

Verhaltensweisen und Persönlichkeitsmodelle

Von Hippokrates zu C.G. Jung



Versuche, die Einzigartigkeit des Menschseins zu beschreiben

© 2007 SOKRATEam GbR



Über den Nutzen von Persönlichkeitsmodellen

Der grundlegende Nutzen von Persönlichkeitsmodellen besteht darin, sich selber durch eine (relativ) objektive Brille betrachten zu können, um daraus gezielt persönliche Konsequenzen abzuleiten. Es gibt zahlreiche Modelle, die wissenschaftlich evaluiert und lizenzpflichtig sind wie z.B. DISG®, H.D.I.®, MBTI®, Insights-Discovery®, TMS®, LIFO®, KODE®, usw..

Dabei kommt es uns nicht so sehr darauf an, welches Modell genutzt wird. Entscheidend ist, wie es genutzt wird.

So kann man mit einem Messer sowohl Brot schneiden, als auch jemanden verletzen. Deshalb ist das Messer weder gut noch schlecht, sondern eher die Art der Handhabung. Es wird immer darauf ankommen, welche Person das Messer in der Hand hält und was sie damit macht ...

Genauso verhält es sich mit Persönlichkeitsmodellen. Wir von SOKRATeam setzen Persönlichkeitsmodelle ein, um das, was den Menschen unbewusst steuert, ins Bewusstsein zu holen. Erst dort kann entschieden werden, ob etwas bewahrt oder verändert werden soll.

Was mir bewusst ist, kann ich steuern.

Was mir nicht bewusst ist, steuert mich.

**Mehr Bewusstsein über sich selbst führt zu
mehr Selbst-Bewusstsein und Souveränität.**

Dabei geht es uns nicht um „Richtiges“ oder „Falsches“ Verhalten.

Es geht uns um die Antwort auf die Frage:

„Was ist für die Situation und die Menschen hier und jetzt stimmig?“

Da wir von SOKRATeam uns mit Persönlichkeitsmodellen sehr gut auskennen, wissen wir auch sehr genau, was wir keinem Menschen sagen können, was für ihn stimmig ist. Wir unterstützen dabei, dass Menschen ihre eigenen Antworten finden. Selber gefundene Antworten sind viel kraftvoller, als vorgegebene. Unsere Sichtweisen sind Angebote, aus der sich die Menschen das auswählen, was für sie persönlich und zum aktuellen Zeitpunkt das „Beste“ ist.

Deshalb arbeiten sowohl mit wissenschaftlich evaluierten Modellen, als auch mit solchen, die das nicht aufweisen können, wie z.B. dem Enneagramm. In unserer pragmatischen Haltung geht es uns weniger um Wissenschaftlichkeit und Wahrheit, sondern vielmehr um bodenständige Alltagstauglichkeit und Nützlichkeit.





Die meisten unserer Kunden entscheiden sich für die lizenzpflichtigen Modelle, weil diese eben wissenschaftlich evaluiert sind und sich mehr auf der Verhaltensebene bewegen. Das ist für das alltägliche Arbeitsumfeld auch völlig ausreichend. Dabei wird die „Kernpersönlichkeit“ aus der Betrachtung ausgenommen, um der Angst vor einem potenziellen „Seelen-Striptease“ vorzubeugen.

Die wissenschaftlich evaluierten Modelle arbeiten mit Fragebögen. Aus den Antworten wird ein Profil erstellt, das im ersten Moment vielfältige Reaktionen auslöst: Von Faszination und Erstaunen bis zu Entsetzen und Ablehnung.

Nach dem sich der „erste Schreck“ gelegt hat, werden die Ergebnisse überwiegend als zutreffend bewertet.

In unserer Mediationsausbildung arbeiten wir mit dem Enneagramm. Dieses Modell bietet wirkungsvolle Hinweise bis zur Entfaltung der Kernpersönlichkeit. Wir arbeiten damit weniger verhaltensorientiert, sondern vielmehr prägungsorientiert. Dies erreicht eine tiefere Bewusstseinsstufe, was besonders für Mediatoren, die andere Menschen bei der Lösung ihrer Konflikte unterstützen, wichtig ist.

Aber auch hier gehen wir niemals weiter, als es die Ausbildungsteilnehmer zulassen. Der Respekt und der Schutz des Individuums steht für uns stets im Vordergrund.

