



# Werkzeuge zur Persönlichkeitsentwicklung im Vergleich



**brain**ergy  
ADVANCED COMMUNICATION

**Druck und Vertriebsrechte:**

**brainergy e.U.**  
Siebensterngasse 32-34  
A-1070 Wien

mit Genehmigung:  
foresMind® GmbH  
Institut für angewandte Persönlichkeitsentwicklung  
Am Sonnenhang 4  
D-87674 Ruderatshofen

© Copyright Alexander Richter und Bernard Augustin Göschl mit freundlicher Genehmigung.  
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Vervielfältigung – auch nur auszugsweise – nur mit  
Genehmigung gestattet.

## Inhalt

1. Einleitung: Messung von Persönlichkeitsmerkmalen .....	3
1.1. Naheverhältnis .....	3
2. Historische Ansätze .....	4
2.1. Psychologische Ansätze .....	4
2.2. Lexikalische Ansätze .....	5
3. Grundlagen biologisch fundierter Ansätze .....	6
3.1. Strukturell-anatomische Ansätze .....	6
3.2. Der Ansatz der funktionalen Multi-Zentralität .....	6
4. Gebräuchliche Verfahren zur Persönlichkeitsmessung im Überblick ..	8
4.1. DISG .....	8
4.2. HBDI .....	10
4.3. MBTI .....	12
4.4. INSIGHTS MDI .....	14
4.5. KEY4YOU .....	16
4.6. STRUCTOGRAM .....	18
4.7. Die bioLogic® .....	20
5. Zusammenfassung / Übersicht .....	22
6. Literaturverzeichnis .....	25



## 1. Einleitung

Schon lange wird in der Persönlichkeitsforschung versucht, Unterschiede innerhalb einer Person und zwischen verschiedenen Personen zu erklären. Es gibt unterschiedlichste Theorien darüber, welche Faktoren oder Merkmale die Persönlichkeitsstruktur eines Menschen ausmachen. Die Persönlichkeit eines Menschen umfasst nach Asendorpf die Gesamtheit aller überdauernden, individuellen Besonderheiten im Erleben und Verhalten (Asendorpf, 2004). Neben der reinen Erklärung unterschiedlicher Persönlichkeitsstrukturen war es immer schon ein Ziel der Forschung, Persönlichkeit zu messen und individuelles Verhalten aufgrund der gemessenen Persönlichkeitsmerkmale vorherzusagen.

Der vorliegende Vergleich stellt das Persönlichkeits- und Produktmodell bioLogic® den gängigen alternativen Verfahren zur Persönlichkeitsmessung gegenüber. Dazu wird zunächst ganz generell auf die wesentlichen theoretischen Ansätze innerhalb der Persönlichkeitsforschung eingegangen (Abschnitte 2 & 3). Diese Betrachtung führt zu einem Verständnis darüber, auf welcher theoretisch-wissenschaftlichen Grundlage die einzelnen Werkzeuge basieren bzw. entwickelt wurden. In Abschnitt 4 & 5 werden die untersuchten Verfahren in übersichtlicher Form gegenübergestellt<sup>(1)</sup>.

Ziel dieses Systemvergleichs ist es, den neuartigen Ansatz der bioLogic® den überwiegend theoretisch-veralteten Konzepten der in den Vergleich aufgenommenen Werkzeuge gegenüberzustellen. Er basiert auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen der modernen Gehirnforschung und führt in der praktischen Anwendung und Umsetzung zu direkt verwertbaren Ergebnissen für Einzelpersonen und Unternehmen. Diese sind in ihrer Wirkung effizient und effektiv, weil die bioLogic® ganz direkt an den elementaren Funktionen ansetzt, die die komplexe Arbeitsweise des menschlichen Gehirns ausmachen und menschliches Verhalten bestimmen.

### 1.1. Naheverhältnis

Dieser Vergleich wurde so neutral wie möglich betrachtet und erstellt. Wir wissen dennoch drauf hin, dass aufgrund der Trainertätigkeit für bioLogic® eine Parteilichkeit besteht und manche Punkte von anderen anders gesehen werden könnten. Sollten Fehlerhafte Informationen enthalten sein, sind diese unwissentlich und ohne Absicht enthalten. Bitte weisen sie uns auf diese hin um sie zu korrigieren ([office@brainergy.at](mailto:office@brainergy.at)).

---

<sup>(1)</sup> Der Vergleich berücksichtigt keine psychologischen Persönlichkeitstests, die zu therapeutischen oder diagnostischen Zwecken entwickelt oder verwendet werden, da es im hier vorliegenden Kontext um die Anwendungen im persönlichen Umfeld oder innerhalb von Unternehmen geht, jedoch nicht um therapeutische Interventionen.

## 2. Historische Ansätze

Lässt man die ganz frühen Typologien der Antike bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts außer Acht, beginnt in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts die systematische Erforschung dessen, was man „Persönlichkeit“ nennt, mit den nach heutigem Standard akzeptierten Grundsätzen wissenschaftlichen Arbeitens.

Zu den Pionieren der Persönlichkeitsforschung in den angloamerikanischen Ländern gehören Henry A. Murray (1893-1988), Gordon Allport (1897-1967), Joy Paul Guilford (1897-1987), Raymond B. Cattell (1905-1998); Hans Eysenck (1916-1997) und Walter Mischel (geb. 1930).

