

## Persönlichkeitstypologischer Ansatz

Dieser Ansatz hat seine Wurzeln bei Parsons Idee einer möglichst optimalen Zuordnung von Menschen und Berufstätigkeiten. Er lässt sich anhand von drei Annahmen charakterisieren:

1. Aufgrund spezifischer, psychischer Charakteristika ist jeder Mensch für einen bestimmten Typ von Berufstätigkeit am besten geeignet.
2. Die Menschen in den verschiedenen Berufen weisen unterschiedliche psychische Charakteristika auf.
3. Berufliche Bewährung und Zufriedenheit variieren mit der Übereinstimmung zwischen den persönlichen Charakteristika der Berufstätigen und den Berufsanforderungen.

Diese Zuordnung erfolgt in einem relativ offenen, kognitiven Prozess. Die wesentlichen Prinzipien, wie sie Parsons in seinem Buch „Choosing a Vocation“ (1909) aufstellte, lassen sich wie folgt zusammenfassen.

- Ist es besser, einen Beruf zu wählen, als nur nach einem ‚Job‘ zu jagen?
- Niemand sollte seinen Beruf ohne gründliche und ehrliche Selbstanalyse und beraterische Unterstützung wählen.
- Berufswähler\*innen sollte einen guten Überblick über die Berufe haben und nicht einfach ein günstige oder zufällige Gelegenheit ergreifen.
- Der Rat von Expert\*innen, die sorgfältige Studien über Persönlichkeitseigenschaften und Berufe sowie über Erfolgsvoraussetzungen gemacht haben, ist für jeden jungen Menschen empfehlenswert.
- Jeder Mensch sollte seine Entscheidungen selbst treffen, aber man kann ihm helfen, dies überlegt und unter Abwägung positiver und negativer Aspekte zu tun.
- Eine gute Berufswahl vereinigt drei Hauptfaktoren: (1) Eine genaue Kenntnis des Selbst, der eigenen Fähigkeiten, Interessen, Ambitionen, Ressourcen und Grenzen; (2) Kenntnis der Anforderungen und Bewährungskriterien, der Vorteile und Nachteile, der Entwicklungsmöglichkeiten und Einkommenschancen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern; (3) Sorgfältiges Nachdenken über die Zusammenhänge zwischen diesen beiden genannten Bereiche.
- Berater\*innen sollte in größtmöglicher Offenheit und Freundlichkeit den Berufswähler\*innen darin unterstützen, sich so wahrzunehmen, wie ihn andere sehen, und mögliche Eigenschaften, die dem Berufserfolg im Wege stehen, zu korrigieren.
- Berufsberater\*innen sollten sich in hohem Maße Kenntnisse über die Arbeitswelt aneignen.

Der Trait-and-Factor-Ansatz ging immer sehr stark von der individuellen Einzigartigkeit aus, was zu einer Vorliebe für die differenzielle Psychologie führte. Standen bei dem Ziel eines optimalen ‚matching men and jobs‘ bis zu den 30er Jahren die Tätigkeitsanforderungen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses, so vollzog sich ab den 40er Jahren in den USA die Hinwendung zur Erforschung der individuellen Merkmalsausprägungen. Wesentlich dabei war die Anwendung der Faktorenanalyse bei der Testkonstruktion und Evaluation der Erfolgskriterien, sodass die Zahl an unabhängigen Persönlichkeitsmerkmalen (traits) in den Bereichen Fähigkeiten (inkl. allgemeine Intelligenz, Spezialbegabungen, berufliche Fertigkeiten), Berufsinteressen und Charaktereigenschaften auf 10 bis 20 begrenzt werden konnte. Seit den 40er Jahren sind also die Begriffe ‚trait‘ und ‚factor‘ im Namen dieser theoretischen Orientierung untrennbar miteinander verbunden. Heute findet sich die Trait-and-Factor-Auffassung in einer Reihe von methodischen Ansätzen in der beruflichen Laufbahnberatung. Der wohl bekannteste Ansatz ist der von John Holland.

Mit seiner Theorie möchte Holland (1997) Antworten auf drei grundsätzliche Fragestellungen geben:

- a. Welche Charakteristika der Person und des Umfeldes sind verantwortlich für zufriedenstellende Berufsentscheidungen, hohes Engagement und Leistungsbereitschaft im Beruf?
- b. Welche Charakteristika der Person und des Umfeldes sind verantwortlich für Stabilität oder Wandel im Berufsleben eines Menschen?
- c. Welches sind die wirksamsten Hilfsmethoden bei beruflichen Problemen?

