

Was ist die Typologie von CG Jung und Mutter und Tochter (Myers-Briggs)

Die Erkenntnisse der eigenen Persönlichkeit und die Beschäftigung mit den Tiefen des eigenen Ich's! Das „Erkenne Dich selbst“ haben die chinesische Philosophie in dem Buch der Wandlungen dem I Ging sehr schön beschrieben und ist immer wieder Top aktuell.

Der Jungian Personality Profiler, ein Persönlichkeitsnavigator, der Dich zur Entdeckungsreise Deiner eigenen Persönlichkeit einlädt.

Der JPP geht auf die verschiedensten Fragen und Themen im Arbeits- und Berufs- und Privatleben ein. Es ist gut für Führungskräfte für die eigenen Stärken und Potentiale und die ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nutzen möchten.

Für Teams und Einzelpersonen, in dem Persönlichkeitsunterschiede positiv und konstruktiv, mit Blick auf Talente und Potentiale genutzt werden können und auch für alle die mit Potentiale umgehen möchten.

Der Jungsche Typologie kann helfen, die eigene Persönlichkeit zu erkennen und weiter zu entwickeln sowie andere Menschen besser zu verstehen.

Er führt hinaus aus der Abwertung von Personen, die „anders Leben und agieren“ als man selbst.

Er gibt Hinweise darauf, wie ein positiver Zugang zu unterschiedlichen Persönlichkeiten möglich wird und welche Form der Führung motiviert oder demotiviert.

Die Jungsche Typologie wirkt somit kostensparend, konfliktreduzierend, fördert die Zusammenarbeit des Teams und erleichtert das Miteinander ungemein.

Unterschiede wertschätzen

Das Menschen unterschiedlich sind, sie unterschiedliche Neigungen und Fähigkeiten haben, ist keine neue Erkenntnis.

Doch worin bestehen diese Unterschiede, welche Auswirkungen hat die Unterschiedlichkeit, wo kann sie uns in der Zusammenarbeit behindern und wie kann sie die Zusammenarbeit verbessern? C.G. Jung hat als Tiefenpsychologe eine eigenständige psychologische Typologie entwickelt. Diese Typologie ist dabei nicht statisch zu verstehen, nach dem Motto: So bin ich und so bleib ich! Sie beschreibt im Gegenteil eine Entwicklungsdynamik, in dem Gegensätze sich sinnvoll ergänzen können. Und sie macht deutlich, wie sich die Persönlichkeit gerade in der Begegnung mit anderen „Gegensatzpartnern“ herausbildet. Durch die Auseinandersetzung mit dem „Anderssein“ des Partners oder der Partnerin entwickelt sich die Persönlichkeit weiter. Dabei kommt es C.G. Jung nicht so sehr darauf an, dass die Person sich in der Typenbeschreibung wieder findet, sondern dass sie sich bewusst wird, welche psychischen Prozesse in ihr ablaufen.

Selbsterkenntnisse:

Der Gewinn der Kenntnis des eigenen Typs liegt vorrangig darin, dem eigenen persönlichen Entwicklungsweg zu folgen, den C.G. Jung als Individuation beschreibt. Und damit gleichzeitig die Stärken und Neigungen anderer, gegensätzlicher Persönlichkeiten stärker zu wertschätzen.

Wofür: Forscher haben die Typologie von C.G. Jung für die Praxis weiterentwickelt und Fragebögen zur Selbsteinschätzung konstruiert. Die wissenschaftlich seriösesten und gültigen Instrumenten sind heute der MBTI™ (Myers Briggs Typenindikator) und der JPP (Jungian Personality Profiler). Die wissenschaftliche Zuverlässigkeit wurde 2005 an der Universität München genutzt. Für beide Instrumente zeigen sich in Messgenauigkeit und Gültigkeit gute Ergebnisse. Anwender sind diplomierte Psychologen oder andere wissenschaftliche Mitarbeiter und Berater die das Instrumentarium kennen und nutzen wollen.

Unterschiede in der Persönlichkeit erkennen

Beispiele :

1: Du hast eine Projektbesprechung einberufen. Nach einigen Minuten reagierst Du ziemlich genervt, weil mal wieder über „Grundsätzliches“ gesprochen, aber keine konkreten Vorschläge für die Umsetzung des Projektes/Probleme gemacht werden. Fakt ist, dass Ihr alle im Team seit 5 Wochen in Verzug seid, weil wesentliche Detailfragen immer noch ungeklärt sind. Und das sagst Du auch klar und deutlich. Du möchtest heute endlich die Liste der offenen Punkte abgehakt wissen.

2: In der zweiwöchentlichen Arbeitssitzung geht es um die monatliche Auswertung der Arbeitsinhalt, die nicht immer gemacht werden. Fast einstimmig fordern die Kollegen mehr Struktur, Sie haben ein ungutes Gefühl dabei, weil Ihnen die langfristige Perspektive fehlt. In diesen beiden Beispielen werden unterschiedliche Vorlieben und persönliche Neigungen in der Art zu arbeiten und die Dinge zu bewerten deutlich.