Die unzähligen Persönlichkeitstheorien können nach verschiedenen Gesichtspunkten eingeteilt werden. Asendorpf (2004) zählt sieben Paradigmen auf (d.h. Forschungsansätze mit typischen Grundbegriffen, Fragestellungen und Methoden), nach denen sie unterschieden werden können:

- das psychoanalytische Paradigma
- das behavioristische Paradigma
- das Eigenschaftensparadigma
- das Informationsverarbeitungsparadigma
- das neurowissenschaftliche Paradigma
- das dynamische-interaktionistische Paradigma
- das evolutionspsychologische Paradigma

Betrachtet man die wissenschaftlichen Grundlagen gängiger Werkzeuge zur Persönlichkeitserfassung, so können diese im Wesentlichen in psychologische, lexikalische und biologische Theorien unterschieden werden.

### 2.1. Psychologische Ansätze

Bei den psychologisch fundierten Werkzeugen wird im Wesentlichen auf zwei theoretische Fundamente zurückgegriffen:

- Psychoanalytische Persönlichkeitstheorien
- Phänomenologische und humanistische Persönlichkeitstheorien

Gemeinsam ist diesen Ansätzen die Tatsache, dass es fast unmöglich ist, die weitestgehend unscharf formulierten psychoanalytischen und psychologischen Konzepte einer wissenschaftliche-empirischen Prüfung nach heutigem Standard zu unterziehen.

Es bleibt vieles eher spekulativ und auf der reinen Beobachtungsebene.

## 2.2. Lexikalische Ansätze

Lexikalische Ansätze (oder auch „Eigenschaftstheoretische Ansätze“) gehen von den in der natürlichen Sprache vorkommenden Eigenschaftsbegriffen aus, die zur Beschreibung einer Persönlichkeit geeignet sind. Daraus werden Taxonomien oder sog. Cluster gebildet, die Persönlichkeitsfaktoren oder Persönlichkeitsdimensionen repräsentieren sollen. Aus der Sprachanalyse sollen also die wichtigsten Persönlichkeitsdimensionen der Gesamtpersönlichkeit gefunden werden. Prominenteste Vertreter dieser Vorgehensweise waren Allport, Cattell, Eysenck oder McCrae & Costa (vgl. hierzu (Stemmler, Hagemann, Amelang, & Bartussek, 2011)). Eysenck kommt dabei der große Verdienst zu, immer darauf hingewiesen zu haben, Persönlichkeit nicht nur deskriptiv zu bestimmen (s.o.) sondern auch identifizierte Persönlichkeitsdimensionen biologisch zu fundieren (vgl. Abschnitt 3).

Im Wesentlichen werden bei lexikalischen Ansätzen verschiedene Eigenschaften Personen zugeordnet (durch externe Beobachtung oder Selbsteinschätzung) und danach durch faktorenanalytische Berechnungen diejenigen Faktoren bestimmt, die den größten Anteil der Varianz im Verhalten erklären. Es würde den Rahmen dieser vergleichenden Darstellung sprengen, hier weiter in die Details zu gehen. Das Prinzip ist aber schnell erklärt: eine große Menge an Eigenschaften, die in Clustern einen Zusammenhang aufweisen werden als empirische Basis für Konstrukte einer quasi höheren Ordnung herangenommen, die dann als Persönlichkeitstypen oder Persönlichkeitsdimensionen postuliert werden.

Über sehr viele Untersuchungen hinweg wurden immer wieder fünf Faktoren gefunden, die als Persönlichkeitsdimensionen ausreichend stabil nachgewiesen werden konnten (die sog. „Big Five“).

Die Theorie der „Big Five“ weist gravierende Schwächen und Probleme auf. Es handelt sich hierbei lediglich um eine rein beschreibende, deskriptive Betrachtung – sie erklärt nicht die Gründe, warum jemand so ist, wie er oder sie ist. Darüber hinaus hat sich in moderneren Untersuchungen gezeigt, dass die ursprüngliche Annahme, es würde sich bei den Grundfaktoren um klar abgrenzbare, also sich nicht überschneidende Faktoren handeln, revidiert werden muss. Die aus den lexikalischen Ansätzen gewonnenen phänomenologischen Persönlichkeitstypen entsprechen nicht neurophysiologischen Korrelaten, lassen sich also nicht 1:1 auf Gehirnstrukturen oder -prozesse abbilden. Sie erklären keine tatsächlichen Persönlichkeitsmerkmale bzw. Verhalten. Letztlich reduziert sich laut Roth die Anzahl von mehr oder weniger klar voneinander abgrenzbaren Persönlichkeitstypen auf drei Grundtypen (Roth, 2013a).

### **3. Grundlagen biologisch fundierter Ansätze**

In diesem Abschnitt werden postulierten wissenschaftlichen Grundlagen derjenigen Persönlichkeitstests erwähnt, die Existenz neuro-physiologischer Korrelate zu Persönlichkeitsmerkmalen postulieren.

#### **3.1. Strukturell-anatomische Ansätze**

Strukturell-anatomische Ansätze reklamieren für sich eine neurobiologische Fundierung derart, dass bestimmten Gehirnarealen bestimmte Persönlichkeitsanteile zugeschrieben werden. Es hat sich über die Gehirnforschung der letzten 20 Jahre aber deutlich gezeigt, dass diese Annahme nicht gehalten werden kann und die Realität zu sehr simplifiziert. Die persönlichkeitsrelevanten neurophysiologischen Prozesse sind komplexer. Die strukturell-anatomische Sicht (z.B. Triune Brain von MacLean, 1990 berücksichtigt im Structogram-Ansatz) werden den modernen Erkenntnissen der Hirnforschung nicht gerecht und sind mittlerweile veraltet.

