

Ausbildung:	Systemischer Coach
Ausbilder:	Timo Schlage
Ausbildungsinstitut:	Inkonstellation
Datum:	06.11.2022

Anwendung des DISG-Modells im Coachingprozess

*Chancen und Herausforderungen der vier Profile
(Dominant, Initiativ, Stetig und Gewissenhaft)*

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Executive Summary	4
Einleitung	5
Persönlichkeit und Persönlichkeitsmodelle	7
Das DISG-Modell	8
Ursprung und Geschichte	8
Das Modell	9
Anwendung im Coaching	10
In der Beziehung Coach - Coachee	11
Im Coachingprozess	12
Grenzen von dem Persönlichkeitsmodell	16
Abschluss	16
Literaturverzeichnis	17
Anhang	18

Executive Summary

Viele unterschiedliche Faktoren können einen Coachingprozess beeinflussen. Das können Faktoren wie Zeit, Raum, Setting sein, aber auch die Persönlichkeiten des Coachees und Coaches mit ihren jeweiligen Verhaltens- und Kommunikationsmustern, blinden Flecken, Bedürfnissen, Geschichten und Interessen.

Selbstreflexion ist demnach eine der wichtigsten Kompetenzen eines Coaches. Sie hilft ihm oder ihr, sich selbst aufmerksam zu betrachten und zu verstehen, inwieweit, wann und wo diese Einflussfaktoren zum Tragen kommen.

Das DISG-Modell ist ein Verhaltens- und Kommunikationsanalyse-Tool, welches es dem Coach ermöglicht, sich selbst besser zu verstehen. So können durch eine eigene Analyse eigene Verhaltenstendenzen, Kommunikationsstrategien, Stressfaktoren, Wortwahl, Umgang und Verständnis von Zeit, Wünsche nach Aktion oder Reflexion/Beobachtung etc. transparenter werden. Dieses Verständnis hilft dem Coach im zweiten Schritt auch seinen Coachee besser zu verstehen und seine Kommunikation und den Coachingprozess optimal auf den Coachee anzupassen.

Diese Abschlussarbeit gibt einen Ein- und kurzen Überblick darüber, worauf der Coach in der Kommunikation mit den jeweiligen Profilen achten kann und welche Möglichkeiten und Herausforderungen die unterschiedlichen Typen im Coaching-Prozess haben können.

Einleitung

Wer oder was ist Persönlichkeit? Das ist eine Frage, die wir uns immer wieder stellen und die auch für das Coaching, die Beziehung zwischen Coach und Coachee und den Coachingprozess eine Rolle spielt.

In einem Coachingsetting wird die Unterschiedlichkeit zwischen Coach und Coachee schnell sichtbar. Das Inselmodell von Vera Birkenbihl macht die Differenzen im Verhalten, Kommunikation, Prägung und vielen anderen Faktoren sichtbar.

Wir leben alle auf unserer eigenen Insel. Jede Insel stellt die Welt einer einzelnen Person dar und hat unterschiedliche Eigenschaften durch persönliche und kulturelle Prägungen, Gewohnheiten, Erfahrungen, Meinungen, Erziehung, etc. Wir halten unsere Insel für "Normal" und sie ist ein Spiegel dessen, was wir fühlen und denken, wer und wie wir sind.

In einem Austausch zwischen Menschen, zum Beispiel Coach und Coachee, die von unterschiedlichen Inseln kommen, kann ein Beziehungsaufbau und die Kommunikation demnach besser oder schlechter laufen. "Gut" läuft es oft, wenn es Überschneidungen zwischen den Inseln gibt. Dies ist aber nicht immer der Fall und oft sind wir herausgefordert, wenn der Austausch nicht gelingt und Distanz unüberwindbar scheint. Es kann leicht das Gefühl entstehen, dass "man aneinander vorbei redet", die "Chemie nicht stimmt" und im schlimmsten Fall der Kontakt ganz abgebrochen oder vermieden wird.

Um diese Unterschiedlichkeiten stehen lassen zu können, hilft eine professionelle Haltung in der Kommunikation. Im Bezug auf das Inselmodell bedeutet das:

- Beide Gesprächspartner akzeptieren, dass Menschen auf verschiedenen Inseln leben und dadurch ihre Sichtweisen, Verhalten, Kommunikation etc. unterschiedlich geprägt sind.

