
DISG-PERSÖNLICHKEITSPROFIL

Chancen und Gefahren für die Soziokulturelle Animation

Adrian Jaggi 28.4.05 10:43

Gelöscht: s



Adrian Jaggi
Hochstrasse 132
8330 Pfäffikon ZH
043 399 1234
adrian.jaggi@besj.ch



Diplomarbeit
Ausbildungsgang Soziokulturelle Animation
Kurs BBA01

Adrian Jaggi

DISG-Persönlichkeitsprofil
Chancen und Gefahren für die Soziokulturelle Animation

Diese Diplomarbeit wurde eingereicht im Mai 05 in 2 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Fachhochschule Zentralschweiz ausgestellten Diploms für Soziokulturelle Animation.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule für Soziale Arbeit HSA Luzern. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung des Diplomstudiums.

Reg. Nr.:

Vorwort der Schulleitung

Die Diplomarbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule für Soziale Arbeit Luzern. Mit der Diplomarbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Diplomarbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von rund einem halben Jahr geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Diplomarbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale und kulturelle Phänomene als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Animatorisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher naheliegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Sozialforschung im streng akademischen Sinne ist mit der Diplomarbeit somit weder bezweckt noch angezeigt. Vielmehr wünschen wir, dass die zukünftigen Animatorinnen und Animatoren mit ihrer Diplomarbeit auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse in der Praxis angenommen werden.

Luzern, im Februar 14

Hochschule für Soziale Arbeit Luzern
Die Leitung des Diplomstudiums

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Abstract | 5 |
| Einleitung | 6 |
| 1 Grundlagen | 10 |
| 1.1 Begriffe | 10 |
| 1.2 Persönlichkeitstests | 13 |
| 2 Das DISG-Persönlichkeitsprofil | 18 |
| 2.1 Entwicklung des DISG-Persönlichkeitsprofils | 18 |
| 2.2 Das 1x1 der Persönlichkeit | 23 |
| 3 Die Soziokulturelle Animation | 32 |
| 3.1 Geschichte, Ziele und Funktionen der Soziokulturellen Animation | 32 |
| 3.2 Arbeitsfelder der Soziokulturellen Animation | 40 |
| 4 DISG in der Soziokulturellen Animation | 46 |
| 4.1 Lässt sich DISG mit dem Berufsverständnis der SKA vereinbaren? | 46 |
| 4.2 Chancen und Gefahren von DISG für die SKA? | 51 |
| 4.3 In welchen Arbeitsfeldern der SKA kann das DISG-Modell eingesetzt werden? | 59 |
| 4.4 Eigene Erfahrungen | 70 |
| 4.5 Alternativen zum DISG-Persönlichkeitsprofil | 72 |
| 5 Schlussfolgerungen | 75 |
| 5.1 Allgemeine Schlussfolgerungen | 75 |
| 5.2 Persönliches Fazit | 76 |
| 6 Quellenverzeichnis..... | 78 |
| Anhang | 80 |
| A Analyseraster | 80 |
| B Validität / Reliabilität | 81 |
| C Bestätigung Selbsterarbeitung | 83 |

DISG-PERSÖNLICHKEITSPROFIL

Chancen und Gefahren für die Soziokulturelle Animation

Abstract

Ausgangslage / Fragestellung

Das DISG-Persönlichkeitsprofil ist ein Instrument zur Bestimmung von individuellen Verhaltensmustern und dient zur Förderung der Selbst- und Sozialkompetenz. Da diese Kompetenzen tief im Schulungsleitbild meiner Arbeitsstelle (national tätiger Jugendverband) verankert sind, wurde das DISG-Persönlichkeitsprofil zu einem ständigen Begleiter in meiner Arbeit und einem wichtigen Modell in meinem Instrumentenkoffer. In dieser Doppelrolle als DISG-Persönlichkeitstrainer auf der einen und als Soziokultureller Animator auf der anderen Seite wird in dieser Arbeit erörtert, ob das DISG-Persönlichkeitsprofil ein geeignetes Instrument in der Soziokulturellen Animation darstellt.

Ergebnisse

Mittels Literaturvergleich und Berücksichtigung der Erfahrung aus über hundert durchgeführten DISG-Persönlichkeitsprofilen werden die Vor- und Nachteile des DISG-Persönlichkeitsprofils erarbeitet und mögliche Einsatzgebiete aufgezeigt.

Schlussfolgerung

In dieser Arbeit wird festgestellt, dass sich das DISG-Persönlichkeitsprofil nur sehr beschränkt als Instrument in der Soziokulturellen Animation eignet. Es wird klar aufgezeigt, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil Vorteile aber auch Grenzen und Gefahren aufweist, welche von Fall zu Fall berücksichtigt werden müssen.

Adrian Jaggi, Hochstrasse 132, 8330 Pfäffikon ZH, 043 399 1234, adrian.jaggi@besj.ch

Einleitung

Sozial- und Selbstkompetenz sind heute zwei der gesuchtesten Ressourcen. Es gibt kaum eine Firma, die in ihren Inseraten die Sozial- und Selbstkompetenz nicht als zentrale Werte festhält. Und dies nicht nur in den „sozialen“ Branchen. In der Wissenschaft und der Industrie werden Menschen mit diesen Kompetenzen genauso gesucht wie im Bildungswesen. Auch in Sport und Politik wurden die beiden Begriffe zu Schlagwörtern. Selbstkompetenz meint dabei, dass die Menschen Strategien entwickeln um sich selbstständig in die Lage zu versetzen, Neues zu lernen und damit ihre Fähigkeiten weiter zu entwickeln. Sozialkompetenz dagegen heisst, dass ein erfolgreiches Zusammenleben unterschiedliche Fähigkeiten erfordert; unter anderem sich selbst darzustellen, eigene Ansichten zu vertreten, in Konflikten eine produktive und kommunikative Haltung einzunehmen, sich in ein Team zu integrieren und gemeinsame Ziele zu verfolgen sowie Verantwortung zu übernehmen.

Wer heute seine Sozial- und Selbstkompetenz nicht kennt und nicht ständig an deren Entwicklung arbeitet, hat kaum noch Möglichkeiten in unserer Gesellschaft zu bestehen und wird, in letzter Konsequenz, an den Rand gedrängt und ausgegrenzt. Hier öffnet sich ein riesiges Aufgabengebiet für die Soziokulturelle Animation. Einerseits um solche Menschen zum Auf- resp. Ausbau ihrer Selbst- und Sozialkompetenz anzuregen, andererseits um selber diese Kompetenzen ständig weiter zu entwickeln.

So werden wir immer mehr gefordert, in der Soziokulturellen Animation Modelle und Instrumente in diesen Kompetenzgebieten zu kennen und anwenden zu können. In der Ausbildung an der Hochschule für soziale Arbeit in Luzern wird immer wieder darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, sich einen passenden Instrumentenkoffer für die Arbeit vor Ort zuzulegen. Viele Modelle und Arbeitsmethoden wurden uns im Laufe des Studiums vorgestellt und empfohlen. Wir wurden aber auch immer wieder ermutigt, selber nach Modellen und Instrumenten zu suchen, sie kritisch zu hinterfragen und, wo zweckmässig,

diese in unseren Instrumentenkoffer zu integrieren. Mit dieser Arbeit werde ich genau dies tun.

Ausrichtung der Arbeit

Seit 1998 arbeite ich beim Bund Evangelischer Schweizer Jungscharen (BESJ). Der BESJ führt, als viertgrösster Jugendverband in der Schweiz, jährlich über 40 verschiedene Wochen- und eine Vielzahl von Wochenendkursen durch. Da unser Kernteam nur aus acht professionellen Mitarbeitenden besteht sind wir auf viele, ehrenamtlich Mitarbeitende angewiesen.

Meine Aufgabe besteht in der Ausbildung und Begleitung dieser ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Im Rahmen dieser Ausbildungstätigkeit bin ich immer wieder mit einem Modell zur Bestimmung verschiedener Persönlichkeitsprofile konfrontiert worden: dem DISG-Persönlichkeitsprofil. Dieses Persönlichkeitsprofil ist tief im Schulungsleitbild des BESJ verankert und so wurde von mir verlangt, dass ich mich zum DISG-Persönlichkeitstrainer weiterbilde. Damit wurde das DISG-Persönlichkeitsprofil zu einem ständigen Begleiter in meiner Arbeit und einem wichtigen Modell in meinem Instrumentenkoffer.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema in dieser Arbeit richtet sich demnach in erster Linie an mich persönlich. Es ist mein persönliches Interesse, das DISG-Persönlichkeitsprofil unter dem Animationsverständnis der Soziokulturellen Animation zu analysieren.

In meiner Doppelrolle als DISG-Persönlichkeitstrainer auf der einen und als Soziokultureller Animator auf der anderen Seite will ich herausfinden, ob sich die beiden Bereiche ergänzen oder sogar integral verbinden lassen.

Meine Arbeit richtet sich aber auch an alle Soziokulturellen Animatorinnen und Animatoren, welche nach Instrumenten der Persönlichkeitsentwicklung suchen. Ihnen sollen mit dieser Arbeit der Nutzen, die Gefahren sowie mögliche Einsatzgebiete des DISG-Persönlichkeitsprofils aufgezeigt werden. Sie sollen differenziert entscheiden können, ob sie das Modell in ihren eigenen Instrumentenkoffer integrieren wollen oder nicht.

Das DISG-Persönlichkeitsprofil ist ein inzwischen weltweit verbreitetes Instrument zur Bestimmung individueller Verhaltenstendenzen. Es wurde 1990 in die deutsche Sprache

übersetzt und ist seither auch in Deutschland und der Schweiz weit verbreitet. Das DISG-Persönlichkeitsprofil wird vorwiegend für die Teambildung eingesetzt, findet jedoch auch zunehmend Einsatz im persönlichen Coaching. In dieser Arbeit werde ich der Frage nachgehen, ob das DISG-Persönlichkeitsprofil auch in der Soziokulturellen Animation eingesetzt werden kann. Konkret lauten meine Fragen:

a) Lässt sich das DISG-Persönlichkeitsprofil mit dem Berufsverständnis der Soziokulturellen Animation vereinbaren?

Dazu werde ich die Philosophie und das Menschenbild des DISG-Persönlichkeitsprofils derjenigen der Soziokulturellen Animation gegenüberstellen.

b) Welche Vor- und Nachteile hat das DISG-Persönlichkeitsprofil in der Soziokulturellen Animation?

Die persönlichen Erfahrungen aus über hundert durchgeführten Tests und Gesprächen werden ausgewertet und geordnet. Mögliche Chancen für die Fachpersonen der Soziokulturellen Animation werden bearbeitet und erkannte Gefahren aufgezeigt.

c) In welchen Arbeitsfeldern der Soziokulturellen Animation kann das DISG-Persönlichkeitsprofil eingesetzt werden?

Aus Frage A) und B) werden Konsequenzen für die Anwendung des DISG-Persönlichkeitsprofils in den verschiedenen Feldern der Soziokulturellen Animation erarbeitet.

Übersicht

Hierzu habe ich diese Arbeit in fünf Kapitel eingeteilt. Nach der Einleitung, in welcher bereits die Zielsetzung und Fragestellung für die gesamte Diplomarbeit kurz definiert wird, folgt im ersten Kapitel eine Einführung ins Thema Persönlichkeitstest. Daneben werde ich auch die zentralen Begriffe dieser Arbeit klären.

Im Kapitel zwei beschäftigen wir uns dann intensiv mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil. Dazu werde ich seine Entwicklung zurückverfolgen, das zu Grunde liegende Modell erläutern, zentrale Personen und schlussendlich das DISG-Persönlichkeitsprofil detailliert vorstellen.

Im dritten Kapitel werden wir uns mit dem Berufsbild der Soziokulturellen Animation beschäftigen. Dies geschieht anhand der verschiedenen Ziele, Funktionen und Arbeitsfelder der Soziokulturellen Animation.

Im vierten Kapitel werden wir detailliert auf die drei Fragen dieser Arbeit eingehen und mögliche konkrete Einsatzgebiete des DISG-Persönlichkeitsprofils in der Soziokulturellen Animation betrachten. Hierzu wird anhand der in der Praxis durchgeführten DISG-Persönlichkeitstests dargelegt, für welche Felder das DISG-Persönlichkeitsprofil zweckmässig eingesetzt werden kann.

Im Kapitel fünf wird die Diplomarbeit mit den Schlussfolgerungen abgeschlossen und das Thema abgerundet.

Den Schluss bilden das Quellenverzeichnis und der Anhang der Arbeit.

1 Grundlagen

1.1 Begriffe

Bevor wir uns mit den Persönlichkeitstests und dem DISG-Persönlichkeitsprofil im Besonderen beschäftigen, werde ich an dieser Stelle die zentralen Begriffe klären, welche dieser Arbeit zu Grunde liegen:

1.1.1 Persönlichkeit

Gerhard Roth definiert Persönlichkeit folgendermassen: „Unter Persönlichkeit versteht man in der Psychologie wie auch im Alltag eine Kombination von Merkmalen des Gefühlslebens, des Temperaments, des Intellekts und der Art, sich zu artikulieren, zu kommunizieren und zu bewegen, hinsichtlich derer sich eine Person von einer anderen unterscheidet. Hierzu gehören insbesondere die Gewohnheiten dieser Person.“ (Roth, 2001, S.341)

Darin eingeschlossen sind auch unsere genetischen Merkmale sowie unsere Bedürfnisse, Motive, Wertvorstellungen und Prägungen durch die Umwelt sowie des jeweiligen kulturellen Hintergrundes. Unsere Persönlichkeit setzt sich aus vielen komplexen Komponenten zusammen und kann nur langfristig beeinflusst werden. Es kann auch gesagt werden, dass die Persönlichkeit mir und den Anderen zeigt, wer ich bin.

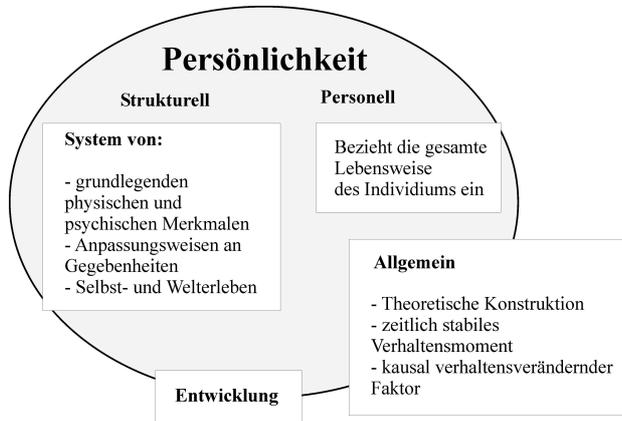
Der Persönlichkeitsforscher Klaus Schneewind umschreibt den Begriff Persönlichkeit dagegen wie folgt: „...Die individuelle Persönlichkeit eines einzelnen Menschen kann dabei aus einer strukturellen und prozessualen Perspektive betrachtet werden. Die Struktur der individuellen Persönlichkeit ist das zu jedem Entwicklungszeitpunkt eines bestimmten menschlichen Individuums einzigartige Gesamtsystem:

- seiner grundlegenden physischen und psychischen Merkmale,
- seiner charakteristischen Anpassungsweisen in der Auseinandersetzung mit personinternen und personexternen Gegebenheiten sowie
- seines Selbst- und Welterlebens.

Die individuelle Persönlichkeit als Prozess bezieht sich auf die Entwicklung des Gesamtsystems der Persönlichkeit eines bestimmten menschlichen Individuums über die

gesamte Lebensspanne. Aus der Dynamik des Zusammenwirkens des für dieses Individuum charakteristischen Persönlichkeitssystems und der jeweiligen personexternen Gegebenheiten ergibt sich der unverwechselbare Verlauf seiner individuellen Persönlichkeitsentwicklung." (Schneewind, 2001, S.237)

Dazu zeichnet er folgende Grafik:



Im selben Buch findet sich auch eine weitere Definition der Persönlichkeit:

„... allgemeines theoretisches Konstrukt, welches zur Verhaltensklärung und Verhaltensbeschreibung herangezogen wird. Persönlichkeit kann als zeitlich stabiles Verhaltenskorrelat aufgefasst werden. Persönlichkeit wird auch als Aggregat einzelner Persönlichkeitskomponenten verstanden. Unter diesem Blickwinkel wird Persönlichkeit als Ordnungssystem von Persönlichkeitskomponenten verstanden, das die Anpassung an die Umwelt bestimmt. Eine andere Definition geht von Persönlichkeit als kausal verhaltensverursachendem Faktor aus.“ (Schneewind, 2001, S.240)

Es existiert eine grosse Anzahl von Definitionen für den Begriff „Persönlichkeit“. Je nach wissenschaftsmethodischen Vorgaben der einzelnen wissenschaftlichen Schulen fällt die Definition leicht anders aus.

1.1.2 Verhalten

„Die im Gegensatz zur inneren Haltung oder Gesinnung äusserliche beobachtbare und entsprechend beschreibbare Aktivität eines Menschen.“ (Böhm, 200, S.556)

Das Verhalten ist demnach die Art und Weise, wie sich meine Persönlichkeit gegen aussen zeigt. Der Verhaltensstil zeigt also nicht auf, wer ich bin, sondern viel mehr, was man in einer bestimmten Situation von mir sieht. Im Gegensatz zu der Persönlichkeit kann der Verhaltensstil in verschiedenen Umgebungen anders sein. Am einfachsten lässt sich dies mit dem Rollenverhalten vergleichen. John Geier und Dorothy Downey beschreiben dies wie folgt:

„Wir treffen in grossem Masse bewusste Entscheidungen über unser Verhalten. Je nach Situation können wir entscheiden, wie wir reagieren wollen. Es erscheint uns manchmal schwierig, uns anzupassen und Flexibilität zu zeigen; dennoch tun die meisten Menschen dies häufig und vor allem, ohne darüber nachzudenken... Das Verhalten ändert sich, je nachdem, welche Bedürfnisse die Person in der jeweiligen Situation hat. Die Kernwesenszüge sind nahezu statisch, das Verhalten ist dynamisch.“ (Geier, Downey, 2004, S.54)

1.1.3 Adressaten und Adressatinnen / Mitarbeitende

In dieser Arbeit wird immer wieder von Adressaten und Adressatinnen und von Mitarbeitenden die Rede sein. Dabei bezieht sich der Begriff Adressat und Adressatin auf das direktbetroffene Zielpublikum der Intervention. Dagegen werden mit Mitarbeitenden all jene Menschen bezeichnet, welche durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit diese Interventionen der Soziokulturellen Animation unterstützen.

1.2.4 Arbeitsfeld / Fokussierungsgebiet

Arbeitsfeld meint ein Interventionsgebiet mit klar definierbaren Adressaten und Adressatinnen. D.h. diese können auf Grund ihres Alters, Interesses oder ihrer sozialpolitischen Stellung eingegrenzt werden. Zum Beispiel das Führen eines Jugendtreffs oder das Durchführen von interkulturellen Kochkursen usw.