3: Du kommst in ein neues Team in der Heim/Wohngemeinschaft für Menschen mit Behinderung/ Verhaltensauffälligkeit. Erst mal sind alle froh, dass ein neuer Mitarbeiter da ist, 1-2 der anderen Kollegen haben gekündigt und sind ausgebrannt (Burnout). Nach einem bis zwei Monate spürst du so ein Unbehagen und fängst an die Arbeit und vielleicht auch die Eigenarten der Kollegen in Frage zu stellen, du verlierst die anfängliche Leichtigkeit/Lust es wird schwerer. Es muss ja irgendwie weitergehen. Jetzt ist es z.B eine grossartige Möglichkeit, das Team sich neu finden zu lassen, dafür können die Jungschen Typologien gut zu nutzen sein. Das Team darf sich mit neuen Informationen neuen Bildern, die Idee von sich „Selbst“ aus der Emotionalisierung lösen und die Themen die in so einem Heimbetrieb immer eine Herausforderung sind sachlich lösen.

Diese Unterschiede sind nicht zufällig, sondern basieren auf typischen Mustern der Persönlichkeit, den so genannten Präferenzen.

Was ist eine Präferenz? Der Begriff der Präferenz (Begünstigung/Vorzug) ist Dir sicher aus dem Alltag bekannt. Greifst Du mit Deiner Hand zum Kugelschreiber, wirst Du ohne großes Nachdenken Deine präferierte Hand nehmen. Solche Präferenzen finden sich in unserer Persönlichkeit wieder. Nutzen wir unsere bevorzugten Seiten fällt uns das leicht und passiert ohne großes Nachdenken. Arbeiten mit unseren Präferenz gibt Energie und Motivation.

Arbeiten wir mit unserer nicht bevorzugten Seite der Persönlichkeit, fällt uns wesentlich schwerer, die Ergebnisse ist oftmals nicht so gut und Stress stellt sich früher oder später ein. Kategorien der Typenbeschreibung

Die Präferenzen im Überblick

1. Woher beziehe ich meine Energie?
2. Wie nehme ich meine Umwelt wahr?
3. In welcher Form bewerte ich diese Informationen?
4. Welchen Lebens und Arbeitsstil bevorzuge ich?

1. E(Extraversion/Extravertiert)---Energie---I(Introversion/Introvertiert)
2. S(sensing/Praktisch)---Praktisch---N(Intuitiv/Kreativ)
3. T(Thinking/Analytisch)---Beurteilung---F(Feeling/Wertorientiert)
4. J(Judging/Strukturiert)---Organisation---P(Perceiving/Flexibel)

1. Woher beziehst Du Deine Energie?

Wie lädst Du Deine Batterien nach einem anstrengenden Tag wieder auf?

Wie lange denkst Du nach, bevor Du handelst? Wirst Du eher als guter Zuhörer oder als guter Redner gesehen?

Extravertierter (E-Typ) oder Introvertierter (I-Typ)?

Betrachtest Du andere Menschen als Quelle Deiner Energie?

Kann man Dich leicht kennen lernen?

Fühlst Du Dich einsam, wenn Du nicht mit anderen zusammen bist? Wenn Du die Fragen mit Ja beantwortest, dann hast Du eine extravertierte Präferenz (E-Typ).

Betrachtest Du das Alleinsein als Quelle Deiner Energie?

Denkst Du erst intensiv nach, bevor Du reagierst?

Sagt man von Dir, dass Du eher schwer kennen zu lernen bist? Wenn Du diese Fragen mit Ja beantwortest, dann hast Du eine introvertierte Präferenz (I-Typ).

Vertiefen:

Kennst Du Spannungen oder Missverständnisse in Deinem Team, Familie, die sich

aufgrund der Unterschiedlichkeit von Typ I (Introvertiert) und Typ E (Extrovertiert) ergeben?

2. Wie siehst Du Deine Umwelt?

Auf welche Probleme fokussierst Du Dich, wenn Du Probleme löst?

Auf welche Dinge achtest Du, wenn Du in einen Raum kommst?

Wie kommst Du mit einer Aufgabe klar, bei der Du systematisch, Schritt für Schritt vorgehen musst?

Wahrnehmung über die fünf Sinne (S-Typ) oder intuitive Wahrnehmung (N-Typ)

Betrachtest Du die Welt vor allem von der praktischen Seite?

Kannst Du Dir Daten und Fakten gut merken?

Vertraust Du Deinen Erfahrungen?

Bist Du realistisch und genießt, das was ist?

Nimmst Du Details genau wahr?

Wenn Du diese Fragen mit Ja beantwortest, hast Du eine Präferenz für die Wahrnehmung über Deine fünf Sinne (S-Typ)

Betrachtest Du die Welt aus einer eher idealistischen Perspektive?

Magst Du Metaphern (Bildhaftes Stilmittel) und Analogien (Stilmittel)?

Achtest Du zunächst auf die Zusammenhänge und dann erst auf die Details?

Verlässt Du Dich mehr auf Deine Inspiration?

Lebst Du stärker in der Zukunft und stellst Du Dir vor was sein könnte?

Wenn Du diese Fragen mit Ja beantwortest, hast Du eine Präferenz für die Wahrnehmung über Ihre Intuition (N-Typ).