#### **3.2. Der Ansatz der funktionalen Multi-Zentralität**

Modernere Ansätze gehen davon aus, dass persönlichkeitsrelevante Prozesse und Strukturen im Gehirn nicht in bestimmten Gehirnarealen lokalisiert werden können. Vielmehr sind verschiedenste Strukturen und Prozesse in unterschiedlicher Art und Weise (z.B. inhibitorisch oder exzitatorisch) persönlichkeitskonstituierend beteiligt, die sich über das gesamte Gehirn verteilen und komplex ineinandergreifen. Wichtig ist dabei die Unterscheidung zwischen strukturellen Elementen (z.B. Amygdala, limbische Strukturen etc.) und den darauf ablaufenden neurophysiologischen Prozessen. Die für eine Persönlichkeit determinierenden Strukturen und Prozesse sind folglich jeweils nicht direkt an einer Stelle lokalisierbar sondern multizentrisch über das gesamte Gehirn verteilt. Von Roth stammt der Begriff „Multi-Zentralität“, der diesen Umstand umschreibt (Roth, 2013a). Die bioLogic® ist ein Ansatz, der die neuesten Erkenntnisse aus den Neurowissenschaften berücksichtigt und diese als Basis nutzt.



## 4. Gebräuchliche Verfahren zur Persönlichkeitsmessung im Überblick

In den folgenden Abschnitten werden gebräuchliche Werkzeuge zur Persönlichkeitsmessung in einer jeweils kurzen Übersicht dargestellt.

### 4.1. DISG

Die Abkürzung DISG steht für vier angenommene Grundverhaltenstendenzen (D = Dominant, I = Initiativ, S = Stetig, G = Gewissenhaft). Das zugrunde gelegte Modell definiert Persönlichkeit als eine Funktion aus Wahrnehmung und Reaktion einer Person bezogen auf die jeweilige Lebenssituation. Das DISG-Modell beschreibt somit bestimmte Ausprägungen von Verhaltenstendenzen für bestimmte Typen. Berücksichtigt man unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten ergeben sich aus den vier grundlegenden Verhaltensdimensionen je nach Version und Zählweise 15 bis 20 verschiedene Mischformen (= ausgeprägte primäre und sekundäre Verhaltenstendenzen). Der DISG Fragebogen ist als Papier- oder Onlineversionen in verschiedenen Sprachen verfügbar. Je nachdem, wie viel Punkte die Testperson in jeder Spalte als Summe erzielt, ist er ein vorwiegend dominanter, initiativer, stetiger oder gewissenhafter Typ.

Im beruflichen Kontext wird DISG zur Abbildung des menschlichen Verhaltens in der jeweiligen Arbeitsumgebung eingesetzt.

## Übersichtstabelle

<b>Entstehungsjahr</b>	1970-1972  Markteinführung in Deutschland/Österreich in 1990; erweiterte Version von Geier seit 2004 im deutschsprachigen Markt.
<b>Weiterentwicklung</b>	Theoretische Grundlage im Wesentlichen unverändert seit 1994; laufende statistische Untersuchungen.
<b>Theoretische Grundlage(n)</b>	Typologie von Marston (1928); Weiterentwicklung von Geier (1960er Jahre) zum heutigen DISG-Modell.  Einzelne Theorieelemente auch von Fromm, Adler, Fischbein.
<b>Ansatz</b>	Situativer, momentbezogener Ansatz
<b>Inhaltliche Konstrukte</b>	Verbindungen einer psychologischen Wahrnehmungsmodells mit einem Handlungsmodell:  Differenzierung von vier wahrnehmbaren Verhaltensäußerungen (Dominant, Initiativ, Stetig und Gewissenhaft); daraus abgeleitet bis zu 20 Verhaltensdendenzen.
<b>Datenerhebung</b>	Fragebogenerhebung (schriftlich oder online)
<b>Durchführung</b>	Ausfüllen eines Fragebogens, (kommentierte) Übergabe an die Testperson
<b>Auswertung</b>	Fragebogenauswertung und Erstellung einer umfangreichen schriftlichen Auswertung
<b>Anwendungsgebiete</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungskräftetraining</li> <li>• Verkaufsschulung</li> <li>• Teamtraining</li> <li>• Training/Coaching</li> <li>• Personalauswahl</li> </ul>
<b>Verbreitung</b>	Weltweiter Vertrieb

## 4.2. HBDI

Das HBDI®-Profil möchte die individuelle Art und Weise eines Menschen zu denken, zu lernen, zu kommunizieren und zu entscheiden erklären und veranschaulichen. Es bietet damit einen Orientierungsrahmen über verschiedene Denkstile. Die mit dem HBDI®-Fragebogen gewonnenen Profile werden als eine „metaphorische Abbildung“ der Gehirnarhitektur verstanden. Ein direkter Zusammenhang zwischen Denkpräferenzen einerseits und neurophysiologischen Gehirnstrukturen bzw. -funktionen wird nicht angenommen.

Testpersonen werden bezüglich vier angenommener „Ichs“ zugeordnet, wobei jeweils zwei dieser „Ichs“ einer der beiden Gehirnhälften zugeordnet werden (jedoch metaphorisch, nicht nach Lokalisation!). Im Einzelnen sind dies:

- Rationales Ich und Organisatorisches Ich (linke Hemisphäre)
- Fühlendes Ich und Experimentelles Ich (rechte Hemisphäre)

Jeder Mensch hat aus dem Zusammenspiel der beiden Gehirnhälften individuelle Denk- und Verhaltenspräferenzen. Die angenommene Zuordnung von Persönlichkeitseigenschaften bzw. Denkstilen zu den beiden Gehirnhälften entspricht allerdings nicht (mehr) den Erkenntnissen der modernen Neurowissenschaften. So ist beispielsweise die Aufteilung des limbischen Systems in die zwei Hälften der beteiligten Gehirnstrukturen – strukturell und funktional – neurophysiologisch nicht begründbar.