Die Theorie richtet sich vor allem auf die Hilfestellung in Fragen der Berufswahl, des Berufswechsels und der beruflichen Zufriedenheit von Menschen aller Altersstufen und, in geringerem Maße, auf das Bildungs- und Sozialverhalten sowie die Persönlichkeitsentwicklung.

Vier Annahmen charakterisieren den Kern dieses Ansatzes:

1. In unserer westlich orientierten Industriekultur lassen sich die meisten Menschen einem von sechs Persönlichkeitstypen zuordnen: dem realistischen, dem erforschenden, dem künstlerischen, dem sozialen, dem unternehmerischen oder dem konventionellen Typus. Diese Typen repräsentieren Modellvorstellungen mithilfe derer die Bestimmung des individuellen Persönlichkeitsprofils einer konkreten Person und vor allem deren Problembewältigungsstrategien eingeordnet werden können.
2. Auch das beruflich-soziale Umfeld lässt sich modellhaft in die genannten sechs Typen einteilen. Jede dieser Umwelten wird dominiert von Menschen des entsprechenden Persönlichkeitstyps.



3. Die Menschen suchen sich diejenigen Umfeldbedingungen, die es ihnen erlauben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten anzuwenden, ihre Einstellungen und Interessen wiederzufinden sowie entsprechende Rollen zu übernehmen.
4. Das Verhalten wird bestimmt von der Interaktion zwischen Persönlichkeit und Umwelt. Kenntnisse der Persönlichkeit und des Lebensbereiches ermöglichen im Prinzip die Vorhersage in Bezug auf Berufswahl, Berufswechsel, Bildungs- und Sozialverhalten.

Die vier grundlegenden Annahmen werden ergänzt durch sekundäre Aussagen, die die Anwendung auf konkrete Situationen der Vorhersage und Erklärung verbessern sollen:

*Konsistenz* bezeichnet den Grad an Ähnlichkeit innerhalb der Persönlichkeitstypen und der Umwelttypen. So lässt sich zum Beispiel ein Mensch, der dem realistisch- erforschenden Typus zuzuordnen ist, in seinem beruflichen Verhalten leichter einschätzen als bei einer realistisch-sozialen Orientierung. *Differenzierung* meint die Eindeutigkeit und ‚Reinheit‘ mit denen sich Menschen und berufliche Umwelten einem bestimmten Typus zuordnen lassen. *Identität* einer Person bedeutet, dass der einzelne eine klare und stabile Vorstellung der eigenen Ziele, Interessen und Eignungen hat. Identität des Umfeldes meint organisatorische Klarheit, Stabilität und Integration von Zielen, Aufgaben und Belohnungen. Von *Kongruenz* spricht man, wenn eine Person in der Umgebung tätig ist, die ihrem Typ entspricht. Lebt dagegen ein realistisch orientierter Mensch in einem Arbeitsumfeld mit vornehmlich sozialen Anforderungen, so besteht Inkongruenz.

Das Beziehungsgeflecht der Typen untereinander lässt sich als hexagonales Modell darstellen. Die räumliche Anordnung bietet die Bestimmung sowohl der Konsistenz (drei Stufen) als auch der Kongruenz (vier Stufen) einer Person oder einer Umwelt.

