

In 30 Minuten  
wissen Sie  
mehr!

# 30 MINUTEN

Georg Dauth

# Bessere Beziehungen

Mit dem DISG®-Modell

GABAL

**Georg Dauth**

**30 Minuten**

# **Bessere Beziehungen mit dem DISG<sup>®</sup>-Modell**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation  
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische  
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Umschlaggestaltung: die imprimatur, Hainburg  
Umschlagkonzept: Martin Zech Design, Bremen  
Lektorat: Eva Gößwein, Berlin  
Autorenfoto: Tobias Erstfeld  
Grafik „Himmelsrichtungen“: Oliver Knapp, Weinsberg  
Satz: Zerosoft, Timisoara (Rumänien)  
Druck und Verarbeitung: Salzland Druck, Staßfurt

© 2019 GABAL Verlag GmbH, Offenbach

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit  
schriftlicher Genehmigung des Verlags.

Hinweis:

Das Buch ist sorgfältig erarbeitet worden. Dennoch erfolgen alle  
Angaben ohne Gewähr. Weder Autor noch Verlag können für  
eventuelle Nachteile oder Schäden, die aus den im Buch gemach-  
ten Hinweisen resultieren, eine Haftung übernehmen.

Printed in Germany

ISBN 978-3-95623-859-8

# In 30 Minuten wissen Sie mehr!

Dieses Buch ist so konzipiert, dass Sie in kurzer Zeit prägnante und fundierte Informationen aufnehmen können. Mithilfe eines Leitsystems werden Sie durch das Buch geführt. Es erlaubt Ihnen, innerhalb Ihres persönlichen Zeitkontingents (von 10 bis 30 Minuten) das Wesentliche zu erfassen.

## ***Kurze Lesezeit***

In 30 Minuten können Sie das ganze Buch lesen. Wenn Sie weniger Zeit haben, lesen Sie gezielt nur die Stellen, die für Sie wichtige Informationen beinhalten.

- *Alle wichtigen Informationen sind blau gedruckt.*
- Schlüsselfragen mit Seitenverweisen zu Beginn eines jeden Kapitels erlauben eine schnelle Orientierung: Sie blättern direkt auf die Seite, die Ihre Wissenslücke schließt.
- *Zahlreiche Zusammenfassungen innerhalb der Kapitel erlauben das schnelle Querlesen.*
- Ein Fast Reader am Ende des Buches fasst alle wichtigen Aspekte zusammen.
- Ein Register erleichtert das Nachschlagen.



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>1. Das DISG-Modell</b>	<b>9</b>
Die vier DISG-Typen im Überblick	10
Warum DISG?	12
Was kann DISG? Und was nicht?	14
Aufbau von DISG	16
Kleiner Selbsttest	20
<b>2. Dominanter Verhaltenstyp im Konflikt</b>	<b>23</b>
Konfliktgeschichte	24
D-Schwächen und ihre Folgen	26
D-Bedürfnisse	30
D-Stärken	32
Sieben Hilfen zur Konfliktlösung mit D	33
Konfliktlösungsgeschichte	35
<b>3. Initiativer Verhaltenstyp im Konflikt</b>	<b>39</b>
Konfliktgeschichte	40
I-Schwächen und ihre Folgen	43
I-Bedürfnisse	47
I-Stärken	49
Sieben Hilfen zur Konfliktlösung mit I	50
Konfliktlösungsgeschichte	51
<b>4. Stetiger Verhaltenstyp im Konflikt</b>	<b>55</b>
Konfliktgeschichte	56

S-Schwächen und ihre Folgen	59
S-Bedürfnisse	64
S-Stärken	66
Sieben Hilfen zur Konfliktlösung mit S	68
Konfliktlösungsgeschichte	69
<b>5. Gewissenhafter Verhaltenstyp im Konflikt</b>	<b>73</b>
Konfliktgeschichte	74
G-Schwächen und ihre Folgen	77
G-Bedürfnisse	82
G-Stärken	84
Sieben Hilfen zur Konfliktlösung mit G	85
Konfliktlösungsgeschichte	87
<b>Fast Reader</b>	<b>89</b>
<b>Der Autor</b>	<b>94</b>
<b>Weiterführende Literatur</b>	<b>95</b>
<b>Register</b>	<b>96</b>

# Vorwort

Was ist ein Konflikt? Unterschiedliche Interessen, Ziele und Meinungen prallen aufeinander. Dieses Wirrwarr soll unter einem Hut (zum Beispiel in einem Projekt oder in einem Team) zusammenfinden, sich dort entknäulen und seinen Platz einnehmen. Schon kommt es zum Konflikt. Jeder pocht auf seine Meinung, keiner will im ohnehin beengten Raum zurückweichen. Emotionen wie Ärger, Wut, Angst kriechen empor: Mal brechen die Emotionen heftig aus – die Hutschnur geht hoch und dann kracht es richtig. Mal schwelen die negativen Gefühle unter der sichtbaren Oberfläche und dann leiden alle unter der miesen Atmosphäre.