Vertiefen:

Überlege, in welcher Situation Du Dich mit einem Menschen mit einer gegensätzlichen Präferenz (S oder N) unterhalten hast und wie Du in Zukunft mit dem jetzigen Wissen produktiver mit diesem Unterschied umgehen könntest.

3. In welcher Form bewerte ich diese Informationen?

Wie triffst Du Entscheidungen?

Wie übst Du Kritik?

Wie wichtig ist es für Dich gemocht zu werden?

Analytische Beurteilung (T-Typ) oder wertorientierte Beurteilung (F-Typ)

Entscheidest Du mit dem Kopf?

Ist Analyse Deine Stärke?

Wendest Du bei Entscheidungen konsistente Prinzipien (einmal Entschieden und fertig) an?

Zeigst Du Deine Gefühlsregungen offen?

Schlussfolgerst Du gerne?

Wenn Du diese Fragen mit Ja beantwortest, hast Du eine Präferenz für die analytische Beurteilung (T-Typ)

Triffst Du Entscheidungen aufgrund Deiner persönlichen Überzeugungen und Werte?

Legst Du Wert auf Harmonie und gute Beziehungen?

Interessierst Du Dich stark für andere Menschen?

Siehst Du die Dinge mit innerer Anteilnahme?

Kannst Du Menschen gut verstehen? Wenn Du diese Fragen mit Ja beantwortest, hast Du eine Präferenz für wertorientierte Beurteilung (F-Typ)

Vertiefen:

Welches ist Deine ausgeprägte Stärke (T oder F), kennst Du Menschen mit der gegensätzlichen Präferenz? Und wie kannst Du diese für eine bessere Entscheidungsfindung nutzen?

4. Welchen Lebens- und Arbeitsstil bevorzugst Du?

Wie gehst Du vor, wenn Du Termine planst? Wie häufig fährst Du an ein und denselben Ort in Urlaub? Wie wichtig ist Dir Pünktlichkeit? Beurteilender (J-Typ) oder wahrnehmende Einstellung zur Außenwelt (P-Typ)

Arbeitest Du gerne mit festen Terminen?

Bist Du in erster Linie an Ergebnissen und weniger am Prozess interessiert?

Beendest Du gerne eine Aufgabe bevor Du eine neue beginnst?

Magst Du klare Abläufe und Routinen?

Kannst Du Dich erst dann entspannen, wenn eine Aufgabe erledigt ist? Wenn Du diese Fragen mit Ja beantwortest, hast Du eine Präferenz für beurteilende Wahrnehmung zur Außenwelt (J-Typ).

Hast Du ein Bedürfnis nach Offenheit?

Entscheidest Du gerne auf den letzten Drücker?"

Ist für Dich der Prozess mindestens genauso wichtig wie das Ergebnis?

Schöpfst Du aus dem Druck der letzten Minute Energie?

Bist Du eher spontan und flexibel? Wenn Du diese Fragen mit Ja beantwortest hast Du eine Präferenz für wahrnehmende Beurteilung zur Außenwelt (P-Typ).

Vertiefen:

Überlege, ob Du in Deinem Arbeitsteam, Deiner Familie, bei Deinen Freunden Unterschiede feststellen kannst. Wer ist besonders flexibel, wer ist besonders gut durchorganisiert? Gibt es Spannungen, durch diese Unterschiedlichkeit, oder eine sinnvolle Ergänzung?

Die 16 Typen im Überblick

ISTJ Ernsthaft; ruhig; konzentriert; gründlich; praktisch; ordentlich; sachlich; logisch; realistisch und zuverlässig. Achten auf gute Organisation; Übernehmen Verantwortung; Entscheiden was getan werden muss – und tun es – lassen sich weder durch Proteste noch durch Ablenkungen davon abbringen. Zeigen nach außen eher ihre analytisch bewertende Seite, verlassen sich innen eher auf ihre sinnliche Wahrnehmung

ISFJ Ruhig; freundlich; verantwortungsbewusst und gewissenhaft. Arbeiten engagiert, um ihren Verpflichtungen nachzukommen. Persönliche Beziehungen sind ihnen wichtig. Gründlich; sorgfältig; genau. Für technische Dinge brauchen sie mehr Zeit, da dies nicht zu ihren Stärken gehört. Geduldig, wenn es um Details und Routine geht. Loyal; rücksichtsvoll; kümmern sich um persönliche Anliegen der anderen. Zeigen nach außen eher ihre gefühlsmäßig bewertende Seite, verlassen sich innen eher auf die sinnliche Wahrnehmung.

INFJ Erfolgreich durch Ausdauer, Originalität und den Wunsch, alles zu tun, was von ihnen verlangt wird. Für ihre Arbeit geben sie ihr Bestes. Unaufdringlich aber bestimmt; gewissenhaft; kümmern sich um die Belange anderer. Geschätzt wegen ihrer Prinzipientreue. Ansehen und Mitarbeit erreichen sie aufgrund ihrer klaren Überzeugungen, wie man dem Gemeinwohl dient. Zeigen nach außen eher ihre gefühlsmäßig bewertende Seite, verlassen sich innen eher auf ihre intuitive Wahrnehmung.

