



## Interview mit Karl Kaiblinger zum Everything DiSG®

Herr Kaiblinger, Sie sind Lizenzgeber unter anderem für das Everything DiSG® Workplace im deutschsprachigen Raum.



Das Modell hilft seit über 40 Jahren bei der Beschreibung menschlicher Verhaltensmuster und veranschaulicht die Gründe für unser Handeln in verschiedenen Situationen.

Wer das DiSG®-Modell kennt und sich seines DiSG®-Stils bewusst ist, versteht nicht nur das eigene Handeln besser, er kann auch erfolgreicher mit anderen Menschen zusammenarbeiten. Das Ziel von Everything DiSG® ist es, mit anderen Menschen besser zu kommunizieren, anstatt über Dinge, die wir nicht verstehen, zu urteilen. Ganz nach dem Motto: „Better relations, better results“.

Die vier Buchstaben D i S und G setzen sich für das Modell wie folgt zusammen:

DOMINANT, INITIATIV, STETIG und GEWISSENHAFT.

### 1. Wann wurde das Modell entwickelt und was war der Anlass?

#### a. Wann wurde das Everything DiSG® erstmals veröffentlicht?

Die erste Frage ist schon gar nicht so leicht zu beantworten. Die Grundlage von DISG ist eigentlich schon 1920 entstanden; 1928 wurde das erste Mal dazu ein Buch veröffentlicht von Prof. Marston, der Titel: Verhaltenstendenzen von normalen Menschen. Fast alle Instrumente damals handelten von der Behandlung kranker Menschen – und er hat gemeint, das ist nicht sinnvoll, sondern es interessiert, wie „normale“ Menschen sich verhalten. Er hat zusammengestellt, die aus Frauen und Männern, Menschen aus unterschiedlichen Bildungsständen, Alter, bestanden. Und man könnte sagen, er ist auch mit einer der Väter der modernen Verhaltensforschung.

#### b. Wann war das letzte Update?

Die neueste Generation, genannt Everything DiSG®, gibt es seit 2016, darin stecken 6 Jahre Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Das war ein sehr großer Aufwand, weil es technologisch sehr viel weiter entwickelt wurde und von Grund auf das Modell, wie alle paar Jahre, sozusagen wieder neu erfunden wurde. Das ist jetzt die neueste Generation. Das Ziel war, den neuen Anforderungen, vor allem auch der Wirtschaftswelt, gerecht zu werden, sehr klar, sehr effektiv. Diejenigen, die das Profil ausfüllen, können mit der Auswertung des Profils schon sehr viel anfangen. Wir sprechen vom 1. Profil der 3. Generation. Die 1. Generation waren Papierprofile, die 2. Generation war dann schon im Internet mit mathematischen Modellen dahinter und unterschiedlichen Validitätsstufen. Die 3. Generation hat das sogenannte adaptive Verfahren, einfach beschrieben ein lernender Fragebogen. Während du es ausfüllst, beginnt sich der Fragebogen auf dich anzupassen. Damit kann man viel personifizierter und konkreter



Ergebnisse erreichen. Die Analyse enthält viele Tipps und Anregungen zur direkten Umsetzung.

## **2. Welche Zielgruppe sprechen Sie mit Ihrem Tool vorzugsweise an?**

Es gibt ein paar Bereiche, in denen DiSG® am meisten eingesetzt wird. In der Arbeit mit Führungskräften, sowohl Nachwuchsführungskräfte als auch Führungskräfte, die sich einen Rahmen bilden wollen, um sich weiter zu entwickeln. Generell findet DiSG® auf der ganzen Welt beim Coaching von Führungskräften breite Anwendung. Es gibt auch im Vertrieb ein weites Feld und als Drittes bei Teams und immer dann, wenn es um Zusammenarbeit geht. Im Coaching ist es sehr sinnvoll, weil es auch die Probleme in der Kommunikation deutlich beschreibt. Wir bekommen tolles Feedback von Coaches. Denn worum geht es oft? Es geht um Schwierigkeiten mit mir selber oder im Umgang mit anderen. Genau da hilft so ein maßgeschneidertes Profil, Veränderungen herbei zu führen. Aus meinen 26 Jahren Erfahrung mit diesem und anderen Tools glaube ich, dass es im Coaching noch effektiver ist als im Training, weil ich viel individueller auf das eigene Profil eingehen kann.

