

Online Academy

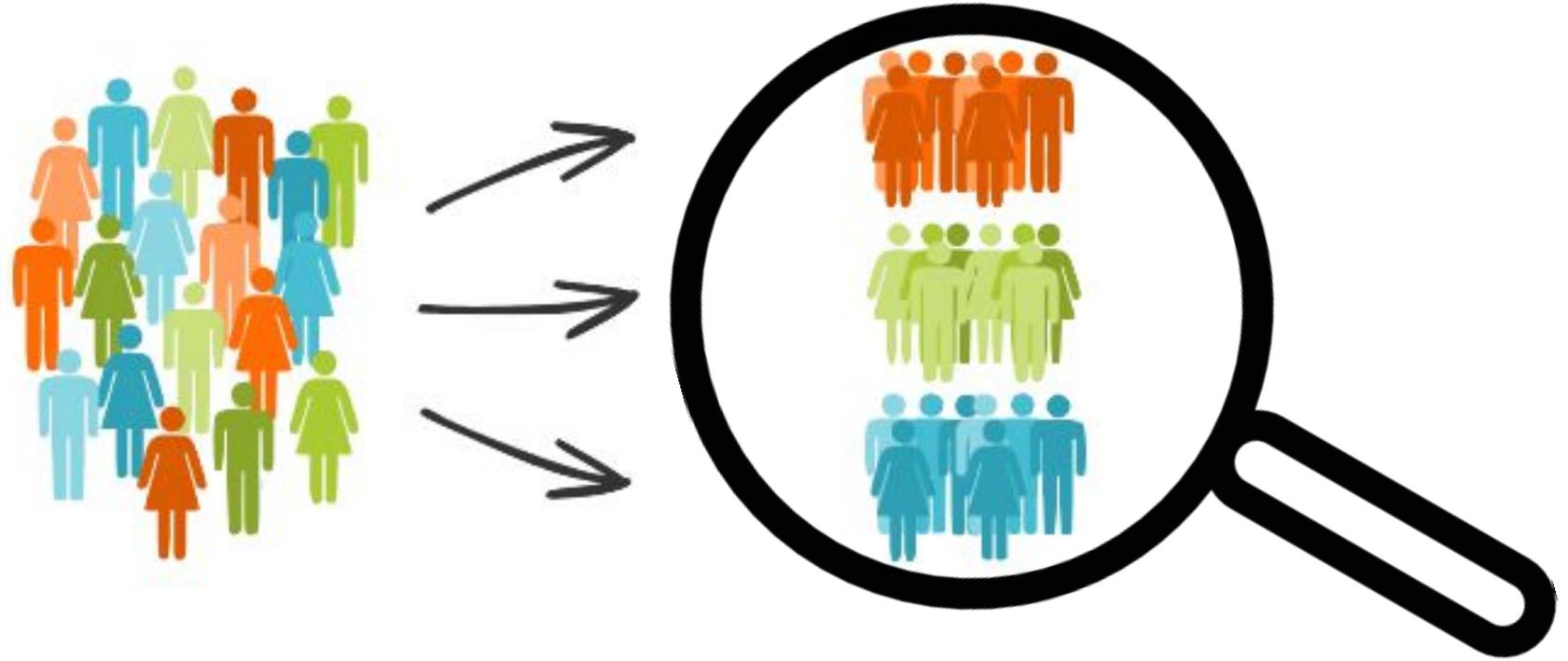
**Persönlichkeitstypen:
Kennen Sie sich selbst und Ihre Kunden?**

