

# Chaos und Ordnung in der Kommunikation

## DISG - Sprachmodell

### Geschichtlicher Hintergrund

Im Jahre 1928 veröffentlichte William Moulter Marston sein Buch „Emotions of Normal People“, und legte damit den Grundstein für die heute so verbreitete DISG-Theorie, nach welcher Persönlichkeiten in eine von vier Gruppen einzuteilen sind. William M. Marston, wissenschaftlich als Psychologe aktiv, fiel jedoch zu Lebzeiten vor allem durch seine polyamore Beziehung auf, in welcher er neben seiner Frau auch eine seiner ehemaligen Studentinnen aufnahm. Außerdem entstammt die berühmte Comic Figur „Wonder Woman“ aus der Feder Marstons und seiner Frau. Marston entwickelte darüber hinaus den Polygraphen (eine frühe Form des Lügendetektors), welcher jedoch zu seinen Lebzeiten nicht jenen Anklang fand, den er sich erhoffte. [1]

Die Idee, Persönlichkeitstypen in vier Kategorien zu unterteilen, wurde im Jahre 1972 vom amerikanischen Psychologen John G. Geier aufgegriffen und mündete in der DISG Theorie. Demnach können Persönlichkeiten anhand die Verhaltensdimensionen dominant, initiativ, stetig und gewissenhaft eingeteilt werden. Auf Basis dieser Theorie entwickelte Geier Persönlichkeitstests, welche er auf den Markt brachte und in mehr als 40 Jahren angewandter Forschung ständig verbesserte. Dank seiner jahrelangen Beschäftigung mit Persönlichkeitskompetenzen im Bereich des Arbeitsverhältnisses ist die DISG Theorie heute so weit verbreitet im Einsatz, wenn Firmen Jobprofile erstellen und neue Mitarbeiter einstellen wollen. [2]

### Die Vier Typen

Zur besseren Übersichtlichkeit und einfacheren Vorstellung, werden zu den vier Typen meist auch vier Farben assoziiert. Entlang zweier Dimensionen, der Verbundenheitsdimension (introvertiert - extrovertiert) und der Kontrolldimension (aktiv – stabil) können die Typen unterschieden werden. Die folgenden Absätze sollen als ersten Einblick in die Thematik dienen. [3] [4]

#### Dominant – Rot

Typische „Rote“ lieben Herausforderungen, schnelle Ergebnisse und das Treffen von Entscheidungen. Sie sind typischerweise mutig, selbstbewusst, können nicht stillsitzen und suchen ständig den Wettkampf – kurz gesagt: Rote sind typische „Alphatiere“. Daher werden solche Personen von anderen Charakteren oft als ungeduldig, kontrollsüchtig oder sogar rücksichtslos wahrgenommen.

Typische Sprüche eines Roten können sein: „Zeit ist Geld“ oder „Geht nicht, gibt's nicht“.

Bekannte typische rote Persönlichkeiten sind Steve Jobs, Tiger Woods und Donald J. Trump.

### Initiativ – Gelb

Menschen, die als „Gelbe“ beschrieben werden, arbeiten sehr gerne in Teams, denn sie fühlen sich nur gut, wenn sie unter Leuten sind, die ihnen idealerweise auch ihre Aufmerksamkeit schenken. Gelbe sind überaus charmant, unterhaltsam und unverwüsthche Optimisten. Außerdem scheinen sie von Natur aus mit Sprache begabt zu sein, da sie praktisch immer wissen, wie sie ein Gespräch anfangen oder eine Situation positiv darstellen können. Von anderen werden sie manchmal jedoch als schlechte Zuhörer, überschwänglich oder zerstreut bezeichnet.

Ein Gelber wird oft in Extrema sprechen, wie beispielsweise „Ist das nicht fantastisch“ oder „ich liebe es“.

Bekannte typische gelbe Persönlichkeiten sind John F. Kennedy, Eddie Murphy oder Stephen Spielberg.

### Stetig – Grün

Der typische „Grüne“ ist hilfsbereit, freundlich und wirkt lieber im Hintergrund, weshalb sie oft als unsicher oder konfliktscheu wahrgenommen werden. Sie sind einfühlsam, kooperativ und zählen zu den loyalsten Mitarbeitern. Grüne sind ideale Teamplayer und man kann immer auf sie zählen, denn sie sagen praktisch nie nein, wenn sie um etwas gebeten werden. Das macht sie jedoch gleichzeitig leicht ausnutzbar. Von anderen werden Grüne ob ihres Widerstandes gegen Neuerungen oft als stur und veränderungsresistent wahrgenommen.

Grüne sind oft an Aussagen zu erkennen, wie beispielsweise „Früher war alles besser“ oder „Ich verstehe genau, was du meinst“.

Typische bekannte grüne Persönlichkeiten sind David Beckham, Herzogin Kate oder die fiktive Figur des Mr. Sulu aus der beliebten Serie „Star Trek“.

