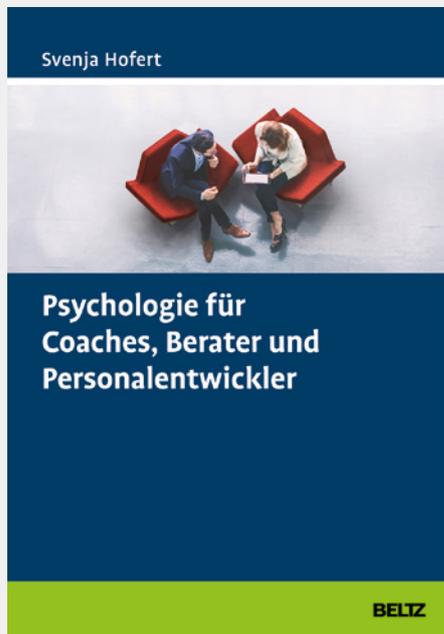




# Downloadmaterialien zum Buch



Svenja Hofert  
**Psychologie für Coaches, Berater und  
Personalentwickler**

ISBN 978-3-407-36649-8 Print  
ISBN 978-3-407-29536-1 E-Book (PDF)

© 2017 Beltz Verlag · Weinheim und Basel  
[www.beltz.de](http://www.beltz.de)

## Inhaltsübersicht

Überblick über die wichtigsten Persönlichkeitstests .....	2
Ich-Entwicklung Stufen E3 bis E6 .....	5
Charakterisierung der Loevinger-Stufen .....	6
Fragebogen zur Ich-Entwicklung .....	7

# Überblick über die wichtigsten Persönlichkeitstests

Test	Aufbau	Kosten	Wissen- schaftlich- keit*	DIN 33430/ Eignung PA**	Unab- hängige Studien***	Meine Empfehlung Einsatz in Coaching/Beratung/Training
Big Five zum Beispiel Version Reflector Empfohlen	Fragebogen, etwa 30 Minuten	Zertifizierung ab 1 000 Euro, pro Test ab etwa 120 Euro, einmalige Einrichtung ab rund 2 000 Euro	+	+	+	Berufsberatung +/- Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung + Recruiting + Teamentwicklung-
B5T Big Five mit Motiven	Kurzer Fragebogen (40 Fragen im Ver- gleich zu über 200 bei Langversion)	100,- Nutzung bei Dr. Satow kaufen	++	+	+	Berufsberatung +/- Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung + Teamentwicklung +
Big Five Neo FFI	ungefähr 230 Fragen	Bei Hogrefe rund 190 für 25 Tests und Hand- buch, Handauswertung, Variante bei <a href="http://www.opentest.ch">www.opentest.ch</a> (wenige Euro)	+	+	-	Berufsberatung +/- Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung - Recruiting + Teamentwicklung -
Bochumer Inven- tar <<LZ>>Und 6F (eine erweiterte Variante)	210 Items, 14 Skalen, Ergebnis in einem einseitigen Report, etwa 45 Minuten, be- ruht auf Big Five	Ab 500 Euro für die Grundausstattung, ab 2 000 Euro PC, Einzeltest 98 Euro bestellbar bei Hogrefe, Testzentrale  Test 40 Euro bei der Ruhr Uni direkt	+++++	+	+	Berufsberatung - Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung - Recruiting + Teamentwicklung -
CAPTain® (Computer Aided Personnel Test answers inevi- table)	Forced Choice- Verfahren, ungefähr 45 Minuten	Tagesseminar (Preis nicht veröffentlicht), <a href="http://www.captain-od.de">http://www.captain-od.de</a>	+	+	-	Berufsberatung +/- Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung - Recruiting + Teamentwicklung -
DISG®	Typentest nach Marston und Geier, Ursprung etwa 80 Jahre alt	Verschiedene Anbie- ter, die sich alle leicht anders positionieren, zum Beispiel Persolog® EverythingDISG®	+/- (versions- abhängig)	+	-	Berufsberatung - Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung - Recruiting - Teamentwicklung +
Golden Profiler®	Verfahren beruht auf den Jung-Typen bezie- hungsweise MBTI	Lizenzierung ab rund 3 000 Euro inkl. Jahres- lizenz, die allein über 1 000 Euro kostet (Ver- trieb über Hogrefe)	+/-	+	-	Berufsberatung - Coaching + Karriereberatung - Karriereplanung - Kompetenzentwicklung - Recruiting - Teamentwicklung -
Harrison Paradox	Schieben von Aussa- gen in Reihenfolgen, etwa 30 Minuten, basiert ebenso auf Jung	Über deutschen Lizenz- partner, Voraussetzung sind Schulungen, ab 3 000 Euro, verschiede- ne Auswertungen über ein Punktesystem	+/-	+	-	Berufsberatung - Coaching - Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung + Recruiting + Teamentwicklung -