Präsentiert von Mireille van Reenen und Jamie Hänni

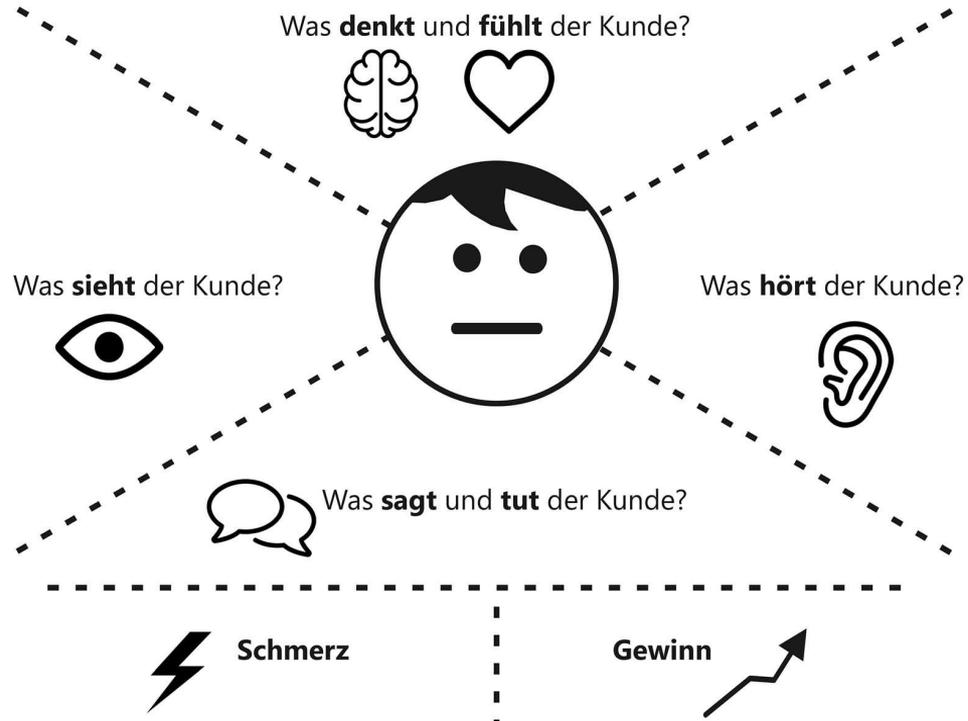


**Unterschiedliche Menschen haben
unterschiedliche Persönlichkeiten**

Kundensegmentierung



Den Kunden kennen und verstehen



Quelle Icons: www.thenounproject.com

Persona 'festlich'



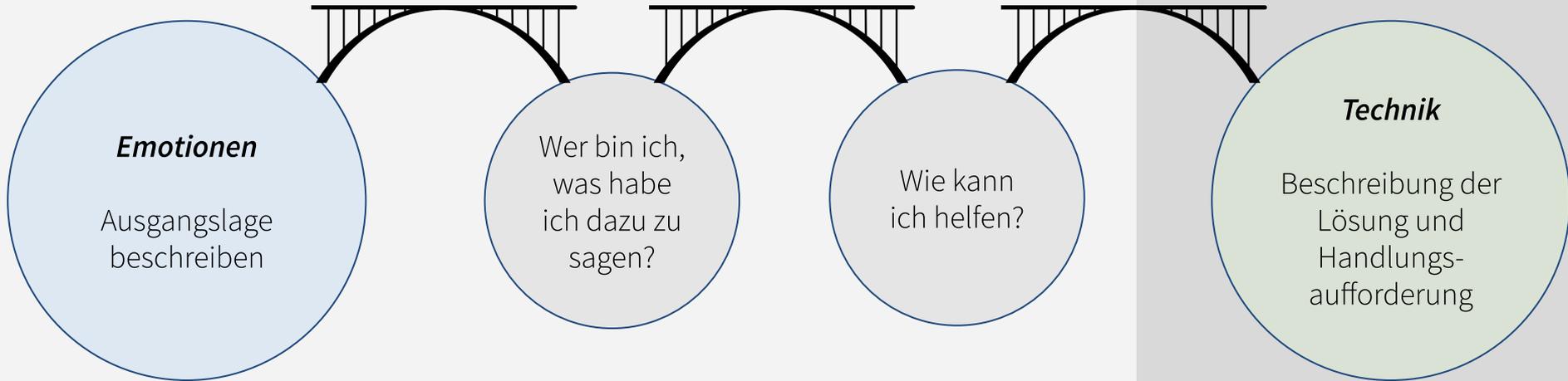
- Sarah & David
- 25 - 35 Jahre alt
- gute familiäre Beziehung & von vielen Freunden geliebt
- lieben es, unter Menschen zu sein
- Lebensphase mit vielen Entwicklungen (erster Job, Ehe, Kinder, ...)
- spontan, energetisch, beschäftigt
- suchen Gleichgewicht zwischen Vorsicht und Weiterleben in der Pandemie



4-Phasen Kommunikation

Emotionale Ebene

Sachliche Ebene



Emotionen

Ausgangslage
beschreiben

*Man sieht nur die jetzige Wirkung
= schmerzhaft Erfahrungen
= ungesunde Glaubenssätze
... oder man braucht die Aussicht auf
eine veränderte, "positive" Wirkung*

Wer bin ich,
was habe
ich dazu zu
sagen?

Meine Geschichte

Wie kann
ich helfen?

*Die Lösung
(Die Erleuchtung)
"Lightbulb Moment"*

Technik

Beschreibung der
Lösung und
Handlungs-
aufforderung

*Jetzt können wir über
Details sprechen
→ Call-to-action!*

Persönlichkeitstests

Persönlichkeitstests



seit ca. 100 Jahren
erster Einsatz in der Armee
Fragebögen
Neuere: mehr
wissenschaftliche Studien

Verwenden Sie es als Werkzeug, um sich und Ihre Kunden besser zu verstehen



Heutzutage gibt es viele Tests und Modelle

Examples [\[edit \]](#)