### Gewissenhaft – Blau

Hat jemand eine ausgeprägte Vorliebe für Zahlen, Daten und Fakten, so handelt es sich dabei um einen „Blauen“. Diese Personen handeln sehr gerne nach genau vorgefertigten Schemen und analysieren ständig ihre Umgebung, weshalb sie meist die ersten sind, die Fehler und Risiken erkennen und ansprechen. Sie handeln stets reflektiert und sprechen nur, wenn sie etwas Wichtiges zu sagen haben. Von ihrem Umfeld werden sie häufig als starke Kritiker oder Schwarzseher wahrgenommen und aufgrund ihrer oft langwierigen Überlegungsprozesse als unentschlossen oder unselbständig bezeichnet.

Blaue sind auch in ihrer Ausdrucksweise stets präzise und an Aussagen wie „Entschuldigung, aber das stimmt nicht ganz“ oder „Woher genau weißt du das?“ zu erkennen.

Klassische Blaue bekannte Persönlichkeiten sind Albert Einstein, Bill Gates oder die Figur der Hermine Granger aus der Fantasy Reihe „Harry Potter“.

## Grenzen und Kritik

Das systematische Einteilen von Menschen in Kategorien ruft praktisch immer Kritiker auf den Plan, welche das präsentierte Schema kritisieren oder Ausnahmen aufzeigen. Aufgrund des hohen Bekanntheitsgrades des DISG-Modells weist dieses jedoch eine entsprechend hohe Zahl an Kritikern und Gegnern auf. Um an dieser Stelle nur ein Beispiel zu nennen, sieht die Philip Krukenfellner

Deutsche Gesellschaft für Psychologie die wissenschaftlichen Gütekriterien nicht ausreichend erfüllt, um das DISG-Modell als wissenschaftliche Theorie anzuerkennen. Trotzdem findet es heutzutage, wenn auch meist in einer etwas abgewandelten Form mit etwa 15-20 Typen, im Bereich des Recruiting und Coachings kommerzielle Anwendung.

Eine mögliche Umgangsweise mit dem Modell beschreibt der schwedische Management Coach und Autor Thomas Erikson in seinem Buch „Alles Idioten?!“ [4], indem er das Modell von einem Persönlichkeitsmodell auf ein Kommunikationsmodell reduziert. Er selbst führte viele Konflikte im Zuge seiner beruflichen Laufbahn auf Kommunikationsschwierigkeiten am Arbeitsplatz zurück. Im DISG-Modell erkannte er eine schnelle und einfache Möglichkeit, seine Kommunikationsart an das jeweilige Gegenüber anzupassen. Damit wird das Modell von ihm im Rahmen seiner Coachings primär zur Vermeidung von Missverständnissen eingesetzt.

Parallel dazu erklärt er aber stets, dass Menschen üblicherweise Charaktereigenschaften mehrerer „Farben“ aufweisen und sich diese je nach Umfeld, beispielsweise beruflich oder privat, durchaus auch ändern können. Erikson stellt auch klar, dass er in dem Modell keinen vollwertigen Persönlichkeitstest sieht, sondern vielmehr eine Darstellung extremer Persönlichkeitstypen, welche jedoch in ihren Tendenzen sehr häufig vorkommen. Da der Mensch, nach Paul Watzlawick „nicht nicht kommunizieren kann“ bietet sich hier ein sehr breites Anwendungsfeld eines solchen Modells. [5]

## Ein anschauliches Beispiel – E-Mail

Anhand eines fiktiven Beispiels lassen sich die Kommunikationstypen klar und deutlich unterscheiden. Davor kreiert Erikson in seinem Buch eine Situation, in der alle vier Persönlichkeitstypen mit einer E-Mail folgende Aufgabe zu erfüllen haben:

Sie sollen ihrem Kollegen an ein vor langer Zeit geplantes Meeting erinnern und ihn darüber informieren, dass dieses am darauffolgenden Tag um 11:00 Uhr stattfinden wird. Für den Leser sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass sowohl Sachlichkeit, Personenbezogenheit als auch Korrektheit und Struktur einen Hinweis auf die „Farbe“ des Absenders geben können.

### Hier die fiktive Nachricht eines Roten:

*Meeting morgen früh um 11 Uhr. BITTE PÜNKTLICH KOMMEN!*

\K

Dabei zeigt sich deutlich, dass der Verfasser der Nachricht dafür nicht viel Zeit aufwendete, gleichzeitig aber klar macht, dass der Empfänger pünktlich zu sein hat – kurz gesagt eine typisch rote Kommunikationsweise.