## **3. Welchen Nutzen bietet das Modell im Coaching für Coachee und Coach?**

Die Rolle des Coaches hat sich verändert. Früher hat der Coach die Aufgabe gehabt, das Profil zu übersetzen. Es gab mehrere Diagramme, Hypothesen mussten abgestellt werden. Bei der neuen Generation versucht man das eigentlich schon noch viel einfacher im Profil darstellbar zu machen. Damit ist der Coach der Umsetzungsbegleiter. Somit sind die Coaches schneller, effektiver und nützlicher – das bekommen wir auch oft als Feedback. Ich kann mit Hilfe des Tools viel tiefer gehen, es ist sehr persönlich.

Zusammengefasst bedeutet es für mich höchste Validität und Reliabilität, also höchste Forschungsdaten, die möglich sind. Jedoch sehr simpel in der Anwendung. Es ist urschnell, die Leute verstehen die Begriffe, ich brauch keine wissenschaftlichen Informationen. Die Klarheit dieses Modells und dieses Profils in der Darstellung zeichnet es aus, genau auf die Dinge, die relevant sind. Mein Verhalten so zu adaptieren, dass ich meine Ziele gut erreichen kann und Probleme lösen kann. Als Coach kann ich mir auch kostenlos ein Ergänzungsprofil ausdrucken, in dem konkretere Daten und Informationen enthalten sind, wenn ich's brauche.

## **4. Wie hoch ist die Akzeptanz in Unternehmen auf einer Skala von 1 bis 10?**

DiSG® ist das meistangewandte Konzept und auch das meistangewandte Tool der Welt. 70 % der 450 erfolgreichsten Unternehmen weltweit verwenden DiSG®. Da gibt es nichts Vergleichbares. 2017 wurden in „Training aktuell“ eine Studie veröffentlicht, in der es darum ging, welche Tools in Unternehmen am bekanntesten sind und da war DiSG® mit Abstand die Nummer 1. Im Unternehmenskontext haben wir also eine hohe Akzeptanz bei DiSG®. Das ist gerade auch für Coaches bei der Positionierung interessant, um den Kunden Sicherheit zu geben und die Akzeptanz zu erhöhen.

Auf der Skala also eine 8 oder 9 – mindestens.



### **5. Welche wissenschaftlichen Grundlagen sind die Basis für den Test?**

Direkt ein Hinweis dazu, für alle, die sich das genau anschauen wollen, DiSG® ist meines Wissens nach die einzige Firma, die alle Daten aus dem Research als Buch veröffentlichen. Konkrete Zahlen zur Validität und Reliabilität? Validität, die Messung wie genau trifft das Tool zu und Reliabilität, die Messung, bringt es konstant die gleichen Ergebnisse. Beides ist wichtig und beides ist gegeben. Im wirtschaftlichen Kontext brauchen wir vor allem die Umsetzung in einem handbaren Format. Ich glaube, in unserer komplizierten Welt brauchen wir einfache Dinge, die logisch sind und auch nachvollziehbar sind und trotzdem stimmig sind.

### **6. Bitte nennen Sie empirische Untersuchungen**

Die Details sind auf unserer Homepage, dort gibt es ein pdf zum herunterladen, diese ist als Zusammenfassung zu verstehen. Es gibt übrigens 51 Menschen in der Technik und rund 100 Leute, die laufend Forschung und Entwicklung machen.

### **7. Welche Persönlichkeitsschichten berührt der Test?**

Im Grunde genommen konzentriert sich DiSG® auf die Verhaltensprofile. Wir versuchen, das Verhalten messbar darzustellen. Die Person, die ausfüllt, ist eingeladen, sich auf einen bestimmten Bereich zu konzentrieren. In der Regel ist das die Arbeitswelt, die Führungsaufgabe, ein bestimmtes Problem im Coaching oder mit einer bestimmten Person. Wie verhalte ich mich in Bezug auf diese Person? Dann bekomme ich Hinweise, wie möglicherweise meine Verhaltenstendenzen sind. Da sind die Leute oft überrascht, weil das unbewusst abläuft. Dann krieg ich Tipps, wie ich mit bestimmten Personen besser umgehen kann. Wir müssen uns natürlich anschauen, welche Ursachen hat das Verhalten.