Werden mehrere solche Arbeitsfelder thematisch zusammengefasst, sprechen wir von Fokussierungsgebiet. So beinhaltet zum Beispiel das Fokussierungsgebiet der Kunst und

Kultur mehrere spezifische Arbeitsfelder, in welchen unterschiedliche Interventionen möglich werden.

Bevor wir uns detailliert mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil beschäftigen, betrachten wir einige grundsätzliche Eigenschaften von Persönlichkeitstests.

1.2 Persönlichkeitstests

Als Einführung in die Welt der Persönlichkeitstests starten wir mit einer wunderschönen, von mir aus Platzgründen zusammengefassten, Fabel von Chuck Swindool:

„Die Tiere beschlossen eines Tages, dass sie eine eigene Tierschule gründen wollten. Alle Tiere sollten dort gemeinsam, in gemischten Klassen, die nötigen Fähigkeiten erlernen, um in der wilden Natur überleben zu können. Gedacht, getan! Schon bald startete die erste Klasse. Auf dem Stundenplan standen verschiedene Unterrichtsfächer wie zum Beispiel Laufen, Bergsteigen, Schwimmen oder Fliegen. Alle Fächer mussten von allen Tieren besucht werden.

Der Fisch war ein talentierter Schwimmer und der Schwimmunterricht machte ihm sichtlich Spass. Es gab keinen Test, den er nicht mit „sehr gut“ bestand. Mehr Mühe bereitete ihm das Fliegen, und im Wettlaufen war er sogar nur unterdurchschnittlich. So musste der Fisch trotz seinen Atembeschwerden regelmässig nach der Schule zurückbleiben und ein zusätzliches Lauftraining absolvieren. Die Zusatztrainings zeigten nur sehr begrenzt Wirkung. Der Fisch machte kaum Fortschritte beim Laufen. Dafür wurden seine Flossen derart vom harten Asphalt beansprucht und verletzt, dass er nun beim Schwimmen trotz grosser Anstrengung nur noch durchschnittliche Leistungen erzielen konnte. Doch eine durchschnittliche Schwimmleistung war durchaus akzeptabel. Niemand machte sich über den Leistungsverlust grosse Sorgen – ausser der Fisch selber.

Der Affe war ein hervorragender Kletterer. Im Flugunterricht wurde er aber immer mehr entmutigt. Er bekam regelmässig Abzüge, weil er nicht vom Boden in die Höhe flog, sondern sich nur von einem Ast zum andern schwang. Auch hier wurde umgehend ein Nachhilfeunterricht angeordnet. Von den vielen Flatterübungen bekam der Affe aber so viel

Muskelkater in seinen Armen, dass er nun kaum noch richtig klettern konnte und auch hier nur noch schlechte Noten bekam.

Der Elefant war im Krafttraining der Beste. Er bewältigte die schwersten Aufgaben kinderleicht. Er wurde jedoch aufgrund seiner mangelhaften Resultate im Flug-, Schwimm- und Kletterunterricht derart depressiv, dass er nach einer Woche aus gesundheitlichen Gründen dem Unterricht fern blieb und wegen seinem Minderwertigkeitskomplex in eine Therapie musste.

Der Vogel wurde immer mehr zum Problemkind. Im Kletterunterricht war er zwar immer am schnellsten auf dem Gipfel. Weil er aber trotz mehrmaliger Verwarnung darauf bestand, die Aufgabe auf seine gewohnte Weise zu erfüllen, sahen die Lehrkräfte keine andere Möglichkeit mehr, als ihm die Flügel zu stützen – nur der Fluglehrer bedauerte dies sehr.“ (Swindool, 1994, S.51)



„Damit es gerecht zugeht, erhalten alle die gleiche Prüfungsaufgabe: Klettern Sie auf diesen Baum!“

Die Tiere in dieser Fabel sind alle unterschiedlich. Sie haben verschiedene Stärken und Schwächen. Jedes Tier reagiert anders auf Stress oder Gefahren. Einige sind Nesthocker, andere sind Fluchttiere.

Bei den Menschen scheint es nicht anders zu sein. Einige können voller Freude stundenlang an den kniffligsten Detailarbeiten herumdenken, während Andere bei solchen Arbeiten bereits nach zehn Minuten der Kragen platzt. Dafür können diese hervorragend Menschen

motivieren und Projekte kreativ umsetzen, wozu die Ersteren schon gar keine Lust haben. Auch wir Menschen sind offenbar mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen ausgestattet.

Diese Unterschiede sollen in Persönlichkeitstests erkannt und benannt werden.

Ein Einwand, den ich in diesem Zusammenhang immer wieder höre, lautet: „Wir können die Menschen doch nicht einfach in Schubladen stecken!“ Dies ist ein berechtigtes Argument.

Es gilt aber auch zu beachten, dass denken ohne interne Schubladen unmöglich ist. Wir alle funktionieren, indem wir die Umgebung und Worte nach uns bekannten Begriffen einteilen können. Diese Begriffe sind nichts anderes als Schubladen. Friedbert Gay beschreibt dies bildhaft anhand eines Beispiels:

„Der Begriff 'Tisch' zum Beispiel packt alle Gegenstände in eine Schublade, die mindestens ein senkrecht Bein und eine waagerechte, glatte Oberfläche aufweisen. Dann verlangt man von einem Tisch noch, dass er in dieser Position stehen bleibt, wenn man ihn loslässt. Und er muss eine bestimmte Grösse aufweisen. Sie sehen, es ist gar nicht so leicht zu erklären, was genau zu einem Tisch gehört. Normalerweise hat er vier Beine, manchmal aber auch nur drei. Und manche haben sogar nur ein Bein, aber dafür einen breiten Fuss. Aber wir würden niemals einen Tisch mit einem Hocker verwechseln, obwohl es gar nicht so leicht ist, den Unterschied genau zu erklären. Wir haben eine sehr genaue Vorstellung, was ein Tisch ist und was nicht. Und obwohl diese Vorstellung sehr präzise ist, ist sie auf der anderen Seite doch sehr allgemein. Von mehreren Millionen Tischen, die es auf der Welt gibt, kennen wir vielleicht ein paar hundert. Trotzdem haben wir nicht die geringste Schwierigkeit, einen Tisch, den wir noch niemals vorher gesehen haben, als Tisch zu erkennen, eben weil wir in unserem Gehirn eine bestimmte Schublade dafür eingerichtet haben. Das heisst aber nicht, dass für jeden alle Tische gleich aussehen. Im Gegenteil: Die Kraft des Schubladendenkens liegt gerade darin, völlig unterschiedliche Gegenstände unter einem Begriff zusammenzufassen, weil sie eine ähnliche Funktion erfüllen.“ (Gay, 2004, S.109)

Nun gehen wir auch mit abstrakten Begriffen wie Charakter, Persönlichkeit oder Verhalten ähnlich um. Diese Begriffe dienen ebenfalls als Schubladen, diesmal nicht um Tische als

solche zu identifizieren, sondern die Verhaltensweisen von Menschen einzuordnen. Hierzu werden dann eben Persönlichkeitstests eingesetzt.

Es gibt zur Zeit eine Vielzahl unterschiedlichster Persönlichkeitstests auf dem Markt. Wir alle sind in irgend einer Art und Weise schon mit ihnen konfrontiert worden. Sei es ein Kurztest zu irgend einem Thema in einer Zeitschrift beim Coiffeur, ein Persönlichkeitstest bei der Schulabklärung oder persönliche Fragebögen bei Stellenbewerbungen. Dabei dienen nicht alle Tests dem selben Zweck. Während die einen Tests vorwiegend Aussagen über die Werte der Testperson erheben, konzentrieren sich andere Tests auf das Beobachten von Verhaltensmustern. Bevor wir also einen Persönlichkeitstest ausfüllen, gilt es zu fragen, was der Test überhaupt messen und beurteilen will. Im folgenden habe ich dies von einigen gängigen Tests kurz aufgeführt:

| Modell / Test | Aussagen über... |
|----------------------------|---|
| Struktogramm | natürliche Persönlichkeitsstruktur im Vergleich zum Verhalten |
| H.D.I. | Denk- und Lernstile |
| INTERPLACE | Teamverhalten |
| TMS | Teamverhalten |
| RP | Motive |
| Alpha Plus | Verhalten, Einstellungen, Werte, Erfahrungen, Fähigkeiten, Know-How |
| INSIGHTS MDI | Verhalten, Einstellungen, Werte, Erfahrungen, Fähigkeiten, Know-How |
| Enneagramm | Verhalten, Werte, Gewohnheiten |
| MBTI | Verhalten (mit Motivanalyse als Zusatzinstrument - MotivatorenAnalyse®) |
| LIFO | Verhalten |
| DISG-Persönlichkeitsprofil | Verhalten, Bedürfnisse |

(Schimmel-Schloo, Wagner, Seiwert, 2002)

Das DISG-Persönlichkeitsprofil, mit welchem wir uns in dieser Arbeit beschäftigen, macht Aussagen über das zu erwartende Verhalten und nicht über die Persönlichkeit selbst. Es ist nicht zulässig, einen Menschen als D-, I-, S- oder G-Typ zu bezeichnen. Der Test will „nur“ aufzeigen, wie die einzelnen Menschen in unterschiedlichen Situationen voraussichtlich reagieren werden.

Nach diesen grundsätzlichen Ausführungen zu den diversen Persönlichkeitstests betrachten wir nun im nächsten Kapitel das DISG-Persönlichkeitsprofil genauer.

2 Das DISG-Persönlichkeitsprofil

Um das DISG-Persönlichkeitsprofil besser verstehen zu können starte ich mit einem Rückblick auf die Entstehungsgeschichte des Modells. Dabei werde ich auch die zentralen Personen jeweils kurz vorstellen.

2.1 Entwicklung des DISG-Persönlichkeitsprofils



Das DISG-Persönlichkeitsprofil gründet auf der Forschungsarbeit des amerikanischen Psychologen William Moulton Marston (1893-1947) welcher 1915 den Lügendetektor erfand und 1921 in Harvard den Dokortitel erhielt. Er dozierte an der Universität in Washington D.C., arbeitete als Beratungspsychologe und war Autor des Filmes „Wonder Women“. Öffentlich bekannter wurde er als Schriftsteller. So schrieb

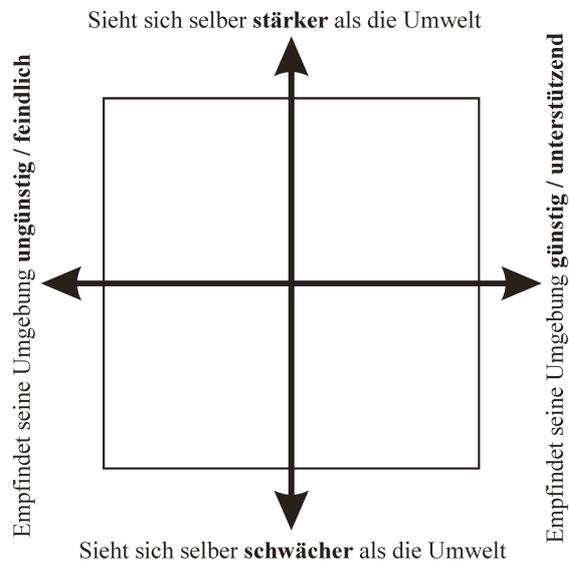
er jahrelang für die amerikanische Zeitschrift „Psychology“ und ist Autor von sieben Büchern.

William Moulton Marston beschäftigte sich in den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts mit den Gefühlen und dem Verhalten „normaler Menschen“ beim Kontakt mit ihrer Umwelt. Der Begriff „normaler Mensch“ wirkt heute befremdlich, galt aber damals der Abgrenzung von der üblichen psychologischen Forschung an seelisch kranken Menschen. Marston untersuchte Menschen ohne diagnostizierte Krankheitsbilder. Dies im Gegensatz zu seinen Kollegen Freud und Jung, die das Verhalten ihrer Patienten untersuchten.

Das Modell, welches Marston entwickelte, ist selbst kein Instrument oder eine Bewertungsmethode zur Messung menschlichen Verhaltens. Es ist lediglich ein Modell zum Verständnis und zur Beschreibung des Verhaltens eines Individuums. Es basiert auf der Wahrnehmung des Umfeldes und der Reaktion auf eine bestimmte Situation.

Dabei unterschied er zwischen Menschen, die ihr Umfeld als ungünstig (feindlich) oder als günstig (unterstützend) empfinden und sich selbst stärker (aktiv) oder schwächer (passiv) als ihr Umfeld betrachten. Wichtig in diesem Modell ist, wie die Menschen sich selbst und ihre

Umgebung wahrnehmen. Die Wahrnehmung bestimmt das Verhalten. Werden die beiden Ebenen zusammengeführt, ergibt sich untenstehende Grafik:



Nehmen wir an, eine Person betritt einen Konferenzraum und kennt von den 20 Anwesenden niemanden. Gemäss Marston wird sie nun also die beiden Ebenen klären:

1. Ebene: „Empfinde ich diese Umgebung als günstig (unterstützend) oder als ungünstig (feindlich)?“

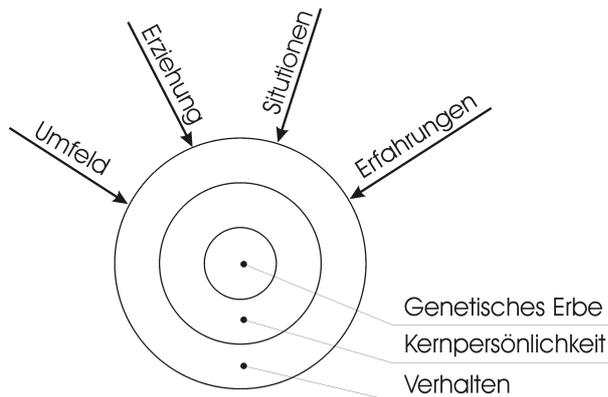
Die Situation (20 Anwesende, Raum...) kann auf mich bedrohlich oder freundlich wirken. Entweder nehme ich an, dass es hier grundsätzlich alle gut mit mir meinen und wir eine tolle Zeit zusammen verbringen werden oder ich erahne bereits einen Konkurrenzkampf oder Konflikte mir gegenüber.

2. Ebene: „Sehe ich in dieser Situation als stärker (aktiv) oder schwächer (passiv) als die Umwelt?“

Unabhängig davon, ob ich die Umgebung als günstig oder ungünstig empfinde, werde ich mich der Situation eher überlegen oder unterlegen fühlen. Sehe ich mich stärker, werde ich wahrscheinlich zu jeder anwesenden Person gehen, ihr die Hand geben und sie begrüßen. Sehe ich mich schwächer, werde ich vielleicht ein schüchternes „Hallo“ in die Runde flüstern und dann schnell einen freien Platz suchen.

Die Wahrnehmung einer Situation, eines Menschen oder eines Ereignisses bestimmt also unsere Reaktion auf sie. Entscheidend ist bei allen Wahrnehmungen, dass es kein „richtig“ oder „falsch“ gibt. Alle Reaktionen sind für sich genommen effektiv oder weniger effektiv – abhängig von der Situation und dem Verhalten.

Das Marston-Modell geht davon aus, dass es angeborene Persönlichkeitswesenszüge gibt. Er nennt dies “biologische Veranlagungen”. Basierend auf diesem genetischen Erbe und den gewonnenen Erfahrungen bildet sich die Kernpersönlichkeit des Menschen. Der ganze Mensch schliesslich reagiert auf seine Umwelt. Diese Reaktionen finden an der “Oberfläche” der Persönlichkeit statt, wo die Person selbst oder andere sie als “Verhalten” wahrnehmen.





Der amerikanische Psychologe John G. Geier befasste sich jahrelang mit dem Marston-Modell und entwickelte es 1958 zum DISG-Modell weiter. In Zusammenarbeit mit Dr. Lawrence Meskin (Universität in Colorado) unterzog er sein DISG-Modell dem strengen Forschungsprogramm der Universität. Geier entwickelte basierend darauf mehrere Bewertungsinstrumente und erarbeitete die Möglichkeit, das Instrumentarium selbstständig auszufüllen, auszuwerten und zu interpretieren. Aus diesen Arbeiten ging 1969 das DISG-Persönlichkeitsprofil hervor. Damit gilt er als Urheber und Gründer des DISG-Persönlichkeitsprofils. Das DISG-Persönlichkeitsprofil wurde schnell auch in andere Sprachen übersetzt und so gelang 1972 der Start im internationalen Markt.



1990 führt dann Friedbert Gay das DISG-Persönlichkeitsprofil in Deutschland ein. Seit mehr als zwölf Jahren beschäftigt er sich mit den verschiedenen Fragestellungen zur Entwicklung der Persönlichkeit und Organisationen mit dem Schwerpunkt Selbstlehrinstrumente und Werteimplementierung. 1992 hat er das DISG-Persönlichkeitsprofil auch in den schweizerischen Markt eingeführt.

Heute ist das DISG-Profil in 26 Sprachen übersetzt und weltweit sind über 40 Millionen Exemplare verkauft. Davon alleine im deutschsprachigen Raum über 500'000 Stück. Im Dezember 2003 wurde der 10'000. DISG-Persönlichkeitstrainer autorisiert (im deutschsprachigen Raum sind zur Zeit über 1'600 DISG-Persönlichkeitstrainer autorisiert).

Das DISG-Persönlichkeitsprofil wurde in den letzten Jahren als Instrument für verschiedene Lebensbereiche weiterentwickelt. So entstand ein breites Angebot an Instrumenten, welche aber alle auf dem DISG-Persönlichkeitsprofil gründen. Die Palette reicht vom Schnelltest bis zur ausführlichen, EDV-unterstützten Analyse mit bis zu 46 Seiten Ausführungen, je nach gewählter Version.

Hier eine kleine Auswahl der zu Zeit erhältlichen Instrumente:

- Das 1x1 der Persönlichkeit
- DISG-Stellenprofil
- DISG-Partnerprofil
- DISG-Kommunikationsprofil
- DISG-Verhaltensprofil
- Management-Strategie-Planer
- Strategieplaner für Zeit und Persönlichkeit
- Telefon-Strategie-Planer
- Strategieplaner für individuelle Werte
- DISG-Teen-Profil
- u.v.m.

Ich beschränke mich in dieser Arbeit auf das Buch „Das 1x1 der Persönlichkeit“. Dies aus folgenden Gründen:

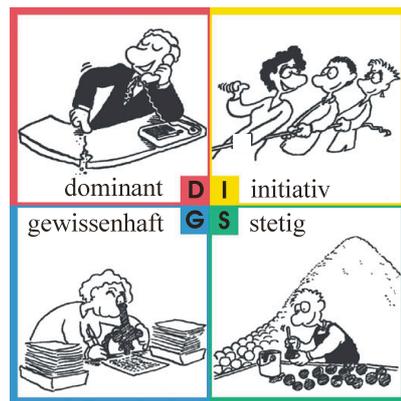
- Es wird ein Schnelltest benutzt, welcher rasch, unkompliziert und selbstständig ausgefüllt und interpretiert werden kann.
- Das Layout und die Sprache sind auf ein breites Publikum ausgerichtet und sprechen auch jüngere Menschen an.
- Hier erhält man in einem Buch ebenfalls eine Kurzeinführung in die Bereiche Zeitmanagement, Mitarbeiterführung, Teamarbeit und Kommunikation, ohne dass gleich neue Instrumente dazugekauft werden müssen. Dies erfolgt in einem konzentrierten, zweckmässigen Umfang.
- In meiner Ausbildungstätigkeit beim BESJ arbeite ich im Bereich Persönlichkeitsanalysen ausschliesslich mit diesem Instrument.