INTJ Originelle Denker mit großem Antrieb, wenn es um ihre eigenen Ideen und Ziele geht. Auf Gebieten, die ihnen liegen, können sie gut organisieren und etwas durchführen – mit und ohne Unterstützung. Skeptisch; kritisch; unabhängig; entschlossen; oft stur. Müssen lernen, weniger wichtige Dinge um der größeren Sache willen aufzugeben. Zeigen nach außen eher ihre analytisch bewertende Seite, verlassen sich innen eher auf ihre intuitive Wahrnehmung.

ISTP Kühler Beobachter; ruhig; zurückhaltend; analysiert ihre Umgebung mit zurückhaltender Neugier und äußert sich spontan mit originellem Humor. Gewöhnlich Interesse für unpersonliche Vorgänge, Ursache und Wirkung oder wie und warum Geräte funktionieren. Verausgaben sich nur soweit wie notwendig, weil Energieverschwendung ineffizient ist. Zeigen nach außen eher ihre sinnlich wahrnehmende Seite, verlassen sich innen eher auf ihr analytisches Urteil.

ISFP Zurückhaltend; unauffällig; freundlich; sensibel; bescheiden im Urteil über eigene Fähigkeiten. Scheuen Auseinandersetzungen, drängen sich mit ihrer Meinung nicht auf. Führen meist nicht, sind aber loyale Mitarbeiter. Lassen sich nicht drängen, wenn es darum geht, Dinge zu erledigen, weil sie den Moment genießen und sich nichts durch unnötige Hast oder Anstrengungen verderben lassen wollen. Zeigen nach außen eher ihre sinnlich wahrnehmende Seite,

verlassen sich innen eher auf ihr gefühlsmäßiges Urteil.

INFP Enthusiastisch und loyal – sprechen davon aber erst, wenn sie einen gut kennen. Legen großen Wert auf Weiterbildung, Ideen, Sprache und ihre eigenen Projekte. Neigen dazu, sich zuviel vorzunehmen, beenden jedoch, was sie einmal angefangen haben. Freundlich, aber manchmal zu sehr in sich selbst versunken, verpassen deshalb Geselligkeit und nehmen ihre Umgebung nicht wahr. Zeigen nach außen eher ihre intuitiv wahrnehmende Seite, verlassen sich innen eher auf ihr gefühlsmäßiges Urteil.

INTP Ruhig; zurückhaltend; schneiden in Examen gut ab, besonders in theoretischen und wissenschaftlichen Fächern. Logisch bis zur Grenze der Haarspalterei. Interessieren sich hauptsächlich für Ideen. Keine Freunde von Parties oder unverbindlichem Geplauder. Scharf abgegrenzte Interessen. Müssen eine berufliche Laufbahn wählen, in der sie einige ihrer starken Interessen pflegen und nutzbringend anwenden können. Zeigen nach außen eher ihre intuitiv wahrnehmende Seite, verlassen sich innen eher auf ihr analytisches Urteil.

ESTP Sachlich; „Eile mit Weile“; sorglos; sind zufrieden mit dem, was gerade da ist. Mögen mechanische Geräte und Sport – und Freude dabei. Manchmal zu direkt oder unsensibel. Beschäftigen sich mit Mathematik und Naturwissenschaft, wenn sie es für notwendig ansehen. Mögen keine langen Erklärungen. Am besten mit praktischen Dingen, die man anfassen, auseinander nehmen und wieder zusammensetzen kann. Zeigen nach außen eher ihre sinnlich wahrnehmende Seite, verlassen sich innen eher auf ihr analytisches Urteil.

ESFP Aufgeschlossen; umgänglich; entgegenkommend; freundlich; begeistern sich, wenn etwas los ist. Mögen Sport und basteln gern. Wissen, wann und wo etwas los ist und sind sofort mit von der Partie. Haben eher ein Gedächtnis für Fakten als für Theorien. Am besten in Situationen, die praktische Vernunft und praktische Fähigkeiten verlangen – mit Menschen oder Dingen. Zeigen nach außen eher ihre sinnlich wahrnehmende Seite, verlassen sich innen eher auf ihr gefühlsmäßiges Urteil.

ENFP Begeisterungsfähig; hochgradig motiviert; geistreich; phantasievoll. Fähig alles zu tun, was sie interessiert. Kommen in einer schwierigen Situation schnell mit einer Lösung und sind bereit, jedem bei einem Problem zu helfen. Verlassen sich oft auf ihr Improvisationstalent, statt sich rechtzeitig vorzubereiten. Können immer triftige Gründe für das finden, was sie wollen. Zeigen nach außen eher ihre intuitiv wahrnehmende Seite, verlassen sich innen eher auf ihr gefühlsmäßiges Urteil.

ENTP Schnell; geistreich; gut auf vielen Gebieten. Wirken stimulierend auf andere. Wach und offen; nehmen aus Spaß auch mal eine Gegenposition eines

Argumentes ein. Geschickt bei der Lösung von schwierigen Problemen, nachlässig jedoch, wenn es um Routinearbeit geht. Wenden sich immer wieder neuen Interessen zu. Können immer eine logische Begründung finden für das, was sie wollen. Zeigen nach außen eher ihre analytisch bewertende Seite, verlassen sich innen eher auf ihre intuitive Wahrnehmung.