## Übersichtstabelle

<b>Entstehungsjahr</b>	1980er Jahre; seit 2006 als Hermann Brain Dominance Instrument (HBDI)
<b>Weiterentwicklung</b>	
<b>Theoretische Grundlage(n)</b>	R. Sperry (Erforschung der Arbeitsweisen der beiden Gehirnhälften); Paul D. MacLean (Triune Brain)
<b>Ansatz</b>	Situativer, momentbezogener Ansatz
<b>Inhaltliche Konstrukte</b>	<p>4 Grundpräferenzen, deren Ausprägung und Kombination:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A - Rationales Ich</li> <li>B - Organisatorisches Ich</li> <li>C - Führendes Ich</li> <li>D - Experimentelles Ich</li> </ul> <p>Dabei werden A und B der linken sowie C und D der rechten Gehirnhälfte zugeschrieben. Je nach individueller Ausprägung ergeben sich unterschiedliche Denk- und Verhaltensstile.</p>
<b>Datenerhebung</b>	Fragebogenerhebung (schriftlich oder online), 120 Elemente
<b>Durchführung</b>	Auffüllen eines Fragebogens, automatische Auswertung für Hermann International, empfohlen wird die (kommentierte) Übergabe an die Testperson durch lizenzierte Trainer
<b>Auswertung</b>	Grafisches Profil („Whole-Brain-Modell“) und zusätzlich vier erläuternde Broschüren die vier „Ichs“ sowie weitere grafische Darstellungen (Durchschnittsprofil, Gruppenprofil, Teamprofil, ProFor-Profil). Es werden die Anteile der 4 Grundpräferenzen betrachtet und einem entsprechenden Profil zugeordnet.
<b>Anwendungsgebiete</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Profile</li> <li>• Teamentwicklung</li> <li>• Marketing</li> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Vertrieboptimierung</li> </ul>
<b>Verbreitung</b>	Weltweit

### 4.3. MBTI

Der MBTI baut auf der Typologie von Carl Gustav Jung auf. Briggs und Myers griffen diese auf und führten Messreihen durch (1958). Durch die Publikationen von Keirsey gewann die MBTI-Typologie eine größere Bekanntheit. Sie wird gern im Personalwesen eingesetzt, da es charakteristische Korrelationen von MBTI-Typus und beruflicher Eignung geben soll.

Der MBTI unterscheidet zwischen sensibler und intuitiver Wahrnehmung. Testergebnisse ergeben als Kombination aus 4 Buchstaben eine Zuordnung zu einem von 16 Persönlichkeitstypen. Persönlichkeitsunterschiede sollen damit schnell und einfach erkannt werden und Entwicklungsmöglichkeiten für die getestete Person aufgezeigt werden. Es sollen Präferenzen gemessen werden, die Aufschluss darüber geben, wie Personen bevorzugt Informationen wahrnehmen, sammeln und darauf aufbauend Entscheidungen treffen. Der Test unterscheidet 4 Pole, deren Ausprägungen jeweils individuell verschieden sein sollen:

- Extraversion vs. Introversion
- Sensitives Empfinden vs. Intuitives Empfinden
- Denken vs. Fühlen
- Urteilen vs. Wahrnehmen

Kritisiert wird häufig, dass bei Wiederholungen des Tests nach mehreren Wochen oder Monaten der ausgewertete Typ häufig schwankt und dass sich Personen häufig nicht gut „getroffen“ sehen.

## Übersichtstabelle

<b>Entstehungsjahr</b>	1958; erste offizielle Version 1962
<b>Weiterentwicklung</b>	Seit Ende 1960er / Anfang 1970er keine nennenswerten Veränderungen. Fortentwicklung und Anwendung der Myers-Briggs-Typindicators (MBTI) durch D. Keirsey (später Abwendung von diesem Instrument).
<b>Theoretische Grundlage(n)</b>	C.G. Jung (1921); unklare Weiterentwicklung bzw. Modifikation der Jungschen Typenlehre.
<b>Ansatz</b>	Situatives Persönlichkeitsmodell
<b>Inhaltliche Konstrukte</b>	Theoriegeleitetes Modell, das vier Grundpräferenzen des Menschen postuliert (Extraversion-Introversion, Empfinden-Intuition, Denken-Führen, Urteilen-Wahrnehmen).  Beschreibung der Persönlichkeit ergibt sich aus der Kombination dieser 4 Präferenzen (→ 16 Typen).
<b>Datenerhebung</b>	Fragebogen (schriftlich oder elektronisch durch Bearbeiten einer Datei), 1-stufige oder wahlweise 2-stufige Erhebung mit 88 bzw. 77 Items (Wortpaare).
<b>Durchführung</b>	Fragebogenerhebung – Selbsteinschätzung – Übergabe der Ergebnisse durch einen Berater/Trainer
<b>Auswertung</b>	Bestimmung eines Typus als Code aus vier Buchstaben, der Aufschluss über die Ausprägung der Präferenzen auf den genannten 4 Dimensionen gibt
<b>Anwendungsgebiete</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung und Managemententwicklung</li> <li>• Vertrieb und Kundenorientierung</li> <li>• Teamentwicklung</li> <li>• Konfliktlösung</li> <li>• Arbeitsmethodik und Lernen</li> </ul>
<b>Verbreitung</b>	USA, EUROPA  Unterschiedliche Anbieter und Versionen, kostenfrei und kostenpflichtig.