- The first modern personality test was the [Woodworth Personal Data Sheet](#), which was first used in 1919. It was designed to help the [United States Army](#) screen out recruits who might be susceptible to [shell shock](#).
- The [Rorschach inkblot test](#) was introduced in 1921 as a way to determine personality by the interpretation of inkblots.
- The [Thematic Apperception Test](#) was commissioned by the Office of Strategic Services (O.S.S.) in the 1930s to identify personalities that might be susceptible to being turned by enemy intelligence.
- The [Minnesota Multiphasic Personality Inventory](#) was published in 1942 as a way to aid in assessing [psychopathology](#) in a clinical setting. It can also be used to assess the Personality Psychopathology Five (PSY-5),^[51] which are similar to the Five Factor Model (FFM; or [Big Five personality traits](#)). These five scales on the MMPI-2 include aggressiveness, psychoticism, disconstraint, negative emotionality/neuroticism, and introversion/low positive emotionality.
- [Myers-Briggs Type Indicator \(MBTI\)](#) is a questionnaire designed to measure [psychological](#) preferences in how people perceive the world and make decisions. This 16-type indicator test is based on Carl Jung's *Psychological Types*, developed during [World War II](#) by [Isabel Myers](#) and [Katharine Briggs](#). The 16-type indicator includes a combination of Extroversion-Introversion, Sensing-Intuition, Thinking-Feeling and Judging-Perceiving. The MBTI utilizes 2 opposing behavioral divisions on 4 scales that yields a "personality type".
- [OAD Survey](#) is an adjective word list designated to measure seven work related personality traits and job behaviors: Assertiveness-Compliance, Extroversion-Introversion, Patience-Impatience, Detail-Broad, High Versatility-Low Versatility, Low Emotional IQ-High Emotional IQ, Low Creativity-High Creativity. It was first published in 1990 with periodic norm revisions to assure scale validity, reliability, and non-bias.
- [Keirseay Temperament Sorter](#) developed by [David Keirseay](#) is influenced by Isabel Myers sixteen types and [Ernst Kretschmer's](#) four types.
- The [True Colors \(personality\)](#) Test developed by Don Lowry in 1978 is based on the work of David Keirseay in his book, "Please Understand Me" as well as the Myers-Briggs Type Indicator and provides a model for understanding personality types using the colors blue, gold, orange and green to represent four basic personality temperaments.^[52]
- The [16PF Questionnaire \(16PF\)](#) was developed by [Raymond Cattell](#) and his colleagues in the 1940s and 1950s in a search to try to discover the basic traits of human personality using scientific methodology. The test was first published in 1949, and is now in its 5th edition, published in 1994. It is used in a wide variety of settings for individual and marital counseling, career counseling and employee development, in educational settings, and for basic research.
- The [EQSQ](#) Test developed by [Simon Baron-Cohen](#), Sally Wheelwright centers on the [empathizing-systemizing theory](#) of the male versus the female brain types.
- The [Personality and Preference Inventory \(PAPI\)](#), originally designed by Dr Max Kostick, Professor of Industrial Psychology at Boston State College, in Massachusetts, USA, in the early 1960s evaluates the behaviour and preferred work styles of individuals.
- The [Strength Deployment Inventory](#), developed by [Elias Porter](#) in 1971 and is based on his theory of Relationship Awareness. Porter was the first known psychometrician to use colors (Red, Green and Blue) as shortcuts to communicate the results of a personality test.^[53]
- The [Newcastle Personality Assessor \(NPA\)](#), created by Daniel Nettle, is a short questionnaire designed to quantify personality on five dimensions: Extraversion, Neuroticism, Conscientious, Agreeableness, and Openness.^[54]
- The [DISC assessment](#) is based on the research of William Moulton Marston and later work by John Grier, and identifies four personality types: Dominance; Influence; Steadiness and Conscientiousness. It is used widely in Fortune 500 companies, for-profit and non-profit organizations.
- The [Winslow Personality Profile](#) measures 24 traits on a decile scale. It has been used in the National Football League, the National Basketball Association, the National Hockey League and every draft choice for Major League Baseball for the last 30 years^[55] and can be taken online for personal development.^[56]
- Other personality tests include [Forté Profile](#), [Millon Clinical Multiaxial Inventory](#), [Eysenck Personality Questionnaire](#), [Swedish Universities Scales of Personality](#), [Edwin E. Wagner's The Hand Test](#), and [Enneagram of Personality](#).
- The [HEXACO Personality Inventory – Revised \(HEXACO PI-R\)](#) is based on the [HEXACO model of personality structure](#), which consists of six domains, the five domains of the Big Five model, as well as the domain of Honesty-Humility.^[57]
- The [Personality Inventory for DSM-5 \(PID-5\)](#) was developed in September 2012 by the DSM-5 Personality and Personality Disorders Workgroup with regard to a personality trait model proposed for [DSM-5](#). The PID-5 includes 25 maladaptive personality traits as determined by Krueger, Derringer, Markon, Watson, and Skodol.^[58]
- The [Process Communication Model \(PCM\)](#), developed by [Taibi Kahler](#) with [NASA](#) funding,^[59] was used to assist with shuttle astronaut selection. Now it is a non-clinical personality assessment, communication and management methodology that is now applied to corporate management, interpersonal communications, education, and real-time analysis of [call centre](#) interactions^{[60][61]} among other uses.
- The [Birkman Method \(TBM\)](#) was developed by [Roger W. Birkman](#) in the late 1940s. The instrument consists of ten scales describing "occupational preferences" (Interests), 11 scales describing "effective behaviors" (Usual behavior) and 11 scales describing interpersonal and environmental expectations (Needs). A corresponding set of 11 scale values was derived to describe "less than effective behaviors" (Stress behavior). TBM was created empirically. The psychological model is most closely associated with the work of [Kurt Lewin](#). Occupational profiling consists of 22 job families with over 200 associated job titles connected to