ESTJ Praktisch; realistisch; sachlich; natürliches Talent fürs Geschäft oder für Technik. Nicht interessiert an Dingen, ohne unmittelbare Nutzenanwendung, können sich aber hineinflinden, wenn nötig. Finden Gefallen an Organisation und managen gern Veranstaltungen. Sorgen für einen guten Ablauf, besonders dann, wenn sie nicht vergessen auf die persönlichen Ansichten der anderen Rücksicht zu nehmen, wenn sie ihre Entscheidung treffen. Zeigen nach außen eher ihre analytische Seite, verlassen sich innen auf ihre sinnliche Wahrnehmung.

ESFJ Warmherzig; redselig; beliebt; gewissenhaft; geborene Teamer; aktive Mitglieder im Ausschuss oder Verein. Tun stets etwas Nettes für andere. Arbeiten am besten, wenn man sie ermutigt und lobt. Kein Interesse an abstrakten Gedanken oder technischen Fächern. Hauptinteresse an solchen Dingen, die direkt und offensichtlich etwas mit anderen Menschen zu tun haben. Zeigen nach außen eher ihre gefühlsmäßige bewertende Seite, verlassen sich innen eher auf ihre sinnliche Wahrnehmung.

ENFJ Zugänglich und verantwortungsbewusst. Legen Wert auf anderer Leute Meinung und Wünsche und versuchen, die persönlichen Gefühle der anderen zu berücksichtigen. Können einen Vorschlag einbringen oder eine Diskussion mit Umsicht und Takt leiten. Aufgeschlossen; beliebt; beteiligen sich an Aktivitäten außerhalb der regulären Arbeitszeit, finden aber genug Zeit, ihr Pflichtpensum zu erledigen. Zeigen nach außen eher ihre gefühlsmäßig bewertende Seite, verlassen sich innen eher auf ihre intuitive Wahrnehmung.

ENTJ Herzlich; offen; können gut lernen; Führertypen; sehr gut im analytischen Denken wenn es auf intelligente Argumentation oder kluge Rede ankommt. Sind gut informiert und pflegen ihren Wissensstand. Manchmal zu selbstsicher – auch in Bereichen, in denen sie nur wenig Expertise besitzen. Zeigen nach außen eher ihre analytisch bewertende Seite, verlassen sich innen eher auf ihre intuitive Wahrnehmung.

Vorsicht Fehlinterpretation

Der psychologische Typ und der JPP stellen ein Instrument zur Verfügung, alltägliche Unterschiede zwischen Menschen zu verstehen und bei der Interpretation von Verhaltensweisen zu berücksichtigen. Sich von der Erkenntnis und dem Verständnis zur Anerkennung und zum effektiven Gebrauch der Unterschiede zu bewegen, stellt eine Herausforderung dar, weil wir alle Vorurteile haben, und unsere Perspektive und Art der Entscheidungsfindung als die richtige

betrachten. Menschen schließen und schlussfolgern eben gerne von sich auf andere. Es ist schwer, unsere eigenen (Vor-) Urteile zu erkennen, insbesondere wenn sie von herrschenden kulturellen Haltungen, mit denen wir leben und arbeiten, verstärkt werden. Hier einige Beispiele für mögliche Fehlinterpretationen:

E-Typen denken vielleicht, dass I-Typen Informationen vorenthalten, wenn diese dabei sind, Informationen in ihrem Inneren zu verarbeiten.

I-Typen denken vielleicht, dass E-Typen unsicher oder inkonsequent sind, wenn sie einen Entschluss verbal verarbeiten.

S-Typen denken vielleicht, dass N-Typen das Thema wechseln oder vermeiden, wenn sie über Zusammenhänge nachdenken.

N-Typen denken vielleicht, dass S-Typen phantasielos sind, wenn sie realistische und praktische Fragen aufwerfen.

T-Typen denken vielleicht, dass F-Typen übertrieben persönlich sind, wenn sie sich auf die Anwendung ihrer Werte konzentrieren.

F-Typen denken vielleicht, dass T-Typen hart und gefühllos sind, wenn sie einen sachlichen, problemlösenden Standpunkt einnehmen.

J-Typen denken vielleicht, dass P-Typen zögerlich oder unzuverlässig sind, wenn sie sich Möglichkeiten offen halten wollen.

P-Typen denken vielleicht, dass J-Typen starrköpfig und kontrollierend sind, wenn sie Strukturen und Regelungen aufstellen.

Das Wissen um den psychologischen Typ kann Dich dabei unterstützen, sich von der Irritation hin zu mehr Akzeptanz zu bewegen. Und mit ein wenig Mühe bewegst Du Dich dann jenseits der Akzeptanz zum konstruktiven Gebrauch der Unterschiede zwischen Menschen.