## 4.4. INSIGHTS MDI

INSIGHTS MDI ist ein Instrument zur Erfassung von Verhaltens- und Wertepreferenzen einer Person im beruflichen Umfeld. Die theoretischen Grundlagen sind in Teilen identisch zu denen vom MBTI und DISG, es werden aber mehr Persönlichkeitsbereiche erfasst und diese differenzierter analysiert.

Basierend auf vier Haupttypen (Dominant – Initiativ – Stetig – Gewissenhaft) werden acht Verhaltenstypen abgeleitet. Diese werden als Mischtypen auf insgesamt 60 weitere Typen erweitert.

Die 8 Verhaltenstypen sind:

- **Direktor**  
(ergebnisorientiert, zielstrebig)
- **Motivator**  
(marktorientiert, unabhängig)
- **Inspirator**  
(kontaktorientiert, flexibel)
- **Berater**  
(teamorientiert, kooperativ)
- **Unterstützer**  
(beziehungsorientiert, geduldig)
- **Koordinator**  
(produktorientiert, diszipliniert)
- **Beobachter**  
(qualitätsorientiert, präzise)
- **Reformer**  
(kontrolliert, perfektionistisch)

Die durch INSIGHTS ermittelten Verhaltensweisen sind nicht identisch zu den (neuro-) physiologischen Korrelaten der Persönlichkeitsmerkmale. Im Fokus steht vielmehr das situative Verhalten einer Person im beruflichen Kontext.

## Übersichtstabelle

<b>Entstehungsjahr</b>	8 Persönlichkeitstypen von Jolanda Jacobi (1996)
<b>Weiterentwicklung</b>	Bill Bonnstetter und Frank Scheelen (2006)
<b>Theoretische Grundlage(n)</b>	C.G. Jung (1921); W.M. Marston (1928); E. Spranger, sowie die Persönlichkeitsprofil DISG und MBTI
<b>Ansatz</b>	Situatives Persönlichkeitsmodell
<b>Inhaltliche Konstrukte</b>	<p>4 Haupttypen (farblich als rot, gelb, blau und grün dargestellt) nach Marston und 8 Verhaltenstypen nach Jung und MBTI2.</p> <p>Es gibt zusätzlich diverse Spezial-Module, die auf dem Grundkonzept aufsetzen.</p> <p>Die Konstrukte für Werte und Motive werden aus den Theorien und Modellen von Spranger abgeleitet.</p>
<b>Datenerhebung</b>	Fragebogen (schriftlich oder online)
<b>Durchführung</b>	Vorgabe von Eigenschaftswörtern in Viergruppen, die nach persönlichen Präferenzen einschätzt werden müssen (Dauer: 20-30 Minuten).
<b>Auswertung</b>	<p>Automatische Auswertung, Testperson erhält eine schriftliche Auswertung zu den eigenen Verhaltensweisen sowie eine schriftliche Auswertung zu den zugrundeliegenden Motiven und Werten.</p> <p>Unterschieden wird in den sog. Basisstil und den Adaptierten Stil (= natürliches Verhalten und erwünschtes bzw. praktiziertes Verhalten).</p> <p>Auswertung auch für Teams im Überblick möglich</p>
<b>Anwendungsgebiete</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalauswahl</li> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Vertrieb</li> <li>• Teambuilding</li> </ul>
<b>Verbreitung</b>	Die INSIGHTS MDI®-Diagnostik-Tools werden aktuell in 35 Ländern in 16 Sprachen eingesetzt.

## 4.5. KEY4YOU

key4you versteht sich als Werkzeug zur Persönlichkeits- und Karriereentwicklung auf psychologischer Grundlage der Persönlichkeitsmodelle von Fritz Riemann und Carl Gustav Jung. Erfasst werden einerseits persönliche Begabungen und Fähigkeiten, andererseits bereits vollzogene und noch zu leistende Entwicklungsschritte (jeweils für Einzelpersonen oder Gruppen von Personen).

*„key4you ist vor allem geprägt durch das Menschenbild der humanistischen Psychologie und basiert auf Werten, wie Achtsamkeit, Toleranz und Wert-schätzung gegenüber Menschen und Gruppen und deren Entwicklungen.“ (Kropp, 2014)*

### Übersichtstabelle

<b>Entstehungsjahr</b>	Peter Kropp entwickelte erste Versionen eines Instruments auf Basis des Persönlichkeitsmodells von F. Riemann (1995). Erfindung des Namens key4you und Aufbau eines Coach-Netzwerkes in 2003 Gründung der key4you GmbH (2004)
<b>Weiterentwicklung</b>	Seit 2006 keine inhaltliche Weiterentwicklung erkennbar.
<b>Theoretische Grundlage(n)</b>	Persönlichkeitsmodelle von Fritz Riemann und Carl Gustav Jung.
<b>Ansatz</b>	Situativ-verhaltensorientiertes Persönlichkeitsmodell