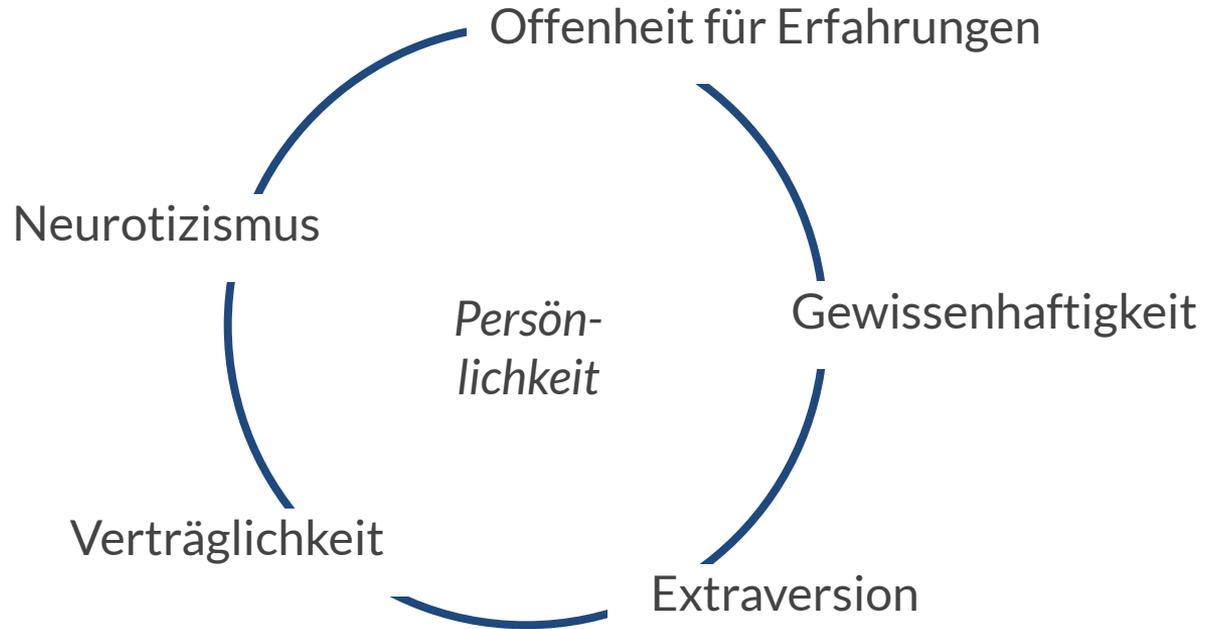
Big five - Fünf Faktoren Modell

Geschichte

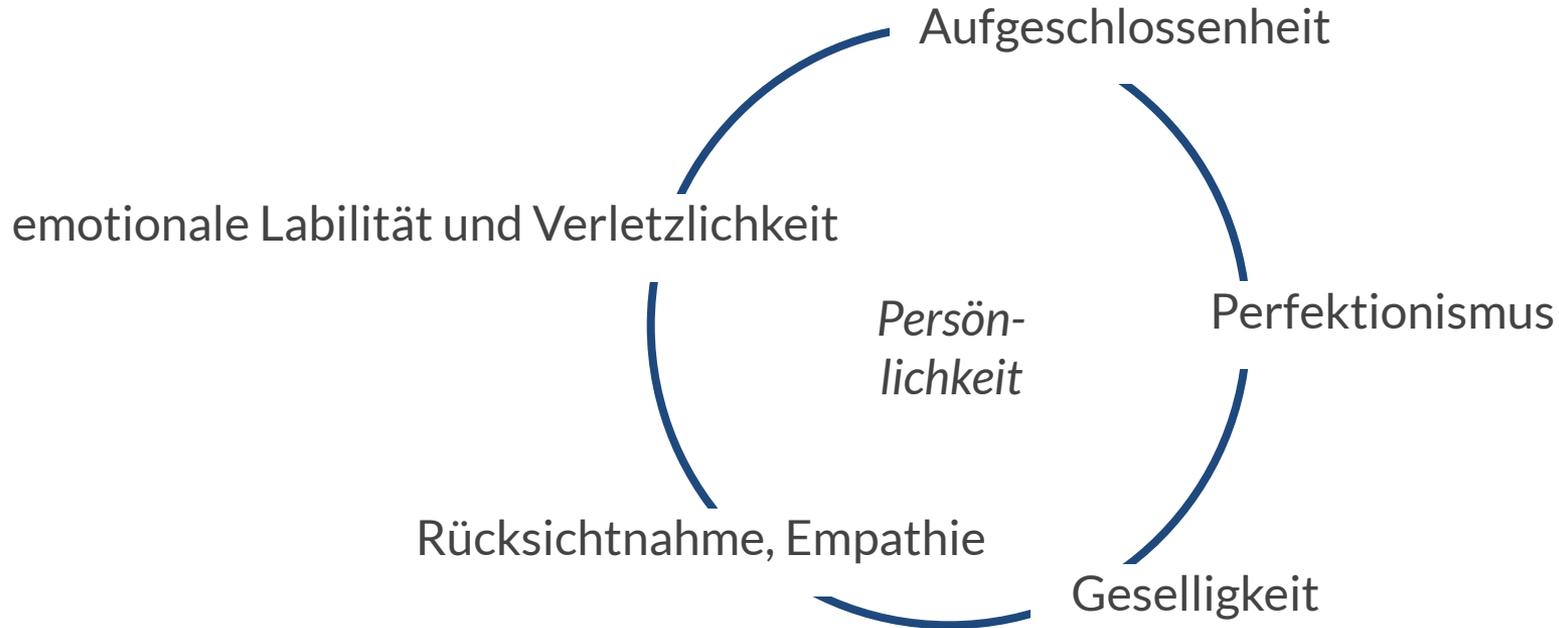
Alle
Persönlichkeitsmerkmale
Wörterbuch ->
5 stabile Kategorien



