



Eine kurze Einführung in das 1x1 der Persönlichkeit

ANUSCHKA MARIA RUSZYNSKI
KOMPETENZZENTRUM PALLIATIV- UND HOSPIZARBEIT
25.06.2026



Diakonie Akademie
Gesundheit und Soziales
Paul Gerhardt Stiftung

Warum ist Persönlichkeit wichtig?

- Erfolgreiche Menschen erkennt man daran, dass sich ihr inneres Potential und ihr äußeres Verhalten in Einklang befinden  Sie sind ganz sie selbst und versuchen gar nicht erst bewusst oder unbewusst eine Rolle zu spielen, die nicht zu ihnen passt!
- Natürlich: Jeder Mensch ist einem Beziehungsgeflecht von Anforderungen, Rollen und Betätigungsfeldern aus verschiedenen Lebensbereichen unterworfen, die er erfüllen will, muss oder glaubt, erfüllen zu müssen. Das gilt im Beruf, wie auch im Privatleben
- Die wirklichen Probleme im Leben entstehen, wenn Menschen versuchen, zu viele Rollen gleichzeitig zu spielen. Selbstverständlich gibt es Rollen, die wir nicht ablegen können (Führungsrolle, Elternrolle), doch viele Rollen, die wir bewusst oder unbewusst übernehmen sind gar nicht für uns bestimmt. Wir spielen sie nur, weil sie uns übergestülpt werden oder weil wir glauben, es besser zu wissen bzw. der Meinung sind: „Ohne uns geht es nicht!“
- Um sich auf seine Hauptrollen und -aufgaben konzentrieren und damit seine Ziele auch erreichen zu können ist es also notwendig, alle Nebenrollen (ob nun selbst hineingeschlüpft oder übergeholfen) abzulegen oder gar nicht anzunehmen. Das ermöglicht, die zur Verfügung stehende Energie in die richtige Richtung zu lenken und „ganz nebenbei“ entwickelt sich ein *eigener und persönlicher Stil!*

Und wie geht das?

- *Nachdenken über sich und andere!*
- Wer über sich selbst und über andere nachdenkt (und zwar wohlwollend und wertfrei!) erhöht seine soziale Kompetenz.
- Dadurch verbessern sich
 - Kommunikations- und Teamfähigkeit
 - Umgang mit kritischen Situationen und Konflikten
 - Verantwortungs- und Selbstbewusstsein
- Die eigenen Stärken und Schwächen (Grenzen) zu kennen und damit umgehen zu lernen hilft, Konflikte und kritische Situationen gesund bewältigen zu können

DISG - Instrument zur Selbstfindung

- Persönlichkeitsmodell des US-amerikanischen Psychologen John G. Geier aus den 1970iger Jahren
- Grundlage sind die Verhaltensforschungen an „gesunden Menschen“ von Moulton W. Marston (Emotions of Normal People, Erstveröffentlichung 1928)
 - Menschliches Verhalten ist zunächst Folge zweier wesentlichen Einflüsse oder Variablen, und zwar je nachdem, ob eine Person
 - ihre Umgebung als günstig oder ungünstig wahrnimmt
 - sich im Umfeld stark oder weniger stark sieht
 - Daraus entwickelte Marston ein Zwei-Achsen-Modell mit den Polen
 - günstige oder ungünstige Wahrnehmung
 - starke oder weniger starke Selbstwahrnehmung
 - aktive oder passive Reaktion
 - Hieraus ergaben sich vier Grundverhaltensweisen