Nach diesem kurzen geschichtlichen Rückblick, beschäftigen wir uns nun mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil wie es im Buch „Das 1x1 der Persönlichkeit“ zu finden ist.

2.2 Das 1x1 der Persönlichkeit

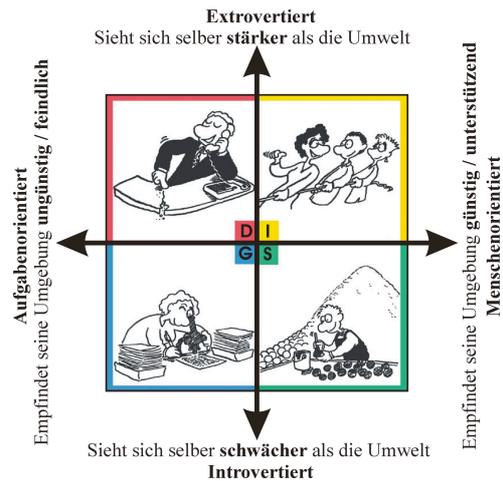
Im DISG-Persönlichkeitsprofil werden die theoretischen Ansätze des Marsten-Modells als die vier Grundverhaltenstendenzen gekennzeichnet:

- feindliche (ungünstige) Umgebung, in welcher ich mich stärker fühle = dominant
- unterstützende (günstige) Umgebung, in welcher ich mich stärker fühle = initiativ
- unterstützende (günstige) Umgebung, in welcher ich mich schwächer fühle = stetig
- feindlich (ungünstige) Umgebung, in welcher ich mich schwächer fühle = gewissenhaft



Zudem benannte Geier die beiden Achsen um.

Die Wahrnehmung der äusseren Umgebung (günstig/ungünstig) bedingt gemäss der Arbeit von Geier auch eine Ausrichtung zwischen den Polen Aufgabenorientierung und Menschenorientierung, die innere Einstellung kann auch als extrovertiert und introvertiert beschrieben werden. Hier lassen sich einige Parallelen zur Persönlichkeitstypologie von C.G. Jung finden, der etwa zeitgleich mit Marston seine Arbeit über "Psychologische Typen" veröffentlichte.



Die vier Grundverhaltenstendenzen zeichnen sich folgendermassen aus:

D wie Dominant

Personen, die vor allem dem D-Typ entsprechen, sind durchsetzungsfähig, risikobereit, entscheidungsfreudig, konsequent und direkt. Sie treten meist etwas autoritär auf und übernehmen gerne das Kommando.

I wie Initiativ

I-Typen sind teamfähig und kommunikativ, knüpfen gerne Kontakte und unterhalten andere Menschen. Sie können andere mitreissen und begeistern und zeichnen sich durch Optimismus und Vielseitigkeit aus.

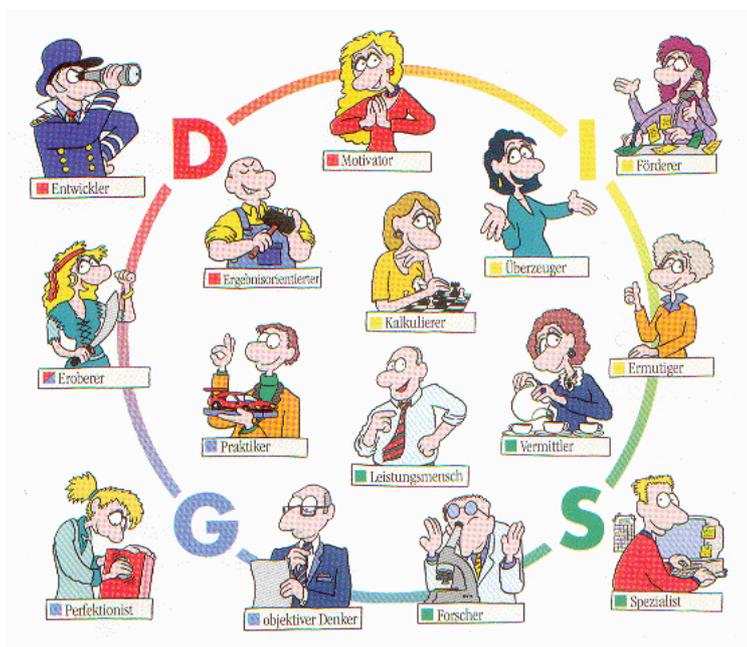
S wie Stetig

Personen des Typen S sind hilfsbereit, loyal-konservativ, beständig und geduldig. Sie entwickeln in der Regel ein spezielles Können und halten sich gerne an einmal festgelegte Arbeitsläufe.

G wie Gewissenhaft

G-Personen sind qualitätsbewusst und streben nach Perfektion. Sie hinterfragen kritisch, analysieren und konzentrieren sich auf Fakten. Auch sie nehmen gerne einmal definierte Arbeitsabläufe an, wenn diese qualitativ hochwertige Ergebnisse gewährleisten.

Kein Mensch ist ein reines D oder ein reines I. Wir sind alle Mischformen dieser vier Bereiche. Marston definierte 15 vordefinierte Typen mit verschiedenen, beobachtbaren Verhaltensweisen. Er betont aber mehrmals, dass auch diese Unterteilung niemals differenziert genug sein kann. Jeder Mensch ist ein Original – und somit verschieden. Die 15 DISG-Persönlichkeitstypen sollen lediglich Fixpunkte auf einer Karte sein, an welchen man sich orientieren kann.



(Seiwert, Gay, 2004, S.34)

Da das Modell auf Wahrnehmungen basiert ist es offensichtlich, dass sich bei veränderter Wahrnehmung auch das Verhalten ändert. Die dynamische Interaktion zwischen der Wahrnehmung des Ichs und der Umwelt erklärt, weshalb sich ein Mensch in verschiedenen Situationen unterschiedlich verhält.

Wer das DISG-Persönlichkeitsprofil zu verschiedenen Zeitpunkten und in verschiedenen Situationen und Rollen anwendet, stellt möglicherweise fest, dass das Instrument Unterschiede in der Wahrnehmung widerspiegelt. Bei dieser Vorgehensweise wird das DISG-Persönlichkeitsprofil ein wirkungsvolles Instrument für das Verständnis des eigenen Ichs in den verschiedenen Situationen und spiegelt die Anpassung an die verschiedenen Umstände wieder.

Wie bereits im Kapitel 2.1 erwähnt, wurzelt das Verhalten aber auch in den Kernpersönlichkeitseigenschaften. Dies zeigt sich darin, dass, obgleich das Verhalten in den verschiedenen Situationen unterschiedlich sein kann, in einer Vielzahl von Situationen auch immer wieder übereinstimmende Verhaltensweisen auftreten.

2.2.1 Ziele und Funktionen des DISG-Persönlichkeitsprofils

Das DISG-Modell will nicht die Persönlichkeit sondern eine Verhaltenstendenz aufzeigen. Es geht also nicht darum aufzuzeigen, wie eine Person ist sondern wie sie sich mit grösster Wahrscheinlichkeit verhalten wird. Es gibt demzufolge Auskunft, welche Bedürfnisse und nicht welche Werte hinter dem jeweiligen Verhalten stecken. Weiter will es aufzeigen, in welchem Umfeld sich Menschen entfalten können und warum sie sich in anderen Situationen eher gehemmt fühlen.

Es will den Facettenreichtum und die Einzigartigkeit jedes einzelnen Menschen aufzeigen. Jedes Individuum hat seine Stärken, seine Potenziale, seine Beschränkungen. Diese Eigenschaften kennen zu lernen, sie richtig einzuschätzen, zu entwickeln und einzusetzen ist das Ziel des DISG-Persönlichkeitsprofils. Dabei gibt es weder ein Falsch noch ein Richtig. Es gibt auch kein Ideal, welches erreicht werden müsste. Das DISG-Persönlichkeitsprofil will „nur“ aufzeigen, welche Verhaltenstendenzen in einer bestimmten Situation auftreten

könnten. Es zeigt die Stärken und Schwächen dieser Verhaltenstendenz auf und gibt Anregungen, wie damit umgegangen werden könnte.

Mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil sollen zusammengefasst folgende Ziele erreicht werden:

- persönliche Stärken und Begrenzungen erkennen und damit umgehen lernen
- Verhaltenstendenzen anderer Menschen leichter wahrnehmen
- Mitarbeiter gezielter einsetzen und stärkenorientiert fördern (Entwicklungs- und Unterstützungsmöglichkeiten erkennen)
- Aufbau, Klima und effektive Zusammenarbeit von Teams verbessern
- Konflikte entpersonalisieren und Reibungsverluste verringern.

2.2.2 Anwendung

Das DISG-Persönlichkeitsprofil durchläuft vier Phasen:

Phase A: Einführen ins Thema

Der Test kann ohne Probleme selbstständig ausgeführt, ausgewertet und interpretiert werden. Im Trainingsleitfaden wird aber empfohlen, den Teilnehmenden eine kurze Einführung in das Marston-Modell zu geben. Für die Einführung in das Thema werden hierzu je nach Umfang 15-30 Minuten vorgeschlagen. (Geier, Downey, 2004, S.34)

Phase B: Ausfüllen des Tests

Wir haben im Kapitel 2.1 gesehen, dass der Test nicht die Persönlichkeit, sondern eine zu erwartende Verhaltenstendenz aufzeigen will. Da sich das Verhalten von Situation zu Situation, von Rolle zu Rolle verschieden äussern kann, muss also bekannt sein, für welche Situation und Rolle das DISG-Persönlichkeitsprofil ausgefüllt wird. Sobald dies geklärt ist, kann der Test ausgefüllt werden.

Dieser besteht aus zehn Wortgruppen zu jeweils vier Begriffen. Alle vier Begriffe einer Wortgruppe werden aufmerksam gelesen und anschliessend bewertet. Derjenige Begriff, welcher im Blick auf die gewählte Situation und Rolle am wenigsten zutrifft erhält einen

Punkt. Der am besten passende wird mit vier Punkten bezeichnet. Die Begriffe dazwischen erhalten dann noch zwei Punkte (entspricht dem am drittbesten passenden) resp. drei Punkte (entspricht dem am zweitbesten passenden). Siehe dazu folgendes Beispiel:

| | | |
|---------------|---|--|
| konkurrierend | 1 | |
| ausgleichend | 3 | |
| gesellig | 4 | |
| gründlich | 2 | |

So werden alle zehn Wortgruppen bewertet.

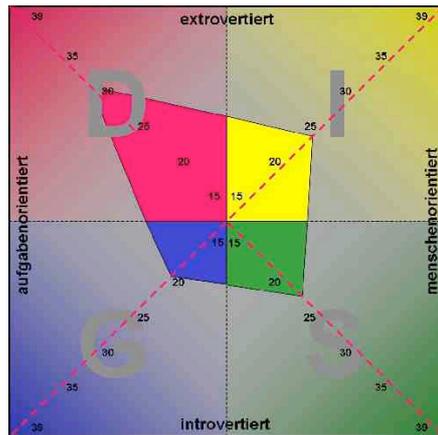
Für das Ausfüllen des Tests muss mit einem Zeitaufwand von 10-15 Minuten gerechnet werden.

Phase C: Auswerten des Tests

Nun wird mit einem Geldstück das dahinterstehende Feld freigerubbelt. Es erscheint jeweils einer der vier Buchstaben D, I, S oder G.

| | | |
|---------------|---|---|
| konkurrierend | 1 | D |
| ausgleichend | 3 | S |
| gesellig | 4 | I |
| gründlich | 2 | G |

So können die Punkte aller Ds, aller Is, aller S sowie aller Gs zusammengezählt und in eine Grafik übertragen werden. Werden nun die Punkte miteinander verbunden wird die Grafik des eigenen Selbstbildes in der jeweiligen Situation und Rolle ersichtlich.



Das Zusammenzählen und Übertragen der Resultate in die Grafik nimmt 5-10 Minuten in Anspruch.

Phase D: Interpretieren des Tests

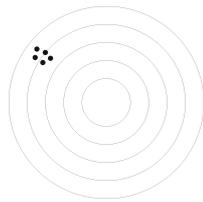
Je nach Interesse kann das Resultat nun selbstständig tiefer interpretiert werden. D.h. anhand der Grafik und des Buches kann nun bestimmt werden, welcher der 15 DISG-Persönlichkeitstypen am ehesten mit dem eigenen übereinstimmt. Diese werden dann erläutert und die vier Grundverhaltenstendenzen in diversen Lebensbereichen anschaulich beschrieben. Hier liegt es am Interesse der Testperson, in wieviele Bereiche sie sich einarbeiten möchte. Am Schluss des Buches wird ein Aktionsplan erstellt, in welchem die konkreten Erkenntnisse festgehalten werden können. Hier ist auch Platz, sich konkrete Verhaltensänderungen vorzunehmen und niederzuschreiben.

Nachdem wir gesehen haben, wie das DISG-Persönlichkeitsprofil angewendet wird beschäftigen wir uns nun mit der Zuverlässigkeit seiner Aussagen

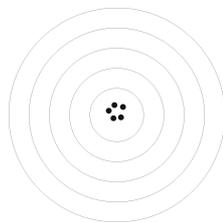
2.2.3 Treffgenauigkeit des DISG-Persönlichkeitsprofils

Die „Gültigkeit“ eines Tests wird mit den Begriffen Validität und Reliabilität gemessen.

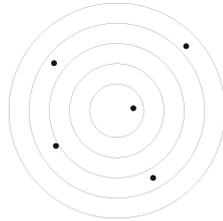
Die *Reliabilität* stellt die formale Zuverlässigkeit dar. Sie gibt an, wie stark die Messwerte durch Störeinflüsse und Fehler belastet sind. Dies lässt sich einfach mit einer Zielscheibe veranschaulichen. Ein Gewehrschütze zielt genau auf die Mitte der Zielscheibe. Nach einigen Schüssen stellt er fest, dass sich zwar alle Löcher ziemlich genau an der selben Stelle auf der Zielscheibe befinden, jedoch alle am Rand der Scheibe. Dies würde bedeuten, dass das Gewehr offenbar zuverlässig schießt, das Visier jedoch falsch eingestellt ist. Es ist also möglich, Voraussagen zu machen, doch sie treffen nicht ins Schwarze. Mann müsste das Ergebnis sozusagen immer in dieselbe Richtung anpassen, um gültige Aussagen zu erhalten.



Die *Validität* stellt die Gültigkeit oder auch das Testgütekriterium dar, das angibt, in welchem Masse durch einen Test inhaltlich tatsächlich das gemessen wird, was gemessen werden soll. Bei unserem Gewehrschützen würde dies heissen, dass er jedes Mal, wenn er ins Schwarze zielt, auch wirklich ins Schwarze trifft. Das Gewehr ist offensichtlich zuverlässig und das Visier präzise eingestellt. Der Schütze trifft dorthin, wo er will. Zuverlässige Aussagen sind also möglich.



Ist bei einem Test weder die Validität noch die Reliabilität gewährleistet, sind die Ergebnisse unzuverlässig. Obwohl der Schütze immer in die Mitte zielt, sind die Einschusslöcher auf der ganzen Scheibe verteilt. Es sind also keine zuverlässigen Voraussagen möglich – der Test ist zufällig.



Ein Test ist also nur dann zuverlässig, wenn er auch ins Schwarze trifft.

Das DISG-Persönlichkeitsprofil arbeitet mit der Sprache, mit Begriffen. Die Sprache ist nun aber einem ständigen Wandel unterworfen. So versteht man heute unter dem Begriff „selig“ etwas ganz anderes als vor 20 Jahren. Das bedeutet, dass auch das DISG-Persönlichkeitsprofil regelmässig überprüft und dem neuen Sprachgebrauch angepasst werden muss. Eine solche Validierungsstudie zur Messung der Konstruktvalidität wird für den deutschsprachigen Raum zur Zeit erneut durchgeführt.

Das DISG-Persönlichkeitsprofil wurde letztmals im Jahr 2000 auf seine Reliabilität geprüft. Damals wurden Stichproben aus 1111 Personen im Alter zwischen 18-65 Jahren und 928 Personen im Alter zwischen 12-18 Jahren erhoben. Die Werte sprechen für eine hohe Präzision der Messung des DISG-Persönlichkeitsprofils.

Hanno Herzler schreibt dazu: „92% (nach Anleitung zum besseren Verständnis sogar 96%) aller Testteilnehmer finden sich in ihrem Testergebnis wieder. Damit gehört DISG zu den Spitzenreitern unter den Tests.“ (Herzler, Gay, 2004, S.12)

Eine detaillierte Auflistung der verschiedenen Validitäts- und Reliabilitätstests befindet sich im Anhang.

3 Die Soziokulturelle Animation

Nun, da wir das DISG-Persönlichkeitsprofil anhand des Buches „Das 1x1 der Persönlichkeit“ genauer betrachtet haben, gilt es zu prüfen, ob es mit dem Berufsverständnis der Soziokulturellen Animation (SKA) zu vereinbaren ist. Dazu werde ich zuerst, wie beim DISG-Persönlichkeitsprofil, einen kurzen geschichtlichen Abriss der Soziokulturellen Animation geben und die Berufsziele, -Funktionen und -Felder erläutern.

3.1 Geschichte, Ziele und Funktionen der Soziokulturellen Animation

Das Berufsbild der Soziokulturellen Animation ist im Vergleich zum Berufsbild der Sozialarbeit eine relativ neue Erscheinung. Da die Soziokulturelle Animation immer in die gesellschaftliche Entwicklung eingelagert ist, existiert keine allgemeingültige, abschliessende Definition des Berufsstandes. Sie muss vielmehr immer wieder neu erarbeitet und aus der noch jungen Geschichte, die im folgenden Abschnitt kurz gestreift wird, neu abgeleitet werden. Dabei wird ausschliesslich auf die Entwicklung in der Schweiz, welche stark vom Verständnis aus Deutschland und Frankreich geprägt wurde, Bezug genommen.