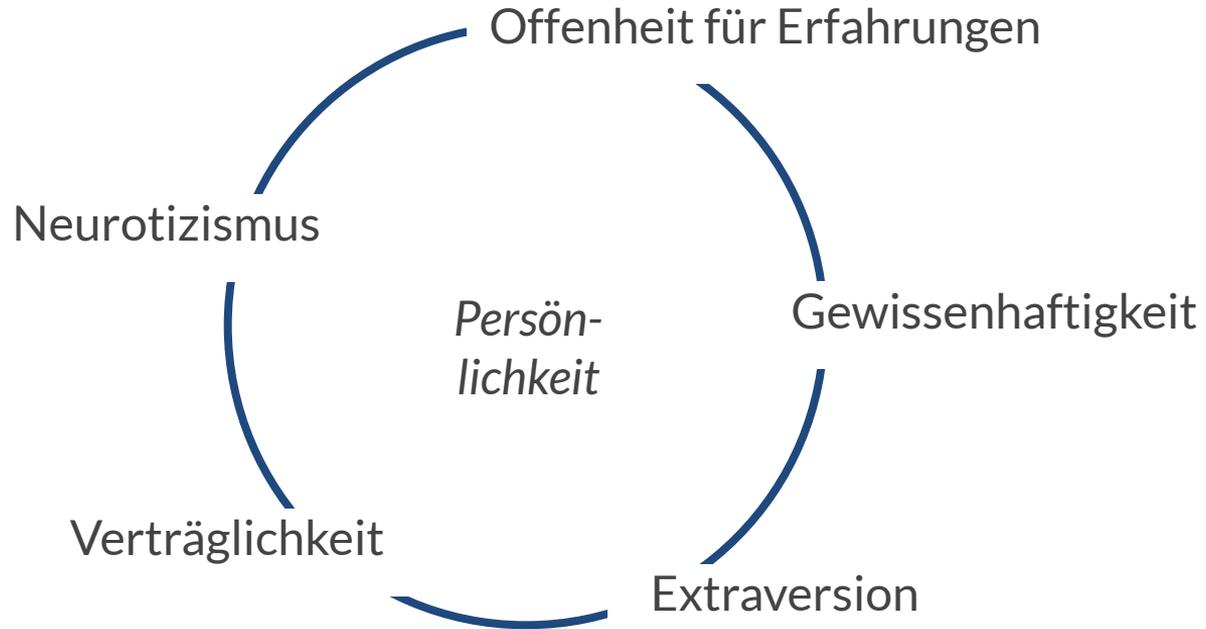
Fünf Faktoren Modell



Fünf Faktoren Modell - Alternative Bezeichnungen



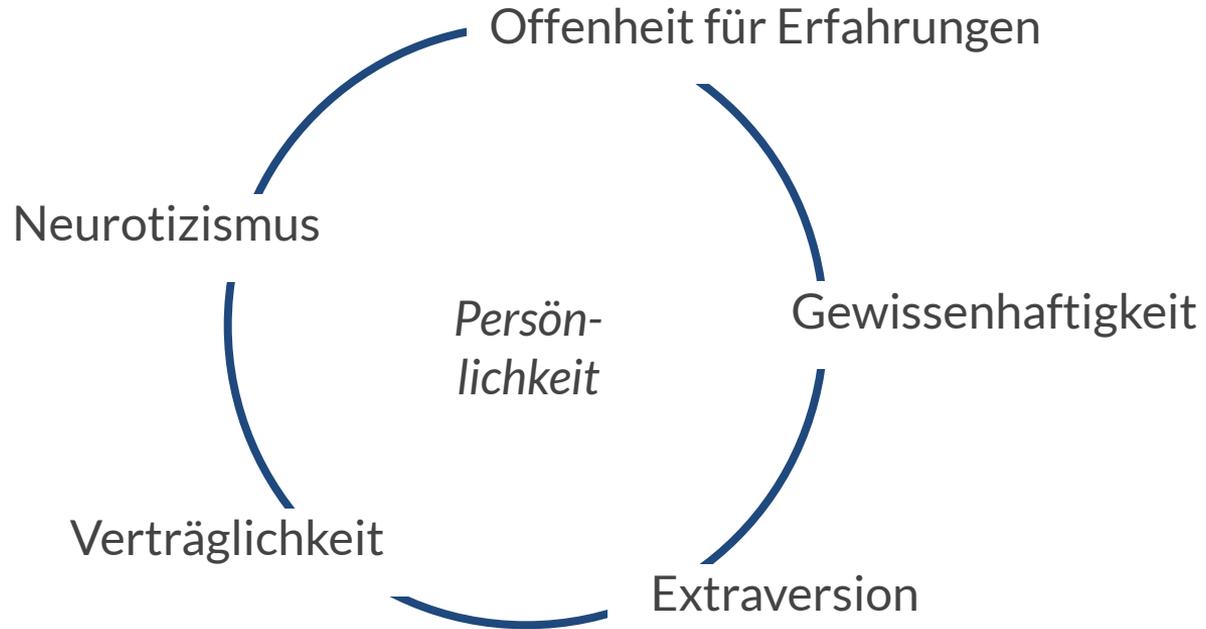
Fünf Faktoren Modell



Fünf Faktoren Modell - Beispiele

<i>niedriger Wert</i>		<i>hoher Wert</i>
pragmatisch, konservativ	Offenheit	fantasievoll, experimentierfreudig
spontan, desorganisiert	Gewissenhaftigkeit	diszipliniert, effizient, gut organisiert
reserviert, formell, ruhig	Extraversion	kontaktfreudig, freundlich, selbstsicher
nüchtern, skeptisch, wettbewerbsorientiert	Verträglichkeit	mitfühlend, bemüht alles richtig zu machen
entspannt, belastbar	Neurotizismus	ängstlich, leicht verärgert

Fünf Faktoren Modell



Testen Sie sich selbst