Typenunterschiede am Arbeitsplatz Obwohl jeder Mensch Fähigkeiten in nicht bevorzugten Bereichen erwerben kann, können Mitarbeiter von der Konzentration und den natürlichen Fähigkeiten der Kollegen mit Präferenzen, die sich von den eigenen unterscheiden, profitieren. Niemand sollte jedoch den Typ heranziehen, um Aufgaben zu vermeiden oder ein inakzeptables oder gefühlloses Verhalten zu entschuldigen. Dennoch kommt in Arbeitssituationen

die deutlichste Zukunftsvision gewöhnlich von einem intuitiven Typ.

der praktischste Realismus gewöhnlich von einem Wahrnehmungstyp.

die schärfste Analyse gewöhnlich von einem Denktyp.

Das einfühlsamste Verständnis und der geschickteste Umgang mit Menschen gewöhnlich von einem Fühltyp.

N braucht S

um relevante Fakten in den Blick zu bekommen

um sich an Einzelheiten zu erinnern, die in der Situation damals nicht wichtig erschienen

um das Kleingedruckte in einem Vertrag zu lesen

um Statistiken auszuwerten, genau zu lesen, zu prüfen und Arbeiten zu bewerten

um wahrzunehmen, was man in einer Situation beachten sollte

zur Kontrolle
um Details festzuhalten
um Geduld zu lernen
S braucht N
um die Möglichkeiten zu erkennen
um bei Problemlösungen erfinderisch zu sein
um mit etwas Komplexem fertig zu werden, das zu viele Unwägbarkeiten hat
um zu erklären, worüber ein anderer Intuitiver gerade spricht
um eine Perspektive für die Zukunft zu gewinnen
um auf neue Ideen zu kommen
um den zündenden Funken zu liefern, damit das scheinbar Unmögliche auf den Weg kommt
T braucht F
um ihm gut zuzureden
um sich zu versöhnen
um ihm im Voraus zu sagen, wie es auf andere wirken wird
um Begeisterung zu erzeugen
zum Lehren
um etwas zu verkaufen
um für etwas zu werben
damit der T-Typ sich selbst annehmen kann
F braucht T
für die Analyse
für die Organisation
um gewisse Unklarheiten schon im Vorwege zu erkennen
um zu verändern, was verändert werden muss
um das "Gesetz und die Beweismittel" gegeneinander abzuwägen.
um an Richtlinien festzuhalten
um fest zu bleiben im Angesicht der Opposition

Die 4 Dimensionen, ein Exkurs zur Geschichte des MBTI/und die Weiter-
Entwicklung des JPP

Um die Jungschen Begriffe leicht messen zu können, tüftelten die beiden Frauen ein System von Merkmalen und Einzelfragen aus, das die Jungschen Typen empirisch erfassbar und nachweisbar machen sollte. Dabei betrachteten sie neben den Einstellungsdimensionen Extraversion – Introversion jeweils die beiden rationalen bzw. irrationalen Bewusstseinsfunktionen als dichotome Dimensionen. Außerdem führten sie eine vierte Dimension ein, um die Unterscheidung von Haupt- und Hilfsfunktionen empirisch in den Griff zu bekommen. Neben Extraversion – Introversion, Denken – Fühlen und Wahrnehmen – Intuieren umfasst ihr Modell daher noch das Gegensatzpaar Urteilen (judging) – Anpassendes Wahrnehmen (perceiving).

1962 war dann dieser Test ausgereift und wurde nach seinen Autorinnen Myers-Briggs Typen-Indikator (MBTI) genannt. Die konkrete Arbeit des Mutter-Tochter-Teams bestand darin, für die vier Dimension einzelne Aussagen zu finden, um sie zu erfassen und dann auf dieser Grundlage die befragten Individuen einzuordnen. Eine wichtige Fundstelle für ihre einzelnen Fragen war dabei neben ihren Primärerfahrungen die Lektüre des Jung'schen Typenbuches.

1) Die Dimension Extraversion(E) –Introversion (I) bezogen Myers/Briggs auf die Quelle von Energie, Motivation und Inspiration, die entweder von außen oder von innen kommen kann.

2) Die Unterscheidung zwischen Sensitivität (Sensing (S)) und Intuition(N) zielt auf die Art, wie ein Mensch die Wirklichkeit wahrnimmt. Ein S-Typ achtet so vor allem auf die Fakten, Details und Realitäten des Hier und Jetzt, während sich der Intuitive mehr auf die Verbindungen zwischen den Fakten und auf die Vorstellungen und Ideen konzentriert, die mit der Information assoziiert werden können.

3) Die Dichotomie Denken (Thinking(T)) versus Fühlen(Feeling (F)) meint die Form der Entscheidungsfindung. Während der Denktyp auf der Grundlage von Fakten logisch zu entscheiden und zu handeln versucht, treffen Gefühlsmenschen ihre Entscheidungen hauptsächlich mit Hilfe emotionaler Eindrücke, nach denen sie zwischen richtig und falsch unterscheiden. Mit diesem differierenden Entscheidungsverhalten sind weitere psychische Merkmale gekoppelt. So erscheinen rationale Menschen eher ruhig, analytisch und überzeugt von logischer Argumentation, während Gefühlsmenschen eher sensibel und mitfühlend sind und sich von situativen Stimmungen beeinflussen lassen.