Von Hippokrates zu C.G. Jung

Die meisten der Persönlichkeitsmodelle gehen auf Hippokrates, dem „Vater der europäischen Heilkunde“ zurück. Hippokrates beschrieb den Zusammenhang zwischen Körperflüssigkeiten und Temperament. Damit stellte er schon damals den Zusammenhang von physischen und psychischen Merkmalen her.

Diese Sichtweise wurden von Sigmund Freud, Alfred Adler, Carl Gustav Jung um verschiedene Aspekte erweitert. Sie stellen die moderne Basis der Persönlichkeitsmodelle dar. Daraus eine die von C.G. Jung formulierte grundlegende Erkenntnis:

„Jedes Urteil, das ein Einzelner fällt, ist von seinem jeweiligen Persönlichkeitstypus beeinflusst. Daher ist jeder Standpunkt notwendigerweise ein relativer Standpunkt.“

Eine Bestätigung unsere Sichtweise und Haltung, dass es kein objektiv richtiges oder falsches Verhalten gibt.



Die Modelle im Überblick

Hier ein Überblick, der einen ersten Einblick geben soll und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Auch bitten wir die Mütter und Väter von DISG[®] und Insights-Discovery[®] uns die hier vorgenommene Vereinfachung nachzusehen.

Die vier Temperamente nach Hippokrates	Choleriker Übernimmt rasch die Führung, zeigt sich Hart im Einstecken und auch im Austeilen	Sanguiniker Der hohe Anteil an „Blut“ bewirke Optimismus und sein ein enormer Energiespender	Phlegmatiker Beobachtet mehr von außen und neigt dazu, sich auf Wünsche anderer einzustellen	Melancholiker Bevorzugt geordnete Verhältnisse, neigt zu Stimmungsschwankungen
Anlehnung an C.G. Jung	Extravertiertes Denken, aufgabenorientiert	Extravertiertes Fühlen, menschenorientiert	Introvertiertes Fühlen, menschenorientiert	Introvertiertes Denken, aufgabenorientiert
Insights-Farben	ROT	GELB	GRÜN	BLAU
DISG	Dominant	Initiativ	Stetig	Gewissenhaft
Grundlegende Verhaltensweisen	Tatendrang, Faktenorientierung, Dinge veranlassend, Schlüsse ziehend	Auf andere zugehend, Umgänglichkeit, Ausgelassenheit, Unternehmungsfreude	Tiefgründigkeit, Reflexion, Harmoniestreben, Konsens	Aufgabenorientiert, Ruhe bewahrend, Nachdenklichkeit, Objektivität
weitere Eigenschaften	wetteifrig fordernd entschieden zielbewusst anordnend willensstark	umgänglich dynamisch demonstrativ enthusiastisch überzeugend ausdrucksstark	sozial achtsam ermutigend mitfühlend ruhig freundlich	vorsichtig genau besonnen fragend formal analytisch
Vorlieben	Produktivität	Beachtung	Aufmerksamkeit	Genauigkeit
Aufmerksamkeit bei Aufgaben	Wer macht es?	Was machen wir?	Wie machen wir es?	Warum machen wir es?
mag nicht bei anderen	Ineffizienz Entscheidungsscheu	Langeweile Routine	fehlende Sensibilität, Ungeduld	Überraschungen fehlende Voraussagbarkeit
Grundlegende Motivation	alles unter Kontrolle haben	bewundert werden	gemocht werden	korrekt sein
Ängste	Kontrollverlust	Prestigeverlust	Konfrontation	Bloßstellung
An einem schlechten Tag	aggressiv beherrschend aufreibend arrogant intolerant	extravagant voreilig erregbar hektisch indiskret	zäh vertrauensselig unauffällig fügsam stur	misstrauisch unentschlossen langweilig reserviert kalt
Stressreaktion	dirigieren, sich durchsetzen	attackieren, sarkastisch werden	sich unterordnen, einwilligen	sich zurückziehen, vermeiden
Entwicklungswegweiser	Konsensorientierung von GRÜN / STETIG	Analytik und Besonnenheit von BLAU / GEWISSENHAFT	Fordernde und kämpferische Eigenschaften von ROT / DOMINANT	Kontakt- und Beziehungsstärke von GELB / INITIATIV