Kostenloser Test und Ergebnisse auf z.B. dieser Website:

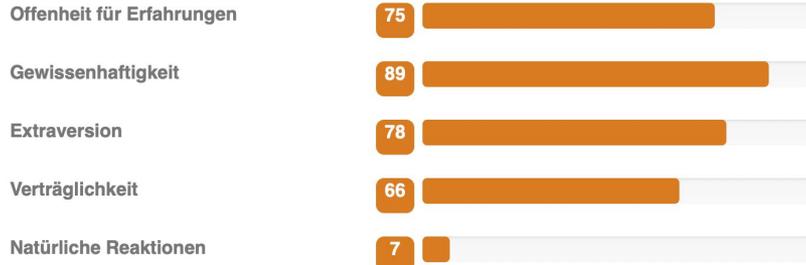
<https://www.123test.com/de/Persönlichkeitstest/>

Ergebnisse Mireille & Jamie

Resultat A

Visuelle Zusammenfassung Ihres Testergebnisses

Facetten ausblenden



Resultat B

Visuelle Zusammenfassung Ihres Testergebnisses

Facetten ausblenden



Wie können diese Erkenntnisse genutzt werden?

Wenn Sie sich selbst verstehen, können Sie verstehen, was Freude macht und wie Sie besser mit anderen zusammenarbeiten können

Wenn Sie andere verstehen, hilft das Ihnen, besser und überzeugender zu kommunizieren

Unterschiedliche Kunden benötigen je nach Persönlichkeit möglicherweise unterschiedliche Kommunikationsstile