- Jedem Gesprächsteilnehmer ist klar, dass jeder Mensch seine eigene Insel als legitim betrachten kann und darf. Das fordert eine hohe Akzeptanz und Toleranz, dass auf verschiedenen Inseln Normen, Regeln, Werte etc. verschieden geprägt und gelebt werden und diese nicht immer vom jeweils anderen in ihrer Vollständigkeit verstanden werden können.

Um diese professionelle Grundhaltung in der Kommunikation und einen toleranten und wertschätzenden Umgang entstehen zu lassen und zu leben, hilft es, neben Wissen zur Kommunikationstheorie auch einen Einblick in Persönlichkeitstypen und Verhaltens- und Kommunikationsmodelle zu haben.

Diese Abschlussarbeit soll einen Einblick in das DISG-Persönlichkeitsmodell geben und beleuchten, wie die verschiedenen Persönlichkeitsprofile den Umgang zwischen Coach und Coachee beeinflussen, wie sie sich auf den Coachingprozess auswirken können und welche Chancen und Herausforderungen mit ihnen verbunden sind.

Persönlichkeit und Persönlichkeitsmodelle

Wenn man sich dem Thema Persönlichkeit nähert, kommt man nicht um den Versuch, eine Definition zu finden, herum.

“In der Persönlichkeitspsychologie gibt es keine allgemein akzeptierten Grundbegriffe. Zahllose Theorien, die sich widersprechen und deren Vertreter sich bekämpfen, schaffen mehr Verwirrung als Klarheit.”¹

Der Duden definiert Persönlichkeit wie folgt: “Gesamtheit der persönlichen (charakteristischen, individuellen) Eigenschaften eines Menschen”² Dies führt wie auch viele andere Definitionen zu einem Containerbegriff hin, der je nach Theorie erblich bedingte Unterschiede, Kultur, Soziale Schicht, Elternhaus, Arbeit und viele weitere Faktoren mit einbezieht.

Genauso vielfältig wie die Definitionen von dem Begriff Persönlichkeit sind auch die dazu entstandenen persönlichkeits-theoretischen Grundmodelle. Diese versuchen, die menschlichen Verhaltensweisen und die Struktur der Persönlichkeit vereinfacht zu erklären. Viele dieser Modelle versuchen Elemente wie Verhalten, Motive, Gewohnheiten, Werte, Denk- und Lernstile zu erfassen und modellhaft zu beschreiben.³ Eines dieser Modelle ist das DISG-Modell, welches im folgenden Abschnitt beschrieben wird.

¹ Walter, S. (2006), S.6

² Duden, <https://www.duden.de/rechtschreibung/Persoenlichkeit> (zuletzt abgerufen 05.11.2022)

³ Walter, S. (2006), S.18

Das DISG-Modell

Ursprung und Geschichte

Wo genau der Ursprung dieses Modells liegt und welche Personen, Forscher, Wissenschaftlicher Einfluss auf dieses Modell genommen haben, ist umstritten.

Ein sehr bekanntes und viel herangezogenes Modell ist die Typentheorie von Galen (129-199) und Hippokrates (460-377 v. Chr.). Die Lehre der vier Temperamente definiert vier Grundpersönlichkeiten: Sanguiniker, Phlegmatiker, Choliker und Melancholiker.⁴ Dieses Modell ist Grundlage für viele spätere Modelle, so auch für das Modell der Persönlichkeit nach Eysenck.

Der deutsch-britische Psychologe Prof. Hans Eysenck (1916-1997) hat die Typologie der Temperamente mit den zwei Persönlichkeitsdimensionen Introversion und Extraversion von C. G. Jung kombiniert und der Persönlichkeitszirkel ist entstanden.⁵

