

Persönlichkeitstypen


Die Typologie von John L. Holland

Nach der Theorie von JOHN L. HOLLAND (1973) gibt es in unserer Kultur sechs allgemeine Persönlichkeitsorientierungen, die vorwiegend im Berufsleben, aber auch in allen anderen Lebensbereichen umgesetzt werden. Selbstverständlich sind wir im Normalfall keine „reinen“ Vertreter eines Typus, sondern zeigen Merkmale aus mehreren Typen.



Bei der Einstellung eines Jugendarbeiters, einer Jugendarbeiterin begegnen uns im Bewerbungsverfahren sehr unterschiedliche Typen von Bewerberinnen und Bewerbern. Weil sich unser Beruf je nach Arbeitsfeld nicht klar einem Typus zuordnen lässt, ist es wichtig, dass sich der Arbeitgeber zum Voraus überlegt, welcher Persönlichkeitstyp am Besten an den ausgeschriebenen Arbeitsplatz oder ins bestehende Team passt.

Es ist eine Illusion, einen Bewerber bzw. Bewerberin finden zu wollen, der/die alle 6 Typen gleichmässig abdeckt. Besetzt man ein Team, kann es sinnvoll sein, möglichst viele verschiedene Typen miteinander arbeiten zu lassen. Diese können sich bei der Arbeit gegenseitig ergänzen.

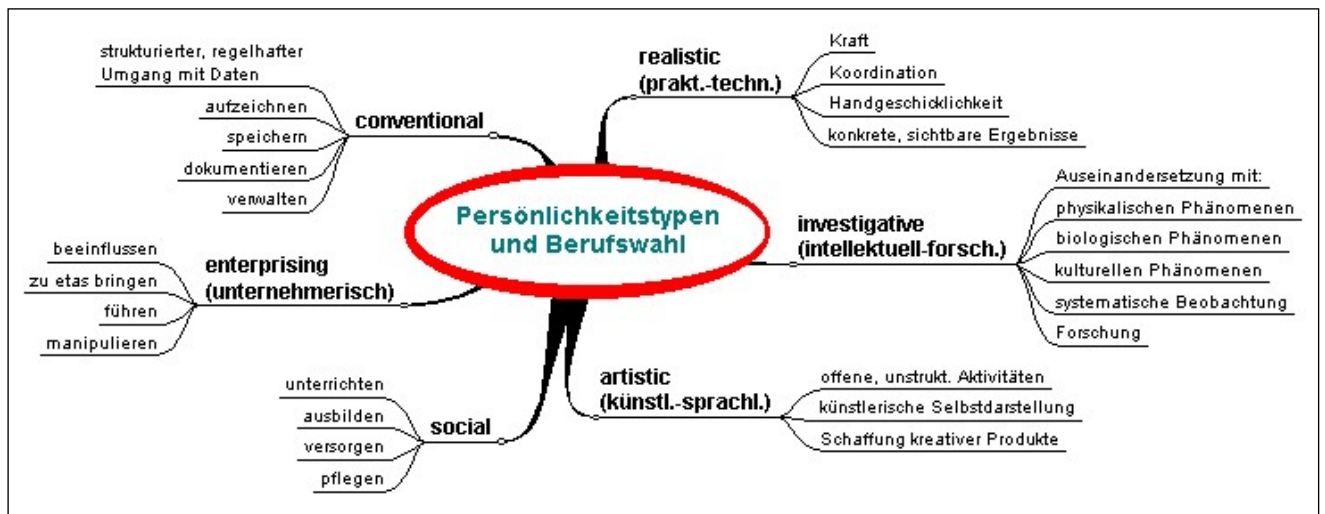
Der Bewerber, die Bewerberin muss übrigens ideal für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz sein und nicht möglichst ideal dem Persönlichkeitstyp des Jugendkommissionspräsidiums entsprechen! Dieser Fehler passiert immer wieder in Bewerbungsverfahren. Weil einem Personen des gleichen Typs oft am sympathischsten sind, stellt man die Person ein, die dem eigenen Typ am ehesten entspricht. Oder man wählt einen Typ, der das Gegensätzliche verkörpert, um damit eigene unrealisierbare Vorstellungen zu kompensieren. Beides ist eine schlechte Wahl für ein Bewerbungsverfahren!

