



DiSG blickt auf eine lange Geschichte zurück, die mit der Psychologie und Forschung verwurzelt ist. Seit den 1920er Jahren hat sich das DiSG-Modell zu einer vielseitigen Lernlösung entwickelt und erweitert. Sie ist darauf ausgelegt, personalisierte Einblicke zu bieten, die die Motivation und Zusammenarbeit an den sich schnell verändernden Arbeitsplätzen von heute fördern. Gehen Sie mit uns auf eine Zeitreise und erfahren Sie mehr über die Meilensteine, die Everything DiSG zu dem gemacht haben, was es heute ist.

1940

Frühe Messung von DiSG-Konzepten: Eigenschaftswörterliste „Activity Vector Analysis“

Die Geschichte der DiSG-Messung hat ihren Anfang in den 1940er Jahren mit dem Betriebspsychologen Walter V. Clarke gefunden. Clarke entwickelte einen Test für die Auswahl von Mitarbeitern mit dem Namen „Activity Vector Analysis“ (Aktivitätsvektoranalyse). In Anlehnung an den „Lexical Approach“ (lexikalischer Ansatz), der zu dieser Zeit sehr populär war, stellte Clarke eine Liste von Eigenschaftswörtern (Adjektiven) zusammen, die häufig für die Beschreibung von anderen Menschen verwendet wurden. Er sammelte in Form einer Checkliste Informationen über die Eigenschaftswörter und bat Teilnehmer, bestimmte Wörter anzukreuzen, die sie beschreiben. Nach dem Sammeln und Analysieren der Daten fand er heraus, dass sich die daraus ergebenden vier Faktoren (hart, kontaktfreudig, stabil und ausweichend) stark nach DiSG anhöhlen. Clarke kam zu dem Ergebnis, dass die Daten am besten mit Marstons Modell des menschlichen Verhaltens erklärt werden konnten.

1970

Erste DiSG-Selbsteinschätzung: Personal Profile System®

In den 1970er Jahren entwickelte John Geier, ein Fakultätsmitglied der Universität Minnesota des Fachbereichs Gesundheitswissenschaften, auf Grundlage der Selbstbeschreibung das ursprüngliche Personal Profile System® (PPS, Persönlichkeitsprofilsystem). Er gründete ein Unternehmen namens Performax (das schließlich zu Inscape Publishing wurde und heute die Workplace Learning Solutions Group bei Wiley ist), das der erste Herausgeber einer DiSG-Selbsteinschätzung war. Da das PPS die gleichen 24 Tetraden und Elemente wie die ursprüngliche Selbstbeschreibung nutzte, konzentrierte sich Geiers Hauptbeitrag nicht wesentlich auf den Bereich der Instrumentenentwicklung. Er setzte es sich dagegen zum Ziel, das Verständnis für die 15 von Clarke entdeckten Grundmuster zu fördern. Geier sammelte Beschreibungen der Muster, indem er Hunderte Menschen befragte. Aus diesen Gesprächen extrahierte er die Verhaltensinformationen und erhielt dadurch umfassendere Informationen über diese 15 Muster, die als klassische Profilmuster bekannt geworden waren.

2000

Forschung zum Circumplex Darstellung von DiSG®

Anfang der 2000er Jahre begannen Forscher der Workplace Learning Solutions Group von Wiley (damals Inscape) damit, Möglichkeiten zu suchen, um DiSG® mit einem kreisförmigen zweidimensionalen Modell (Circumplex) statt mit einem Liniendiagramm-Modell darzustellen. Schließlich wurde der DiSG-Stil einer Person mit einem Punkt innerhalb des DiSG-Diagramms abgebildet. Die Vorteile dieser Darstellung waren eine leichtere Interpretation und Anwendung. Forscher fanden heraus, dass sich dieser Circumplex-Ansatz zum Messen und Darstellen von DiSG wesentlich mit der Theorie vom Interpersonalen Circumplex der wissenschaftlich-psychologischen Forschung überschneidet. Auf Grundlage dieser Forschung und Theorie wurde die Berichtsserie Everything DiSG® in der Form entwickelt, wie sie heute existiert.