3.1.1 Geschichtlicher Abriss

In der Romandie fanden in den Sechzigerjahren erste von der französischen Animationsbewegung geprägte Diskussionen statt. Anfang der Siebzigerjahre begann sich dann auch die Deutschschweiz mit Animationsansätzen aus der deutschen Freizeitpädagogik auseinander zu setzen. Diese beiden kontroversen Konzepte fanden erst beim Zusammenschluss der Schweizerischen Ausbildung in Soziokultureller Animation (KOSSA) eine gemeinsame institutionalisierte Form. Inhaltlich wurde abschliessend Folgendes festgehalten: „Soziokulturelle Animation ist eine soziale Aktion, welche sich in verschiedenen Aktivitäten ausdrückt, abhängig von den sozialen, kulturellen und politischen Bedingungen und Möglichkeiten der betroffenen Bevölkerung. Diese Aktion zielt darauf ab, die betroffenen Gruppen zu strukturieren und zu aktivieren, um die von ihnen beabsichtigten sozialen Veränderungen zu erreichen. Die Teilnahme beruht auf Freiwilligkeit und die

Aktion findet auf der Basis demokratischer Strukturen statt. Die Mittel der Aktion sind Methoden der aktivierenden Pädagogik, welche die Mitbeteiligung stimulieren.” (Moser, Müller, Wettstein, Willener, 1999, S.20)

Die Soziokulturelle Animation will es Individuen ermöglichen, aktiv an der Gesellschaft teilzuhaben. Dies nicht bloss als Opfer von Entwicklungen, sondern durch die Mithilfe der Animation auch als Handelnde. Dazu muss sie selber immer wieder neu in die Gesellschaft eingebettet werden. An diesem Punkt wurde die Diskussion mit folgenden Fragen weitergeführt: Welche gesellschaftliche Funktion hat die Animation? Steht sie eher auf der Seite der Minderprivilegierten und versucht deren Interessen zum Durchbruch zu verhelfen oder steht sie eher zwischen den Parteien und versucht, zwischen den Parteien einen fairen Konflikt- und Vermittlungsprozess zu sichern? Wie gehen wir mit dem Spannungsfeld um, dass Animatoren mehrheitlich von politischen Institutionen angestellt sind, deren Interessen oft nicht kongruent zu den Bedürfnissen der Zielgruppe sind, welche von einem Angebot Gebrauch macht?

Diese Fragestellungen und Diskurse führten schliesslich zu folgenden Funktionsbezeichnungen der Soziokulturellen Animation, welche derzeit die Grundlagen der Animationsausbildungen in der Deutschschweiz bestimmen:

3.1.2 Funktionen der Soziokulturellen Animation

a) Integrationsfunktion

Verschiedene Gruppen oder auch einzelne Individuen sollen in gegenseitigen Kontakt gebracht werden um eine gegenseitige Integration zu ermöglichen. Die Soziokulturelle Animation stimuliert die Adressaten und Adressatinnen, in eine gegenseitige Interaktion zu treten. Vorurteile sollen abgebaut, Grenzen überwunden und Gemeinsamkeiten gefunden werden. Dabei erarbeitet die Soziokulturelle Animation mit den Adressaten und Adressatinnen mögliche Kommunikationsformen und -gefässe.

b) Partizipationsfunktion

Die Adressaten und Adressatinnen sollen nicht nur integriert werden, sie sollen auch mitbestimmen können. Dazu kreiert die Soziokulturelle Animation mit ihnen neue

Beteiligungsformen und aktiviert alte Formen der gesellschaftlichen und kulturellen Beteiligung.

c) Vernetzungsfunktion

Die Soziokulturelle Animation unterstützt und begleitet den Aufbau kultureller Netzwerke. Die Vorteile solcher Vernetzungen sollen erkannt und nutzbar gemacht werden. Durch soziale „Vernetzungen“ werden auch Randgruppen gesellschaftlich handlungsfähig. Damit dies gelingt, müssen Kontakte geknüpft und weitervermittelt werden.

d) Funktion des Zeitmanagements

Die persönliche Kompetenz im Umgang mit Freizeit soll gefördert werden. Dazu erarbeitet die Soziokulturelle Animation gemeinsam mit den Adressaten und Adressatinnen Gestaltungsmöglichkeiten in der Freizeit oder bietet diesbezüglich offene Plattformen an. Sie fördert damit deren gesellschaftliches und kulturelles Engagement.

e) Edukative Funktion

Die Soziokulturelle Animation arbeitet primär im ausser- und nachschulischen Bereich. Die zielgruppenorientierten Bildungs- und Lerngelegenheiten sind freiwillig und stehen in der Regel allen offen. Durch den engen Basiskontakt der Soziokulturellen Animation zu den Adressaten und Adressatinnen sind die Angebote sehr bedürfnisorientiert und breit gefächert. So werden zum Beispiel Sprachkurse, Kochkurse, Kurse zum Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln, usw. angeboten.

f) Enkultorative Funktion

Das bewusste Erkennen und Erleben der grundlegenden Elemente wie Tradition, Werte und Normen einer sie umgebenden Gesellschaft hilft den Adressaten und Adressatinnen, selber in die Gesellschaft hineinzuwachsen. Dabei fördert die Soziokulturelle Animation die Selbstwahrnehmung und Selbstdarstellung der Adressaten und Adressatinnen und somit den kulturellen Austausch. Denn erst wo diese die Elemente wie Tradition, Werte und Normen erfolgreich in ihre eigene Persönlichkeit integrieren können, werden sie zu aktiven Mitgliedern der vorherrschenden Kultur und können auf diese dann auch gestalterisch einwirken.

g) Ressourcenerschliessende, Soziokulturelle Ausgleichsfunktion

Die Soziokulturelle Animation hilft den Adressaten und Adressatinnen bei der Erschliessung neuer oder der „Wiederbelebung“ bestehender Ressourcen, so dass diese aktiv genutzt werden können. Meist geschieht dies über die Vernetzungsfunktion, oft aber auch mittels der edukativen Funktion. Durch das Bekanntgeben der eigenen Ressourcen wird gegenseitiges Unterstützen möglich.

h) Funktion der Kritik und der Solidarität

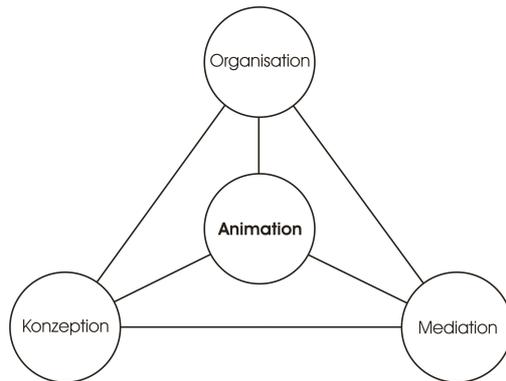
Menschen können sich nur dann mit der Gesellschaft solidarisieren, wenn sie auch die Möglichkeit zur Kritik an gesellschaftlichen Missständen erhalten. Oft wissen die Leute jedoch nicht, dass diese Möglichkeiten bestehen und wie sie genutzt werden können. Die Soziokulturelle Animation hilft ihnen beim Formulieren und Anbringen ihrer Kritik.

i) Präventionsfunktion

Da die Soziokulturelle Animation nahe bei den Anliegen und Nöten der Adressaten und Adressatinnen ist, können gesellschaftliche Problemlagen frühzeitig wahrgenommen werden. Mittels Information und spezifischer Unterstützung kann sie ihren Beitrag leisten, dass erkannte Problemstellungen frühzeitig angegangen werden und so möglicherweise grössere Schwierigkeiten vermieden werden können.

Aus diesen Funktionsdefinitionen bildete die KOSSA 1990 drei zentrale Interventionspositionen für die Soziokulturelle Animation.

3.1.3. Interventionspositionen in der SKA



(Moser, Müller, Wettstein, Willener, 1999, S.122)

a) *Konzeptor*

In der Interventionsposition des Konzeptors werden Aktionsprojekte entworfen, Studien durchgeführt sowie Bedürfnisse erfasst. Dies ermöglicht den Soziokulturellen Animatoren und Animatorinnen zielgerichtete Interventionen einzuleiten. Zudem werden die zur Verfügung stehenden Mittel erhoben um eine realistische Umsetzung zu gewährleisten.

b) *Organisator*

In dieser Interventionsposition werden Aktionen geplant und durchgeführt, finanzielle Ressourcen organisiert, Teams von ehrenamtlichen Mitarbeitenden zusammengestellt und koordiniert sowie Öffentlichkeitsarbeit betrieben.

c) *Mediator*

In der Interventionsfunktion als Mediator oder Mediatorin werden Information, Kreativität und Kommunikation gefördert, Austausch ermöglicht, Aktionsprojekte zugänglich gemacht und Verhandlungsprozesse vorangetrieben. Den jeweiligen Adressaten und Adressatinnen wird so eine „Stimme“ in der Gesellschaft gegeben.

Die Soziokulturelle Animation ist, wie wir gesehen haben, aus verschiedenen Quellen gewachsen und vielfältigen Einflüssen unterworfen. Sie wird ständig neu geformt und hat sich dem Wandel der Gesellschaft anzupassen. Sie ist daher kein abstraktes Gebilde sondern spiegelt die gesellschaftliche Realität. Deshalb ist es auch nicht sinnvoll, ihr eine abstrakte und allgemeingültige Definition zu geben. Trotzdem sind einige Grundzüge zu beobachten, die sich mindestens als Diskussionsthemen zur Zielformulierung der Soziokulturellen Animation anbieten.

3.1.4 Ziele der Soziokulturellen Animation

Für die Soziokulturelle Animation können vor diesem Hintergrund folgende Ziele formuliert werden:

- Förderung der Kommunikation
- Mitbeteiligung von Einzelnen, Gruppen und Gemeinschaften (Partizipation)
- Vernetzung von Individuen und Gruppen (Integration)
- Unterstützung bei der Artikulation von Bedürfnissen
- Voraussetzungen für eigenständige, soziale, kulturelle und politische Ausdrucksformen schaffen
- soziale und interkulturelle Konflikte breit behandeln
- Unterstützung und Beratung bei der Entwicklung, Durchführung und Beurteilung von Initiativen und Projekten im Soziokulturellen Bereich
- erschliessen von brachliegenden Soziokulturellen Kompetenzen und Ressourcen

Dabei unterstellt sich die Soziokulturelle Animation selber folgenden Prinzipien:

a) Selbstbestimmung

Selbstbestimmt leben bedeutet, Kontrolle über das eigene Leben zu haben. Das heisst, dass basierend auf der Wahlmöglichkeit zwischen akzeptablen Alternativen die Abhängigkeit von den Entscheidungen anderer bei der Bewältigung des eigenen Alltags minimiert werden kann. Das schließt das Recht ein, seine eigenen Angelegenheiten selbst regeln zu können, an

dem öffentlichen Leben in der Gemeinde teilzuhaben, verschiedene soziale Rollen wahrzunehmen und Entscheidungen selber fällen zu können, ohne dabei in die psychologische oder körperliche Abhängigkeit anderer zu geraten.

In der Soziokulturellen Animation wird dies immer häufiger mit dem Begriff „Empowerment“ umschrieben. Empowerment kann mit „Hilfe zur Selbsthilfe“ oder „Selbst-Ermächtigung resp. Selbst-Bemächtigung“ umschrieben werden. Die Leute sollen zu „Experten in eigener Sache“ ohne entmündigende Betreuung werden.

b) Freiwilligkeit

Freiwilligkeit ist dann gegeben, wenn ein Mensch selbstbestimmt entscheiden kann, ob und wie er ein Angebot nutzen will oder nicht. Diese Entscheidung ist jedoch immer von Umweltgegebenheiten und von den Fähigkeiten der jeweiligen Person abhängig.

Für die Soziokulturelle Animation heisst dies, dass sie sich vorwiegend auf die Freizeit der Adressaten und Adressatinnen bezieht. Ihre Angebote sind nicht obligatorisch.

c) Demokratie

Der Begriff Demokratie kommt aus der griechischen Sprache und wird aus den griechischen Wörtern *demos* (=Volk) und *kratein* (=herrschen) zusammengesetzt. Er bedeutet also wörtlich „Herrschaft des Volkes“. Es meint damit eine Herrschaftsform, worin die Macht vom Volk ausgeht und es somit höchster Gewaltenträger ist. Die antiken „Demokratien“ in Athen und Rom stellen Vorläufer der heutigen Demokratien dar und entstanden wie diese als Reaktion auf den Machtmissbrauch der Herrscher. Doch erst in der Aufklärung (17./18. Jahrhundert) formulierten Philosophen die wesentlichen Elemente einer modernen Demokratie: Gewaltentrennung, Grundrechte und Menschenrechte, Religionsfreiheit und Trennung von Kirche und Staat.

Die Soziokulturelle Animation baut auf diesen Grundelementen der Demokratie für Menschen auf. Sie ermöglicht benachteiligten Personengruppen die Nutzung ihrer demokratisch zugesicherten Grundrechte.

d) Partizipation

Der Begriff Partizipation, spätlateinisch *participatio*, leitet sich vom lateinischen *particeps* (=teilhabend) ab. Partizipation ist demnach die Bezeichnung für die Teilhabe einer Person oder Gruppe am gesellschaftlichen Leben und deren Entscheidungsprozessen. Partizipation kann sich hinsichtlich ihrer Gestaltung stark unterscheiden. Bezüglich der Einflussmöglichkeiten der Beteiligten sind partielle und vollständige Partizipationsmöglichkeiten zu nennen. Von echter Partizipation kann erst gesprochen werden, wenn ein wechselseitiger Informationsaustausch zwischen allen Ebenen der Beteiligten gegeben ist und eine Entscheidungs- und Gestaltungsbeteiligung am gesamten Prozess vorliegt.

Die Soziokulturelle Animation strebt nach echter Partizipation aller Beteiligten. Dies beinhaltet für die Fachpersonen auch das Hinterfragen der eigenen Methoden und Vorgehensweisen in Bezug auf die Interessen der Adressaten und Adressatinnen.

e) Transparenz

Transparenz kommt vom lateinischen *transparens* und bedeutet „durchscheinend“ oder auch Durchsichtigkeit, Deutlichkeit.

In der Soziokulturellen Animation bezieht sich der Begriff auf die Offenlegung theoretischer Ausgangspositionen und persönlicher Standpunkte der Fachperson sowie auf deren Bereitschaft, Einsicht in die Projektplanung und das zur Anwendung kommende methodische Instrumentarium zu geben.

f) Ressourcenorientiertheit

Ressourcen (lat.-franz.) bezieht sich auf Mittel und Hilfsquellen, die vorhanden sind, um eine bestimmte Aufgabe zu lösen. Der Begriff wird in unterschiedlichen Zusammenhängen benutzt. Er kann z.B. auf finanzielle Mittel (Geld), soziale (ehrenamtliche Mitarbeit) oder ökologische (gesunde Lebensräume) bezogen werden. Ressourcen sind demnach materielle und immaterielle Güter und Werte. Der Begriff der Ressourcenorientierung beschreibt das Ziel, dem Gegenüber seine eigenen Stärken und Möglichkeiten deutlich zu machen.

Die Ressourcenorientierung in der Soziokulturellen Animation bedeutet, dass die Orientierung praktischen Handelns bei den Ressourcen (Kraft- und Energiequellen,

Lösungskompetenzen, Lösungswegen und -bildern) ansetzt, im Gegensatz zur Orientierung an Defiziten (an Fehlern, Mängeln). Also auf das Aufdecken und Aktivieren vorhandener Stärken, um gesteckte Ziele zu erreichen.

3.2 Arbeitsfelder der Soziokulturellen Animation

Wie wir gesehen haben, ist die Soziokulturelle Animation eine enorm vielfältige und komplexe Profession. Dementsprechend weitläufig sind die verschiedenen Arbeitsfelder, in welchen die Soziokulturelle Animation anzutreffen ist.

3.2.1 Arbeitsfelder

Betrachten wir zum Beispiel das Altersspektrum unserer Adressaten und Adressatinnen, so erkennen wir Arbeitsfelder von den Kleinkindern / Kinder zu den Teenagern und Jugendlichen bis hin zu den Erwachsenen und Senioren. Es gibt kein Alterssegment, welches ausgeschlossen würde. Das gleiche Bild wird ersichtlich, wenn die Arbeitsfelder aufgrund sozialpolitischer Unterschiede eingegrenzt werden sollten. Hier finden sich Peergroups, Arbeitslose, Fahrende und Behinderte ebenso wie Menschen aller Ethnien und beider Geschlechter. Auch hier lässt sich kaum eine zweckmässige Eingrenzung des Berufsfeldes der Soziokulturellen Animation vornehmen. Betrachten wir dann noch die territorialen (Wohnort, Strasse, Stadtteil, Land...) und thematischen (Gesundheit, Politik, Recht, Sport, Gewalt...) Unterschiede, dann eröffnet sich der Soziokulturellen Animation ein schier grenzenloses Arbeitsgebiet. Marcel Spierts bricht diese Vielfalt auf fünf Praxisfelder herunter um ein differenzierteres Bild möglicher Arbeitsfelder der Soziokulturellen Animation aufzuzeigen (Spierts, 1998, S.66+67):

a) Altersgebundene Soziokulturelle Arbeit

- Kleinkinderarbeit
- Kinderarbeit

-
- Jugendarbeit
 - Seniorenarbeit
 - usw.

b) Soziokulturelle Arbeit bezogen auf sozialpolitisch definierte Zielgruppen

- Frauen
- Migranten und Migrantinnen
- Fahrende
- usw.

c) Soziokulturelle Arbeit auf Basis der freiwilligen Initiative

- Spielplatzarbeit
- offene Arbeiten
- Vereinsarbeit
- usw.

d) Spezifische Soziokulturelle Arbeit

- Behebung von Defiziten
- Arbeitsvermittlung
- Präventionsarbeit
- usw.

e) Soziokulturelle Jugendarbeit

- quartierbezogene Jugendarbeit
- Jugendtreffs
- Streetwork
- usw.

3.2.2 Fokussierungsgebiete der Soziokulturellen Animation

Dazu lassen sich auf der Suche nach möglichen Ordnungsmassstäben vier verschiedene Fokussierungsgebiete der Soziokulturellen Animation definieren:

- Erholung/ Freizeit
- Kunst und Kultur
- Gemeinwesen aufbau
- Bildung und Erziehung

a) Erholung/Freizeit

Marcel Spierts definiert das Fokussierungsgebiet Erholung/Freizeit wie folgt:

„Erholungs- und Freizeitaktivitäten können sehr unterschiedlicher Natur sein. Mit Ausnahme von Exkursionen, Ausflügen und Kinder-Ferienlagern beschränkt sich die Soziokulturelle Arbeit vor allem auf Aktivitäten in der direkten Wohnumgebung. Zum Erholungs- und Freizeitbereich gehören u.a.:

- Feten / offene Anlässe und Klubaktivitäten
- Spiel- und Vereinsaktivitäten
- Kinderferien-Arbeit
- Festivitäten und Festabende diverser Art (Sankt Nikolaus, Weihnachten, Karneval)
- Disco
- sportliche Betätigung
- Flohmarkt
- Freiwilligenfeste“ (Spierts, 1998, S.191)

Die Soziokulturelle Animation setzt sich hier zum Ziel, Begegnungen zu schaffen, Betreuung sicherzustellen und Geselligkeit zu fördern. Diese Ziele scheinen auf den ersten Blick nicht sehr wichtig zu sein. Doch bereits 1987 erkannte Stevens: „Erholung und Freizeit ermöglichen sowohl intendierte wie nicht-intendierte Lernprozesse. Es wäre ein Irrtum zu meinen, das Lernen fange erst beim Besuch eines Kurses an.“ (Steven, 1987, S.83 zit. in Spierts, 1998, S.193)

b) Kunst und Kultur

Mit diesem Fokussierungsgebiet können einerseits Menschen mit Kunst- und Kulturobjekten in Berührung gebracht werden, was dann zu einer Reflexion dieser Kunsterlebnisse und einem kulturellen Austausch führen kann. Andererseits können Kunstschaffende mit den Bewohnern in Kontakt treten, um dann z.B. in Zusammenarbeit mit ihnen ein Kunstobjekt für das Quartier zu erarbeiten. So entstehen kultureller Austausch und Begegnungen mit anderen Kulturen und deren Hintergründen.