Typ	Bezeichnung	Beschreibung	... als Jugendarbeiter(in)
R	Realistisch 	bevorzugt Tätigkeiten, die Kraft, Koordination und Handgeschick erfordern; Tätigkeit soll zu einem sichtbaren Ergebnis führen; fühlt sich im Umgang mit Materialien, Tieren, Maschinen und Werkzeugen sicher; bevorzugt ein traditionelles Wertesystem Typische Berufe: Landwirt, Schreiner, Ingenieur	Wahlspruch: Packen wir's an! liebt erlebnispädagogische Abenteuer, baut die Discoanlage zum Meisterwerk aus, repariert den PC im Normalfall selber und ist im allgemeinen unkompliziert und zupackend hat oft Mühe im Umgang mit diffizilen zwischenmenschlichen Problemen, ist nicht unbedingt der einfühlsame Gesprächspartner, liebt es nicht besonders, die eigene Arbeit zu hinterfragen und z.B. Ziele für sein Tun schriftlich zu formulieren; pädagogische Zielsetzungen für die Arbeit sind ihm fremd – ein Anlass ist dann gelungen, wenn die Soundanlage so richtig gut gekracht hat und viele Zuschauerinnen und Zuschauer teilgenommen haben ist im Umgang mit Vorgesetzten im Normalfall unkompliziert, akzeptiert Vorgaben (ausser sie sind bürokratisch zu kompliziert)

<p>I</p>	<p>Intellektuell</p> 	<p>bevorzugt Aktivitäten, bei denen die Bewältigung von Aufgaben oder Problemen durch Denken, systematische Beobachtung oder Forschung erforderlich ist; fühlt sich sicher im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich; geht analytisch und methodisch vor</p> <p>Typische Berufe: Radiotechniker, naturwissenschaftlicher Forscher, Geologe, Soziologe</p>	<p>Wahlspruch: Das muss man erst einmal genau anschauen!</p> <p>liebt offensichtlich unlösbare Probleme und schaut die Lösung derselben als persönliche Herausforderung an; löst berufliche Probleme meist selber, braucht wenig Hilfe und Anleitung; erarbeitet ausgeklügelte Konzepte; hat keine vorschnellen Meinungen und kann andere Ansichten gut akzeptieren; guter Gesprächspartner für Jugendliche</p> <p>hat wenig Interesse an sozialen Kontakten, PR-Massnahmen, Führungsaufgaben und repetitiven Tätigkeiten; lässt sich ab und zu von einem Problem zu stark fesseln; sein Vorgehen scheint anderen oft zu kompliziert und zu grundsätzlich; hat Mühe damit, unehrlich zu sein, um ein Ziel zu erreichen; braucht für manche Arbeiten zu viel Zeit, weil er auch einfache Abläufe erst einmal grundsätzlich durchdenkt</p> <p>ist für Vorgesetzte ein angenehmer Mitarbeiter, weil er sehr selbständig arbeitet, wenig Hilfe und Anleitung braucht und strukturiert vorgeht; hat Probleme mit Vorgesetzten, die ihm intellektuell unterlegen sind; hat grosse Probleme mit Machtstrukturen und Hierarchien; weigert sich, Aufgaben anzupacken, die ihm „unlogisch“ und nicht durchdacht erscheinen</p>
<p>S</p>	<p>Sozial</p> 	<p>bevorzugt Tätigkeiten, bei denen er sich mit anderen Menschen auseinandersetzen kann – in Form von Unterricht, Lehren, Ausbilden, Versorgen oder Pflegen; ist stark in zwischenmenschlichen Beziehungen; technische und wissenschaftliche Befähigung sind ihm nicht so wichtig</p> <p>Typische Berufe: Barkeeper, Krankenschwester, Psychologe</p>	<p>Wahlspruch: Ich helfe dir!</p> <p>ist bereit Verantwortung für andere Menschen zu übernehmen und diese auf ihrem Lebensweg zu begleiten; kann anderen etwas beibringen</p> <p>hat teilweise Mühe mit Abgrenzung und kann burnout-gefährdet sein; Jugendliche in der Pubertät sprechen manchmal nicht besonders gut auf Typen an, an Lehrkräfte oder Eltern erinnern</p> <p>ist für Vorgesetzte ein angenehmer Mitarbeiter, wenn er sein Talent ausleben kann; erwartet viel Sozialkompetenz von einem Vorgesetzten; hat ab und zu Mühe, die Rolle eines Vorgesetzten zu akzeptieren, weil er als Ausbilder jeweils selber in einer hierarchisch höheren Position steht</p>
<p>E</p>	<p>Unternehmerisch</p> 	<p>bevorzugt Tätigkeiten und Situationen, bei denen sich andere beeinflussen lassen; besitzt Führungsqualität, Überzeugungskraft und ein hohes Selbstvertrauen; Mangel an wissenschaftlicher Begabung; setzt eher auf traditionelle Werte wie sozialen, politischen oder ökonomischen Erfolg; ist leistungsorientiert</p> <p>Typische Berufe: Verkäufer, Manager.</p>	<p>Wahlspruch: Wir müssen das denen nur gut verkaufen, dann klappt es schon!</p> <p>kann Jugendliche und Gemeindebehörden begeistern, ist der ideale Mitarbeiter für Events und Grossprojekte, kann hervorragende PR betreiben und die Jugendarbeit in der ganzen Region bekannt machen; kann für Jugendliche zu einem Vorbild werden und scheinbar Unmögliches verwirklichen; ist der ideale Leiter, die ideale Leiterin für ein mehrköpfiges Team</p> <p>hat Mühe mit konzeptionellen Arbeiten und ist definitiv nicht der „seelsorgerliche“ Gesprächspartner für Jugendliche; hat Mühe, in einem</p>