### **8. Gibt es ein anderes Modell, das dieses Modell ergänzt?**

Es gibt viele Tools, die DiSG® gut ergänzen können. Ich will jedoch auf eines besonders hinweisen, was mir in den letzten Jahren aufgefallen ist. Es gibt einige Tools, da sitzt man 1,5 Stunden beim Ausfüllen und ich krieg 4 Ebenen Verhaltensreflexionen. Ich würde gerade Coaches als Ergänzung empfehlen, keine weiteren Verhaltens- oder Softprofile zu nehmen, sondern eher, ob es unter Kompetenzen zusätzlich Informationen gibt. Also, es ist so, dass oft Menschen nicht im richtigen Job sitzen oder Talente bei sich selbst noch nicht erkannt haben. Da sind aus meiner Sicht viele Profile, die wir typischerweise verwenden, gar nicht so hilfreich. Da ist DiSG® hilfreich und natürlich auch ein vergleichbares Tool und dann würde ich sehr oft tiefer schauen in Bezug auf Kompetenzen und Einsatzmöglichkeiten. Ein Talent Management Tool wie z. B. Profiles International, das relativ objektiv gewisse Dinge auch von Menschen sagen kann und in Bezug auf das berufliche Umfeld wirkliche Fakten darstellt. Auch Menschen, die ich als meine Mentoren begreife, empfehlen, kombiniere eine Soft-Vorgehensweise mit einer harten Vorgehensweise. Das könnte im Talent Management ein intensives Interview oder eben so ein Kompetenzprofil wie Profile International sein.

### **9. Was kostet eine Auswertung für zertifizierte Anwender\*innen?**

Das unterscheidet sich je nach Art des Profils. Everything DiSG® ist kein billiges Tool, es ist ein Qualitätstool. Auch beim Führungsprofil wird das deutlich, es beruht auf einer 6 jährigen, umfassenden Studie. Die Preise variieren und wir sprechen Empfehlungen für den Verkauf aus.



### **10. Wie lange benötigt der Endkunde für einen Fragebogen?**

Kaum länger als 10 bis 15 Minuten. Manchmal 20 Minuten, das sind dann schon detailverliebte Menschen.

### **11. Welchen Aufwand habe ich als Coach dabei?**

Es ist sehr simpel aufgebaut. Ich brauche die Emailadresse, den Namen und kann per Klick versenden, wann ich möchte. In die Email kann ich dann noch einen Text dazu schreiben. Das EPIC-System hat den Vorteil, dass es wirklich allen Datenschutzkriterien und Datensicherheit entspricht. Wir sind da eine der Wenigen, die das ständig auch extern abgesichert haben, also sogar „einklagbar“.

### **12. Gibt es eine kostenlose Testversion für Coaches?**

Das übliche, was wir tun, ist, dass wir bitten den Aufwand, der beim Einkauf entsteht, zu zahlen. Den Betrag spenden wir dann an ein Entwicklungshilfeprojekt. Die Organisation ist der österreichische Entwicklungshilfeklub, der Fokus liegt hier bei Hilfe zur Selbsthilfe. Mit einem Betrag von 250 € ermöglichen wir einem Kind ein halbes Jahr den Schulbesuch in Guatemala. Wenn jemand sehr nett ist und doch sagt, das kann ich nicht leisten – kommt bitte gerne direkt auf mich zu, für den BDVT finden wir sicher auch eine andere Möglichkeit.