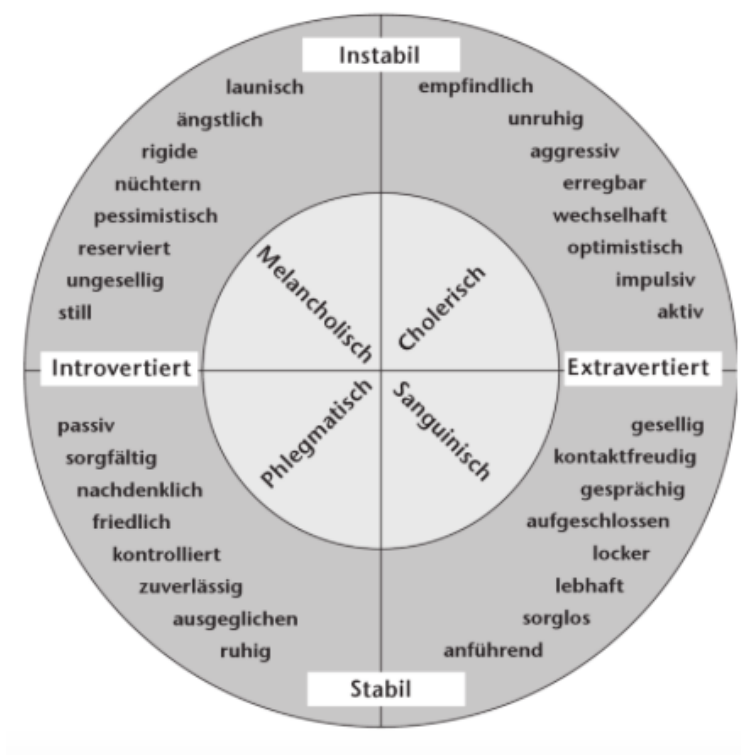


Abb.1: Eysencks Persönlichkeitszirkel⁶

⁴ Vgl. Walter, S. (2006), S.19

⁵ Vgl. Walter, S. (2006), S.20

⁶ Walter, S. (2006), S.20

Das Modell

“Das DISG Persönlichkeitsmodell verbindet ein psychologisches Wahrnehmungsmodell mit einem Handlungsmodell und ist ein Instrument zur situativen Verhaltensmessung.”⁷

John Geier entwickelte das DISG Persönlichkeitsprofil 1970-1972 in Minneapolis, USA. Er prägte die Begriffe Dominance (Dominanz), Inducement (Anreiz), Submission (Unterwerfung) und Compliance (Unterwürfigkeit), welche auf Englisch die Abkürzung DISC und auf deutsch DISG ergeben. Er entwickelte es als ein Wahrnehmungsmodell mit vier differenzierbaren Emotionen. Die ursprüngliche Anwendung war für den universitären Kontext bestimmt und erst später breitete sich die Anwendung auch auf andere Bereiche, wie Personal, Recruiting und Teamentwicklung aus.⁸

1979 wurde das DISG Persönlichkeitsprofil an die Carlson Marketing Group verkauft.⁹ Seitdem gibt es einen Dschungel an verschiedenen sich ähnelnden Modellen auf dem Markt mit von größeren und kleineren Anbietern: Persolog (der Persolog GmbH, das Insights MDI (Scheelen AG), DiSG Workplace (Wiley) und viele kleinere Anbietern. Im Kern ähneln sich sowohl die Fragebögen als auch die erstellten Analyseberichte, auch wenn jede Firma versucht, ihre besonderen Erkennungsmerkmale und positive Unterschiede besonders hervorzuheben. Die Grundbegriffe variieren je nach Anbieter. Im deutschsprachigen Raum haben sich die vier folgenden Begriffe durchgesetzt: dominant, initiativ, stetig und gewissenhaft. Die vier Dimensionen werden auch oft mit den Farben assoziiert und präsentiert: rot (dominant), gelb (initiativ), grün (stetig) und blau (gewissenhaft). Es wird dann vom Vierfarben-Modell gesprochen.

Im folgenden ein kurzer Überblick über die vier Verhaltensdimensionen:

⁷ Ott, L., Wittman R. und Gay, F. in Walter, S. (2006), S.160

⁸ Vgl. Ott, L., Wittman R. und Gay, F. in Walter, S. (2006), S.159f.