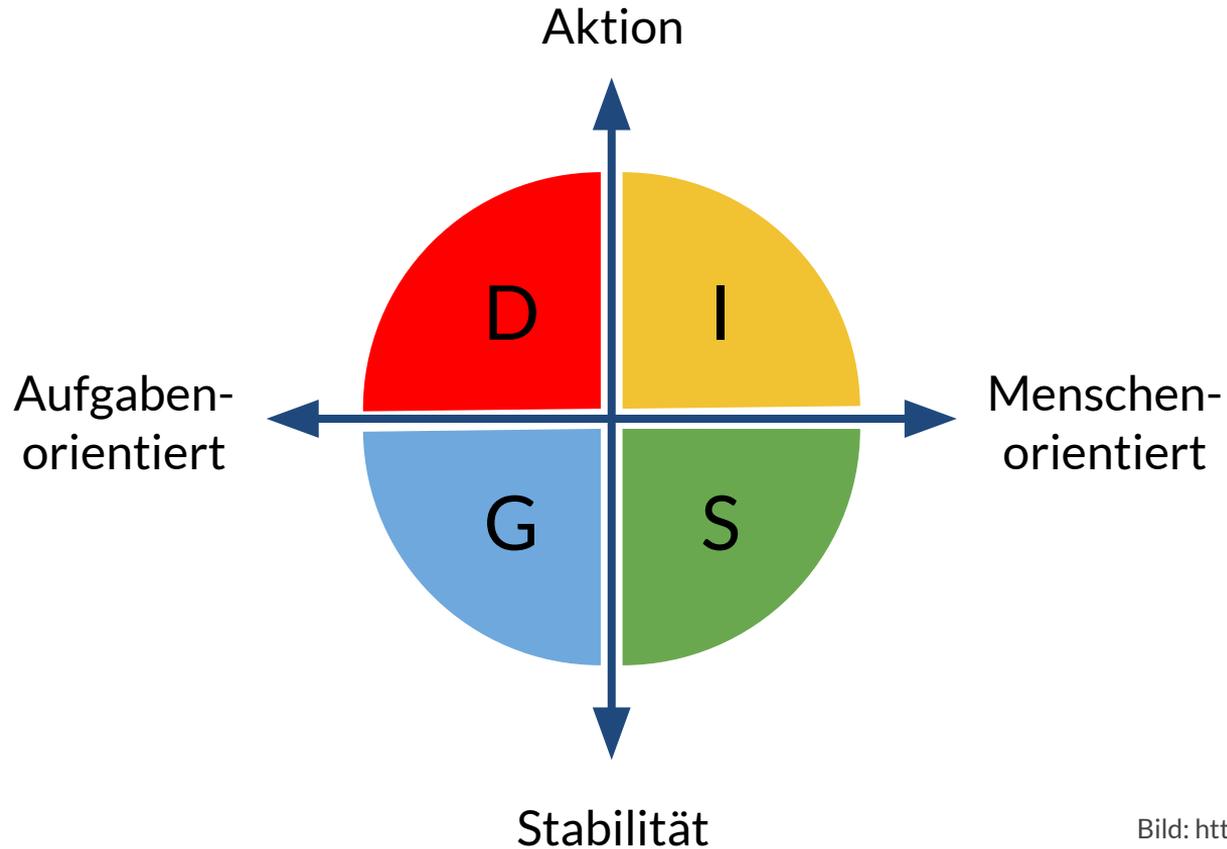
DISG-Persönlichkeitstest

Geschichte

basiert auf einer Typologie aus dem Jahr 1928
Physiologie, Beobachtungen Kinderärztin,
Persönlichkeitsstudien Gefängnisses
weite Verbreitung und Beliebtheit
zugrunde liegende Modell nicht validiert



DISG-Modell

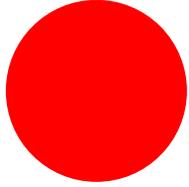


DISG-Modell (2)

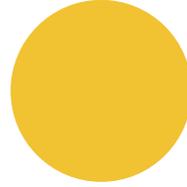


Dominant	wie Sie mit Problemen umgehen, sich durchsetzen und Situationen kontrollieren
Initiativ	wie Sie mit Menschen umgehen, wie Sie mit ihnen kommunizieren und sich ihnen gegenüber verhalten
Stetig	beschreibt Ihr Temperament – Geduld, Durchhaltevermögen und Bedächtigkeit.
Gewissenhaft	beschreibt, wie Sie Ihre Aktivitäten, Abläufe und Verpflichtungen angehen und organisieren.

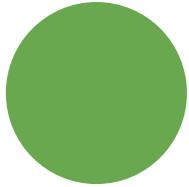
DISG-Modell Typen



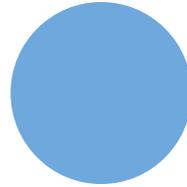
- in Action
- direkt
- aufgabenorientiert
- das Ergebnis zählt
- im Mittelpunkt
- Risiko: als dominierend und überwältigend erfahren



- optimistisch
- menschenorientiert
- kommunikativ & sozial
- schnell begeistert
- Risiko: 'tanzen auf vielen Hochzeiten gleichzeitig'



- geduldig
- demokratisch
- ruhig
- kontrolliert
- bereit anderen zu helfen
- Risiko: denken an andere sogar mehr als an sich selbst



