

Erfahrungsbericht zu persolog® CORE SIX: Das 6-Faktoren-Persönlichkeits-Modell

Dr. Marion Friedl

Humanbiologin, Business Coach und Geschäftsführerin der Dreiflüsse Akademie
www.dreifluesse-akademie.de



„CORE SIX geht deutlich tiefer

Was ist dein beruflicher Hintergrund und was machst du eigentlich jeden Tag?

Ich bin mit meinem Geschäftspartner Inhaberin der Dreiflüsse Akademie. Wir sind hauptsächlich in der beruflichen Fort- und Weiterbildung unterwegs und bieten viele verschiedene Seminare zu Kommunikation und allem, was mit zwischenmenschlichen Themen im Unternehmen zu tun hat.

Eines unserer Hauptstandbeine ist die Führungskräfteausbildung beziehungsweise Business-Coach-Ausbildung. Dort haben verschiedene Persönlichkeitsinventare und -modelle ihren festen Platz und wir haben damit sehr, sehr gute Erfahrungen gemacht.

Ich selbst habe an einer Psychiatrie promoviert und dort sehr viel mit verschiedenen Persönlichkeitsinventaren gearbeitet, unter anderem mit dem NEO-PI-R, also mit dem Big Five Modell. Für mich bietet das persolog® CORE SIX Modell den Mehrwert, dass ich mit meinem Wissenschaftlerherz sagen kann:

„Da steckt mit HEXACO wirklich eine fundierte wissenschaftliche Validierung dahinter.“

Da du mit mehreren Modellen arbeitest und einen guten Überblick hast: Was macht für dich konkret den Reiz beziehungsweise den Mehrwert von persolog® CORE SIX aus?

Das persolog® Persönlichkeits-Modell nach DISG, mit dem wir täglich sehr viele gute Erfahrungen machen, ist sehr selbsterklärend und leicht in der Anwendung. Es bietet tolle Selbsterkenntnisse.

Aber das persolog® CORE SIX Modell geht deutlich tiefer.

Ich erkläre es meinen Teilnehmenden immer so: Das persolog® Persönlichkeits-Modell liegt auf der Verhaltensebene etwas weiter außen. Deswegen ist das Verhalten gut beobachtbar, aber auch deutlich flexibler und situativ anwendbar.

Die mit CORE SIX abgebildeten persönlichen Wesenszüge liegen dagegen tiefer und brauchen mehr Erklärung. Dafür bekomme ich Antworten, die mir das persolog® Persönlichkeits-Modell allein nicht geben kann.

Welche Themenbereiche werden für dich mit CORE SIX noch einmal tiefergreifender abgedeckt?

Ganz praktisch bekommen wir von unseren Auftraggebern oft die Frage: Werde ich mit diesem Bewerber auf Dauer glücklich und wird er mit uns auf Dauer glücklich?

Da bietet HEXACO, auf dem persolog® CORE SIX basiert, den Vorteil, dass ich eine Einschätzung erhalte: Wie sehr ist dieser Mensch mit dem Unternehmen auch dauerhaft auf Linie?

Gerade wenn es um wirklich vertrauensvolle Positionen geht, habe ich durch den Faktor Ehrlichkeit & Bescheidenheit schon ein bisschen eine Vorhersage: Ist dieser Mensch auf Dauer loyal oder nicht? Auch wenn man mit Interpretationen immer sehr vorsichtig sein muss. Trotzdem bietet dieses Modell hier wirklich große Vorteile.

Erfahrungsbericht zu persolog® CORE SIX: Das 6-Faktoren-Persönlichkeits-Modell



Genauso ist es beim sehr wichtigen Thema Stress oder emotionale Belastung. Der Faktor Emotionalität kann mir Hinweise darauf geben, wie sensibel ein Mensch auf Belastungen reagiert. Gerade bei Menschen mit einer höheren Emotionalität kann es wichtig sein, genauer hinzuschauen: Was braucht dieser Mensch, um langfristig gut und gesund arbeiten zu können? So kann ich als Führungskraft frühzeitig darauf achten, dass Belastungen nicht zu groß werden und meiner Fürsorgepflicht entsprechend nachkommen.

Wie hast du bisher die Menschen wahrgenommen, die das CORE SIX-Profil ausgefüllt haben? Können sie sich darin gut wiederfinden? Was waren die Reaktionen?

Wir haben dazu eine kleine Statistik mitlaufen lassen und die war durchweg positiv. Über 90 Prozent der Ausfüllenden sagen, dass der Fragebogen gut auszufüllen ist.

Was mir sehr wichtig war, ist der Wiedererkennungswert: „Ich fühle mich durch diese Beschreibung gut abgedeckt.“ Auch der ist sehr hoch. Mindestens 80 Prozent haben uns berichtet, dass sie sich in ihrer Auswertung weitgehend oder sehr gut wiederfinden.