Test	Aufbau	Kosten	Wissenschaftlichkeit*	DIN 33430/Eignung PA**	Unabhängige Studien***	Meine Empfehlung Einsatz in Coaching/Beratung/Training
Hogan	Misst Potenziale, Motive und Werte auf sieben Skalen sowie das »Risiko« (dark side), vor allem für Assessments eingesetzt	Zertifizierung ca. 2 500 Euro	+	+	-	Berufsberatung - Coaching - Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung + Recruiting + Teamentwicklung -
KODE®	Misst Kompetenzen, also erlernte Fähigkeiten, und Ausprägungen in Kompetenzbereichen (personal, sozial, aktivitätsorientiert, fachlich-methodisch)	Keine Angabe, laut Aussagen von Zertifizierten etwa 3 000 Euro	+	+	-	Berufsberatung + Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung + Recruiting + Teamentwicklung -
Lifo®	»Interventionsinstrument«, kein Test: Misst vier Verhaltensstile und geht von einem Stärken-Schwächen-Paradoxon aus (Schwächen als übertriebene Stärken)	fünf Tage Euro 3 300 Euro	-	-	-	Berufsberatung - Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung + Recruiting - Teamentwicklung -
Margerison McCann TMS®	60 Fragen zu Arbeitspräferenzen – in diesem Sinn kein direkter Persönlichkeitstest	TM Zentrum, zwei Tage mit Zugang zum System rund 1 800 Euro	+/-	+	-	Berufsberatung - Coaching - Karriereberatung - Karriereplanung - Kompetenzentwicklung + Recruiting - Teamentwicklung +
MBTI®	88 Items mit Fragen und psychologischen Gegensatzpaaren wie entschlossen-warmherzig, »Best-Fit-Prinzip«	Lizenz für Deutschland bei AMT, ab 3 500 Euro Zertifizierung	+/-	- Misst Präferenzen, keine Eigenschaften	+(USA)	Berufsberatung - Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung + Recruiting - Teamentwicklung +
Insights MDI®	Ein weiterer Test der auf dem Typenmodell von C. G. Jung und dem Marston (DISC®) beruht, Begriffe werden in Rangordnungen gebracht	Lizenz für Deutschland bei Scheelen, Zertifizierung 2 450 Euro	- (starke Kritik aus der Forschung/BDP)	-	-	Berufsberatung - Coaching + Karriereberatung - Karriereplanung - Kompetenzentwicklung - Recruiting - Teamentwicklung +
MSA® Motivstrukturanalyse	Fragebogen, etwa 30 Minuten	ungefähr 2 200 Euro Ausbildung, pro Test Einkauf etwa 80 Euro	+ große Normgruppe, Wissenschaftlichkeit besser als bei der MPA®	- (private Fragen)	-	Berufsberatung +/- Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Kompetenzentwicklung + (vor allem unter dem Aspekt »Integration der anderen Seite«) Recruiting - Teamentwicklung +
MLQ Multifactor Leadership Questionnaire	Führungstransaktionion und transformational	Mindgarden	+	+	-	Berufsberatung - Coaching+ Führungskräfteentwicklung

Test	Aufbau	Kosten	Wissenschaftlichkeit*	DIN 33430/Eignung PA**	Unabhängige Studien***	Meine Empfehlung Einsatz in Coaching/Beratung/Training
Profiling Values®	Forced Choice, etwa 30 Minuten	Keine Angabe auf der Website, aber viele Module inklusive Sales-Seminar buchbar	- (keine Angaben außer Absicherung gegen 16 PF)	-	+	Berufsberatung - Coaching - Karriereberatung +/- Karriereplanung +/- Kompetenzentwicklung - Recruiting - Teamentwicklung -
RIASEC (Explorix) für Jugendliche ab 15 Jahren und Erwachsene	Fragebogen, etwa 30 Minuten, ermittelt berufliche Präferenzen	Hogrefe in der Expertenversion, unter Explorix.de für 13,50 Euro pro Test einzukaufen.	+/- (keine Angaben Reliabilität auf Website)	-	+	Berufsberatung ++ Coaching + Karriereberatung + Karriereplanung + Recruiting - Teamentwicklung -
Teamklima Inventar	Fragebogen, etwa zwölf Minuten, Ziel ist es die Voraussetzungen für Innovation im Team zu testen	240 Euro mit 15 Fragebögen (Hogrefe)	+	+	+	Teamcoaching + Teamentwicklung +