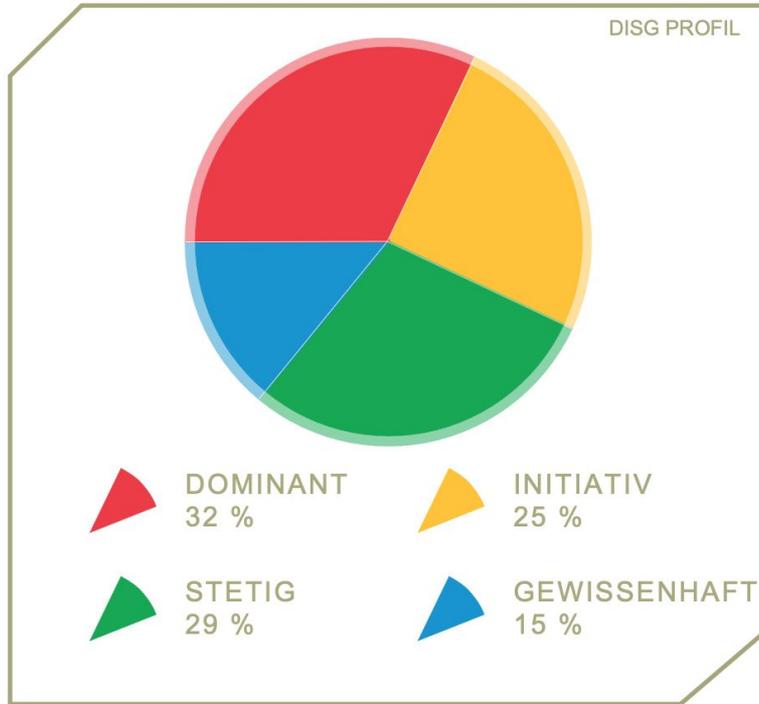
- gewissenhaft
- strukturiert
- taktvoll und diplomatisch
- vermeiden Risiken
- hohe Akzeptanz Regeln
- Risiko: benötigen mehr Zeit

Testen Sie sich selbst

Kostenloser Test und Ergebnisse auf z.B. dieser Website:

<https://www.123test.com/de/DISG-Persönlichkeitstest/>

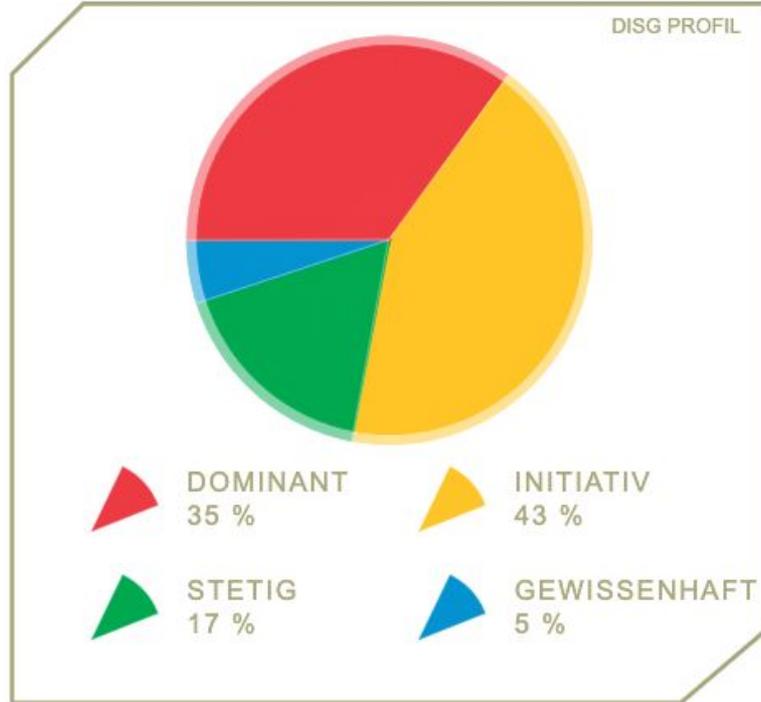
Ergebnisse Mireille & Jamie (1)



Sie reagieren enthusiastisch praktisch und realistisch auf Herausforderungen.

Sie sind eine faktenorientierte Person, die in der Lage ist, Hilfe auf der Basis solider Informationen zu leisten. Sie sind durchsetzungsfähig, autark und individualistisch. Die Menschen empfinden Sie wahrscheinlich als rational und kreativ zugleich.

Ergebnisse Mireille & Jamie (2)



Sie sind sozial orientiert.
Teilen
Sie haben eine starke
Selbstmotivation dafür, Menschen in
allen Lebenslagen kennenzulernen
und diese Beziehungen zu pflegen.
Sie haben eine natürliche
Begeisterung für alle Arten von
Ideen und Projekten – Ihre eigenen
und die anderer. Menschen
beschreiben Sie wahrscheinlich als
gesellig, überzeugend und
optimistisch.

Wie können diese Erkenntnisse genutzt werden?

Wenn Sie sich selbst verstehen, können Sie verstehen, was Freude macht und wie Sie besser mit anderen zusammenarbeiten können

Wenn Sie andere verstehen, hilft das Ihnen, besser und überzeugender zu kommunizieren

Unterschiedliche Kunden benötigen je nach Persönlichkeit möglicherweise unterschiedliche Kommunikationsstile

Ihre Meinung interessiert uns:

**“Wünschen Sie sich weitere Webinare zum
Thema Persönlichkeit?”**

Fragen & Antworten