Die vier grundlegenden Verhaltensstile nach Marston

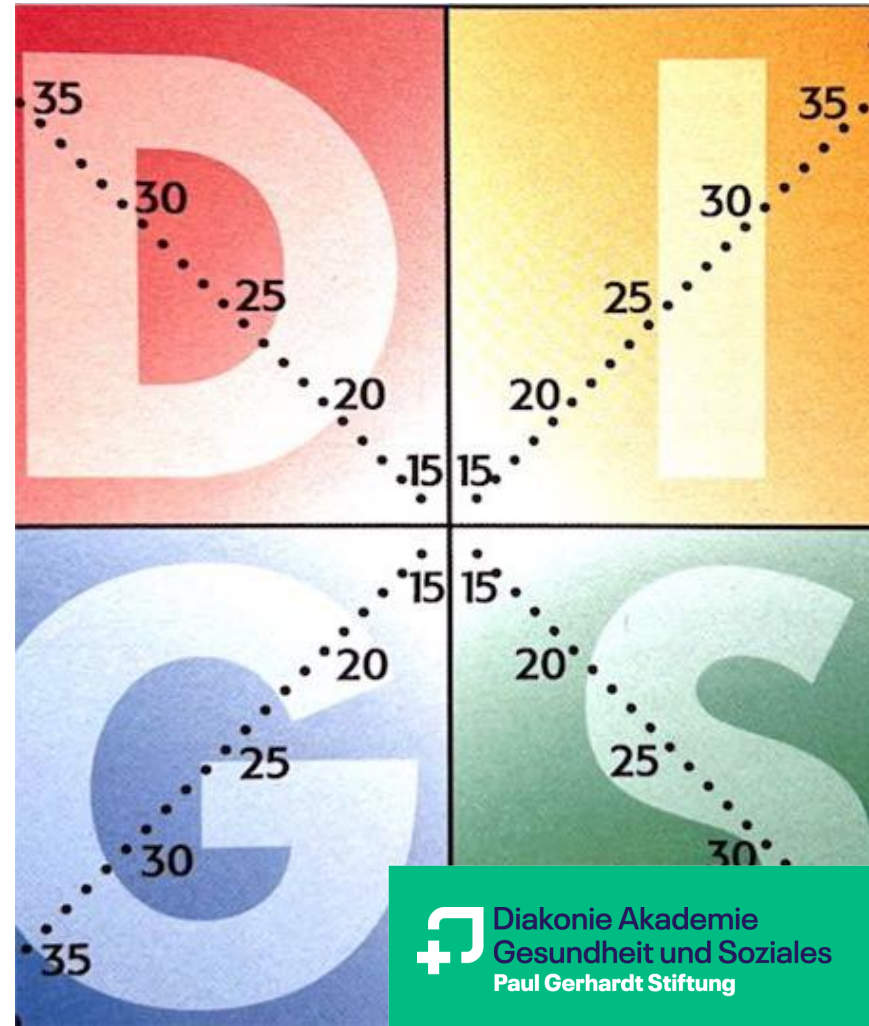
Marston (2026)

Dominant: Das Umfeld wird als anstrengend empfunden, die Reaktion ist aktiv und bestimmend. Typ D hat den Drang, die Kontrolle zu übernehmen bzw. zu behalten und Ergebnisse zu erzielen. D will Herausforderungen annehmen und siegen.

Initiativ: Das Umfeld wird als angenehm empfunden. Die Reaktion ist aktiv und bestimmend.. Typ I hat den Drang, andere zu motivieren, sich auszudrücken und gehört zu werden. I will andere überzeugen und beeinflussen

Stetig: Das Umfeld wird als angenehm empfunden, die Reaktion ist passiv und zurückhaltend. Typ S hat den Drang nach Stabilität und Harmonie, S will andere unterstützen und für geordnete Beziehungen sorgen

Gewissenhaft: Das Umfeld wird als anstrengend empfunden, die Reaktion ist passiv und zurückhaltend. Typ G hat den Drang, das Richtige zu tun. G will Ärger vermeiden und achtet stark auf Genauigkeit



DISG - Es zählt die Ausprägung

- Das Modell wurde in ü50 Ländern verbreitet, ist wissenschaftlich abgesichert und immer wieder verbessert worden.
- Eine wichtige Erkenntnis ist: *In jeder Persönlichkeitsstruktur ist jede Verhaltenstendenz aus den vier Bereichen vorhanden* – allerdings in fast immer unterschiedlicher Intensität. Bei den meisten Menschen herrschen mindestens zwei der vier Verhaltensweisen vor
 - In einem als stressig wahrgenommenen Umfeld
 - wird ein Mensch mit hohem D aktiv werden, um Kontrolle über die Situation zu bekommen und um vorhandene Widerstände zu überwinden
 - Ein hohes G hingegen reagiert eher zurückhaltend. Es versucht sich rückzuversichern, sich an die Situation anzupassen und will Ärger vermeiden
 - In einem als angenehm wahrgenommenen Umfeld
 - wird eine Person mit hohem I reagieren: Sie motiviert, ist optimistisch und sucht unmittelbar den Umgang mit den anderen Menschen
 - Ein hohes S sucht ebenso den Kontakt zu den anderen, verhält sich aber zurückhaltender als I. Die Person ist besonnen, unterstützt, nimmt Rücksicht und sucht echte Beziehungen

Worin begründen sich die Unterschiede?