# Ich-Entwicklung Stufen E3 bis E6

Ich-Entwicklung Stufen E3 bis E6				
Stufe (Binder, Loevinger, Cook-Greuter)	E3 impulsiv	E4 gemeinschaftsbestimmt	E5 Rational	E6 eigenbestimmt
Motto (Binder)	--	to be part of	to be competent	to be efficient
Ebene (Kohlberg)	vorkonventionell	konventionell	konventionell	konventionell
Meine Benennung	Ego-Phase	Wir-Phase	Richtig-Phase	Effektiv-Phase
Anteil (nach Torbert/Rooke)	5 Prozent	12 Prozent	38 Prozent	30 Prozent
Handlungslogik als Manager (Torbert/Rooke)	Opportunist	Diplomat	Fachexperte	Achiever (Macher)
Zentrale Kompetenz	sich durchsetzen, Markt erobern	sich eingliedern und anpassen	Lösungen finden, kurzfristige Ziele erreichen	Prozesse gestalten, auch langfristige Ziele erreichen, Manager
Persönliches Risiko	muss kontrolliert werden	Einteilung in Gut und Böse, In- und Out-Gruppe	sich verzetteln, die Meinung von anderen abwerten	eigene Subjektivität nicht erkennen
Geeignete Testverfahren	--	DISG® und Verfahren mit wenig Differenzierung	Big Five, MBTI® und differenziertere Verfahren	MSA® beziehungsweise Motivanalysen und dialektische Ansätze
Passende Theorie	-	-	lösungsorientierte Kurzzeitberatung	praktische systemische Ansätze (zum Beispiel Systemaufstellungen)
Erkennungszeichen	rücksichtslos, manipulativ	angepasst, wenig eigene Meinung	Inhaltsfokussiert, Wahrheits-suchend, lernwillig	hat klare Wertvorstellungen, weiß wer er, zeigt Leistung, sieht Schatten eigener Subjektivität nicht
Entwicklungsimpulse	nicht weiterkommen, dann nach E4 entwickeln (Normen)	nicht (richtig) dazugehören, dann eigenen Charakter stärken	nicht als eigenständige Persönlichkeit akzeptiert zu sein, dann übergeordnete und vom Kontext unabhängige Wertmaßstäbe entwickeln	Seine Ziele nicht erreichen, nicht erfolgreich sein (wobei Erfolg nicht im Sinne von Aufstieg gedeutet werden muss), dann bisherige Wertmaßstäbe relativieren

Ich-Entwicklung Stufen E7 bis E9				
Stufe (Binder, Loevinger, Cook-Greuter)	E7 relativierend	E8 systemisch	E9 integriert	
Motto (Binder)	to be flexible	to be the most one can be	to be aware	
Ebene (Kohlberg)	postkonventionell	postkonventionell	postkonventionell	
Meine Benennung	Flexibel-Phase	Flexibel-Plus	-	
Anteil (Torbert/Rooke)	15 Prozent	4 Prozent	1 Prozent	
Handlungslogik als Manager (Torbert/Rooke)	Berater	Stratege	Alchemist	
Zentrale Kompetenz	auf Coach-Ebene: andere verstehen können, auf sie eingehen und sie abholen, Personalentwicklung; auf Managementebene: verschiedene Perspektiven integrieren	auf Coach-Ebene: andere entwickeln, neue Wege zeigen, Organisationsentwicklung; auf Managementebene: Strategie und komplexer Wandel	ruhen in sich, ist sich seiner und der anderen bewusst, generiert sozialen und globalen Wandel	
Persönliches Risiko	keine Entscheidungen mehr treffen können, da alles möglich ist	Abwertung von anderen, Selbstüberhöhung	nicht mehr verstanden werden	
Für die Stufe geeignete Testverfahren	IE-Profil®, projektive Verfahren mit Entwicklungsaspekt	IE-Profil®	keine	
Zum Denken passende Theorie	Systemtheorie	Dialektik	Epistemologie	
Krise	destruktiver Relativismus	Verzweigung über die Unmöglichkeit im Rationalen Sinn zu finden	Nicht mehr verstanden zu werden	
Entwicklungsimpulse	sieht unterschiedliche Seiten und Aspekte, bezieht andere ein, legt sich schwer fest, suchend	sieht viele Aspekte, bezieht auch nichtrationale Quellen ein, Bewusstheit für Wirklichkeitsgestaltung durch Sprache	Auflösung von Gegensätzen und Grenzen, reframing mind, zunehmendes »Sein«	