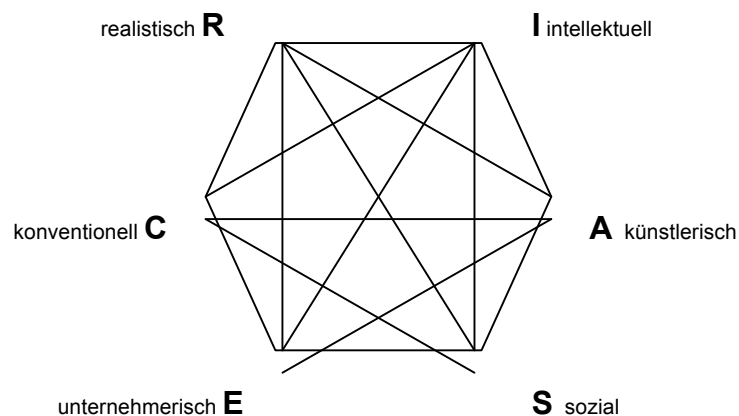
			<p>Team zu arbeiten, wo er nicht die Führungsrolle inne hat; fühlt sich nicht wohl, wenn er nicht im Mittelpunkt stehen kann und wenn gerade einmal „nichts läuft“; reisst oft Projekte an, die sich auf Dauer als „nicht-nachhaltig“ erweisen</p> <p>ist für Vorgesetzte ein eher schwieriger Mitarbeiter, wenn es darum geht, Vorgaben zu akzeptieren; braucht immer wieder neue finanzielle Ressourcen, um seine vielen Ideen umzusetzen; ist aber ein gutes Aushängeschild für die Jugendarbeit in der Gemeinde</p>
C	<p>Konventionell</p> 	<p>bevorzugt Tätigkeiten, bei denen der strukturierte Umgang mit Daten im Vordergrund steht, insbesondere ordnend-verwaltende Tätigkeiten; lehnt offene und unstrukturierte Aufgaben eher ab</p> <p>Typische Berufe: Buchhalter, Jurist, kaufmännischer Angestellter.</p>	<p>Wahlspruch: Das macht man aber normalerweise so und nicht anders!</p> <p>macht selten Fehler und ist ausserordentlich zuverlässig; verwaltet Jugendräume perfekt, führt übersichtliche und saubere Akten, beantwortet E-Mails pünktlich und seriös; verpasst keine Termine und ist bei Sitzungen aufmerksam; erarbeitet klare Regeln für den Jugendtreff und setzt diese auch strikte um, wenn sie jemand übertritt</p> <p>hat Mühe mit dem „Unvorhergesehenen“; handelt nicht gerne etwas mit anderen aus; hat Schwierigkeiten mit Jugendlichen, die problematisches Verhalten zeigen und findet nur schwer Zugang zu ihnen; ist phantasielos, wenn es darum geht, originelle, neue Lösungsmöglichkeiten für ein Problem zu finden</p> <p>ist für Vorgesetzte der ideale, loyale Arbeitnehmer; begehrt aber auf, wenn etwas nicht klar geregelt ist und erwartet vom Arbeitgeber, dass er zu allem ein klares Reglement erarbeitet; verwaltet eher, anstatt dass er/sie frischen Wind in eine Arbeit bringt</p>
A	<p>Künstlerisch</p> 	<p>bevorzugt offene, unstrukturierte Aktivitäten, mit sprachlicher oder künstlerischer Selbstdarstellung; besitzt grosse sprachliche und musische Fähigkeiten; lehnt systematische und geordnete Tätigkeiten ab; betont stark seine Gefühle</p> <p>Typische Berufe: Goldschmied, Schriftsteller, Schauspieler, Musiker</p>	<p>Wahlspruch: Das macht mich fix und fertig!</p> <p>ist originell, interessant und ein spannender Gesprächspartner; findet durch musische Aktivitäten leicht Zugang zu Jugendlichen (Chorleiter, Theatergruppe...)</p> <p>hat Mühe mit Strukturen, dem Einhalten von Terminen, kann sich schwer in Menschen hinein-fühlen, die es gerne etwas strukturiert haben; ist meistens nicht fähig, klare Konzeptpapiere zu erstellen</p> <p>ist für Vorgesetzte eine Herausforderung, für die Jugendlichen aber teilweise der/die ideale Jugendarbeiter/in</p>