Hierzu gehören z.B.:

- kulturelle Ausflüge
- Kulturabende
- Laienkunst (Ballett, Fotografie, Musikworkshops, Theater und Volkstanz...)
- Manifestationen und Projekte
- Kunst- und Kulturkurse

Marcel Spierts schreibt dazu: „Kunst schärft die Sinne und verfeinert das Wahrnehmungsvermögen. Kunst erlaubt den Menschen einen Blick auf die Wirklichkeit und auf verschiedenen Möglichkeiten, sie zu interpretieren. Kunst stellt Klischees und Vorurteile zur Diskussion und gibt den Menschen die Gelegenheit, vertraut zu werden mit dem, was noch unbekannt ist. In der Kunst erleben wir Gefühle, denen wir sonst nie begegnen würden.“ (Spierts, 1998, S.208)

c) Gemeinwesen aufbau

Hier stehen die Aktivierungsprozesse, Einflussnahme auf Politik, Problemlösungen sowie Kompetenz- und Fertigungssteigerung der Adressaten und Adressatinnen im Zentrum. Die Menschen werden zur Selbstorganisation befähigt und unterstützt. Wo nötig werden die Fachpersonen zu Interessenvertretungen der Adressaten und Adressatinnen gegenüber Behörden oder anderen Organisationen. Gemeinwesen aufbau kann sich wie folgt äussern:

- Bewohnerkomitees
- Quartierverwaltung, Quartierpflege

-
- Informations- und Beratungsstellen

Ziel ist dabei die Verbesserung der Positionen und Verhältnisse sowie die Vergrößerung der Einflussmöglichkeiten einzelner Personen oder ganzer Gruppen.

d) Bildung und Erziehung

Ziel der Soziokulturellen Animation ist es hier, die Menschen durch gezielte Bildung und Entwicklung weiterzubringen. Durch Aufklärung wird z.B. die Selbstentfaltung gefördert. So können auch zusätzliche soziale Kenntnisse und Fertigkeiten erworben werden. Zentral ist dabei, dass dieses Lernen freiwillig d.h. informell stattfindet. Hazekamp schreibt dazu: „Dieses informelle Lernen nun steht in der Soziokulturellen Jugendarbeit zentral. Der Jugendarbeiter hat die Aufgabe, möglichst viele Voraussetzungen für das gezielte informelle Lernen, basierend auf Erfahrungen, Informationen und Ereignissen, zu schaffen.“ (Hazekamp, 1994, S.81 zit. in Spierts, 1998, 197)

Praktische Umsetzungen in diesem Fokussierungsgebiet finden sich bei der Soziokulturellen Animation durch:

- Kurse
- Aufgabenhilfe
- Vorlesungen
- Trainings
- Begleitung

Es ist schwierig, das Fokussierungsgebiet Bildung und Erziehung losgelöst von den anderen drei Fokussierungsgebieten zu betrachten, da Lernen auch in der Erholung/Freizeit, Kunst und Kultur und natürlich auch im Gemeinwesen aufbau eine wichtige Rolle spielt.

Fazit

Soziokulturelle Animatoren und Animatorinnen reagieren auf den sozialen Wandel. Sie ermöglichen es einzelnen Menschen oder ganzen Gruppen aktiv zu werden und so auf ihre Umwelt Einfluss zu nehmen. Dabei sollen die Adressaten und Adressatinnen zu selbstständigem Handeln animiert und gesellschaftlicher Beteiligung unterstützt werden. Dazu werden von der Soziokulturellen Animation Menschen aktiviert, Gruppen moderiert, Übersetzungsdienste für verschiedene kulturelle Gruppen geleistet, soziale Räume mit den Bewohnern erforscht und gestaltet, Verhandlungen geführt, zwischen unterschiedlichen Interessen vermittelt und Projekte entworfen. Der Vielfalt an Arbeitsfeldern sind dabei kaum Grenzen gesteckt.

4 DISG in der Soziokulturellen Animation

An dieser Stelle wird erörtert, welche Rolle das DISG-Persönlichkeitsprofil in der Soziokulturellen Animation spielen könnte. Am Schluss werde ich auch meine eigenen Erfahrungen und Beobachtungen aufführen, welche ich in meiner Tätigkeit als DISG-Persönlichkeitstrainer selber machen konnte. Dabei werden Erfahrungen aus über hundert durchgeführten DISG-Persönlichkeitstests einbezogen.

Kommen wir zu den drei Grundfragen dieser Arbeit:

4.1 Lässt sich DISG mit dem Berufsverständnis der SKA vereinbaren?

Um die „Verträglichkeit“ des DISG-Persönlichkeitsprofils mit der Soziokulturellen Animation zu überprüfen, habe ich das DISG-Persönlichkeitsprofil den sechs Prinzipien der Soziokulturellen Animation (Selbstbestimmung, Freiwilligkeit, Demokratie, Partizipation, Transparenz und Ressourcenorientiertheit) gegenübergestellt. Zudem werde ich das DISG-Persönlichkeitsprofil mit dem Menschenbild der Soziokulturellen Animation vergleichen.

Mir ist bewusst, dass dies ein schwieriges Unterfangen ist, da das DISG-Persönlichkeitsprofil selber über keine definierten Prinzipien verfügt. Ich gehe aber davon aus, dass jedes Instrument, das ich in meiner Rolle als Soziokultureller Animator einsetze, den Prinzipien der Soziokulturellen Animation zu genügen hat.

a) Selbstbestimmung

Selbstbestimmtes Handeln wird erst dann möglich, wenn die eigenen Ressourcen und Defizite bekannt sind. Alternative Wahlmöglichkeiten im Verhalten können dann entwickelt werden, wenn ich meine eigenen Stärken und Schwächen kenne. Das DISG-Persönlichkeitsprofil will genau dies erreichen. Durch die detaillierte Interpretation der verschiedenen Verhaltensprofile werden den Anwendern konkrete Aktionsvorschläge

unterbreitet. Dem Benutzer steht es absolut frei, ob er diese Vorschläge bearbeiten will oder nicht.

Innerhalb des Modells besteht allerdings kein Platz zur Selbstbestimmung. Das Vorgehen, sowohl die Resultaterhebung als auch die -interpretation sind klar strukturiert und lassen kaum Interpretationsspielraum zu. Die Wahlmöglichkeit besteht darin, ob und wie stark man sich auf das Modell einlassen will.

b) Freiwilligkeit

Da das DISG-Persönlichkeitsprofil auf der Selbstwahrnehmung des Einzelnen beruht ist die Freiwilligkeit ein zentrales Kriterium. Denn niemand kann gezwungen werden, sich ehrlich zu reflektieren; wenn doch, wird der Test mit grösster Wahrscheinlichkeit keine brauchbaren Resultate liefern. Zudem kommt hinzu, dass die Teilnehmenden in der Regel selber entscheiden, welches Bildungsangebot sie besuchen und wann sie es beenden. Auch bei der Interpretation der Testresultate entscheiden die Teilnehmenden selber, in welchem Umfang sie die Testresultate auswerten und welche Umsetzungsansätze sie daraus ziehen wollen. Die Freiwilligkeit ist demnach jederzeit gegeben.

c) Demokratie

Ein direkter Vergleich des DISG-Persönlichkeitsprofils mit der Demokratie ist schwierig, da das DISG-Persönlichkeitsprofil weder eine Staats- noch eine Herrschaftsform darstellt. Die Grundwerte der Volkssouveränität, der Freiheit, Gleichheit und Rechtsstaatlichkeit lassen sich ohne weiteres mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil vereinbaren. Die Demokratie wird nur funktionieren, wenn das Volk eine gesunde Selbst- und Sozialkompetenz aufweist. Um dies zu erreichen, kann das DISG-Persönlichkeitsprofil einen wesentlichen Beitrag leisten. Es liegt im Interesse der DISG-Persönlichkeitstrainer, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil auch nach demokratischen Grundsätzen vermittelt wird. So sollen die Adressaten und Adressatinnen mitbestimmen können und in Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Dies betrifft sowohl die Planungsebene mit der Auswahl der Programminhalte als auch das Ausbildungsgeschehen selbst.

d) Partizipation

Um das Teilhaben am gesellschaftlichen Leben sicherzustellen, müssen zum Einen soziale Handlungsfähigkeit (Sozialkompetenz) und persönliche Kompetenzen (Selbstkompetenz) beim einzelnen Individuum und zum Anderen gesellschaftliche Strukturen, die ein Teilhaben überhaupt zulassen vorhanden sein. Das DISG-Persönlichkeitsprofil ermöglicht Menschen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln und zu stärken, um diese in die Gesellschaft einzubringen und um auf Strukturen verändernd einwirken zu können, welche das Teilhaben am gesellschaftlichen Leben erschweren. In diesem Sinne leistet das DISG-Persönlichkeitsprofil seinen Beitrag zur Partizipation, auch wenn das DISG-Persönlichkeitsprofil an sich natürlich nicht partizipativ sein kann.

e) Transparenz

Die Offenlegung des zugrundeliegenden Marston-Modells sowie das bewusste Aufzeigen der Grenzen des DISG-Persönlichkeitsprofils spricht für eine hohe Transparenz. Untransparent wirkt hingegen der Testaufbau an sich. Wieso wurden genau diese Worte gewählt und nicht andere? Wie wissenschaftlich fundiert ist der Test? Auf solche und andere Fragen wird auf den ersten Blick keine klare Stellung bezogen. Durch direkte Nachfragen bei der Generalagentur in der Schweiz bekommt man jedoch auch auf diese Fragen differenzierte Antworten

f) Ressourcenorientiertheit

Das DISG-Persönlichkeitsprofil zeigt Stärken und Schwächen eines bestimmten Verhaltens auf. Dabei macht es aufmerksam, dass auch übertriebene Stärken zu Schwächen werden können. Das DISG-Persönlichkeitsprofil ist also in den Bereichen ressourcenorientiert, in denen es den Umgang mit den persönlichen Stärken beschreibt. Es ist aber auch entwicklungsorientiert, indem es den Finger auf diejenigen persönlichen Defizite legt, die noch bearbeitet werden können. Letztendlich handelt es sich um ein ganzheitliches Modell.

g) Vergleich des Menschenbildes der SKA und des DISG-Persönlichkeitsprofils

In der Soziokulturellen Animation werden die Vorstellungen über das Menschsein bzw. über das, was das Menschsein ausmacht, als das Menschenbild verstanden. Es handelt sich hierbei nie um absolute oder allgemein gültige, sondern immer um geschichtlich, gesellschaftlich, politisch, kulturell etc. bedingte Auffassungen. Menschenbilder sind allgemeine Vorstellungen vom Sinn des menschlichen Daseins, seinem Wert und von bestimmten Eigenschaften des Menschen. Sie bilden so die Grundlage jedes pädagogischen Handelns. In der Geschichte der Praxis und Theorie der Soziokulturellen Animation gibt es eine Vielzahl von unterschiedlichen Ansätzen über das, was der Mensch sei.

Die Soziokulturelle Animation geht von einem humanistischen Menschenbild, basierend auf den philosophischen Grundlagen des Humanismus und des Existentialismus, aus. Der Humanismus betont dabei den Wert des Individuums wogegen der Existentialismus die Wahl- und Entscheidungsfähigkeit des Einzelnen hervorhebt. Das humanistische Menschenbild umfasst folgende Annahmen: Der Mensch ist im Grunde gut. Er ist fähig und bestrebt, sein Leben selbst zu bestimmen, ihm Sinn und Ziel zu geben. Der Mensch ist eine ganzheitliche Einheit (Körper-Seele-Geist).

Das Marston-Modell geht – wie bereits im Kapitel 2.1 beschrieben – davon aus, dass der Mensch angeborene biologische Veranlagungen besitzt. Diese Grundlagen sind bereits bei der Geburt in den Menschen gelegt und werden nun durch unsere Sozialisation ständig beeinflusst und verändert. Das DISG-Persönlichkeitsprofil stimmt insofern mit den Grundsätzen des humanistischen Menschenbildes überein, als dass es das Streben des Menschen nach Selbstbestimmung, Sinn und Zweck anerkennt. Auch die Ganzheitlichkeit wird vom DISG-Persönlichkeitsprofil unterstützt. Die Frage, ob der Mensch von Grund aus gut ist, lässt DISG jedoch offen, da diesbezüglich das Modell nicht zwischen gut und schlecht wertet.

Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil grundsätzlich mit dem Menschenbild und den Prinzipien der Soziokulturellen Animation zu vereinbaren ist. Damit wird aber noch keine eindeutige Antwort auf die Frage gegeben, ob das DISG-Persönlichkeitsprofil dem Berufsverständnis der Soziokulturellen Animation entspricht. Dies müsste in der praktischen Anwendung, in jedem Arbeitsfeld neu beurteilt werden. Es kann jedoch gesagt werden, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil, zumindest in der Theorie, dem Berufsbild der Soziokulturellen Animation nicht widerspricht.

Doch wo liegt denn nun der konkrete Nutzen des DISG-Persönlichkeitsprofils in der Soziokulturellen Animation? Und welche Gefahren gilt es zu beachten?

4.2 Chancen und Gefahren von DISG für die SKA?

4.2.1 Chancen des DISG-Persönlichkeitsprofils für die SKA

In diesem Kapitel werden die Vorteile und Chancen erörtert, welche das DISG-Persönlichkeitsprofil als Instrument in der Soziokulturellen Animation haben kann.

a) DISG dient der Selbstreflexion

Das DISG-Persönlichkeitsprofil reflektiert das eigene Verhalten und macht es für den Einzelnen erkenn- und benennbar. Indem das eigene Verhalten analysiert wird, lernt man sich selber besser kennen. Eigene Stärken und Schwächen werden angesprochen und Ängste, Motivationen aber auch Frustrationen aufgezeigt. Damit kann bewusster mit diesen Ressourcen umgegangen werden und Verhaltensstrategien im Umgang mit den Schwächen eingeübt werden. Wenn nämlich erkannt wird, dass die eigenen Schwächen nicht selten aus übertriebenen Stärken stammen, können diese bewusst angegangen werden. Fachpersonen in der Soziokulturellen Arbeit sind darauf angewiesen, dass ihre Persönlichkeit auf einem starken Fundament steht und durch Reflektion ständig gefestigt wird. Wer sich wie die SKA-Fachpersonen immer wieder mit sozial komplexen Situationen auseinandersetzen muss, braucht innere Stärke und Gelassenheit. Das DISG-Persönlichkeitsprofil kann in der Erlangung derselben Unterstützung bieten.

b) DISG fördert die Sozialkompetenz

Mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil lernen wir aber nicht nur uns selber, sondern auch andere Menschen besser kennen, einschätzen und verstehen. So werden denn auch die Verhaltensmuster des Anderen besser verstanden. Das Modell zeigt auch auf, wo sich Konflikte mit anderen Menschen oder mit sich selber entzünden können. Weiter macht es ersichtlich, dass durch bewusste Reaktion auf solche Situationen Konflikte verhindert werden können. Auch hier werden Verhaltensstrategien als Tipps aufgezeigt – ob diese dann umgesetzt werden oder nicht, bleibt dem Einzelnen überlassen.

Schauen wir auf die verschiedenen Funktionen der Soziokulturellen Animation (Kapitel 3.1.2), dann sehen wir, dass der Soziokulturelle Animator und die Soziokulturelle Animatorin in ständiger Interaktion mit den Adressaten und Adressatinnen stehen. Sie sind darauf angewiesen, dass ihre zwischenmenschlichen Antennen fein justiert sind und sie Konfliktpotenzial frühzeitig erkennen können.

c) DISG ermöglicht effiziente Teamarbeit

Durch reflektierte Selbst- und Sozialkompetenz steigt natürlich auch die Teamfähigkeit generell. Wo ich mich selber besser kenne, kann ich mein Verhalten auch klarer kommunizieren. Wo ich mein Gegenüber besser verstehe, kann ich sein Verhalten eher nachvollziehen. Wo wir gegenseitig unsere Stärken und Schwächen kennen, können wir anfallende Aufgaben ressourcenorientiert verteilen und sind dadurch effizienter. Das DISG-Persönlichkeitsprofil dient damit dem eigenen Team genauso wie der Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Mitarbeitenden.

d) DISG ist einfach anwendbar

Das DISG-Persönlichkeitsprofil verwendet eine einfache, leicht verständliche Sprache, welche auch für die Adressaten und Adressatinnen ohne weiteres verständlich ist. Dazu kommt, dass die wichtigsten Modelle und Aussagen mit Grafiken oder Abbildungen zusätzlich visualisiert werden. So wird auch das Resultat des Tests mit Wort und Bild beschrieben. Das DISG-Persönlichkeitsprofil ist selbstanleitend, selbstausswertend und selbsterklärend; es kann demnach auch ohne zusätzliche Anleitung bearbeitet werden.

In der Soziokulturellen Animation wird oft mit ehrenamtlich Mitarbeitenden zusammengearbeitet. Aber auch im direkten Umgang mit den Adressaten und Adressatinnen handelt es sich in der Regel nicht um Fachpersonen. Hier ist es wichtig, dass die angewandten Modelle und Instrumente leicht verständlich und einsichtig sind. Das DISG-Persönlichkeitsprofil erfüllt diese Anforderungen.

e) DISG braucht nicht viel Zeit

Der Test im Buch „Das 1x1 der Persönlichkeit“ kann innerhalb von 30 Minuten ausgefüllt und analysiert werden. Sollen in einer Gruppe oder in einem Team nur spezifische Aspekte der Selbst- oder Sozialkompetenz betrachtet werden, ist dies also in kürzester Zeit möglich. So können an einem einzigen Treffen bereits erste Einschätzungen gemacht werden. Diese Schnellanalyse lässt jedoch keine differenzierte Analyse der Verhaltenstendenzen zu. Meine Erfahrung zeigt, dass mit einem Zeithorizont von mindestens einem ganzen Tag für die detaillierte und seriöse Einführung des Tests sowie der Analyse eines Teams gerechnet werden muss.

Für die Soziokulturelle Animation ist das DISG-Persönlichkeitsprofil nur dann zweckmässig, wenn die Resultate anschliessend gemeinsam analysiert werden und ein realistischer Aktionsplan erstellt wird. Die Testperson füllt das DISG-Persönlichkeitsprofil in der Soziokulturellen Animation ja nicht einfach zum Spass aus, sondern weil die Selbst- und Sozialkompetenz gezielt gefördert werden soll. Dies bedarf aber harter Arbeit an sich selbst und somit auch Zeit.

f) DISG wertet nicht

Das DISG-Persönlichkeitsprofil ist nicht disqualifizierend. Jede „Verhaltenstendenz“ wird grundsätzlich positiv betrachtet. Niemand braucht also Angst zu haben, dass es peinlich werden könnte, dass der Test nicht bestanden wird oder dass man eine falsche Antwort gibt. Es können keine falschen Antworten gegeben werden und somit ist es auch unmöglich, den Test nicht zu bestehen.