<b>Inhaltliche Konstrukte</b>	<p>Abgeleitet von den vier Grundformen der Angst von Riemann wird eine Raum-Zeit-Achse angenommen, auf der sich 4 Grundtypen abbilden lassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ralisierer</li> <li>• Vermittler</li> <li>• Entdecker</li> <li>• Analytiker</li> </ul> <p>Persönlichkeit ergibt sich dann aus den Ausprägungen in den vier genannten Typen (Persönlichkeitsschlüssel). Zusätzlich wird ein sogenannter Entwicklungspfad angenommen (Persönlichkeitsfeld), das angibt, welche Entscheidungen eine Person – bezogen auf eine konkrete Rahmenbedingung (z.B. Beruf) – bereits geleistet hat.</p>
<b>Datenerhebung</b>	<p>Fragebogen (schriftlich oder online)</p>
<b>Durchführung</b>	<p>Ausfüllen eines Fragebogens unter Berücksichtigung konkret vorgestellter Raumbedingungen (z.B. beruflich Situation) und automatische Auswertung.</p> <p>Übergabe der Auswertung durch lizenzierten key4you Trainer.</p>
<b>Auswertung</b>	<p>Erstellung eines Persönlichkeits-Schlüssels und Entwicklungsschlüssel für Einzelpersonen bzw. eines Team-Schlüssels für Gruppen und Unternehmens-Schlüssel für Firmen. Auswertung in schriftlicher Form und Übersichtsgrafiken zu den jeweiligen Schlüsseln.</p> <p>Die Auswertung gibt an, welche Ausprägung an Persönlichkeitsanteilen Personen besitzen, die sich den genannten vier Persönlichkeitstypen zuordnen lassen und wie ihre individuelle Entwicklungsleistung bezogen auf eine gedachte Rahmenbedingung ist.</p>
<b>Anwendungsgebiete</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönlichkeitsentwicklung</li> <li>• Partnerschafts- und Familienberatung</li> <li>• Ausbildungs- und Studienwahl</li> <li>• Berufs- und Karriereplanung</li> <li>• Existenzgründungsberatung</li> <li>• Personalauswahl und -entwicklung</li> <li>• Projekt- und Teambuilding</li> <li>• Team- und Führungskräfteentwicklung</li> <li>• Organisations- und Unternehmensentwicklung</li> </ul>
<b>Verbreitung</b>	<p>Mehrere europäische Länder</p>

## 4.6. STRUCTOGRAM

Die Biostruktur-Analyse (Structogram®) ist ein Persönlichkeitstest, bei dem die relative Stärke der Persönlichkeitsanteile „Gefühl“, „Emotion“ und „Ratio“ beurteilt werden soll. Diese Komponenten werden unterschiedlichen Gehirnabschnitten und den Farben blau, grün und rot zugeordnet. Das Ergebnis der Biostruktur-Analyse wird in einem dreifarbigem Kreisdiagramm dargestellt.

Die Biostruktur-Analyse wurde in den späten 1970er-Jahren von dem deutschen Anthropologen Rolf W. Schirm entwickelt. Als Grundlage des Modells diente ihm ein 1974 veröffentlichtes Konzept des amerikanischen Hirnforschers Paul D. MacLean, der die drei Hirnteile Großhirn, Zwischenhirn und Stammhirn als phylogenetisch unterschiedlich alte Strukturen beschrieb (= Triune-Brain-Konzept). Unterstellt wird ein Zusammenhang zwischen den drei Gehirnkomponten und überdauernden Persönlichkeitsmerkmalen einer Person. Dabei kommt jeder Gehirnkomponten ein bestimmter Einfluss zu:

- Stammhirn: gefühlsmäßig-instinktiv (Farbe „grün“)
- Zwischenhirn (Limbisches System): emotional-impulsiv (Farbe „rot“)
- Großhirn: rational-kühl (Farbe „blau“)

Die individuelle Persönlichkeit ist dann das spezifische Zusammenwirken dieser drei Komponenten in ihrer jeweiligen Ausprägung. Oder anders ausgedrückt: die Bio-Struktur-Analyse zeigt auf, in welchem Verhältnis die drei Gehirnkomponten die Arbeit und Funktion des Gehirns bestimmen und damit die grundlegenden Persönlichkeitsstrukturen bestimmen.

Nach heutigem Stand der Hirnforschung ist diese Dreiteilung des Gehirns mit den zugeordneten Eigenschaften und Fähigkeiten nicht mehr aufrechtzuerhalten.

## Übersichtstabelle

<b>Entstehungsjahr</b>	Späte 1970er Jahre und folgende (Schirm, MacLean): Biostruktur-Analyse
<b>Weiterentwicklung</b>	1990 und 1994
<b>Theoretische Grundlage(n)</b>	Triune-Brain-Konzept von Paul D. MacLean (1974, 1990); Rolf W. Schirm (1980)
<b>Ansatz</b>	Dispositives Persönlichkeitsmodell auf neurobiologischer Basis, überdauernde Persönlichkeitsmerkmale.
<b>Inhaltliche Konstrukte</b>	Unterstellt wird ein Zusammenhang zwischen den drei Gehirnkomponenten Stammhirn, Zwischenhirn, und Großhirn und überdauernden Persönlichkeitsmerkmalen einer Person. Dabei kommt jeder Gehirnkomponente ein bestimmter Einfluss zu.
<b>Datenerhebung</b>	39 Items, in Zehn Aufgaben zusammengefasst. Dabei soll jeder aus vorgegebenen Antwortmöglichkeiten diejenige auswählen, die für einen selbst am besten und am wenigsten zutrifft. Das Ergebnis wird von der Testperson in einem Structogram-Rad (3- farbig) eingestellt für alle 39 Items separat.  Die Bearbeitung der Aufgaben erfolgt mit Trainingsunterlagen in schriftlicher Form, die auch gleich die Auswertung und Interpretationshilfen beinhalten.
<b>Durchführung</b>	Durchführung nach Erwerb der notwendigen Testunterlagen alleine oder im Team unter Anleitung
<b>Auswertung</b>	Aus der Auswertung gehen die Anteile der drei Farbtypen an der Gesamtpersönlichkeit hervor.  Die individuelle Persönlichkeit wird auf der sogenannten Structogramm-Scheibe, die insgesamt 412 unterschiedliche Farbkombinationen aufweist, dargestellt.
<b>Anwendungsgebiete</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrieb</li> <li>• Mitarbeiterführung</li> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Persönlichkeitsentwicklung</li> </ul>
<b>Verbreitung</b>	Weltweit in 28 Ländern in 22 Sprachen.