Das Einzige, was bei CORE SIX ein bisschen mehr nötig ist als bei DISG, ist die Erklärung dazu: Was bedeutet welcher Begriff? Menschen, die in einem Faktor vielleicht etwas niedriger ausgeprägt sind, stolpern natürlich erst einmal darüber und fragen: „Was bedeutet das?“ Dann ist es gut, dass der Faktor noch einmal in bestimmte Facetten aufgeschlüsselt wird. Dadurch wird es verständlicher. Aber durchweg muss ich sagen: Die Ausfüllenden erkennen sich wieder. Bei uns war es methodisch so gegeben, dass alle vorher schon ein persolog® Verhaltens-Profil ausgefüllt hatten. Die Ergebnisse waren auch nicht gegenläufig. **Die Erkenntnisse aus dem persolog® Verhaltens-Profil wurden durch das CORE SIX-Profil noch einmal erweitert oder bestätigt.**

Mit welchen Zielgruppen habt ihr CORE SIX bisher erprobt?

Man muss dazu sagen, dass wir uns noch in einer Testphase befunden und auf Freiwilligkeit gesetzt haben. Wir haben einfach angefragt: Wer hätte Interesse? Das Publikum war dadurch sehr gemischt. Die Altersspanne reichte von 22 bis Mitte 50. Auch bei den Positionen im Unternehmen war alles dabei: Vom normalen Mitarbeiter bis zur Führungskraft auf der mittleren Führungsebene. Im Recruiting würde ich es eher für Schlüsselpositionen einsetzen.

Habt ihr die Ergebnisse bisher eher in Einzelgesprächen ausgewertet oder gab es auch Gruppenkontexte, in denen ihr damit gearbeitet habt?

Gruppenkontexte haben wir bisher noch nicht gemacht. Uns hat zunächst interessiert: Ist CORE SIX ähnlich leicht verständlich wie das persolog® Persönlichkeits-Modell? Wie praxistauglich ist das Ganze? Deshalb haben wir die Teilnehmenden das Profil in Eigenregie ausfüllen lassen. Das hat auch ohne große Vorinstruktionen sehr gut funktioniert. Die Rückmeldung war durchweg positiv. Wenn wir künftig stärker in die Umsetzung gehen, wird das natürlich intensiver begleitet und die Ergebnisse im Nachgang ausführlicher erklärt.

Gibt es etwas, das dir an diesem Modell besonders aufgefallen ist?

„Ich glaube schon, dass CORE SIX viele blinde Flecken aufdecken kann, die andere Persönlichkeits-Modelle nicht liefern können.“

Wir haben mit diesem Modell ein Stück weit den Brückenschlag von der Laien-Persönlichkeitsanalyse hin zur diagnostischen Persönlichkeitsana-

Erfahrungsbericht zu persolog® CORE SIX: Das 6-Faktoren-Persönlichkeits-Modell



lyse – wobei wir natürlich weit entfernt sind von irgendwelchen diagnostischen Instrumenten. Trotzdem werden viele Persönlichkeitstendenzen, die noch im gesunden Bereich liegen, aber Auswirkungen auf die Arbeit und den Umgang mit anderen Menschen haben, damit sehr gut erfasst. Ob das vielleicht eine unsichere Bindungsstruktur ist, die ein Mensch hat oder – auch wenn man mit dem Begriff zurzeit ein bisschen vorsichtig sein muss – etwas in Richtung Narzissmus oder Machiavellismus: Auch das wird mit dem Faktor Ehrlichkeit & Bescheidenheit schon ein bisschen angedeutet.

Natürlich muss man mit diesen Erkenntnissen sehr, sehr vorsichtig umgehen. Trotzdem wissen wir, was passieren kann, wenn man Schlüsselpositionen mit Menschen besetzt, die vielleicht sehr leistungsfähig sind, aber auf der anderen Seite nicht unbedingt das Beste für das Unternehmen im Sinn haben.

Das macht für mich den riesigen Vorteil aus, den sonst kein mir bekanntes, öffentlich verfügbares Persönlichkeitsinventar abbilden kann.

Wie entscheidest du, wann du eher mit dem persolog® Persönlichkeits-Modell arbeitest und wann mit CORE SIX?

Ich erkläre es immer so: Wenn ich wissen will, wie ich bin und wie ich mich in bestimmten Situationen verhalte, dann schaue ich mir das persolog® Persönlichkeits-Modell an. Dann gehe ich also auf die Verhaltens-Ebene.

Wenn ich aber wissen will: Warum treffe ich bestimmte Entscheidungen? Warum machen mir bestimmte Dinge Spaß und warum andere nicht? Warum zwingt mich vielleicht auch immer wieder dazu, Dinge zu tun, die mir laut Persönlichkeits-Modell eigentlich gar nicht liegen? Dann gehe ich mit CORE SIX auf Kernpersönlichkeits-Ebene.

Bei uns sind deshalb beide Ebenen fester Bestandteil der Führungskräfteausbildung. Gerade wenn es um Motivation geht, reicht die Beobachtung des Verhaltens nicht aus.

„Wenn ich wirklich wissen will, wo die intrinsische Motivation eines Menschen sitzt, dann brauche ich etwas wie CORE SIX.“

Wir schauen uns mit unseren Führungskräften immer beide Ebenen an, weil wir der Meinung sind: Nur beide zusammen ergeben kein komplettes Bild, aber ein deutlich kompletteres Bild, als wenn ich nur mit einem Persönlichkeits-Modell oder einem Inventar arbeite.

Danke für den Einblick in deine Arbeit!

Jetzt CORE SIX entdecken