# Charakterisierung der Loevinger-Stufen

Charakterisierung der Loevinger-Stufen				
	Charakter	Bewusstseinsfokus	interpersoneller Stil	Handlungslogik
E3	eigennützig	Ich und meine Impulse	Monolog	Opportunismus
E4	angepasst	Verhalten der Gruppe	sozialer Monolog	Diplomatie
E5	selbstbewusst	Ich als der Teil der Gruppe	Dialog mit begrenztem Austausch	Optimierung
E6	selbstverwirklichend	Ich mit eigenen Vorstellungen	Dialog mit Blick auf den anderen	Zielerreichung
E7	flexibel	der Kontext und die anderen Perspektiven	offener Dialog mit vielen, Perspektiven verbindend	mitnehmend, einbindend
E8	Selbstaktualisierend	das große Ganze und der Sinn für alle	offener Dialog mit vielen, Perspektiven verbindend und zusätzlich prägend	transformierend

# Fragebogen zur Ich-Entwicklung

Fragebogen: Wo stehe ich selbst in meiner Entwicklung?

0 1 2 3 4

- 1 **Ich bin kontextbewusst:** Ich begreife, dass das Umfeld und der Kontext aus Situationen und Personen meine Wahrnehmung und die anderer jederzeit beeinflussen. Daraus kann ich Handeln ableiten, mich also darauf einstellen.
- 2 **Ich bin realitätsaktualisierend:** Ich achte auf das, was meine Wirklichkeit ausmacht und aktualisiere diese aufgrund neuer Erfahrungen, ohne meine früheren Standpunkte zu verteidigen und zu rechtfertigen.
- 3 **Ich bin selbstaktualisierend:** Ich sehe mich selbst nicht als statisch an, sondern erkenne laufende Entwicklung. Frühere Annahmen kann ich in meine heutigen integrieren oder auch verwerfen und neudeuten.
- 4 **Ich nehme mich und die Natur an:** Ich kann mich selbst, andere und die Natur nicht nur in ihrer Vielfalt und mit Widersprüchen wahrnehmen, sondern auch annehmen. Ich bin aufmerksam gegenüber mir selbst und anderen sowie der Natur.
- 5 **Ich folge eigenen Werten und Prinzipien:** Ich folge eigenen Prinzipien und habe einem eigenen Willen, der ist unabhängig ist von meiner Kultur, meinem Unternehmen und meiner Umwelt ist. Ich greife ein, wenn meine Werte und Prinzipien verletzt werden.
- 6 **Ich erlebe tief:** Ich kann Dinge intensiv erleben, was man daran erkennt, dass ich vielfältige und komplexe Empfindungen beschreiben kann.
- 7 **Ich bin an anderen orientiert, ohne abhängig zu sein:** Ich besitze ein starkes Gemeinschaftsgefühl, erlebe zwischenmenschliche Beziehungen tief und bedeutungsvoll.
- 8 **Ich bin konstruktbewusst:** Ich weiß nicht nur, sondern verstehe auch, dass es keine objektive Wahrheit gibt, sondern sich jeder Mensch seine Wahrheit und auch Welt konstruiert. Dazu gehört eine Bewusstheit für die Bedeutungsgebung von Sprache.
- 9 **Ich kann Wahrnehmungen thematisieren:** Ich verhalte mich spontan, in dem ich meine eigenen Wahrnehmungen thematisiere und ausspreche, wobei ich es im Blick halte, was andere aufnehmen können und angemessen mit ihnen kommuniziere.
- 10 **Ich konzentriere mich auf das Problem:** Ich konzentriere mich auf Probleme, die zu lösen sind. Dabei achte ich nicht auf mich und denke darüber nach, was ich tun soll oder man von mir erwartet, sondern bin ganz bei den anderen
- 11 **Ich kann Alleinsein:** Ich erlebe Alleinsein als angenehm, genieße eine Privatsphäre.
- 12 **Ich bin kreativ:** Ich kann neue Gedanken entwickeln und verschiedene Aspekte zusammenfügen. Ich kann Ideen generieren und habe Vorstellungskraft.
- 13 **Ich kann dialektisch denken:** Ich bin bemüht, Gegensätze aufzulösen und zu vereinen. Ich erkenne bereits, dass auch Gegensätze wie etwa Flexibel/Strukturiert in Wahrheit eins sind.
- 14 **Ich bin sprachlich gewandt:** Ich kann mich einfach, aber auch komplex ausdrücken, ohne kompliziert zu werden. Ich habe einen großen Sprachschatz, den ich abhängig von meinem Gegenüber unterschiedlich nutzen kann.