### Dagegen die fiktive Nachricht des Gelben:

*Hallo, Cina! Wie geht's? Warst du gestern Abend beim Fußballspiel? Ich habe gesehen, dass Lasse da war. Er hat seinen Kaffee über sich gekippt und sich von oben bis unten bekleckert, ich habe mich vor Lachen fast nicht mehr eingekriegt! ☺ Schau dir das Bild an, das ich auf Facebook hochgeladen habe. Übrigens dachte ich, wir könnten uns morgen vor dem Mittag essen zusammensetzen und über diesen Kunden reden, wenn dir das passt. Ist elf Uhr okay?*

*Ciao! Krille*

Gefolgt von der zweiten E-Mail:

*Oh, ich habe vergessen, das Foto anzuhängen. Hier ist es 😊.*

Neben dem sofort auffälligen deutlich größeren Umfang der Nachricht zeigt sich beim genauen Durchlesen, dass diese hinsichtlich der gestellten Aufgabe nicht mehr Informationen enthält. Gleichzeitig wird aber die persönliche Komponente deutlich, genauso wie die chaotische Formulierung der Nachricht – welche damit klar einem gelben Verfasser zuzuordnen ist.

**Nun die fiktive Nachricht eines Grünen:**

*Grüß dich, Cina,*

*ich wollte dich nur kurz an das Meeting morgen um 11 Uhr erinnern. Ich hoffe, das passt dir noch immer. Ich werde für etwas Gutes zu unserem Kaffee sorgen! Ich bringe Hefengebäck von zu Hause mit. Such dir etwas Leckeres aus!*

*Mit freundlichen Grüßen,*

*Kristian*

Hierbei hält sich der Verfasser der Nachricht zwar an alle üblichen Regeln bei der Strukturierung der E-Mail, erzeugt gleichzeitig aber auch einen persönlichen Bezug zum Empfänger. Zusammen mit der darüberhinausgehenden vorsichtigen Art auf das Treffen hinzuweisen – ist der Verfasser klar als Grüner einzuordnen.

**Abschließend die fiktive Nachricht des Blauen:**

*Guten Morgen, Christina,*

*ich würde es begrüßen, wenn du dich vor dem morgigen Meeting mit unserem Kunden mit der erforderlichen Hintergrundinformation vertraut machen könntest, die die Basis für die bereits getroffene Grundsatzentscheidung zu diesem Thema ist. Ich füge drei Dokumente zum Thema an.*

*Beste Grüße,*

*Kristian Jonsson*

Neben der zentralen Aufgabenstellung des Erinnerns des Empfängers an das bevorstehende Meeting wird hier zusätzlich noch ein Anhang mit allerlei wichtigen Informationen vermittelt. Der Verfasser der Nachricht drückt sich gewählt, aber klar aus und setzt praktisch voraus, dass der Empfänger sich mit den reichlichen gegebenen Hintergrundinformationen auseinandersetzt – und ist damit klar ein Blauer.

## Zusammenfassung

Trotz der umfangreichen und durchaus berechtigten Kritik am DISG-Modell, hat es aufgrund seiner leichten Verständlichkeit den Vorteil, schnell erlernbar und einfach anwendbar zu sein. Damit kann es im beruflichen Umfeld sehr gut dazu dienen, dass zwei Personen, mit Charakteren welche den Komplementärfarben entsprechen (gelb und blau oder rot und grün), etwas weniger Frustration in der gemeinsamen Kommunikation erleben. Die geübte Anwendung des Modells ermöglicht es also bis heute, Probleme bei der Kommunikation im beruflichen Umfeld ein wenig zu umgehen und entspricht daher immer noch der Zielsetzung seines Urhebers, John G. Geier.

Für alle Skeptiker liegt die Empfehlung auf der Hand, die Anwendung des Modells im Alltag schlicht auszuprobieren und selbst dessen Nützlichkeit zu erleben. Abschließend soll dem Leser an dieser Stelle noch die Möglichkeit geboten werden, einen etwas aufwendigeren Persönlichkeitstest zu machen, welcher über folgenden Link online kostenfrei durchführbar ist:

<https://www.16personalities.com/de/kostenloser-personlichkeitstest>

## Literatur

- [1] Wikipedia. [Online]. Available: [https://de.wikipedia.org/wiki/William\\_Moulton\\_Marston](https://de.wikipedia.org/wiki/William_Moulton_Marston). [Zugriff am 28 Dezember 2023].
- [2] Wikipedia. [Online]. Available: <https://de.wikipedia.org/wiki/DISG>. [Zugriff am 28 Dezember 2023].
- [3] Wikipedia. [Online]. Available: [https://de.wikipedia.org/wiki/John\\_G.\\_Geier](https://de.wikipedia.org/wiki/John_G._Geier). [Zugriff am 28 Dezember 2023].
- [4] T. Erikson, Alles Idioten!? (Originaltitel: "Omgiven av Idioter"), 2016.
- [5] P. Watzlawick, Man kann nicht nicht kommunizieren, Hogrefe AG, 2015.