das DISG-Modell gefallen?
2. Was für ein Persönlichkeitstyp bist du?
3. Warum findest Du es hilfreich, das zu wissen?

9. GUTE FRAGE!

Denkst Du, dass Gott Dich gut gemacht hat, so wie Du bist?

Bist Du zufrieden mit Dir und Deinen Eigenschaften?

Welche Stärke wünschst Du Dir?

Vanessa Gunesch
Yasin Adigüzel