Für die Soziokulturelle Animation ist dies sehr wichtig. Damit sinken die Berührungspunkte gegenüber dem DISG-Persönlichkeitsprofil auch bei kritischen Anwendern. Indem der Test die eigenen Stärken hervorhebt, werden auch Personen mit tieferem Selbstwertgefühl ermutigt und motiviert.

g) DISG zeigt Handlungsstrategien auf

Sobald die eigene Verhaltenstendenz bekannt ist, können die Resultate interpretiert und mögliche Handlungsstrategien definiert werden. Dazu werden im Buch „Das 1x1 der Persönlichkeit“ in einer Vielzahl verschiedener Lebensbereiche (z.B. im Zeitmanagement, in der Zusammenarbeit mit Anderen, in der Kommunikation, in der Partnerschaft, in der Kindererziehung usw.) konkrete Verhaltensstrategien für die jeweiligen Verhaltenstendenzen aufgezeigt. Den Anwendern steht es frei, ob und welche dieser Strategien sie in ihre persönlichen Aktionspläne integrieren. Dabei verstehen sich diese Handlungsstrategien als Tipps von aussen und nicht als Zwangsverpflichtung. Da die entsprechenden Handlungsstrategien von den Adressaten und Adressatinnen selber erarbeitet werden und nicht einfach von einer Fachperson diktiert werden, erhalten diese mehr Gewicht: „Ich lerne, was ich für mich selber erkannt habe!“ Die DISG-Persönlichkeitstrainer treten in keiner Phase als „Allwissende“ auf, sondern dienen als Hilfestellung bei der Erarbeitung des persönlichen Aktionsplanes. Dies entspricht ideal dem Berufsbild der Soziokulturellen Animation.

h) DISG ist modular ausbaubar

Mit dem Buch „Das 1x1 der Persönlichkeit“ erhält man eine leicht verständliche Einführung in das Thema DISG-Persönlichkeitsprofil. Es stehen aber auch eine Vielzahl von Instrumente bereit, um das DISG-Persönlichkeitsprofil in den verschiedenen spezifischen Lebensbereichen zu vertiefen, so zum Beispiel in der Teambildung, der Partnerschaft, der Kommunikation, der Beurteilung von Mitarbeitenden, in Verkaufsgesprächen, der persönlichen Zeitplanung, dem Stellenprofil etc.

Je nach Arbeitsbereich der Soziokulturellen Animation kann das DISG-Persönlichkeitsprofil also beliebig vertieft werden. Geht es beispielsweise darum, für eine bevorstehende telefonische Datenerhebung die Kompetenz beim Telefonieren zu erhöhen, können die Mitarbeitenden zuvor mit dem Instrument „DISG-Telefon-Strategieplaner“ oder der „Checkliste Telefon zum DISG-Persönlichkeits-Modell“ sensibilisiert werden. Gilt es hingegen, die Mitarbeitenden im Bereich der Gesprächsführung zu fördern, weil diese anschliessend im Rahmen eines Projekts selbstständig Workshops begleiten, kann das Instrument „DISG-Kommunikationsprofil“ eingesetzt werden. Das DISG-

Persönlichkeitsprofil kann fast unbeschränkt ausgebaut werden und so kommen ständig neue Hilfsmittel für das professionelle Coaching und Mentoring dazu.

4.2.2 Gefahren des DISG-Persönlichkeitsprofils für die SKA

Wie bei den Chancen, werden hier nun auch die Gefahren des DISG-Persönlichkeitsprofils erläutert.

DISG arbeitet mit Sprache

Da die Datenerhebung beim DISG-Persönlichkeitsprofil, wie bereits im Kapitel 2.2.2 erwähnt, durch die Bewertung von Begriffen in Wortgruppen erreicht wird, ist es zentral, dass die Begriffe auch einheitlich verstanden werden. Doch die Sprache ist leider kein objektives Medium, sondern einem ständigen Wandel unterworfen. Je nach Ort, Zeit und Kulturkreis können die Adjektive, welche DISG verwendet, unterschiedlich verstanden werden. Dazu kommen noch die sozialen und intellektuellen Unterschiede der Testpersonen. Für die Soziokulturelle Animation bedeutet dies, dass die Anwendenden der deutschen Sprache mächtig und mit dem Schweizer Kulturkreis vertraut sein müssen.

Voraussagbarkeit / Beeinflussung

Im Kapitel 2.2.2 haben wir gesehen, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil jeweils nur für eine konkrete Situation oder Rolle durchgeführt werden kann. Sollen weitere Situationen oder Rollen analysiert werden, muss der Test jedes Mal neu ausgefüllt werden. Hierbei zeigte sich, dass nach einigen Durchläufen das Modell durchschaut wurde und die Bewertung der Begriffe bewusst oder unbewusst beeinflusst wurde. Jeder Mensch bringt eine Prägung mit, die ihm nahe legt, ein bestimmtes Verhalten oder eine Eigenschaft als erwünscht oder unerwünscht zu betrachten. So muss in Erwägung gezogen werden, dass die Personen, die das DISG-Persönlichkeitsprofil ausfüllen, dazu neigen, Fragen in die Richtung zu beantworten, die ihnen erwünscht erscheint. Dies kommt daher, dass jeder Mensch unbewusst den Wunsch hat, sich selber so zu sehen, dass er mit sich und seinen Wertvorstellungen im Reinen ist.

Das DISG-Persönlichkeitsprofil berücksichtigt dies, indem es „Überraschungselemente“ eingebaut hat. Diese sind jedoch nur bei den erweiterten Instrumenten und nicht beim „Das 1x1 der Persönlichkeit“ eingebaut. Somit bleibt hier die Gefahr der Beeinflussung des Tests bei wiederholtem Ausfüllen bestehen. Diese Tendenz verstärkt sich bei Zielgruppen, in welchen eine spezifische Verhaltenstendenz als „cool“ oder „in“ angesehen wird und die demnach unbedingt erreicht werden will resp. muss.

Stigmatisierung und Selbstzuschreibung

In meinen Kursen erlebe ich regelmässig, dass Menschen auf ihr spezifisches Verhaltensprofil reduziert werden: „Du bist eben ein typisches D“ oder „Als I kannst du das nicht verstehen“ sind dann typische Aussagen. Es fehlt dann nur noch ein kleiner Schritt bis zur Zuschreibung von Vorurteilen wie z.B.: „Ein G hat eh keine Gefühle“ oder „Als S bist du sowieso zu träge“. Dabei wird dann vergessen, dass sich Menschen natürlich nicht einfach in vier verschiedene Felder einteilen lassen. Jeder Mensch reagiert von Situation zu Situation verschieden. Die Tatsache, dass wir jedoch von gewissen Personen behaupten sie zu kennen, zeigt aber, dass Menschen in bestimmten Situationen zu ähnlichem, vorhersagbarem Verhalten neigen. Bei manchen Menschen sind wir überhaupt nicht erstaunt, wenn sie uns erzählen, dass sie morgen spontan für zwei Wochen in die Ferien fliegen. Bei anderen wären wir absolut überrascht darüber. Doch genau diese Überraschungen, welche von Zeit zu Zeit eintreffen, zeigen, dass man einen Menschen nie in eine starre Schablone stecken darf und kann.

Eine weitere Gefahr im Rahmen solcher Zuschreibungen ist die Selbstzuschreibung. Solche Zuschreibungen müssen nämlich nicht zwingend von Aussen kommen, sie können auch von der Testperson selber gemacht werden. So kann man das DISG-Persönlichkeitsprofil dazu missbrauchen, sich selber ständig zu rechtfertigen und damit schlussendlich zu lähmen: „Ich bin eben ein D“. Mit solchen Aussagen ist jedoch niemandem gedient – am wenigsten der betroffenen Person selbst. Jeder Mensch kann an sich arbeiten, wenn er nur will. Das Menschenbild des DISG-Modells geht davon aus, dass die Persönlichkeit nicht in Beton gegossen ist, sondern bis zu einem gewissen Mass form- und veränderbar bleibt. Das kostet aber Arbeit und Selbstdisziplin, wozu nicht alle gewillt sind.

Ich gehe davon aus, dass Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren durch ihre Ausbildung reflektierte Menschen sind, die deshalb dieser Gefahr weniger unterliegen. Wird das DISG-Persönlichkeitsprofil jedoch mit ehrenamtlich Mitarbeitenden durchgeführt, müssen diese Aspekte einbezogen werden.

Begrifflichkeiten werden nicht immer klar getrennt

Obwohl das DISG-Persönlichkeitsprofil immer wieder betont, dass es zur Erhebung von Verhaltenstendenzen dient und die Begriffe „Verhalten“ und „Persönlichkeit“ sogar differenziert beschrieben werden, wird mit den beiden Begriffen viel Verwirrung gestiftet. So werden zum Beispiel die Begriffe Persönlichkeitsprofil und Verhaltensprofil teilweise synonym beschrieben, was aber offensichtlich nicht zutrifft.

Dies kann zu Verwirrung und Vorurteilen führen. Hier gilt es, klar Stellung zu beziehen, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil „nur“ Verhaltenstendenzen und nie die Persönlichkeit an sich beschreiben kann.

Starres Modell

Das DISG-Persönlichkeitsmodell bezieht sich, wie im Kapitel 2.1 beschrieben, auf das Marston-Modell. Dieses Modell geht von vier vordefinierten Flächen aus, woraus dann die vier Grundverhaltenstendenzen abgeleitet werden. Jede Person muss nun in dieses starre Gebilde integriert werden können. Es wird zwar besonders darauf aufmerksam gemacht, dass es die Verhaltenstendenzen nicht in Reinform gibt, sondern jeder Mensch ein einzigartiges Mischbild aufweist, doch es bleibt dabei, dass sich jede Person in dieses Modell zu integrieren hat. Die Frage bleibt offen, warum genau diese Beurteilungskriterien (Achsen) gewählt wurden und nicht andere. Könnte es sein, dass es noch weitere Felder gibt? Auf diese Fragen wird im Modell nicht eingegangen. Besonders bei Testpersonen mit starker intellektueller Prägung müssten diese Fragen aber geklärt werden können, damit sie sich unvoreingenommen und offen auf das DISG-Persönlichkeitsprofil einlassen können.

Diese Vor- und Nachteile stehen im Raum und müssen bei jedem Einsatz einbezogen und kritisch abgewägt werden. Im Kapitel 4.5 werden mögliche Alternativen zum DISG-Persönlichkeitsprofil aufgezeigt.

Im nächsten Kapitel wird nun erörtert, wo ein Einsatz des DISG-Persönlichkeitsprofils in der Soziokulturellen Animation sinnvoll erscheint.

4.3 In welchen Arbeitsfeldern der SKA kann das DISG-Modell eingesetzt werden?

Das Erörtern von möglichen Arbeitsfeldern des DISG-Persönlichkeitsprofils in der Soziokulturellen Animation stellt eine schwierige Aufgabe dar. Wie wir in Kapitel 3.2 gesehen haben, sind die Arbeitsfelder der Soziokulturellen Animation derart vielfältig, dass eine abschliessende Auflistung möglicher Arbeitsfelder unmöglich erscheint.

4.3.1 Kriterien zur Eingrenzung der Arbeitsfelder

Es gilt also, diese riesige Palette durch verschiedene Kriterien einzugrenzen. Zwei solcher Kriterien, welche sich aus dem DISG-Persönlichkeitsprofil ableiten lassen, sind:

- Sprach- und Kulturaspekte
- Altersgrenze.

a) Sprach- und Kulturaspekte

Die Sprachlastigkeit des DISG-Persönlichkeitsprofils hat direkte Auswirkungen bei der Arbeit mit Fremdsprachigen. Zwar ist das DISG-Persönlichkeitsprofil mittlerweile in 26 Sprachen übersetzt, diese müssten dann aber auch vor Ort zu Verfügung stehen. Dies bedeutet im Vorfeld viel zusätzlichen Aufwand, damit beim Teststart die gewünschten Bücher vorhanden sind. Dazu kommt, dass für viele Sprachregionen der Test noch nicht übersetzt ist (darunter z.B. serbokroatisch, albanisch, türkisch uvm.).

Und selbst wenn fremdsprachige Leute der deutschen Sprache mächtig sind, werden sie die Worte durch ihre kulturelle Brille betrachten, was den Test verfälschen wird. Damit fallen alle Arbeitsfelder der Soziokulturellen Animation, in welchen mit fremdsprachigen Adressaten und Adressatinnen gearbeitet wird, bereits weg.

b) Altersgrenze

Ein weiteres Kriterium stellt die Altersgrenze dar. Um das DISG-Persönlichkeitsprofil überhaupt ausfüllen zu können, muss das abstrakte Denken in Begriffen gewährleistet sein. Kinder unter zwölf Jahren, senile Senioren oder geistig behinderte Menschen sind meist nicht oder nicht mehr in der Lage, die Begriffe zu differenzieren und auf ihr eigenes Leben bezogen zu bewerten. Auch haben Jugendliche mit Sprachschwächen resp. Leseschwächen oft Mühe, die Begriffe zu verstehen und einzuordnen.

Auch dieses Kriterium schliesst eine ganze Reihe von Arbeitsfeldern der Soziokulturellen Animation für das DISG-Persönlichkeitsprofil aus.

Betrachten wir auf der erweiterten Liste von Marcel Spierts nochmals die ersten beiden Kriterien, so sehen wir, wie sich das Arbeitsfeld des DISG-Persönlichkeitsprofils bereits drastisch einschränkt.

Ein Einsatz ist:

| <i>a) Altersgebundene Soziokulturelle Arbeit</i> | möglich | beschränkt möglich | unmöglich |
|---|---------|-----------------------|-----------|
| • Kleinkinderarbeit | | | X |
| • Kinderarbeit | | | X |
| • Teeniearbeit | | X | |
| • Jugendarbeit | X | | |
| • Erwachsenenarbeit | X | | |
| • Seniorenarbeit | | X | |
| <i>b) Soziokulturelle Arbeit bezogen auf sozialpolitisch definierte Zielgruppen</i> | | | |
| • Frauen | X | | |
| • Arbeitssuchende | X | | |
| • Migranten und Migrantinnen | | | X |
| • Fahrende | | X | |
| • körperlich Behinderte | X | | |
| • geistig Behinderte | | | X |

Wie sieht dies nun in den einzelnen Fokussierungsgebieten der Soziokulturellen Animation aus? In welchen Arbeitsfeldern könnte das DISG-Persönlichkeitsprofil angewandt werden?

4.3.2 Mögliche Arbeitsfelder des DISG-Modells

a) Erholung / Freizeit

Das DISG-Persönlichkeitsprofil hilft zu erkennen, wie sich die verschiedenen



Verhaltenstendenzen auf das jeweilige Freizeitverhalten auswirken. Es zeigt auf, in welchen Situationen sich einzelne Menschen wohl fühlen, wie sie am effektivsten lernen und wie sie sich am besten erholen können. Dies unterscheidet sich nämlich von einer Verhaltenstendenz zur Anderen enorm. So konnte zum Beispiel festgestellt werden, dass:

- Menschen mit einem hohen D-Anteil in ihrer Freizeit meist körperliche Herausforderungen suchen. Oft sind dies Einzelsportarten wie Joggen oder Schwimmen, aber auch Disziplinen, bei denen sie selber über ihre persönliche Strategie entscheiden können (wie z.B. im Tennis). Sie wollen gewinnen.
- Menschen mit hohem I-Anteil bevorzugen hingegen eher gesellschaftlichen Anlässe wie Tanzen oder Parties. Ihnen ist der Fun wesentlich wichtiger als die Leistung. Dabei gilt für sie: je mehr Menschen desto besser.
- Leute mit hohem S-Anteil wiederum geniessen es, wenn sie zusammen mit einem Freund oder einer Freundin entspannt plaudern können. Sie lieben eher die Ruhe zu zweit.
- Auch die Menschen mit hohem G-Anteil nehmen es in der Regel ruhiger. Jedoch nicht beim gemeinsamen Gespräch sondern eher bei einem 50'000er Puzzle oder dem Lesen eines dicken Buches.

So können wir in der Soziokulturellen Animation zum Beispiel darauf achten, dass:

- Leute mit hohem D-Anteil neue Herausforderungen und Risiken eingehen und sich in Wettkämpfen gegenseitig messen können.

-
- Leute mit hohem I-Anteil genügend Freiraum für spontane Kontakte haben und möglichst in grossen Gruppen mitwirken können.
 - Leute mit hohem S-Anteil einen sicheren Rahmen mit klaren Regeln und nicht ständig wechselnden Beziehungen erleben.
 - Leute mit hohem G-Anteil eine ruhige Atmosphäre finden, in welcher sie knifflige Aufgaben lösen können.

Mit diesen theoretischen Erkenntnissen ist es der Soziokulturellen Animation grundsätzlich möglich, nicht nur geschlechterspezifische Angebote zu entwickeln, sondern darin auch die jeweiligen Verhaltenstendenzen zu berücksichtigen. Unsere Interventionen werden dadurch zielgerichteter und bedürfnisorientierter. Abgesehen davon, dass sie ein effektives, selbstgesteuertes Lernen gar erst ermöglichen.

In der Praxis zeigt sich jedoch, dass sich in allen Arbeitsfeldern der Soziokulturellen Animation Menschen mit verschiedenen DISG-Persönlichkeitsprofilen finden. Dies bedeutet, dass unsere Interventionen immer alle vier Verhaltenstendenzen berücksichtigen müssen.

Das DISG-Persönlichkeitsprofil bringt wenig, wenn wir es nicht direkt mit den Adressaten und Adressatinnen verknüpfen können. Dies wiederum bedingt, dass sie selber den Test ausgefüllt haben, was jedoch in den wenigsten Arbeitsfeldern möglich sein wird. So ist es in der Praxis kaum vorstellbar, dass alle Adressaten und Adressatinnen eines Flohmarktes oder eines Teenagertreffs vorgängig das DISG-Persönlichkeitsprofil ausfüllen.

Im Fokussierungsgebiet der Erholung / Freizeit lassen sich demnach einige grundsätzliche Erkenntnisse aus dem DISG-Persönlichkeitsprofil ableiten, jedoch keine konkreten Arbeitsfelder finden.

b) Kunst und Kultur

Wie wir bereits in Kapitel 2.1 gesehen haben, basiert das DISG-Persönlichkeitsprofil auf der individuellen Wahrnehmung des Umfeldes. Dieses kann als günstig oder ungünstig eingestuft und die eigene Position dazu stärker oder schwächer gewichtet werden. Zu diesem

Umfeld gehört natürlich auch das Fokussierungsgebiet der Kunst und Kultur. Je nachdem ob ich eine andere Kultur oder Kunst als Bedrohung (ungünstig) oder Bereicherung (günstig) betrachte, werde ich damit anders umgehen. Für die Soziokulturelle Animation ist es also von Bedeutung, welche innere Einstellung ein Mensch der Kunst und Kultur entgegenbringt.