2008

Everything DiSG® Management

Als zweite Everything DiSG-Anwendung kam Everything DiSG Management auf den Markt. Dieses Profil hilft Managern, ihren eigenen DiSG-Stil sowie die DiSG-Stile der Mitarbeiter zu verstehen, deren Vorgesetzte sie sind. Darüber hinaus unterstützt er sie dabei, die eventuell auftretenden Unterschiede zwischen den Stilen leichter zu überwinden. Der Bericht umfasst fünf wesentliche Module:

- Der eigene DiSG® Management-Stil
- Anweisen und Delegieren
- Verbessern der Mitarbeitermotivation
- Unterstützung der Mitarbeiter
- Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten

2010

Everything DiSG 363® for Leaders

Nach dreijähriger Forschung wurde das Profil Everything DiSG® 363 for Leaders eingeführt. Dabei handelt es sich um eine 360-Grad-Einschätzung, die auf dem DiSG-Modell basiert. Bei der Einschätzung werden Beobachter gebeten, eine Führungskraft in Bezug auf 24 Verhaltensweisen zu bewerten, wie z. B. dem Finden von Möglichkeiten oder Zeigen von diplomatischem Verhalten.

2012

Einführung von adaptiven Tests

Adaptive Tests ermöglichen es, dass sich eine Einschätzung in Abhängigkeit von den vorherigen Antworten des Befragten ändert. Dies ist nützlich, wenn die Ergebnisse einer standardmäßigen Einschätzung nicht eindeutig sind. In diesen Fällen stellt die Everything DiSG-Selbsteinschätzung dem Befragten zusätzliche Fragen, um Unklarheiten in seinen Ergebnissen zu verringern. Adaptive Tests sind unsere neueste Verbesserung. Sie erhöhen die Genauigkeit der Everything DiSG-Selbsteinschätzung und gestalten das Feedback persönlicher sowie relevanter für die Benutzer.

1928

Emotionen normaler Menschen

Das DiSG®-Verhaltensmodell wurde als erstes vom Psychologen William Moulton Marston im Jahr 1928 in seinem Buch „Emotions of Normal People“ (Emotionen normaler Menschen) formuliert. Marston traf die überlegte Entscheidung, sich nur auf psychologische Phänomene zu konzentrieren, die direkt beobachtet werden und mithilfe von objektiven Mitteln gemessen werden konnten. Auf Grundlage seiner Forschungsergebnisse entwickelte er die Theorie, dass das Ausdrücken von Emotionen mit vier Haupttypen beschrieben werden kann. Diese basieren auf der Selbstwahrnehmung eines Menschen in Bezug auf sein Umfeld. Diese vier Typen wurden von Marston wie folgt benannt: Dominance (D, Dominanz), Inducement (I, Veranlassung), Submission (S, Unterwerfung) und Compliance (C, Befolgung). Er schuf ein Modell, das diese vier Typen des emotionalen Ausdrucks in einem zweidimensionalen, zweiachsigen Raum anordnete.

Marston interessierte sich jedoch nur wenig für die theoretischen Konzepte von Persönlichkeit oder Temperament. Aus diesem Grund entwickelte er nie ein psychologisches Instrument für sein Modell. Das zeitgenössische Verständnis von DiSG hat einige der von Marston entwickelten Grundprinzipien bewahrt. Die aktuelle Form des Modells beinhaltet jedoch auch viele Ergänzungen und Änderungen, die durch Fortschritte in der psychologischen Messung und Theorie beeinflusst wurden.

1950

Frühe Messung von DiSG-Konzepten: Selbstbeschreibung

Ein Mitarbeiter von Walter V. Clarke Associates entwickelte eine Beurteilung für das Unternehmen John Cleaver, die sie Selbstbeschreibung nannten. Sie war wie die Activity Vector Analysis zuerst eine Eigenschaftswörterliste, entwickelte sich jedoch zu einem Zwangsauswahl-Instrument mit 24 Tetraden weiter. Die Analysen der Faktoren der Selbstbeschreibung ergaben zwei Faktoren, die den zugrunde liegenden Achsen von Marstons Modell sehr nahe kamen. Sie untermauerten nicht nur empirisch die Struktur des von ihm vorgeschlagenen Modells, sondern auch Clarks frühere Behauptung, es könne ein DiSG®-basiertes Instrument geschaffen werden.