4)Die vierte Dimension Beurteilen (Judging (J)) –Anpassendes Wahrnehmen (Perceiving (P)) erfasst die Entscheidungssituationen, in denen sich jemand besonders wohl fühlt. Dabei bevorzugen beurteilende Personen eine strukturierte, vorhersagbare Umgebung, in der sie alles unter Kontrolle haben und ihr Handeln planen können. Anpassend wahrnehmende Personen gefällt hingegen eine flexible, offene Umgebung besser, in der sie auf unerwartete Ereignisse und Möglichkeiten spontan reagieren können. Auch in diesem Fall besteht eine Verbindung mit anderen Persönlichkeitsmerkmalen; denn beurteilende Menschen verhalten sich vorsichtiger und teilweise gehemmter, während die anpassend Wahrnehmenden spontaner und manchmal sorglos handeln.

Im Ergebnis lässt sich durch diesen Test jeder Mensch nicht nur physikalisch durch Größe und Gewicht oder eben Ober-, Taillen- und Hüftweite kennzeichnen, sondern auch psychologisch genau erfassen. Die Messung wird allerdings nicht durch Zahlen, sondern durch eine vierstellige Buchstabenkombination dargestellt, wobei die Buchstaben jeweils den höchsten Messwert anzeigen. Ein ENTP ist so

eingeselliger, spontan handelnder Mensch, der seine Umwelt in größeren Zusammenhängen wahrnimmt und nach sachlichen Gründen entscheidet.

Die Typenlehre von David West und eine spannende Studie aus Österreich

Besonders populär wurde diese Typisierung in den USA durch den 1978 erschienenen Bestseller "Please Understand Me" des Psychologie-professors David West Keirsey (geb.1921), der auch einen vereinfachten Test, den Keirsey Temperament Sorter, entwickelte, den jeder interessierte Laie kostenlos anwenden kann, womit dann ein entsprechend großes Interesse geweckt wurde. Schließlich enthält sein Buch für jeden Typ eine Beschreibung, die sowohl der Selbsterkenntnis dienen kann als auch zahlreiche Hinweise zur eigenen Entwicklung gibt.

Um die Typisierung zu vereinfachen, gelangt Keirsey wieder auf die schon in der Antike bevorzugte Zahl vier, da für ihn die Kombinationen SP, SJ, NT und NF unabhängig von den Ausprägungen in der Einstellungsskala ganz besonders wichtig sind. Er spricht daher auch wieder von Temperamenten. Daher führt er für diese auch eigenständige Bezeichnungen ein, die das jeweils besonders Charakteristische hervorheben sollen. Die bloße Aneinanderreihung von zwei Buchstaben gewinnt so an Farbe, indem er die jeweiligen Typen als Handwerker (artisans für SP); Wächter (guardians für SJ), Vernunftmenschen (rationals für NT) und Idealisten (idealists für NF) benennt und damit eine schnell fassbare Bedeutung gibt.

Relativ bekannt wurden die amerikanischen Typentests in Österreich durch eine ORF-Sendung im Oktober 2003 (Einstein). Damals nahmen an einem Keirseystest, der als Unterhaltungssendung zur besten Sendezeit an einem Samstagabend präsentiert wurde, über 230.000 ÖsterreicherInnen teil, wobei die Frauen mit einem Anteil von 60% deutlich überrepräsentiert waren.

Auch im Ergebnis gab es überraschende Häufungen; denn über 60 Prozent rechneten sich dem Temperament Wächter zu, während auf die Vernunftmenschen nur 7,4 Prozent entfielen. Noch deutlicher werden diese Abweichungen von einer auch nur annähernden Gleichverteilung, wenn man sich auf die Ebene der 16 Typen begibt. So rechnet sich mehr als ein Fünftel dem Typ Versorger zu, der es bei den Frauen auf 25,5 Prozent und den über 60jährigen sogar auf 28,1 Prozent brachte. Hingegen findet man unter den Frauen kaum Bastler- und Erfinderinnen, die nur Anteile von sehr bescheidenen 0,7 und 0,8 Prozent erreichten.

Österreich muss danach ein Land glücklicher Menschen sein, da bei den Versorgern „freundliches soziales Benehmen in ihrer Natur“ liegt und „daher auch die meisten anderen Typen gut mit ihnen“ auskommen. Dieses positive Urteil gilt in ganz besonderer Weise auch für die Kinder; denn Versorgerinnen sind „begeisterte Mütter“, die hierin ihr „erstrebenswertes Lebensziel“ sehen.
Keirsey: Temperamente und Charaktertypen

<u>SP:Handwerker</u>	SJ: Wächter	NT:Vernunft-menschen	NF: Idealisten
ESTP: Macher	ESTJ: Anführer	ENTJ: Lenker	ENFJ: Lehrer
ISTP: Bastler	ISTJ: Inspektor	INTJ: Denker	INFJ: Berater
ESFP: Künstler	ESFJ: Versorger	ENTP: Erfinder	ENFP: Kämpfer
ISFP: Komponist	ISFJ: Beschützer	INTP: Architekt	INFP: Heiler