⁹ Vgl. Ott, L., Wittman R. und Gay, F. in Walter, S. (2006), S.160

<p>Dominante Verhaltensdimension</p> <p><i>Ziel:</i> Das Umfeld formen; Widerstand überwinden, um Ergebnisse zu erzielen</p> <p><i>Grundangst:</i> Bezungen zu werden</p> <p><i>Grundbedürfnis:</i> Unabhängigkeit</p> <p><i>Motivation:</i> Möglichkeiten, sich zu behaupten; sich mit anderen messen; zeigen, was man kann; sich Respekt verschaffen; sich durchsetzen; gefürchtet sein; um das Überleben kämpfen; erfolgreich sein</p>	<p>Initiative Verhaltensdimension</p> <p><i>Ziel:</i> Das Umfeld formen; andere einbinden, um Ergebnisse zu erzielen</p> <p><i>Grundangst:</i> Benachteiligt zu werden</p> <p><i>Grundbedürfnis:</i> Akzeptiert zu werden</p> <p><i>Motivation:</i> Möglichkeit, Spaß zu haben; die Gefühle anderer verstehen; mit Menschen umgehen; Angst unterdrücken, indem man in Bewegung bleibt und Zeit und Mühe nicht aufrechnet</p>
<p>Gewissenhafte Verhaltensdimension</p> <p><i>Ziel:</i> Mit anderen über mögliche Konsequenzen von Aktivitäten reden</p> <p><i>Grundangst:</i> Kritisiert zu werden</p> <p><i>Grundbedürfnis:</i> Dinge richtig machen</p> <p><i>Motivation:</i> Möglichkeit, andere fair zu behandeln; die Welt verbessern; Fehler ausmerzen; die eigene Ansicht rechtfertigen; alles nach einer einheitlichen Vorstellung beurteilen; sich von bedrohlichen Dingen fernhalten</p>	<p>Stetige Verhaltensdimension</p> <p><i>Ziel:</i> Mit anderen zusammenarbeiten, um Ergebnisse zu erzielen</p> <p><i>Grundangst:</i> Alleine zu sein</p> <p><i>Grundbedürfnis:</i> Sicherheit</p> <p><i>Motivation:</i> Möglichkeit, die wahren Gefühle auszudrücken; ablehnen, was den Vorstellungen widerspricht; von anderen wichtig genommen werden; Forderungen gegenüber anderen rechtfertigen</p>

Abb. 2: Überblick über die vier Verhaltensdimensionen¹⁰

Anwendung im Coaching

Der Einsatz des DISG-Modells ist vielfältig¹¹:

- Führungskräfteentwicklung
- Verkaufsschulung
- Teamtraining
- Personalentwicklung (Berufsorientierung und Karriereplanung)
- Recruiting (Stellenprofil)
- Jugendarbeit
- Training und Coaching

Die DISG-Analyse ermöglicht es, eigene Handlungsstrategien, Verhaltens- und Kommunikationsmuster sowie die eigene Wahrnehmung zu reflektieren. Daraufhin

¹⁰ Ott, L., Wittman R. und Gay, F. in Walter, S. (2006), S.162

¹¹ Vgl. Ott, L., Wittman R. und Gay, F. in Walter, S. (2006), S.166ff.

kann ein Änderungswunsch, bzw. -bedarf erkannt und durch konkrete Schritte den Umgang mit sich selbst und anderen angepasst und effizienter gestaltet werden.¹²

Im Folgenden soll noch einmal genauer beschrieben werden, wie das Modell im Coaching angewendet werden kann. Dieser Teil ist ein praktischer Anwendungsteil und basiert auf meinen persönlichen Erfahrung mit dem DISG-Modell im Trainings- als auch Coachingkontext.

In der Beziehung Coach - Coachee

In der Einleitung wurde das Inselmodell beschrieben. Jeder wohnt auf seiner Insel mit seinen Erfahrungen, Wahrnehmungen und auch einer Sinnhaftigkeit für seine Entscheidungen und Reaktionen aus der eigenen Perspektive. Diese Perspektive ist aber auch gefärbt durch mein Verhalten und meine Kommunikation. Wir könnten also von einer roten, gelben, grünen und blauen Brille in Anlehnung an das DISG-Modell sprechen. Diese Brillen und Färbungen bei mir selbst zu reflektieren und auch bei meinem Coachee zu verstehen, wird mir helfen, seine Insel besser wahrzunehmen und zu respektieren. Es fördert Empathie und Verständnis für den anderen, welche sich positiv auf einen Vertrauens- und Beziehungsaufbau auswirken.

Die Analyse des DISG-Modell zeigt, dass alle Farben, also alle Profile, bei uns repräsentiert sind, aber zu unterschiedlichen Anteilen. In den meisten Fällen haben wir eine oder zwei dominante Verhaltenstendenzen. Wenn der Coachee nun eine grün-blaue Verhaltenstendenz hat (also eher in der Reflektion und Beobachtung ist) und ich als Coach eine rot-gelbe Verhaltenstendenz habe (also eher in der Aktion bin), dann gibt es eine starke Verhaltens- und Kommunikationsdifferenz, die es zu verstehen und auch im zweiten Schritt zu überbrücken gilt. In diesem genannten Beispiel könnte es sein, dass der Coach ein eher schnelles Tempo hat was Gesprächsrhythmus, Fragen, Angebote etc. angeht und der Coachee aber mehr Zeit benötigt.