### **13. Was muss an Zeit und finanziellen Mitteln für die Zertifizierung investiert werden?**

Man kauft ein Paket zu einem Festpreis, den ihr gerne direkt hier erfragt [www.disgprofil.eu](http://www.disgprofil.eu). Es ist eine einmalige Investition. Enthalten ist ein

- 2-Tages-Kurs
- International gültige Zertifizierung
- Trainerleitfäden, Präsentationen und Handouts
- Eigenständiges, menügesteuertes Videomaterial
- Vorlagen und Bilder
- ein Online-Portal mit verschiedenen Tipps und Anregungen, z.B. Videos über kleine Workshops oder Coachinggespräche, Tipps, Ressourcen und Forschungsergebnisse
- ein weiteres Online-Portal, EPIC; da kann ich ...
  - selber meine Profile abwickeln. Ich schicke die Zugänge an die entsprechenden Personen
  - auch zwischen zwei Personen Vergleichsprofile machen, z. B. bei einem Konfliktcoaching, jeder kriegt Tipps, wie er mit dem anderen besser umgehen kann, ein super cooles Tool, das kostet den Coach übrigens 0 €
  - Teamprofile erstellen und dann z. B. mit der Führungskraft reflektieren, wie kannst du jetzt bestmöglich mit dem Team umgehen

Außerdem haben wir vereinbart, dass es auf den Zertifizierungspreis 15 % Rabatt für den BDVT gibt.



#### **14. Wann ist der Return on Investment?**

Das kommt auf die Wahl der Profile an, die verkauft werden. Als Orientierung können wir sagen, die Zertifizierung haben wir nach 8 – 10 Profilen abgedeckt, und ab 20 Profilen einen unglaublich tollen Deckungsbeitrag.

#### **15. Inwieweit unterstützen Sie bei der Kundenakquisition?**

Kommt gerne auf mich zu, wir haben da einige Erfahrung, wie man das präsentiert und verkauft.

#### **16. Welchen Support gibt es?**

Wir bieten immer wieder einen Workshop an zum Thema Vertrieb an und unterstützen auch gerne die Fachgruppen im BDVT. Ich darf die BDVT-Fachgruppe Sales bei dieser Gelegenheit sehr gerne empfehlen. Darüber hinaus versuche ich es sehr individuell zu machen. Mich und mein Team gibt's für den deutschsprachigen Raum als Serviceorganisation. Wir helfen bei Fragen wie „Wie komme ich im Businesskontext in eine größere Organisation rein?“ oder auch „Wie bringe ich es einer Führungskraft nahe, bei der ich den Bedarf sehe?“. 26 Jahre Erfahrung, 23 Jahre mit DiSG®, da hab' ich schon viel erlebt und ich bemühe mich sehr, optimal zu unterstützen.

#### **17. Wie wird der Aspekt der "sozialen Erwünschtheit" berücksichtigt?**

Wir wenden ja das adaptive System, also den lernenden Fragebogen an. Ich glaube, dass dieses System bei vielen qualitativen Tools der in Zukunft angewandt wird, derzeit sind wir im Businessbereich die ersten. Konkret heißt das, für die jeweiligen Themen gibt es immer wieder unterschiedliche Fragekombinationen, um da noch einmal genauer hin zu schauen. Die neue Generation Fragebogen auszutricksen ist extrem schwierig. Und du als Coach kannst einen sogenannten Ergänzungsreport ausdrucken. Darin sind dann noch konkrete Diagramme und Hinweise.

#### **18. Wie differenziert sich das Everything DiSG® Modell aus Ihrer Sicht von anderen Modellen?**

Es gibt sehr viele am Markt. Wir gehen davon aus, dass es so 100 – 150 Kopien gibt. Es ist schon ein sehr geniales Grundkonzept. Der Unterschied ist aus meiner Sicht relativ einfach darzustellen. Wir sind im Businessumfeld die Ersten mit dem lernenden Fragebogen und dadurch viel stärker personifizierten Antworten. Ich kann nur jedem Coach empfehlen, sich entweder ein kostenloses Musterprofil zu holen, das er anschaut oder – wie angesprochen – es auch einmal selber zu probieren. Die Leute sind echt überrascht und bekommen konkrete Hinweise, viel konkreter als bei den anderen Profilen am Markt. Der Text, der personifiziert ist, also auf die Person herunter gebrochen ist, ist das deutlichste Unterscheidungsmerkmal.

Lieber Karl Kaiblinger, herzlichen Dank für dieses Interview.

Das Interview wurde geführt von Sandra Schlenker, TrainCo-PE