Wo wir die DISG-Persönlichkeitsprofile der Menschen kennen, können wir unsere Aktionen und Angebote dem entsprechenden Profil anpassen und so die Hemmschwelle tiefer setzen und offene Begegnungen ermöglichen. Konkret kann darauf geachtet werden, dass:

- Menschen mit hohem D-Anteil aktiv in das Kunst- und Kulturerlebnis integriert werden. Dies geschieht am einfachsten, indem ihnen nicht nur Anschauungsobjekte angeboten werden, sondern sie direkt aufgefordert werden, das Erlebte selber umzusetzen resp. auszuprobieren. Dabei gilt, dass je grösser die Herausforderung desto aktiver werden sich diese Menschen der neuen Aufgabe stellen und sich damit auseinandersetzen. Das bedeutet beispielsweise, an einem Konzert Instrumente zum selber Spielen bereitstellen oder in einer Galerie Wände zum selber Malen platzieren, etc.
- bei Menschen mit hohem I-Anteil der Spassfaktor nicht zu kurz kommt. Für sie gilt, dass sie die Kunst und Kultur mit allen Sinnen und mit möglichst vielen Menschen gleichzeitig erleben wollen. Dabei soll diese nicht trocken sondern mit Überraschungen erfahren werden. Das Umfeld ist ebenso wichtig wie die Kunst oder Kultur selber. Das bedeutet, dass für solche Leute Kunst und Kultur Platz für zwischenmenschliche Begegnungen schaffen muss. Dies geschieht zum Beispiel in gemeinsamen, künstlerischen Werken oder durch neue Formen der Museumsführung (z.B. durch einen Schauspieler, der in verschiedene Rollen schlüpft).
- Menschen mit hohem S-Anteil genügend Zeit gelassen wird, um sich mit der „neuen“ Kunst und Kultur auseinander zu setzen. Dies kann zum Beispiel durch gemeinsames Reflektieren der erfahrenen Gefühle geschehen. Diese Menschen bestimmen am liebsten selber das Tempo, wann sie sich auf das nächste „Neue“ einlassen möchten. Sie lieben deshalb Museen und Galerien, in welchen sie in kleineren Gruppen selbstständig von „Objekt“ zu „Objekt“ wechseln können. Hier gilt es zu beachten, dass nicht zuviel Neues auf einmal eingeführt wird. Dies kann bedeuten, dass vor

einem Kulturabend mit ungewohnter Musik, fremdem Essen, spezifischer Kleidung und aussergewöhnlichen Ritualen zuerst ein Infoabend im vertrauten Umfeld stattfindet.

- Menschen mit hohem G-Anteil so viele Informationen wie möglich über die neue Kunst oder Kultur vermittelt werden. Diese Menschen wollen genau wissen, warum und wieso etwas ist, wie es eben ist. Diese Menschen erfassen die Kunst und Kultur eher mit ihrem Verstand als mit ihren Gefühlen. Sie finden oft den Zugang zur Kunst nicht über das Kunstobjekt selber, sondern über danebenstehende Informationstafeln mit Hintergrundwissen. Diese Menschen bevorzugen eine persönliche Führung mit einer Fachperson, welcher genügend Zeit zur Verfügung steht, um alle gestellten Fragen detailliert zu beantworten.

Die meisten Kunstgalerien und Konzerte sind immer noch auf Leute mit hohem S- oder G-Anteil ausgerichtet. Bei den Museen wird immer häufiger auf Menschen mit hohem D- und I-Anteil geachtet. Im Fokussierungsgebiet der Kunst und Kultur lassen sich für die Soziokulturelle Animation mittels diesen Erkenntnissen also noch viele zusätzliche Angebote erschliessen.

Für die Soziokulturelle Animation stellt sich jedoch wieder die gleiche Ausgangslage wie beim Fokussierungsgebiet Erholung / Freizeit. Es wird in den wenigsten Arbeitsfeldern möglich sein, mit den Adressaten und Adressatinnen vorgängig das DISG-Persönlichkeitsprofil durchzuführen. Auch hier eignet sich das DISG-Persönlichkeitsprofil zwar zur Erarbeitung theoretischer Interventionen, in der praktischen Ausführung finden sich jedoch keine Arbeitsfelder dazu.

c) Gemeinwesen aufbau

Hier bietet sich das DISG-Persönlichkeitsprofil in der Mediation oder in Konfliktsituationen als Arbeitsinstrument an. Das DISG-Persönlichkeitsprofil kann in Konfliktsituationen natürlich keine inhaltlichen Fragen klären. Es kann aber in der gemeinsamen Diskussion über solche Fragen seine Wirkung entfalten. Solche Diskussionen werden nämlich nie gefühl- oder bedürfnislos geführt. Oft sind es nicht die Unterschiede auf der Sachebene, die

zu Konflikten führen sondern die Wertungen dieser Unterschiede. Das DISG-Persönlichkeitsprofil dient hier als Instrument, welches zu verstehen hilft, warum der andere so reagiert wie er eben reagiert. Dies wiederum ermöglicht auf das Gegenüber einzugehen und ihm zu zeigen, dass seine Sichtweise verstanden wird, selbst wenn man selber anderer Meinung ist. Es könnte auch gesagt werden, wir verstehen, wie andere uns missverstehen. Wo ich mein Gegenüber zu verstehen lerne, trete ich automatisch weniger ins Fettnäpfchen. Für Touristen gibt es Reiseführer, welche genau beschreiben, was im entsprechenden Land angepasst ist und was als Ungepflogenheit gilt. In Japan kommt es zum Beispiel gar nicht gut an, wenn man seinem Gastgeber ein Begrüssungsküsschen gibt, während dies in Frankreich völlig normal ist. Dabei geschieht dies nicht aus böser Absicht, sondern nur aus mangelnder Kenntnis der fremden Kultur. Mit einem Blick in einen Reiseführer hätte man sich darauf aber vorbereiten können. Das DISG-Persönlichkeitsprofil will genau so ein „Reiseführer“ sein – ein Reiseführer des Verhaltens.

Für den Soziokulturellen Animator und die Soziokulturelle Animatorin kann dies, besonders in der Interventionsposition des Mediators, von grossem Nutzen sein. Hier gilt es nämlich insbesondere, die Sach- von der Beziehungsebene zu trennen und die sozialen Reiseführer unserer Mediationsparteien zu kennen.

Auch hier wird es natürlich in den wenigsten Fällen möglich sein, von allen Verhandlungspartnern im Vorfeld das DISG-Persönlichkeitsprofil zu bestimmen. Da es in diesem Fokussierungsgebiet jedoch nicht primär um die Kompetenzgebiete der Adressaten und Adressatinnen sondern vielmehr um diejenige der Fachperson selber geht, ist dies auch gar nicht unbedingt nötig.

Meine Erfahrung hat gezeigt, dass es einerseits nach intensiver Auseinandersetzung mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil und mehreren durchgeführten Tests mit Drittpersonen möglich ist, die Grundtendenzen von Menschen innert kürzester Zeit zu erörtern. Andererseits gibt es Hilfsmittel, wie z.B. den DISG-Telefon-Strategie-Planer, mit welchem innerhalb eines Telefongespräches erste Verhaltenstendenzen eingegrenzt werden können. So wird der Fachperson ermöglicht, auf die Verhaltenstendenzen der Adressaten und Adressatinnen einzugehen und diese zu benennen.

d) Bildung und Erziehung

Das DISG-Persönlichkeitsprofil kann einen Teil zu einem optimalen Lernklima leisten. (Siehe dazu die Vorschläge und Anregungen zu den vier Verhaltenstendenzen beim Fokussierungsgebiet Kunst und Kultur.) Hieraus lassen sich dann zum jeweiligen Thema konkrete Umsetzungsmöglichkeiten definieren, was für die Adressaten und Adressatinnen oft eine grössere Betroffenheit und somit Bereitschaft zur Mitarbeit fördert. Nehmen wir das Beispiel Drogenprävention:

- Personen mit hohem D-Anteil wollen kurz und bündig harte Fakten zum Thema. Dabei gilt es, die Menschen möglichst aktiv einzubeziehen, indem sie zum Beispiel selber Teile des Vortrags vorbereiten und anschliessend einander vermitteln. Hierfür muss eine Vielzahl verschiedener Präsentationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, damit die Leute ihre Vorstellungen umsetzen können.
- Für Personen mit hohem I-Anteil soll das theoretische Wissen möglichst erlebbar gemacht werden. Z.B. mittels Rollenspielen oder Simulatoren, welche die entsprechenden Sinne beeinflussen. Das Thema soll mit Anschauungsmaterial, Bildern, Filmen oder Tondokumenten illustriert werden. Zudem lernen diese Menschen gerne durch Plenumdiskussionen.
- Personen mit hohem S-Anteil lernen am meisten in Kleingruppen, welche über längere Zeit so bestehen bleiben. Diese Menschen sind brennend an Berichten von Direktbetroffenen interessiert. Diese Berichte werden dann idealerweise in den Kleingruppen reflektiert und umgesetzt.
- Für Personen mit hohem G-Anteil müssen viele Hintergrundinformationen zur Verfügung stehen. Wo möglich sollte eine Fachperson organisiert werden. Sie informiert zum Thema fundiert und seriös. Für diese Personen sind auch Statistiken von grossem Interesse. Personen mit hohem G-Anteil lernen auch gerne alleine, indem sie Fachliteratur lesen.

Auch hier muss festgestellt werden, dass es in den wenigsten Fällen möglich sein wird, das DISG-Persönlichkeitsprofil vorgängig mit allen Adressaten und Adressatinnen durchzuführen.

Einige Arbeitsfelder lassen sich hier dennoch finden:

- Im Fokussierungsgebiet der Bildung und Erziehung bietet es sich natürlich an, das Thema Selbst- und Sozialkompetenz direkt mittels des DISG-Persönlichkeitsprofils als Kurs oder Schulung durchzuführen.
- Wo einzelne Adressaten und Adressatinnen oder verbindliche Kleingruppen über eine längere Zeit begleitet werden, bietet sich ein sinnvolles Arbeitsfeld für das DISG-Persönlichkeitsprofil an. Solche Arbeitsfelder finden sich z.B. bei der Aufgabenhilfe oder in Trainings. Hier macht es durchaus Sinn, das DISG-Persönlichkeitsprofil an einem Treffen durchzuführen und danach die Interventionen dem jeweiligen Verhaltensmuster der Adressaten und Adressatinnen anzupassen.

Betrachten wir diese Fokussierungsgebiete, so muss nüchtern festgestellt werden, dass sich in der Soziokulturellen Animation nur sehr beschränkt Arbeitsfelder für das DISG-Persönlichkeitsprofil finden lassen.

Etwas anders sieht es aus, wenn wir den Blick von den Adressaten und Adressatinnen weg zu den Mitarbeitenden in der Soziokulturellen Animation wenden. Hier öffnen sich dem DISG-Persönlichkeitsprofil im Bereich der Teamentwicklung und der Teamförderung einige Arbeitsfelder:

d) Teamentwicklung

Viele Soziokulturelle Animatorinnen und Animatoren arbeiten in Teams mit verschiedenen Fachpersonen zusammen. Das DISG-Persönlichkeitsprofil kann aktiv zur Teambildung und -förderung beitragen. Wo sich Teammitglieder kennen und auch um ihre unterschiedlichen Verhaltenstendenzen wissen, kann das Teamklima verbessert und die Arbeitseffizienz gezielt gesteigert werden. So können zum Beispiel Teammitglieder gezielter eingesetzt und stärkenorientiert gefördert werden. Zudem können Konflikte produktiver genutzt werden, indem bei Meinungsverschiedenheiten die verschiedenen Bedürfnisse bekannt sind und die

Diskussionen deshalb auf der Sachebene abgehalten werden können. Ich sehe hier folgende Einsatzfelder des DISG-Persönlichkeitsprofils:

Teambildung mit ehrenamtlichen Mitarbeitern

In der Soziokulturellen Animation wird häufig mit Teams aus ehrenamtlichen Mitarbeitenden gearbeitet. Oft werden diese auch kurzfristig rekrutiert und eingesetzt. Hier ist es zentral, dass solche Teams schnell arbeits- und konfliktfähig werden. Das DISG-Persönlichkeitsprofil entfaltet hier seine volle Stärke. Es gibt rasch Aufschluss über die Stärken und Schwächen der einzelnen Mitarbeitenden. Es zeigt, welcher Arbeitsstil von ihnen bevorzugt wird, in welchem Umfeld sie sich optimal entfalten können und wie man sich ihnen gegenüber am besten verhält, um gut mit ihnen auszukommen und sie nicht zu bremsen.

Mitarbeiterausbildung

Ehrenamtlich Mitarbeitende sollen nicht nur rekrutiert sondern auch regelmässig ausgebildet resp. weitergebildet werden. Sie müssen befähigt werden, die an sie übertragenen Arbeiten selbstständig und kompetent auszuführen. Da in der Soziokulturellen Animation die Mitarbeitenden meist direkt mit Menschen arbeiten, gehört hierzu auch eine hohe Selbst- und Sozialkompetenz. Dazu gehören auch Weiterbildungen im Bereich Kommunikation, Gesprächsführung, Mitarbeiterführung, Lektionsmethodik uvm. Das DISG-Persönlichkeitsprofil bietet hier eine ausgezeichnete Grundlage.

Mitarbeiterbeurteilungen

Das DISG-Persönlichkeitsprofil hat eigene Instrumente zur Mitarbeiterbetreuung oder Karriereberatung entworfen. Diese können als Hilfen für Mitarbeiter- aber auch Qualifikationsgespräche genutzt werden.

In der Soziokulturellen Animation sind Mitarbeitergespräche mit ehrenamtlich Mitarbeitenden noch weitgehend unüblich. Zu gross ist die Angst, diese zu verärgern oder gar zu verlieren. Doch sind gerade diese Mitarbeitenden meist die grösste Ressource in der Soziokulturellen Animation und sollten somit dementsprechend gewürdigt und gefördert

werden. Mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil steht uns ein Instrument zur Verfügung, um auch ehrenamtliche Mitarbeiter gezielt zu beurteilen und zu fördern.

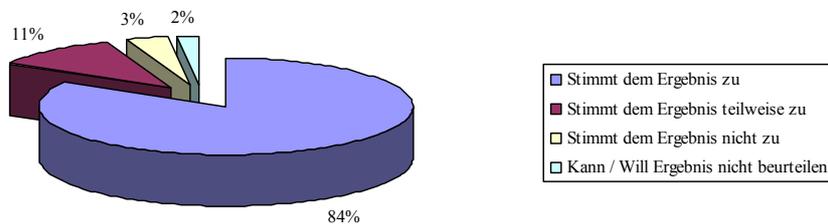
Das DISG-Persönlichkeitsprofil dient jedoch nicht nur in der Arbeit mit Teams, sondern auch der eigenen Sensibilisierung. Wie bereits in der Einführung erwähnt, ist es heute unverzichtbar, seine persönlichen Stärken und Begrenzungen zu erkennen und damit umgehen zu können. Dies insbesondere auch in der Soziokulturellen Animation. Als Animatorin und Animator stehen wir heute in den verschiedenen Arbeitsfeldern unterschiedlichen Menschen gegenüber. Hier ist es zentral, dass man sich seiner Selbst und seiner Wirkung auf die entsprechende Zielgruppe bewusst ist. DISG kann hier ein hilfreiches Instrument zur Selbstreflexion sein.

4.4 Eigene Erfahrungen

An dieser Stelle möchte ich nun auch meine eigene Erfahrung aus über hundert durchgeführten Tests einbringen. Was mich dabei besonders beeindruckte, war die Treffgenauigkeit des DISG-Persönlichkeitsprofils. Um dies zu verdeutlichen, führte ich jeweils nach den Schulungen eine Umfrage durch, wie die anwesenden Personen ihr eigenes DISG-Persönlichkeitsprofil bewerten. Dabei konnten sie zwischen vier Antworten auswählen:

- Ich stimme dem Ergebnis zu.
- Ich stimme dem Ergebnis teilweise zu.
- Ich stimme dem Ergebnis nicht zu.
- Ich kann oder will das Ergebnis nicht beurteilen.

Untenstehende Grafik zeigt das Resultat der Befragung von 144 Personen:



Die detaillierte Zusammenstellung dieser Ergebnisse findet sich im Anhang.

Persönlich konnte ich das DISG-Persönlichkeitsprofil bisher bei zwei professionellen Arbeitsteams mit acht resp. zehn Mitarbeitenden anwenden. In beiden Teams konnte vor allem die Konfliktfähigkeit gesteigert werden, indem man sich auch mit den Verhaltenstendenzen der anderen Teammitglieder auseinander setzte. Dies wirkte sich natürlich auch auf die Arbeitseffizienz aus, auch wenn hier ansonsten keine bemerkenswerte Steigerung erreicht werden konnte, da die beiden Arbeitsteams bereits zuvor stärkenorientiert arbeiteten.

Zudem konnte ich in Zusammenarbeit mit zwei ehrenamtlichen Teams mit fünf resp. acht Teammitgliedern persönliche Erfahrungen mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil sammeln. Dabei waren mir die Ergebnisse insofern wertvoll, als dass sie mir aufzeigten, in welchen Bereichen einzelnen Teammitgliedern Unterstützungsmöglichkeiten angeboten werden sollten. Weiter diente die gegenseitige Offenlegung der Verhaltenstendenzen dem Teamklima, indem sich die Einzelnen rasch persönlich kennen lernten.

In unserem Verband (BESJ) gehört das DISG-Persönlichkeitsprofil zur Grundausbildung unserer ehrenamtlichen Mitarbeitenden. In den letzten Jahren wurden bei uns über 300 Personen mit dem DISG-Modell weitergebildet. Ich selber führte den Test im Rahmen dieser Arbeit mit 74 zukünftigen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch. Diese werden in unseren Wochenkursen vorwiegend als Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter eingesetzt. Dabei ist es zentral, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Kursen in kürzester Zeit die Verhaltenstendenzen ihrer Gruppenmitglieder wahrnehmen und darauf eingehen können. Hierbei ist ihnen das DISG-Persönlichkeitsprofil insofern eine Hilfe, als sie für die verschiedenen Grundverhaltenstendenzen sensibilisiert werden. So fällt es ihnen leichter, auch ihnen fremde Verhaltensweisen zuzuordnen, offen damit umzugehen und sie nicht zu werten.

Da in unserem Verband die Kursmitarbeitenden schon in der Ausbildung mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil bekannt gemacht werden, fließen die DISG-Aspekte automatisch in die Beurteilung der Mitarbeitenden ein. Dadurch werden die Rückmeldungen differenzierter und persönlicher.

Das DISG-Persönlichkeitsprofil ist in unserem Verband ebenfalls zur Beurteilung bei der Anstellung neuer Fachpersonen institutionalisiert. Dabei liefert es zusätzliche, wertvolle Angaben zum Verhaltensstil der sich bewerbenden Person. Diese Erkenntnisse werden dann im persönlichen Bewerbungsgespräch angesprochen und dienen als Leitfaden für die Gesprächsführung. Das DISG-Persönlichkeitsprofil vereinfacht in diesem Bereich die Beurteilung der Eignung einer Person wesentlich.