Die Unterschiede zwischen den Verhaltensweisen begründen sich in ihrer jeweiligen Wahrnehmung

- des Umfeldes
 - D und G nehmen beide ihre Umwelt als anstrengend wahr. Ihre natürliche Weise darauf zu reagieren ist entweder verschlossen oder verschwiegen
 - I und S ist gemeinsam, dass sie ihre Umgebung eher als angenehm wahrnehmen. Sie wirken daher offen und aufnahmebereit auf andere
- des eigenen Selbst im Umfeld („Ich bin stärker“ - „ich bin schwächer“)
 - Menschen mit hohem D oder I fühlen sich stärker als ihre Umgebung. Ihre Strategie besteht darin, diese Umgebung - also Menschen und Situationen - zu prägen und zu beeinflussen. Sie reagieren bestimmt
 - Menschen mit hohem S oder G nehmen sich weniger stark als ihre Umgebung wahr. Ihre Strategie besteht darin, unter den bestehenden Bedingungen innerhalb dieser Umgebung erfolgreich zu arbeiten. Sie reagieren eher zurückhaltend

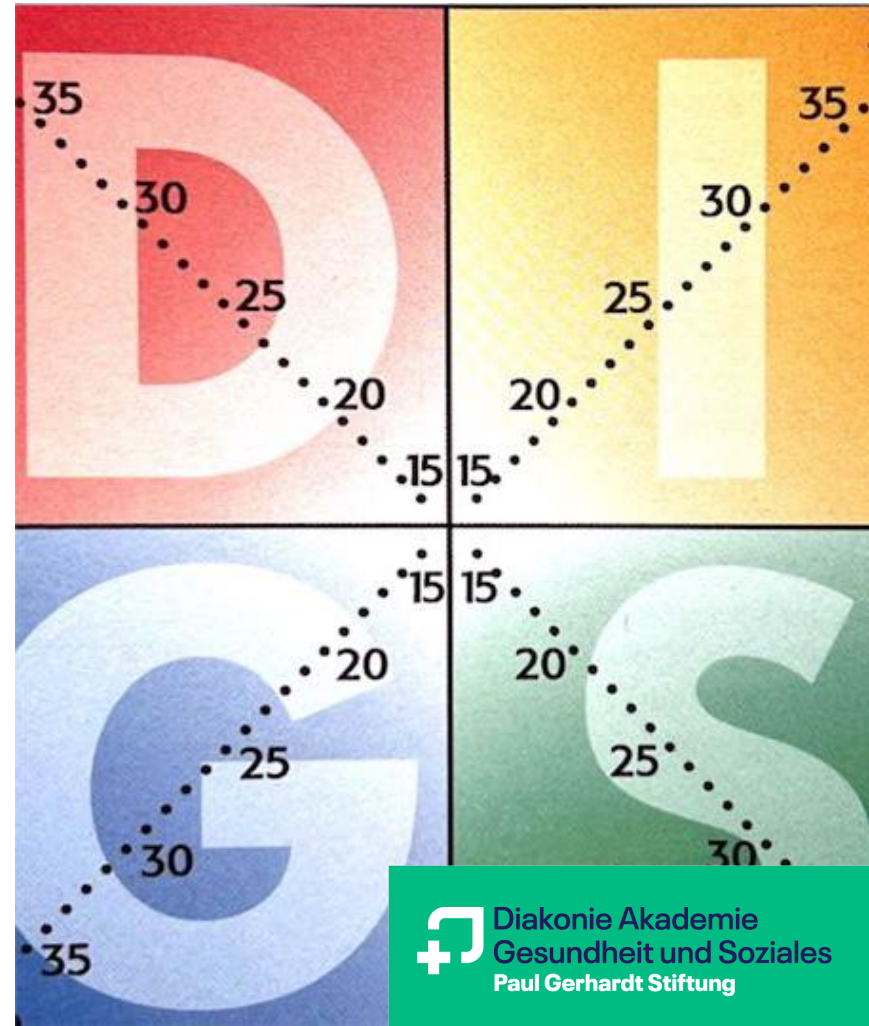
WER BIN ICH ???

Und wer sind die anderen?