¹² Vgl. Ott, L., Wittman R. und Gay, F. in Walter, S. (2006), S.166

In der folgenden Tabelle finden sich Elemente, die eine Kommunikation zwischen Coach und Coachee fördern oder auch blockieren können anhand des DISG-Modell:

	Fördernd	Blockierend
Rot (dominant)	<ul style="list-style-type: none"> - Klar, realistisch und zielorientiert vorgehen - Beim Thema bleiben - Ergebnisorientiertes Arbeiten - Konkrete Vorschläge zur Entscheidung anbieten 	<ul style="list-style-type: none"> - Vom Thema abweichen - Elemente im Unklaren oder Fragen offen lassen - Unordentlich und ineffizient erscheinen
Gelb (initiativ)	<ul style="list-style-type: none"> - Freundliche, warme Atmosphäre anbieten - Mit Begrüßung und Smalltalk starten - Nicht zu haargenau und alles "auf die Goldwaage" legen - Denken beim Reden ermutigen - Fragen nach dem Gefühl stellen 	<ul style="list-style-type: none"> - Kalt, distanziert und reserviert überkommen - Gespräch zu direktiv steuern - Zu starker Prozessfokus - Auf kleinen Details beharren
Grün (stetig)	<ul style="list-style-type: none"> - Warm-up, Begrüßungs- und Einstiegsfragen stellen - Ruhig und ermutigend sprechen - Fragen nach dem Wie? und Warum? stellen um Meinungsäußerung zu ermutigen 	<ul style="list-style-type: none"> - Sofort ins Thema einsteigen - Sehr dominant oder zu direkt wirken - Druck entstehen zu lassen schnell zu antworten
Blau (gewissenhaft)	<ul style="list-style-type: none"> - Vorbereitet, ruhig und strukturiert wirken - Sachlich beim Thema bleiben - Genau und realistisch sein 	<ul style="list-style-type: none"> - Zu persönlich, emotional oder familiär kommunizieren - Druck entstehen lassen im Bezug auf Zeit, Ablauf und Timing - Unorganisiert wirken

Jeder Coach sollte sich im Klaren sein, dass seine Art und Weise zu kommunizieren seinem persönlichen Typ entspricht und damit nur etwa von 1 aus 4 Personen verstanden wird. Es ist also ein wichtiger Schritt, für jeden Coach, sich selbst in seinen Vorlieben und Verhaltensweisen zu reflektieren, z.B. was Gesprächslautstärke, Körpersprache, Wortwahl, etc. betrifft.

Im Coachingprozess

Das DISG-Profil des Coaches beeinflusst nicht nur seine Kommunikation, sondern kann auch sein Verhalten als Coach im Coachingprozess beeinflussen. Dies betrifft seinen Ansatz, Vorgehensweise, Auswahl von Interventionen, wie stark er oder sie

den Prozess steuern und wie viel er oder sie ihn "fließen" lasse. Das DISG-Profil kann uns auch Anhaltspunkte geben, welche Herausforderungen und Möglichkeiten es für den Coachee im Coaching-Prozess gibt. Dies wird anhand des GROW-Modell von Whitmore betrachtet:

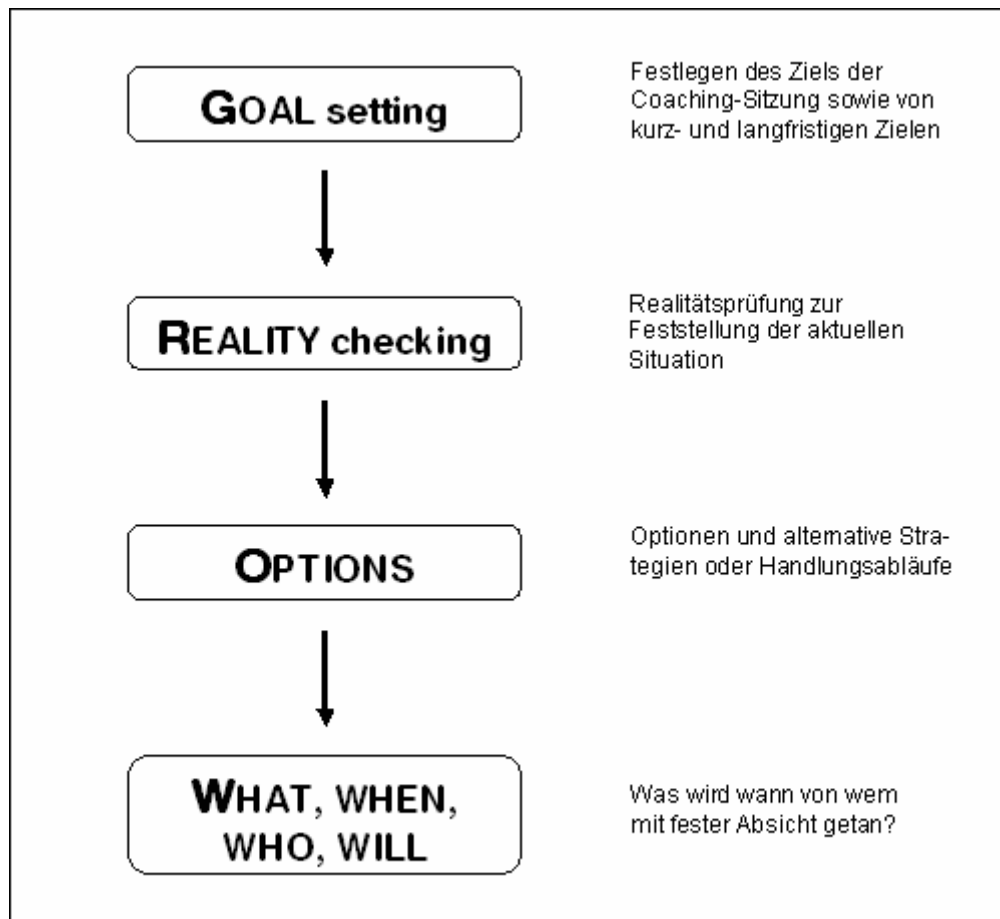


Abb. 3: Das GROW-Modell von Whitmore¹³

Im Folgenden wird für jedes DISG-Profil vorgestellt, welche Möglichkeiten und Herausforderungen es für die jeweiligen Phasen im GROW-Modell gibt.

¹³ Whitmore (1994), S. 57f.

Für das dominante Profil könnten Möglichkeiten und Herausforderungen wie folgt aussehen:

Rot (dominant)	Möglichkeiten	Herausforderungen
Goal setting	<ul style="list-style-type: none"> - Ist es gewöhnt, zielorientiert zu arbeiten. - Schätzt es, eine Vision und ein klares Ziel vor Augen zu haben. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hat vielleicht schon ein sehr klar festgelegtes Ziel, wenn Coach und Coachee in die Sitzung starten. - Frust könnte entstehen, wenn Ziel nach eigenem Empfinden nicht erreicht wird.
Reality check	<ul style="list-style-type: none"> - Kann mit direkten Fragen umgehen. - "Schneller Denker" 	<ul style="list-style-type: none"> - Ist vielleicht zu ungeduldig, um sich ausreichend Zeit für diese Explorationsphase zu nehmen.
Options	<ul style="list-style-type: none"> - Entscheidungsfreudig - Keine Angst etwas auszuprobieren und sich auf Unbekanntes einzulassen 	<ul style="list-style-type: none"> - Hat den Wunsch, dass Ergebnis im ersten Versuch erreicht wird -
What, when, who, will	<ul style="list-style-type: none"> - Schätzt konkrete, praktische Schritte, die klar zum Ziel führen 	<ul style="list-style-type: none"> - Kann von Detailabsprachen genervt sein - Ist vielleicht schon beim nächsten Thema

Für das initiative Profil könnten Möglichkeiten und Herausforderungen wie folgt aussehen:

Gelb (initiativ)	Möglichkeiten	Herausforderungen
Goal setting	<ul style="list-style-type: none"> - Spontan und probierfreudig - Lässt sich schnell auf neue Settings ein - Wunsch nach Veränderung 	<ul style="list-style-type: none"> - Schwierigkeit sich auf eines festzulegen und Thema einzugrenzen - Sehr hoher Gesprächsbedarf
Reality check	<ul style="list-style-type: none"> - Offenheit von sich und seinen Gefühlen zu erzählen 	<ul style="list-style-type: none"> - Gefahr sich zu "verzetteln" und noch viele weitere Aspekte mit einbeziehen zu wollen - Fokus auf anderen Menschen
Options	<ul style="list-style-type: none"> - Neugier auf verschiedene Interventionen - Spontaneität 	<ul style="list-style-type: none"> - Herausforderung einem Prozess und Struktur eines Tools zu folgen - Häufige Abschweifungen möglich
What, when, who, will	<ul style="list-style-type: none"> - Out-of-the-box Denken - Positive Einstellung 	<ul style="list-style-type: none"> - Konkretisierung oder Strukturen etablieren fällt manchmal schwer - In die Umsetzung kommen wird schnell einschränkend und eng