So unterschiedlich die Reaktionen in Krisen und Konflikten auch ausfallen mögen, in einem dürften sich alle einig sein: Alle fühlen sich unwohl. Konflikte kosten Kraft. Konflikte lösen macht Mühe. Unbewältigte Konflikte schränken ein.

Besonders im Arbeitsalltag treffen uns Konflikte und damit verbundene Verhaltensweisen unmittelbar. Menschen arbeiten 40 Stunden und mehr neben- und miteinander, mehr oder weniger zusammengepfercht unter einem Dach, in einem Raum, Tisch an Tisch. Projekte ketten auch solche Menschen aneinander, die im privaten Umfeld einen riesigen Bogen um den jeweils anderen schlagen würden.

Mit manchen Kollegen verstehen wir uns prima, mit anderen so lala, mit einigen gar nicht. Mit einem Teil

schwimmen und arbeiten wir voll auf einer Wellenlänge, da stimmt die Chemie. Mit einem anderen Teil schrammen wir ständig aneinander und ziehen uns Kratzer zu, haben an Äußerungen dieser Menschen lange zu knabbern. Nur mit Mühe schlagen wir eine gemeinsame Richtung ein, um ans Ziel zu kommen.

Mit welchen Kollegen klappt die Zusammenarbeit gut – und warum? Wem gehen Sie lieber aus dem Weg – und warum? Welcher Typ bringt Sie zornbevend auf die Palme, von der aus Sie wild gestikulierend auf den Blödian da unten verbale Kokosnüsse abwerfen? Oder lässt Sie derjenige eher schmallippig hinter derselben verschwinden, damit Ihnen nichts Falsches rausrutscht?

Das DISG-Modell kann hier eine Hilfe sein. Es ist ein Modell des menschlichen Verhaltens. Wer es anwendet, kann nicht nur seine Selbstwahrnehmung verbessern, er bekommt auch ein Werkzeug an die Hand, mit dem er das Verhalten aller am Konflikt Beteiligten leichter entschlüsseln kann. Im ersten Schritt löst die DISG-Anwendung zwar noch keinen Konflikt. Sehr wohl aber im zweiten: indem sie nachhaltig hilft, negative Gedanken und destruktives Verhalten zu zügeln und durch produktives, individuell angepasstes Vorgehen zu ersetzen – mit dem Ziel, Beziehungen besser zu verstehen und zu gestalten und so dem Konfliktverlauf eine neue, positive Richtung zu geben.

*Georg Dauth*





# 30 MINUTEN

**Was sind die vier Grund-  
Verhaltensstile nach DISG?**

**Seite 10**

**Wie ist das DISG-Modell aufge-  
baut?**

**Seite 16**

**Welcher DISG-Typ sind Sie?**

**Seite 20**

# 1. Das DISG-Modell

Das DISG-Modell macht menschliches Verhalten leichter erklärbar. Vier grundsätzliche Verhaltensrichtungen (Verhaltensstile) markieren die DISG-Eckpunkte wie vier Eckpfeiler in einem Koordinatensystem. Zwischen diesen Eckpfeilern bewegt sich das menschliche Verhalten in unterschiedlichen Kombinationen und Ausprägungen.

Zwei Klarstellungen sind mir so wichtig, dass ich sie gleich an den Anfang stelle: **Keiner der vier Verhaltensstile kommt in ausschließlicher Ausprägung vor.** Jeder Mensch besitzt Anteile aus allen vier Verhaltensstilen, jedoch treten die jeweiligen Ausprägungen unterschiedlich stark auf. Sie werden in den Beispielgeschichten der vier folgenden Kapitel bewusst überzeichnet. **Jeder Mensch hat das gesamte Verhaltensspektrum zu seiner Verfügung.** Keiner muss ständig in seinem Lieblings-Verhaltens-Viereck umherlaufen und tut es in der Praxis auch nicht. Jeder kann die gesamte Verhaltensweise bespielen, wenn er nur will. Die vier Grund-Verhaltensstile heißen: **Dominant – Initiativ – Stetig – Gewissenhaft.**