Selbsttest

Das Kennenlernen des bevorzugten Verhaltensstils und die damit verbundene Selbsterkenntnis ist hilfreich, effektiver mit sich selbst und mit anderen umzugehen:

1. In ein bestimmtes Umfeld hineindenken
2. 10 Wortgruppen bewerten: Reihenfolge 1-4 für die in den Wortgruppen enthaltenen Begriffe festlegen und in Spalte 1 und 2 eintragen
4 Punkte = am ehesten
3 Punkte = am zweitehesten
2 Punkt = am zweitwenigsten
1 Punkt = am wenigsten
3. Tabelle zur Auflösung anwenden (wer fertig ist = bitte zu mir kommen)
4. Ergebnis ins Diagramm übertragen
5. Ergebnis in der Gruppe anschauen
6. Überlegen, wie ihr euer Ergebnis in dem Umfeld nutzen könnt, in das ihr euch hineingedacht habt



DISG - so gelingt Teamarbeit

Synergieeffekt: $2 + 3 = 7$

- Differenzen erkennen und wertfrei akzeptieren (Unterschiede, Dynamiken)
- Schlüsselfaktoren im sozialen Verhalten für erfolgreiche Zusammenarbeit anwenden:
 - Das tun, was andere benötigen – bei anstehenden Aufgaben wie bei sozialen Aktivitäten
 - Es so zu tun, wie die anderen es benötigen – unterschiedliche Personen wollen unterschiedlich behandelt werden: Im Team und ohne Team
- Meinungsunterschiede sind eine natürliche Folge von Teamarbeit – Konflikte entstehen erst dann, wenn Meinungsverschiedenheiten nicht ausgesprochen und geklärt werden.

vermindern, muss man die individuellen Unterschiede im Team verstehen, respektieren und schätzen lernen.

Teamarbeit	D	I	S	G
Wert für das Team	richtungsweisend, ergreift die Initiative, Motor	stellt Kontakt zu Menschen her, beeinflusst andere	arbeitet kontinuierlich, spezialisiertes Arbeiten, schafft Beziehungen	konzentriert sich auf Details, achtet auf Standards
Stärken	ziel- und ergebnisorientiert, ausdauernd, löst Probleme schnell	Begeisterung, motiviert und gewinnt andere, setzt sich ein	kann mit anderen gut umgehen, gutes Teammitglied	gründlich, ausdauernd, analysiert alle Daten mit Präzision
mögliche Schwächen	unsensibel gegenüber Gefühlen anderer, ungeduldig, autoritär	impulsiv, konzentriert sich ungern auf Fakten und Details	opfert Ergebnisse für harmonische Beziehungen, wird nur ungern initiativ	sehr vorsichtig, zu gründlich, vergisst darüber Termine
motiviert durch	Ergebnisse, Herausforderungen, Taten, Aktionen	Anerkennung, Zustimmung, Beifall, Gesehenwerden	Beziehungen, Anerkennung, Verständnis, Wertschätzung	Qualität, Bestätigung, Dinge »richtig« tun können
Zeitmanagement	Ziel: jetzt, sofort; effiziente Nutzung der Zeit, kommt schnell zum Wesentlichen	Ziel: Zukunft; eilt von einer interessanten Sache zur nächsten	Ziel: Gegenwart; Zeit für persönliche Beziehungen auf Kosten der Aufgabe	Ziel: Vergangenheit; arbeitet langsam, um Genauigkeit zu erreichen
Kommunikation	einseitig, kein guter Zuhörer; kann Gespräche in Gang bringen	enthusiastisch, anregend, mitreißend, oft einseitig, kann andere inspirieren	kommuniziert in beide Richtungen, guter Zuhörer	guter Zuhörer, besonders bei Sachgesprächen, kann »zwischen den Zeilen« lesen
emotionale Reaktion	distanziert, unabhängig	Höhen und Tiefen, begeistert	warm, freundlich	sensibel, vorsichtig
Entscheidungsfindung	impulsiv; hat immer das Ziel vor Augen	intuitiv, spontan, geht auf Gefühle ein	entscheidet sich nach Überlegung, ist vorsichtig	entscheidet sich nach Überlegung, ist vorsichtig

Literatur

Marston, W. M. (2026): Emotions Of Normal People. Creative Media Partners, LLC

Seiwert, L. & Friedberg, G. (2017): Das 1x1 der Persönlichkeit, 3. aktualisierte Auflage. München: Gräfe und Unzer