Für das stetige Profil könnten Möglichkeiten und Herausforderungen wie folgt aussehen:

Grün (stetig)	Möglichkeiten	Herausforderungen
Goal setting	<ul style="list-style-type: none"> - 1:1 Setting wird Wohlfühlfaktor - Entspannt in persönlichen Gesprächssettings 	<ul style="list-style-type: none"> - Etwas "festzumachen" und konkret zu formulieren kann schwer fallen und als Druck wahrgenommen werden
Reality check	<ul style="list-style-type: none"> - Reflektieren und beobachten als Stärke 	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus oft bei Bedürfnissen und Problemen anderer Menschen
Options	<ul style="list-style-type: none"> - Konzentriertes und fokussiertes Arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Schwierigkeiten konkrete Entscheidungen zu treffen - Häufig das Gefühl noch nicht alle Eventualität bedacht zu haben
What, when, who, will	<ul style="list-style-type: none"> - Wunsch nach Details und konkreter Umsetzung ist hoch 	<ul style="list-style-type: none"> - Etablierte Routinen und Strukturen ändern fällt schwer

Für das gewissenhafte Profil könnten Möglichkeiten und Herausforderungen wie folgt aussehen:

Blau (gewissenhaft)	Möglichkeiten	Herausforderungen
Goal setting	<ul style="list-style-type: none"> - Wunsch nach Konkretisierung und Verschriftlichung 	<ul style="list-style-type: none"> - Zu sehr im Detail - Verliert manchmal den Blick für das große Ganze
Reality check	<ul style="list-style-type: none"> - Genauigkeit - Konkrete Beispiele - Reflektiert 	<ul style="list-style-type: none"> - Herausforderung über sich und eigene Gefühle zu sprechen
Options	<ul style="list-style-type: none"> - Präferenz für logische Vorgehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Kann sich schwer tun mit hypnosystemischen Tools oder imaginativen Tools wie Inneres Team
What, when, who, will	<ul style="list-style-type: none"> - Leichtigkeit in der Entwicklung von nächsten Schritten und konkreten Punkten 	<ul style="list-style-type: none"> - Sehr hohe Selbstansprüche und Erwartungen

Wie die vier vorstehenden Tabellen ausschnittsweise zeigen, hat jedes Profil Möglichkeiten und Herausforderungen. Diese zu kennen kann es dem Coach erleichtern, seinen Coachee im Coaching-Prozess optimal zu begleiten und diesen besser zu steuern.

Wie eine DISG-Analyse im allgemeinen Coachingsetting eingebettet sein kann, wird auf Abb. 4 (im Anhang) gezeigt.

Grenzen von dem Persönlichkeitsmodell

“Da es nicht möglich ist, den ganzen Menschen in seiner Komplexität mit einem Persönlichkeitstest zu “vermessen”, muss man sich auf Teilaspekte beschränken. Die verschiedenen Tests bzw. Persönlichkeitsanalysen haben unterschiedliche Schwerpunkte.”¹⁴

Ein Modell ist immer nur ein Ausschnitt der Realität und kann nicht einen Menschen in seiner Gesamtheit erklären. Es ist Vorsicht geboten, mit dem DISG-Modell Menschen nicht zu kategorisieren und in Schubladen zu stecken, sondern es als Reflektionstool zu verwenden.

Abschluss

Wie in dieser Abschlussarbeit beschrieben, kann das DISG-Modell ein wertvolles Tool für einen Coach sein um sich seiner oder ihrer eigenen Verhaltens- und Kommunikationstendenzen bewusst zu werden und diese zu reflektieren. Des Weiteren kann es den Coach dabei unterstützen, den Coachee und dessen Insel besser zu verstehen. Es kann den Coach außerdem dabei unterstützen, sein Kommunikationsverhalten auf die Bedürfnisse des Coachees anzupassen und ihn oder sie besser durch den Coaching-Prozess zu begleiten.

