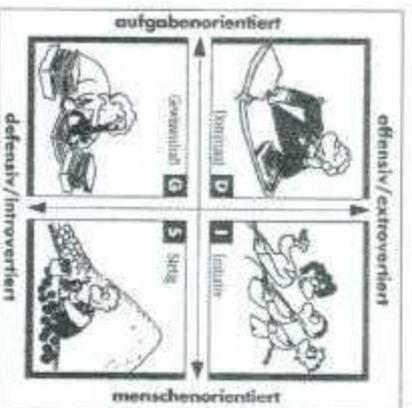


(gm) Die Entwickler des Persönlichkeitsprofils DISG sehen im persönlichen Verhaltensstil jedes Menschen eine Mischung aus Dominanz (D), Initiative (I), Steifigkeit (S) und Gewissenhaftigkeit (G). Menschen würden dazu neigen, einen dieser Stile zu bevorzugen. Wenn die Mitarbeiter ihren Verhaltensstil genauer kennen, lassen sich deren Stärken besser in den Unternehmenserfolg einbinden.

Von Gudrun Gaus



Wie auch immer sich der Mensch am Arbeitsplatz verhält – jeder Verhaltensstil hat seine Stärken.

Quelle: DISG

Wenn Johann Münther und Kerstin Schmuck* darüber diskutieren, wie sich eine neue Speditionsdienstleistung vermarkten lässt, kommt es immer wieder zu Konflikten und unruhigen Diskussionen. Sie hält ihn für langsam, unflexibel und nicht dynamisch genug, Rainier Münther hingegen hält sie für arrogant, bestimmend und überfordernd. Er fühlt sich von ihr ständig kontrolliert und überfahren. Nach dem Persönlichkeitsprofil DISG, das die Personalverantwortlichen von Kühne & Nagel seit 1994 einsetzen (siehe Interview), wäre Kerstin Schmuck der **dominante Typ (D)**. Aufgabenorientiert und extrovertiert zielt sie auf sofortige Ergebnisse ab, übernimmt gern das Kommando, trifft schnelle Entscheidungen und packt Probleme direkt an.

Ihr Kollege ist eher der **steife Typ (S)**. Menschenorientiert und introvertiert schafft er durch sein Verhalten ein stabiles, beständiges Umfeld. Er hält sich an akzeptierte Arbeitabläufe, ist sehr entgegenkommend und miedert Konfliktsituationen.

Ein weiteres Beispiel ist der Verkäufer Herrmann Meistering. Sein Kunde Stefan Staederer ist äußerst quantitativbewusst und fordert ständig diverse Statistiken von ihm ab. Die Termine verfallen immer nur auf der Ebene von Diskussionen über Daten, Zahlen und Fakten. Gern würde der Verkäufer

er einfach mal über Dinge plaudern, die nicht immer nur das Geschäft betreffen. Meistering ist genervt und hilft seinen Kunden für einen Erbsenanzähler. Der hingegen findet, dass Meistering sehr oberflächlich arbeitet und nicht den Sinn für das Wesentliche hat, nämlich seine Zahlen.

Meistering ist ein **initiativer Typ (I)**. Er konzentriert sich eher auf Menschen als auf Aufgaben, knüpft gern Kontakte, verspricht Optimismus und Begeisterung, arbeitet bevorzugt in Gruppen und ist mittelstark.

Sein Kunde nähert sich mehr dem **gewissenhaften Typ (G)**, verhält sich aufgabenorientiert und introvertiert. Er ist, wenn präzise, reflektiert mehr als andere, bevorzugt getriggerte Bedingungen, ist eher reserviert, konzentriert sich auf wichtige Details und geht diplomatisch mit Menschen um.

Wenn Schmuck, Münther, Meistering und Staederer diese Unterscheidungen bewusst sind, können sie ihre jeweiligen Stärken vervielfachen und wirkungsvoller zusammenarbeiten. Personalverantwortliche können sich in dreitägigen Antonisierungsseminaren zu DISG-Trainer ausbilden lassen. (DVZ 12.02.2002)



www.disg.de

„DISG ersetzt nicht den Blick ins Gelände“

(gm) Über den praktischen Einsatz von DISG sprach DVZ-Redakteur Claus Grimm mit Andreas Jeschke, Vice President Corporate Training bei der Kühne & Nagel Management AG mit Sitz in Schindllegg, Schweiz.

DVZ: Halten Sie DISG für ein seriöses Werkzeug oder ist es nur einer von zahllosen Tests, die uns scheinbar mehr Aufschluss über uns selbst geben sollen?

Jeschke: Wir haben den wissenschaftlichen Background des Modells und seiner Anwendungen ernsthaft untersucht, weil nur ein unabhängig nachweisbar seriöses Tool für uns überhaupt in Frage kam.

DVZ: Worin gründet die Seriosität dieser Testmethode?

Jeschke: Verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen stehen als Nachweis zur Verfügung.

DVZ: Seit wann nutzen Sie DISG?

Jeschke: International seit 1994.

DVZ: Wie viele Personalverantwortliche bei Kühne & Nagel setzen DISG ein?

Jeschke: Alle regionalen Human-Resource-Kollegen in den USA, Kanada, Südamerika, Europa, Osteuropa, Middle East und Asia Pacific.

DVZ: Für welche Berufsgruppen und Entscheidungsebenen in Ihrem Haus nutzen Sie DISG?

Jeschke: Überwiegend im Training für Manager, Führungsnachwuchskräfte und Verkäufer.

DVZ: Was halten Sie für die Hauptvorteile von DISG?

Jeschke: Den „common sense approach“. Die Methode ist sehr gut verständlich und exzellent anwendbar.

DVZ: Woran – ganz konkret – haben Mitarbeiter bei Kühne & Nagel, die DISG-gelert wurden, den Erfolg bemerkt?

Jeschke: An deutlich besseren Resultaten in alten Situationen, die mit Menschen zu tun haben, zum Beispiel Mitarbeiterführung oder in Verkaufssituationen, aber auch bis hinein in den privaten Bereich.

DVZ: Haben Sie anfängliche Vor-



Foto: NN

Der
Andreas
Jeschke von
Kühne & Nagel

behalte gegenüber DISG auf Seiten der Mitarbeiter gespürt?

Jeschke: Durchaus – hier liegt es an den Trainern, vor allem durch Offenheit, Glaubwürdigkeit und Professionalität einen effektiven Lernprozess zu gestalten, bei dem die individuellen Ergebnisse schlussendlich den Ausschlag geben. Die Teilnehmer fallen anhand der Resultate ihr eigenes begründetes – positives – Urteil.

DVZ: Kann DISG die Personalauswahl per Assessment-Center ersetzen?

Jeschke: Ersetzen nicht, aber hervorragend ergänzen. Wir nutzen beide Methoden aufeinander abgestimmt.

DVZ: Ist DISG nach Ihrer Beurteilung auch für kleine, inhabergeführte Unternehmen der Transport- und Logistikbranche empfehlenswert?

Jeschke: Absolut. DISG-Tools bieten klare Erkenntnisse, die sich direkt in die Praxis umsetzen lassen.

DVZ: Dominant, initiativ, stetig und gewissenhaft – angesichts des komplexen Individuums „Mensch“ wirkt das auf den ersten Blick sehr simpel. Besteht nicht die Gefahr, Menschen durch solche Einstufungen zu kategorisieren?

Jeschke: Bei falscher Anwendung ja. Aber DISG hilft wie eine Landkarte sehr effektiv bei der Orientierung – es ersetzt nicht den Blick ins Gelände.

DVZ: Wir danken Ihnen für das Gespräch. (DVZ 12.02.2002)