## 4.7. die bioLogic®

Die bioLogic® ist ein Persönlichkeits- und Produktmodell. Sie basiert auf den neuesten Erkenntnissen der modernen Neurowissenschaften und bezieht die evolutionäre Entwicklung des menschlichen Gehirns in ihr zugrundeliegendes Modell mit ein. Damit ist sie nicht nur zur Bestimmung von drei grundlegenden (biologischen) Persönlichkeitstypen geeignet, sondern dank ihres fundamentalen Ansatzes für Unternehmen auch auf Produkte, Unternehmensstrukturen und -prozesse anwendbar.

Unterstellt wird, dass sich auf Basis der evolutionär herausgebildeten Gehirnstrukturen und den darauf individuell ablaufenden komplexen Prozessen im Wesentlichen drei Grundtypen der Persönlichkeit identifizieren lassen. Diese sind bei jedem Menschen jeweils alle vorhanden, aber in unterschiedlich stark ausgeprägter Form. Die Gesamtpersönlichkeit ergibt sich dann aus der spezifischen „Mischung“ der drei Grundtypen. Sie lassen sich nicht bestimmten Arealen im Gehirn zuordnen, vielmehr entstehen sie durch sich wechselseitig beeinflussende komplexe Prozesse. Zu unterscheiden ist hierbei Struktur und Funktion der jeweils beteiligten Gehirnteile. Die bioLogic® berücksichtigt die Erkenntnisse der modernen Neurowissenschaften, die gezeigt haben, dass das Gehirn „multi-zentrisch“ aufgebaut ist.

Die Festlegung auf genau drei Persönlichkeitstypen deckt sich sehr gut mit den immer wieder gefundenen drei weitgehend überschneidungsfreien Persönlichkeitstypen aus faktorenanalytischen Ansätzen. Da bei der bioLogic® aber die neurophysiologischen Realitäten berücksichtigt und zugrunde gelegt werden, ist sie in der Bestimmung überdauernder und die Persönlichkeitsmerkmale genauer bzw. zutreffender.

## Übersichtstabelle

<b>Entstehungsjahr</b>	Entwicklung seit 2006 – Markteinführung 2012
<b>Weiterentwicklung</b>	Laufende Weiterentwicklung sowohl inhaltlicher und konzeptionell (Wissenschaftlicher Beirat)
<b>Theoretische Grundlage(n)</b>	Moderne Neurowissenschaften (z.B. Roth, 2013a; Cloninger, 2003; Henning&Netter, 2005; und andere mehr).
<b>Ansatz</b>	Dispositives Persönlichkeitsmodell auf neurobiologischer Basis, überdauernde Persönlichkeitsmerkmale.
<b>Inhaltliche Konstrukte</b>	Aus komplexen strukturellen und funktionalen Gegebenheiten des menschlichen Gehirns ergeben sich die individuell unterschiedlichen dispositiven Persönlichkeitsmerkmale einer Person, die in der Gesamtheit ihre Persönlichkeit ausmachen.
<b>Datenerhebung</b>	Fragen (schriftlich oder online) mit Eigenschaftslisten und Aussagen, für die jeweils die am besten zutreffendsten ausgewählt werden müssen (Dauer ca. 15 Minuten)
<b>Durchführung</b>	Workshop-Seminar und/oder Online/Video-Seminar, in dessen Rahmen mittels Fragebogen die Persönlichkeit der Teilnehmer bestimmt wird. Erarbeitung der eigenen typischen Persönlichkeitsmerkmal-en der Anderen in der Gruppe.
<b>Auswertung</b>	Erstellung einer individuellen ausführlichen Auswertung mittels eigens entwickelter Software. Automatische Auswertung.  In Kombination mit dem begleitenden Seminar erarbeiteten und vermittelten Wissen erhält jeder Teilnehmer die Werkzeuge, die bioLogic® selbst anzuwenden und ein besseres Verständnis für das Verhalten seiner Mitmenschen zu entwickeln.
<b>Anwendungsgebiete</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertrieb</li> <li>• Marketing</li> <li>• Mitarbeiterführung und Team-Building</li> <li>• Personalselektion und Personalentwicklung</li> <li>• Unternehmensführung</li> <li>• Produktgestaltung</li> </ul>
<b>Verbreitung</b>	Deutschland, Schweiz, Österreich, Italien, Russland – laufende Erweiterung.

## 5. Zusammenfassung / Übersicht

Die nachfolgende tabellarische Übersicht verdeutlicht, inwieweit sich das Instrument der bioLogic® hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Fundierung von den anderen Persönlichkeitsmodellen bzw. Verfahren zur Persönlichkeits- erfassung unterscheidet.