¹⁴ Walter, S. (2006), S.42

Literaturverzeichnis

Ott, Lana; Wittmann, Renate; Friedbert, Gay: Das DISG-Persönlichkeitsprofil in
Walter, Simon (2006): Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests: 15
Persönlichkeitsmodelle für Personalauswahl, Persönlichkeitsentwicklung, Training
und Coaching, Gabal

Walter, Simon (2006): Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests: 15
Persönlichkeitsmodelle für Personalauswahl, Persönlichkeitsentwicklung, Training und
Coaching, Gabal

Whitmore, John (2011): Coaching für die Praxis - Wesentliches für jede Führungskraft,
Staufen: allesinfluss

Anhang

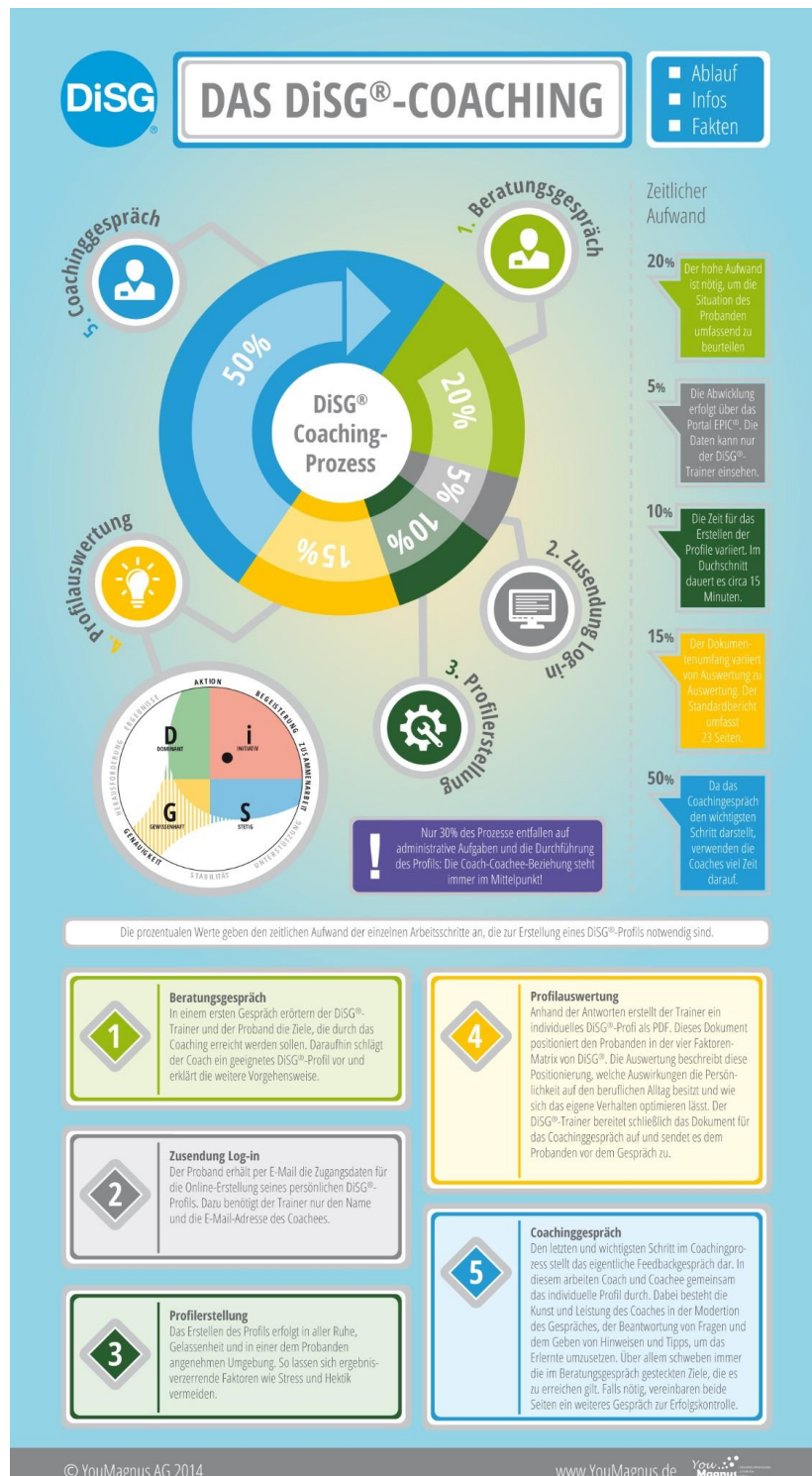


Abb. 4: Das DiSG-Coaching¹⁵

¹⁵ DiSG,

https://www.disg-modell.de/usr/www/users/dimkon/disg-modell.de/WP/wp-content/uploads/sites/9/2014/08/140319.Infografik_YM.jpg (zuletzt abgerufen, 05.11.2022)