Aber auch für mich persönlich konnte ich profitieren. Das DISG-Persönlichkeitsprofil ermöglicht mir ein differenzierteres und professionelleres Arbeiten. Durch das Kennenlernen meiner Stärken und Schwächen lernte ich, mich selber besser zu organisieren. Ich bekam einen Einblick in die Verhaltensweisen von Menschen und lernte sie dadurch besser kennen. Besonders in Konfliktsituationen half mir dieses Wissen, die Sach- von der Beziehungsebene zu trennen. Dazu gilt es zusätzlich zu erwähnen, dass viele Konfliktsituationen erst gar nicht entstehen, weil ich mir bereits im Vorfeld meiner Motive bewusst bin und diese auch formulieren kann.

4.5 Alternativen zum DISG-Persönlichkeitsprofil

Wie wir gesehen haben, lässt sich das DISG-Persönlichkeitsprofil in vielen Arbeitsfeldern der Soziokulturellen Animation nicht einsetzen. Deshalb werde ich an dieser Stelle kurz einige Alternativen zum DISG-Persönlichkeitsprofil aufzeigen, welche ebenfalls das Ziel der Selbst- und Sozialkompetenzsteigerung haben.

a) Andere Tests

Das Angebot an verschiedenen Persönlichkeitstests ist riesig. In Kapitel 1.1 haben wir bereits kurz einige betrachtet. Eine Vielzahl weiterer Tests mit unterschiedlichen Ausrichtungen und Hintergründen werden auf dem Markt angeboten. Jeder dieser Tests hat seine Vor- und Nachteile, welche einzeln geprüft werden müssen. Es würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, nun auf jeden einzeln einzugehen.

b) Gruppendynamische Prozesse

Die Selbst- und Sozialkompetenz lässt sich bei weitem nicht nur mittels Tests erweitern. Ein weiteres Instrument ist die bewusste Erfassung und Auswertung von gruppendynamischen Prozessen. Damit ist das Lernen durch die direkte Arbeit in der Praxis gemeint. Gruppenarbeiten und deren Dynamiken stellen ein starkes Potenzial dar, welches individuelle Lernprozesse und Entwicklungen erheblich beschleunigen kann. Das Initiieren

und Unterstützen von konstruktiven Gruppenprozessen sowie deren Nutzung sind wesentliche Fähigkeiten eines Soziokulturellen Animators.

c) Erlebnispädagogik oder Outdoorsportarten

Gruppendynamische Prozesse lassen sich mittels erlebnispädagogischen Elementen noch verstärken. Zum Beispiel indem sich eine Gruppe in der Natur oder einer künstlichen Nachbildung (z.B. ein Hochseilgarten) einer herausfordernden Aufgabe stellt und anschliessend die dabei abgelaufenen – vor allem sozialen – Prozesse, reflektiert. Ähnliche Prozesse lassen sich auch bei Outdoorsportarten auslösen. Die Reflexionsübungen geben den Adressaten und Adressatinnen die Möglichkeit, sich über das Erlebte auszutauschen und dieses zu verarbeiten, sowohl in individueller Hinsicht (Selbstkompetenz) als auch auf den Gruppenprozess (Sozialkompetenz) bezogen.

d) Selbstwahrnehmung durch gestalterische Elemente

Kunst als Methode: schreiben, malen, musizieren, gestalten, modellieren, töpfern usw. fördern die Kommunikation und Selbsterfahrung. Gestalterische Prozesse werden auf ihren persönlichkeitsbildenden und allgemeindidaktischen Wert hin untersucht und besprochen. Diese sinnes- und materialbezogene Art von Lernen, von Selbsterfahrung und -entfaltung schafft Spielräume für Phantasie und Kreativität und durchaus auch Rekreationsräume in unserer kopflastigen Gesellschaft. Die Arbeit mit Materialien (Farbe, Papier, Lehm ...) kann unbewusste emotionale und soziale Kompetenz an die Oberfläche fördern.

e) Selbsterfahrung durch Gespräche

Selbsterfahrung findet meist in Gruppen statt. Diese werden zu bestimmten Themen angeboten oder als fortlaufende Gruppen, in denen sich Menschen zu diesem Zweck zusammengefunden haben. Ein erfahrene Gruppenleitung unterstützt die Adressaten und Adressatinnen dabei, ihre Gefühle und Ideen auszudrücken und/oder ihren Körper besser zu spüren. Durch die Erfahrung und das Wissen der Gesprächsleitung erhalten die Adressaten und Adressatinnen Sicherheit und Bestätigung, um sich auch Situationen zu stellen, die sie alleine ängstigen oder entmutigen würden. Diese Methode verlangt von der Fachperson eine spezifische Ausbildung und ist deshalb im Zweifelsfall ausgebildeten Psychotherapeuten zu überlassen.

All diese Alternativen bergen in sich wiederum Chancen und Gefahren, welche gegeneinander abgewogen werden müssen, bevor wir diese Instrumente anwenden. Ich betrachte es als sinnvoll, diese Instrumente nicht primär als Alternativen, sondern viel mehr als Ergänzungen zum DISG-Persönlichkeitsprofil zu sehen. Es liegt an der Methodenkompetenz der jeweiligen Fachpersonen, ob und wie die einzelnen Methoden je nach Zielpublikum und Auftrag ausgewählt und kombiniert werden.

5 Schlussfolgerungen

5.1 Allgemeine Schlussfolgerungen

Nachdem wir uns nun eingehend mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil und dessen Auswirkungen auf die Soziokulturelle Animation beschäftigt haben, komme ich an dieser Stelle nochmals zu den Grundfragen dieser Arbeit zurück, wie sie in der Einleitung gestellt wurden:

a) Lässt sich das DISG-Persönlichkeitsprofil mit dem Berufsverständnis der Soziokulturellen Animation vereinbaren?

Im Kapitel 4.1 wurde aufgezeigt, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil zumindest dem Berufsverständnis der Soziokulturellen Animation nicht widerspricht. Es kann aber gesagt werden, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil mit dem Menschenbild und den Prinzipien der Soziokulturellen Animation zu vereinbaren ist.

b) Welche Chancen und Gefahren bieten DISG der Soziokulturellen Animation?

Wie wir im Kapitel 4 gesehen haben, bietet das DISG-Persönlichkeitsprofil Vorteile besonders in den Bereichen der Selbst- und Sozialkompetenz. Daneben wurde aber auch erkennbar, dass es Gefahren aufweist, wenn es nicht richtig oder für den falschen Adressatenkreis angewendet wird.

Hierbei verhält es sich wie bei jedem Instrument der Soziokulturellen Animation: Das DISG-Persönlichkeitsprofil ist nur dann zweckmässig, wenn es im geeigneten Rahmen eingesetzt wird.

c) In welchen Arbeitsfeldern der Soziokulturellen Animation kann das Modell eingesetzt werden?

An dieser Stelle muss klar festgehalten werden, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil nur in wenigen Arbeitsfeldern der Soziokulturellen Animation eingesetzt werden kann. Die meisten Arbeitsfelder bieten keine Möglichkeit, das DISG-Persönlichkeitsprofil mit den Adressaten und Adressatinnen durchzuführen.

In vier Arbeitsfeldern konnte ein konkreter Nutzen des DISG-Persönlichkeitsprofils aufgezeigt werden:

- In der Teamentwicklung und Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Mitarbeitenden.
- In der längerfristigen Begleitung von einzelnen Adressaten und Adressatinnen oder konstanten Kleingruppen, z.B. in der Aufgabenhilfe.
- Als Instrument in Kursen oder Schulungen zum Thema Selbst- und Sozialkompetenz.
- In der persönlichen Reflexion der eigenen Selbstkompetenz und der Sensibilisierung für die Verhaltensmuster der Adressaten und Adressatinnen. Diese Erkenntnisse ermöglichen der Fachperson adressatengerechte Interventionen.

Über diese vier Arbeitsfelder hinaus lässt sich das DISG-Persönlichkeitsprofil in der Soziokulturellen Animation nur schwer oder überhaupt nicht einsetzen.

5.2 Persönliches Fazit

Bereits im Vorfeld dieser Arbeit wurde das DISG-Persönlichkeitsprofil an meiner Arbeitsstelle im Bereich der Teamentwicklung als nützliches Instrument eingesetzt. Die vielen positiven Erfahrungen begeisterten mich. Für mich war klar, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil auch in weiteren Arbeitsfeldern der Soziokulturellen Animation ein brauchbares Instrument werden könnte.

Je länger ich mich jedoch im Rahmen dieser Arbeit mit dem DISG-Persönlichkeitsprofil auseinandersetzte, desto bewusster wurde mir, dass dieses Instrument für die meisten Arbeitsfelder der Soziokulturellen Animation nicht geeignet ist. Ich begann mich zu fragen, wie ich auf diese anfängliche Fehleinschätzung kommen konnte. Dabei wurde mir folgendes bewusst:

- In meinem beruflichen Umfeld benutze ich das DISG-Persönlichkeitsprofil ausschliesslich zur Teamentwicklung und persönlichen Reflexion. Dies sind zwei Bereiche, in denen das DISG-Persönlichkeitsprofil durchaus ein geeignetes Instrument darstellt.

-
- In vielen Arbeitsfeldern der Soziokulturellen Animation fehlt mir die Berufserfahrung. Um ein differenziertes Urteil des DISG-Persönlichkeitsprofils in diesen Arbeitsfeldern zu erhalten, müsste das Instrument in der jeweiligen Praxis getestet werden. Dies war mir jedoch an der jetzigen Arbeitsstelle nicht möglich.
 - Meine Ausbildung zum DISG-Persönlichkeitstrainer prägte mein Bild gegenüber dem DISG-Persönlichkeitsprofil massgeblich. Die kritische Auseinandersetzung mit demselben während dieser Arbeit revidierte diese Sicht wieder.

Aufgrund dieser Reflexion komme ich zum Schluss, dass das DISG-Persönlichkeitsprofil nicht als arbeitsfeldübergreifendes Instrument in der Soziokulturellen Animation eingesetzt werden kann.

Es stellt jedoch durchaus ein geeignetes Instrument im Bereich der Teamentwicklung und der eigenen Selbst- und Sozialkompetenzreflektion dar. In diesen Bereichen werde ich das DISG-Persönlichkeitsprofil auch weiterhin anwenden.

Das DISG-Persönlichkeitsprofil soll als das genommen werden, was es ist: nämlich ein Denkanstoss. So gut und treffend die Ergebnisse des DISG-Persönlichkeitsprofils auch sind, sie können nie hundertprozentig die Verhaltentendenz eines Menschen erfassen – und das ist auch gut so.

6 Quellenverzeichnis

- Body Charles, 2004, **Was für Eltern braucht mein Kind?**, 5. Auflage, Wuppertal, R. Brockhaus Verlag.
- Böhm Winfried, 2000, **Wörterbuch der Pädagogik**, 15. Auflage, Stuttgart, Alfred Kröner Verlag.
- Downey Dorothy E / Geier John G., 2004, **DISG-Verhaltens-Profil**, Remchingen, persolog GmbH.
- Gay Friedbert, 2003, **Das DISG-Persönlichkeitsprofil**, 31. Auflage, Offenbach, GABAL Verlag.
- Gay Friedbert, 2004, **Persönliche Stärke ist kein Zufall**, 1. Auflage, Wuppertal, R. Brockhaus Verlag.
- Geier John G., 2004, **Persönlichkeit entwickeln**, Remchingen, persolog GmbH.
- Geier John G. / Downey Dorothy E., 2000, **DISG-Trainerleitfaden Teil 1**, Remchingen, persolog GmbH.
- Geier John G. / Downey Dorothy E., 2004, **DISG-Trainerleitfaden Teil 2**, Remchingen, persolog GmbH.
- Gillet Jean-Claude, 1998, **Animation**, Luzern, Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Hazekamp J.L., 1994, **Sociaal cultureel jeugdwerk**, Utrecht.
- Herzler Hanno / Gay Friedbert, 2004, **Ich brauche dich und du brauchst mich**, 5. Auflage, Wuppertal, R. Brockhaus Verlag.
- Küstenmacher Werner, 2003, **Der Ich-Kompass**, 6. Auflage, Wuppertal, R. Brockhaus Verlag.
- Moser Heinz / Müller Emanuel / Wettstein Heinz / Willener Alex, 1999, **Soziokulturelle Animation**, 1. Auflage, Luzern, Verlag für Soziales und Kulturelles.
- Roth Gerhard, 2001, **Fühlen-Denken-Handeln**, 1. Auflage, Frankfurt, Suhrkamp Verlag.
- Schneewind Klaus, 2001, **Lexikon der Psychologie in fünf Bänden**, Dritter Band, Spektrum Akademischer Verlag GmbH, Heidelberg.

-
- Schimmel-Schloo Martina / Wagner Hardy / Seiwert Lothar J., 2002, **Persönlichkeitsmodelle**, Offenbach, GABAL Verlag.
 - Seiwert Lothar J. / Gay Friedbert, 2004, **Das 1x1 der Persönlichkeit**, 11. Auflage, Offenbach, GABAL Verlag.
 - Spierts Marcel, 1998, **Balancieren und Stimulieren**, Luzern, Verlag für Soziales und Kulturelles.
 - Stevense H., 1987, **Sociaal-kultureel werk, een verkenning**, Baarn.
 - Swindool Chuck, 1994, **Home where life makes up its mind**, 3. Auflage, Oregon, Multnomah Press.

Anhang

A Analyseraster

Wie in Kapitel 4.4 erwähnt findet sich hier die detaillierte Tabelle über die Beobachtung und Befragung der 144 Personen, mit welchen ich das DISG-Persönlichkeitsprofil persönlich durchgeführt habe:

| Zielgruppe: | Total Versuchspersonen | Konnte alleine ausgefüllt werden | brauchte leicht Hilfe | brauchte intensiv Hilfe | Trotz Hilfe nicht möglich | Stimmt dem Ergebnis zu | Stimmt dem Ergebnis teilweise zu | Stimmt dem Ergebnis nicht zu | Kann / will Ergebnis nicht beurteilen | Kann Umsetzungsansätze formulieren | Kann keine Umsetzungsansätze formulieren |
|--------------------------|------------------------|----------------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|--|
| 16 bis 20 | 15 | | 14 | 1 | | 14 | 1 | | | 15 | |
| 20 bis 70 | 125 | 109 | 15 | 1 | | 105 | 15 | 5 | | 125 | |
| leicht geistig behindert | 4 | | 1 | 2 | 1 | 1 | | | 3 | 1 | 3 |
| Total: | 144 | 109 | 30 | 4 | 1 | 120 | 16 | 5 | 3 | 141 | 3 |
| Frauen | 47 | 41 | 5 | 1 | | 37 | 7 | 3 | | 47 | |
| Männer | 97 | 68 | 25 | 3 | 1 | 83 | 9 | 2 | 3 | 94 | 3 |

B Validität / Reliabilität

Gemäss Kapitel 2.2.3 finden sich hier die detaillierten Daten zur Validität und Reliabilität des DISG-Persönlichkeitsprofils:

B.1 Reliabilität / Zuverlässigkeit

Die internen Konsistenzkoeffizienten der Primärfaktoren liegen zwischen .82 und .92 und sprechen somit insgesamt für eine hohe Präzision der Messung von Persönlichkeitseigenschaften auf dem Niveau der Primardimensionen. Interkorrelationsrechnungen, Gruppenvergleiche. Test/Retest Koeffizient .87 bei N = 450 und 40 Tagen Testwiederholungszeit.

B.2 Objektivität / Intersubjektive Stabilität

Die Objektivität wird durch die Art des Verfahrens gewährleistet werden. Der Proband wählt sich seinen eigenen Fokus und beschreibt sein Verhalten situativ.

B.3 Durchführungsobjektivität

Erfüllt durch Fragebogenform mit Auswertungsanweisungen und klaren Verfahrensanweisungen für die Durchführung. Verfahren zur Selbstausswertung, Selbstinterpretation und selbsterklärend.

B.4 Auswertungsobjektivität

Format der ipsativen Skalierung. Erfüllt durch klare Vorlagen zur Ermittlung der Werte und Profil-Darstellung.

B.5 Interpretationsobjektivität

Hohe Interpretationsobjektivität durch normierten Fragebogen. Normen für die Gesamtstichprobe m/w; Menschen in 5 Altersgruppen (insgesamt 18-65 Jahre). Klare Übersicht der einzelnen Verhaltensstile.

B.6 Soziale Akzeptanz

Hohe soziale Akzeptanz, dadurch, dass der Proband sein Profil selbst ausfüllt, auswertet und auf Basis der Theorie selbst personalisiert (interpretiert).

B.7 Verfügbarkeit von Normgruppe

Erfüllt.

(Quelle: Internet, <http://www.fhso.ch/pdf/human/disg.pdf> am 15. April 2005)

Tabelle 1 Vergleich Psychometrik

| Modell | Validität | Reliabilität | Größe der Stichprobe | Bemerkungen |
|-----------------------------|--|---|--|--|
| Alpha Plus® | von .45 bis .60 | Retest .85 | insgesamt >5000 | Ergebnissicherheit Ergebnis-Differenziertheit |
| Struktogramm® | k. A. | k. A. | 9020 | Durchschnitts-Trennschärfe der Items +1.8 (D-Value) |
| DISG-Persönlichkeitsprofil® | Konstruktvalidität (Wert k. A.) | D = .90, I = .92 S = .82, G = .91 | 1111 (18-65 Jahre) u. 928 (12-18 Jahre) im Jahr 2000 | Angaben für Dt. |
| Enneagramm | Vergleich mit dem Freiburger Persönlichkeits-Inventar (FPI-R) – Wert k. A. | >.80 | k. A. | bezieht sich auf den EET-115-Fragen-Test |
| H.D.I.® | Konstruktvalidität (Wert k. A.) | k. A. | k. A. | Umfangreiches Datenmaterial in dem Buch „Kreativität und Kompetenz“ |
| INSIGHTS MDI ® | konnte nachgewiesen werden (Wert k. A.) | .90 | k. A. | |
| INTERPLACE® | k. A. | k. A. | rund 1000 | |
| LIFO® | auf Zehn-Punkte-Skala Wert von 8.2 | von .53 bis .90 u. a.auch Alpha-Koeffizienten | 392 30-60 Personen | Untersuchung in USA in mehreren Gruppen |
| MBTI® | konnte nachgewiesen werden (Wert k. A.) | Alpha-Koeffizienten für die 4 Dimensionen EI = .917, SN = .875 TF = .868, JP = .884 | k. A. | für die dt. Version im Jahr 1991 |
| TMS | .57 bis .73 | .77 bis .88 | 265 im Jahr 1998 | 1989 von Boethius durch seine Dissertation grundlegend nachgewiesen |
| RP® | k. A. | interne .72 bis 86 Test-Retest .74 bis .84 | k. A. (3500 ins. international) | bezogen auf die 16 Motive weisen 81 % der Interkorrelationen einen Wert unter .2 auf |

(Quelle: Internet, <http://www.online-netzwerk-lernen.de/online-netzwerk-lernen-download/persoenlichkeitsmodelle-vergleich.pdf> am 15. April 2005)

C Bestätigung Selbsterarbeitung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig erarbeitet habe und dass dabei keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet wurden.

Die Diplomarbeit hat einen Umfang von 103'235 Zeichen.

Ort, Datum:

Unterschrift:

Pfäffikon, 1. Mai 2005