1994

Personal Profile System mit 28 Kästchen

Es wurden Forschungsarbeiten zur Verbesserung des DiSG-Instruments angeregt, das seit 1959 im Wesentlichen unverändert geblieben war. Neue Elemente wurden hinzugefügt, nicht funktionierende Elemente wurden entfernt und die Zuverlässigkeit des Instruments wurde insgesamt verbessert. Das neue PPS wurde „Profile System 2800 Series“ (PPS 2800) genannt. Sein Name bezieht sich dabei auf die neue Anzahl der Tetraden (28 Stück). Diese 1994 erstmals veröffentlichte Version des PPS wird auch heute noch verwendet. Sie wurde jedoch inzwischen in DiSG Klassisch® umbenannt.

2007

Everything DiSG® Sales

Die erste Everything DiSG-Anwendung, die auf den Markt kam, war Everything DiSG Sales. Dieses Profil stellt den DiSG-Stil des Teilnehmers mithilfe des circumplexen DiSG-Diagramms dar. Im Gegensatz zum PPS hilft dieses Profil dabei, die Relevanz des eigenen DiSG-Stils für eine bestimmte Position innerhalb eines Unternehmens zu verstehen. Dieser Bericht umfasst drei wesentliche Module:

- Den eigenen DiSG®-Vertriebsstil kennenlernen
- Kaufverhalten bei Kunden erkennen und verstehen
- Das eigene Kaufverhalten auf das Kaufverhalten des Kunden abstimmen

2009

Everything DiSG Workplace® and Everything DiSG® Vergleichsbericht

Die dritte Everything DiSG-Anwendung, die auf den Markt kam, war Everything DiSG® Workplace. Dieses Profil ist für die Verwendung durch eine Vielzahl von Teilnehmern ausgelegt – unabhängig von ihrer Funktion im Unternehmen. Der Bericht umfasst drei wesentliche Module:

- Ihren DiSG-Stil kennenlernen
- Andere Stile verstehen
- Wertvollere Beziehungen aufbauen

Zu gleichen Zeit wurden Everything DiSG-Vergleichsberichte veröffentlicht. Diese Berichte ermöglichen es, zwei Personen zu vergleichen. Dabei werden nicht nur ihre DiSG-Stile, sondern auch eine Reihe von persönlichen Wesenszügen berücksichtigt, wie vorsichtig vs. wagemutig oder skeptisch vs. akzeptierend.

2011

Everything DiSG Work of Leaders®

Das Profil Everything DiSG® Work of Leaders wurde eingeführt. Dieser Bericht teilt auf Grundlage von umfangreicher Forschung die Arbeit der Führungskräfte in drei Kategorien ein: Vision, Einklang und Umsetzung. Anhand der eigenen Einschätzung von 18 verschiedenen Wesenszügen wird den Teilnehmern erklärt, warum einige Führungsverhaltensweisen für sie selbstverständlich sind und andere eine bewusster Anstrengung erfordern.

2017

Everything DiSG® Productive Conflict

Das Profil Everything DiSG Productive Conflict (nur auf Englisch) wurde eingeführt. Anstatt sich auf einen Schritt-für-Schritt-Prozess für die Konfliktlösung zu konzentrieren, bringt Everything DiSG Productive Conflict den Teilnehmern bei, wie sie destruktives Verhalten eindämmen. Auf diese Weise kann ein Konflikt die Produktivität anregen und zu besseren Arbeitsplatzbeziehungen und Ergebnissen führen.

Das Verständnis vom DiSG-Modell entwickelt sich stetig weiter. In jedem Jahrzehnt seit Marstons Anfängen wurden neue Erkenntnisse darüber gewonnen, was DiSG repräsentiert. Auch wird das Modell kontinuierlich verbessert. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen, wenn wir versuchen, die Anforderungen an die zwischenmenschlichen Beziehungen am globalen Arbeitsplatz sowohl heute als auch in Zukunft zu erfüllen.