Die typischen Vorlieben in grafischer Darstellung:



Grafikquelle: <http://www.uwestrass.de>

Die sechs Persönlichkeitstypen lassen sich in einem Sechseck anordnen. Das Sechseck zeigt die Beziehungen der einzelnen Typen untereinander:



Gebräuchliche Bezeichnungen des Testverfahrens zur Typenbestimmung sind zum Beispiel: FIT (Freizeit Interessen-Test), AIST/UST (allgemeiner Interessen-Struktur-Test), SIT (situationaler Interessen-Test).

Wie einsetzen im Bewerbungsverfahren

Sie können mit Ihren Bewerberinnen und Bewerbern natürlich keinen Persönlichkeitstest durchführen, um den genauen Persönlichkeitstyp zu bestimmen. Das ist auch gar nicht notwendig. In der Praxis bewähren sich zum Beispiel Fragen wie: „Wenn Sie bei der Arbeit ein Problem antreffen – wie lösen sie es im Normalfall?“ Auch ein Gesprächsteil zur Frage nach der Berufswahl kann Aufschluss über die Motivation für den Beruf „Jugendarbeiter(in)“ geben.

Und wichtig: Alle Typen können für Ihre Jugendarbeit geeignet sein! Aber nicht jeder Typ ist an jeder Stelle die richtige Person am richtigen Platz. Überlegen Sie sich also im Voraus, welche Eigenschaften Ihr Jugendarbeiter, Ihre Jugendarbeiterin vorrangig mitbringen soll.

Weitere Persönlichkeitstypologien

- **Enneagramm: neun Persönlichkeitstypen**

nimmt für sich in Anspruch, bereits im Mittelalter bekannt gewesen zu sein und wurde durch RICHARD ROHR/ANDREAS EBERT (1989) im deutschsprachigen Raum, v.a. im christlichen Umfeld, sehr bekannt; unterscheidet die Typen: Reformier (ich habe recht), Helfer (ich helfe), Erfolgsmensch (ich habe Erfolg), Künstler (ich bin anders), Denker (ich blicke durch), loyaler Mensch (ich tue meine Pflicht), glücklicher Mensch (ich bin glücklich), Führer (ich bin stark) und Friedensstifter (ich bin zufrieden).

- **MBTI® (Myers-Briggs-Typenindikator)**

eine Typologie, welche auf der Tiefenpsychologie von Carl Gustav Jung beruht und Menschen nach vier Kriterien beurteilt; die Typologie kennt 16 Persönlichkeitstypen