Keirsey machte sich jedoch auch Gedanken über eine gute Kombination der Typen in Lebenspartnerschaften. Dabei votiert er für eine Verbindung von Gegensätzen, indem für ihn Beziehungen zwischen Wächtern (SJ) und Handwerkern (SP) sowie zwischen Vernunftmenschen (NT) und Idealisten (NF) die besten Paare ergeben. Als Begründung greift er dabei auf seine eigenen Beobachtungen zurück, nach denen sogar nach dem Scheitern einer Beziehung die jeweiligen Partner wieder sehr stark zu einem neuen Partner tendieren, der dasselbe Temperament wie der alte besitzt. Es werden also nur die Vertreter ein und denselben Temperaments ausgetauscht, während die psychische Präferenz erhalten bleibt. So gibt es für Keirsey zwar keine richtigen oder falschen Verbindungen von Typen, aber doch deutliche empirische Regelmäßigkeiten mit wahrgenommenen Vorzügen gegenüber anderen Kombinationen.

Seine Arbeiten sind jedoch vor allem ein Votum für das gegenseitige Verständnis der unterschiedlichen Typen.

Von Persönlichkeits- zu Liebestypen

Der Psychologe Alexander Avila (1999) verspricht mit einem System von Liebestypen, die sogar als LoveTypes ein eingetragenes und damit geschütztes Warenzeichen sind, eine Dating-Revolution, denn immerhin soll sich auf diese Weise für jeden der wahre Soulmate sofort erkennen lassen, wenn man ihn denn getroffen hat. Heute sehr gut bei renommierten Datingseiten im Internet zu beobachten, die das Wissen nutzen.

Auch bei ihm steht – ganz wie bei Keirsey – die Frage des gegenseitiges Verstehens im Vordergrund, da für jeden der sechzehn Typen Liebe eine andere Bedeutung hat. Ein gegenseitiger Vorwurf, wie "Du liebst mich gar nicht", kann daher schlicht und einfach ein typspezifisches Missverständnis sein; denn während ein INFJ sich in Gemüt, Herz und Seele von Liebe durchdrungen fühlt, möchte sie ein ISTP im Handeln erleben. Für einen ISFJ ist die Liebe, ganz unhinterfragt, ein Wert, für den es sich zu opfern lohnt. Demgegenüber sieht sie ein INTJ als Objekt, das er analysieren und verbessern kann.

Ohne die Übersetzungshilfen von Avila treten so erhebliche Verständigungsprobleme auf. Nicht nur Frauen und Männer sprechen eine unterschiedliche Liebessprache, sondern eben auch die Typen, sodass leicht Unverständnis die Folge sein kann. Daher votiert Avila mit einigen Abweichungen, die im Detail zu einem recht komplizierten Empfehlungsschema geführt haben, im Prinzip für Partnerschaften zwischen Angehörigen desselben Typs.

Typspezifische Informationsaufnahme und Herangehensweise

Für JJP/MBTI-Anhänger ist die richtige Kombination von Typen ein ganz wichtiger Schlüssel, um zur Lösung individueller und sozialer Probleme zu gelangen. Das gilt sowohl für die Partner- und Berufswahl sowie die Zusammensetzung von Gruppen in allen Bereichen des Lebens als auch für die Vermittlung von Lerninhalten in der Ausbildung und bei der Erstellung von Coaching-Programmen.

Ein Trainer hat eine Erfolgsgarantie für sein Seminar, wenn er die typischen Eigenarten seiner Teilnehmer ermittelt und seine Methodik entsprechend danach ausrichtet.

Die Erklärung für diese Aussagen liefert die typenspezifische Informationsaufnahme und Herangehensweise der Teilnehmer, auf die sich ein Seminarleiter einstellen muss. Seine Aufgabe ist es, den Stoff so zu präsentieren, dass er bei allen „ankommt“. Er sollte daher entsprechend dem Gros der Teilnehmer beispielsweise größere Zusammenhänge in seiner Darstellung berücksichtigen oder sich stärker auf Einzelfakten und Details konzentrieren.

Mit diesem Grundkonzept geht man an die Lösung der Probleme des Alltagslebens, also die Berufs- und Partnerwahl sowie vieles mehr. Wie die Beispiele von Keirsey und Avila zeigen, ist es dabei nicht immer einfach, auch tatsächlich etwas zu finden, was wirklich passt.

Anmerkung vom Verfasser

Ich habe die Inhalte aus dem WWW zusammengefasst und durch persönliche Haltungen und Ideen ergänzt und gestützt, ich hebe hier nicht den Anspruch auf Wissenschaftlichkeit, sondern gebe praktische Information, die wir in unseren Alltag transportieren können. Mein Motto: Dao it, probiert euch aus.

herzlichst Thorsten Dannenberg

Das Thema ist sehr komplex, zur Vertiefung besorgt euch einfach die Bücher der hier im Text genannten Weiterentwickler der Jungschen Typologie:

Fürs tiefere Studium:

I Ging (Das Buch der Wandlung) Quelle der Typologie

CG Jung (Gründer der Typologie)

Myers-Briggs (Mutter und Tochter)

Alexander Avila

David West Keirse