Wissenschaftliche Fundierung Ansatz	Keine bzw. fragliche wissenschaft. Fundierung	Psychologisch	Lexikalisch Deskriptiv bzw. Faktenanalytisch	Neurobiologisch	
				Fixe Lokalisierung	Multi- zentrisch
Situativ – verhaltensorientiert	MBTI®	INSIGHTS® Key4You® DISG®	NEO-PI-R <sup>1</sup>		
Dispositiv				HBDI® Structogramm®	bioLogic®

<sup>1</sup> In dieser Übersicht nicht näher behandelt – Aufnahme in der Übersicht wegen seiner fundamentalen Bedeutung in der Entwicklung der Persönlichkeitsforschung

Daneben zeichnet sich die bioLogic® aber zusätzlich durch die nachfolgenden Aspekte gegenüber anderen Persönlichkeitsmessinstrumenten aus:

- **Art der Durchführung**

Teilnehmer an bioLogic®-Workshops füllen nicht nur einen Fragebogen aus und erhalten eine ausführlich schriftliche Auswertung – sie werden schrittweise zu ihrer eigenen bioLogic® und dem Verständnis für das Erkennen der bioLogic® der Anderen hingeführt. Dies geschieht in der Gruppe unter Anleitung qualifizierter Trainer in effektiver und gleichzeitig auch unterhaltsamer Art, wobei die dabei gewonnen Erkenntnisse über den beruflichen Rahmen der Teilnehmer hinausreichen und universell genutzt bzw. angewendet werden können.

- **Anwendbarkeit und Tiefe**

Die bioLogic® kann nicht nur auf Personen sondern auch auf Produkte und sogar ganze Unternehmen angewendet werden. Das bedeutet, dass Produkte / Unternehmen im Wissen um die spezifischen neurophysiologischen Grundlagen menschlichen Verhaltens so ausgestaltet und beworben werden, dass sie passgenau den jeweiligen Zielgruppen angepasst werden können. Dabei geht der Ansatz der bioLogic® weit über herkömmliche Ansätze hinaus und hat bei konsequenter Umsetzung tiefgreifende Konsequenzen für Mitarbeiter und Unternehmen. Der Vorteil dabei sind effektivere und effizientere Unternehmensprozesse und bessere Chancen in einer sich rapide verändernden Ökonomie.

- **Permanente Weiterentwicklung auf Basis der aktuellsten Ergebnisse aus den Neurowissenschaften.**

Der Ansatz erlaubt die Formulierung und wissenschaftliche Überprüfung von konkreten Hypothesen über die zugrundeliegenden Annahmen.

- **Beschränkung auf drei abgrenzbare Grundtypen macht die bioLogic® einfach und pragmatisch in der Handhabung und im Verständnis.**
- **Die Ergebnisse aus der bioLogic® lassen sich generalisieren, sind also nicht auf einen bestimmten Bereich (z.B. Beruf) beschränkt.**
- **Berücksichtigung der evolutionär bedingten Dynamik des menschlichen Denkens und Verhaltens:**

Ständige Veränderung macht Emotionale Intelligenz zum notwendigen Bau-stein für den Erfolg – dies gilt sowohl für die erfolgreiche Kommunikation im zwischenmenschlichen Bereich als auch gleichermaßen für Produktdefinitio-nen und Unternehmenskulturen.



## 6. Literaturverzeichnisse

- Asendorpf, J. (2004). *Psychologie der Persönlichkeit* (Bd. 3. Aufl.). Berlin: Springer.
- Christiani, A., & Scheelen, F. M. (2013). *Stärken stärken: Talente entdecken, entwickeln und einsetzen*. Redline Verlag.
- Cloninger, C. R. (2003). Completing the psychobiological architecture of human personality development: Temperament, character, and coherence. In U. M. Staudinger, & U. Lindenberger (Hrsg.), *Understanding human development*. (S. 159-181). Boston: Kluwer Academic.
- Costa P.T., M. R. (1989). *The NEO-PI/NEO-FFI Manual supplement*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Gay, F. (2013). *Persönliche Stärke ist kein Zufall - Das DISG-Persönlichkeitsprofil*. (Bd. 38. Ausgabe).
- Hennig, J., & Netter, P. (2005). *Biopsychologische Grundlagen der Persönlichkeit*. München: Elsevier.
- Kropp, P. (12. 08 2014). *key4you - Der Persönlichkeitsschlüssel*. Von <http://www.key-4-you.de> abgerufen
- MacLean, P. (1990). *The triune brain in evolution: role in paleocerebral functions*. Plenum Press.
- Marston, W. M. (1928). *Emotions Of Normal People*. London.
- McCrae, R. R. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator From the Perspective of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, S. 17-40.
- Pittenger, D. J. (2005). Cautionary comments regarding the Myers-Briggs Type Indicator. *Consulting Psychology Journal*, 57(3), S. 210-221.
- Reynierse, J. H. (1 2009). The Case Against Type Dynamics. *Journal of Psychological Type*, 69(1), S. 1-21.
- Roth, G. (2003). *Aus Sicht des Gehirns*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Roth, G. (2010). *Neuromarketing Kongress 2010*. Von [http://neuromarketing-wissen.de/wp-content/uploads/2011/08/Neuromarketing\\_Kongress\\_2010\\_Roth.pdf](http://neuromarketing-wissen.de/wp-content/uploads/2011/08/Neuromarketing_Kongress_2010_Roth.pdf) abgerufen
- Roth, G. (2013a). *Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten*. (Bd. 8. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.

- Schoemen, J. (24. 8 2014). Structogram. Von <http://www.structogram.de> abgerufen
- Simon, W. (Hrsg.). (2010). Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests (2. Auflage Ausg.). Offenbach: GABAL Verlag.
- Stemmler, G., Hagemann, D., Amelang, M., & Bartussek, D. (2011). Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. (Bd. 7. Aufl.). (M. Hasselhotn, H. Heuer, & F. Rösler, Hrsg.) Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.