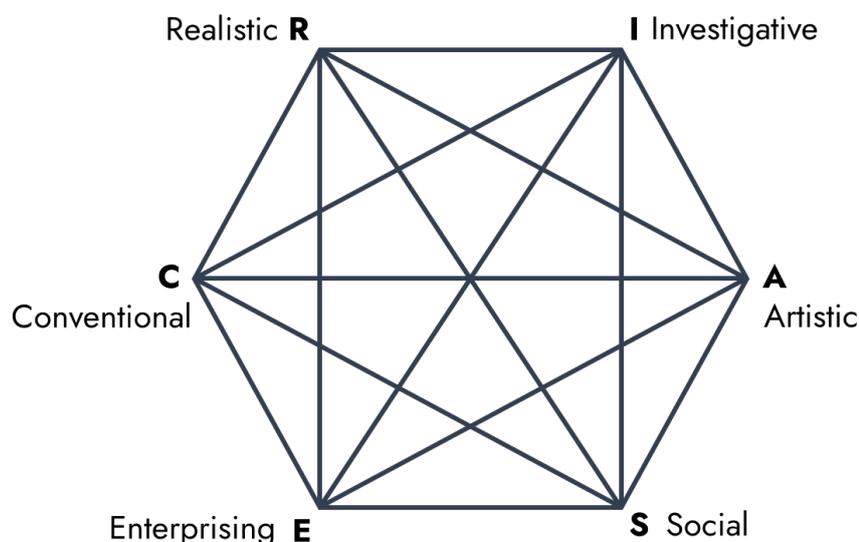


Abbildung 1: Hexagonales Modell zur Beziehung der Persönlichkeitstypen bzw. Umwelttypen.

Der Grad der Ähnlichkeit zwischen Typen wird durch Korrelationskoeffizienten ausgedrückt. Je näher etwa die bei einer Person bestimmten Typenausprägungen in dem Hexagon beieinanderliegen, desto größer ist die Persönlichkeitskonsistenz. So gilt etwa die Kombination RIK als konsistenter als die Kombination RES. Grundsätzlich sollte man die beiden ersten Buchstaben der sogenannten Holland-Codes auf ihre Lage im Hexagon hin betrachten. Sind sie benachbart, besteht eine hohe Konsistenz.

Als Umsetzungshilfe für die beraterische Praxis werden die Persönlichkeitstypen nach

- beruflichen Präferenzen und Ablehnungen,
- Werten und Lebenszielen,
- Selbstwahrnehmung,
- Problemlösungsstil,
- Verhalten in der Beratung und,
- bevorzugten Berufen (Beispiele), kurz charakterisiert.

## Realistischer Typus (R)

Bevorzugt Arbeit mit Maschinen, Materialien, Werkzeugen, löst gerne konkrete Probleme, geht mit Tieren um; vermeidet soziale Aufgaben und die Kooperation mit Menschen, die andere Interessen oder Auffassungen haben; Interessenspektrum ist eher schmal. Besitzt traditionelles Wertesystem, bevorzugt das Arbeiten in festen organisatorischen Rahmenbedingungen, betrachtet Ehrgeiz und Selbstkontrolle als wichtige Werte. Betont die eigenen handwerklichen, technischen und körperlichen Fähigkeiten. Ist sich seiner Begrenzungen hinsichtlich zwischenmenschlicher Beziehungen und sozialer Aufgaben bewusst. Bevorzugt konkrete, praxisbezogene und strukturierte Lösungen oder Strategien, im Gegensatz zu theoretisch-wissenschaftlichem oder imaginativen Vorgehensweisen. Erwartet konkrete Ratschläge zur Lösung beruflicher Probleme, wehrt sich aber seine Emotionen in Bezug auf berufliche Entscheidungen offen zu legen; wenn das Gespräch auf bevorzugte Interessen kommt, werden vor allem traditionell männlich orientierte Aktivitäten betont.

*Mechaniker\*in, Elektrotechniker\*in, Förster\*in, Gärtner\*in, Radio- und Fernsehtechniker\*in, Hubschrauberpilot\*in, Landwirt\*in, Lokomotivführer\*in.*

## Erforschender Typus (I)

Bevorzugt Berufe oder Situationen, in denen etwas erforscht wird (z.B. Medizin, Biologie, Technologie), vermeidet unternehmerische Aufgabenstellungen. Schätzt Aktivitäten in Schule und Wissenschaft, sowie selbstbestimmtes, intellektuelles, logisches und ehrgeiziges Handeln. Weniger

wichtig erscheinen familiäre Geborgenheit, liebevolle und treue Freundschaft; ist liberal eingestellt und offen für neue Ideen. Ist überzeugt von den eigenen wissenschaftlichen und mathematischen Talenten; verfügt subjektiv über ein breites Interessenspektrum; empfindet es frustrierend, andere von etwas überzeugen zu müssen. Sucht geistige Herausforderungen und Probleme; sammelt und analysiert objektive Informationen. Schenkt persönlichen Gefühlen und sozialer Orientierung wenig Beachtung. Berufliche Probleme werden am liebsten eigenständig bewältigt, und zwar mit rationalen Methoden. Der Berater wird hierbei eher als kollegialer Helfer, denn als Experte gesehen.

*Biolog\*in, Chemielaborant\*in, Astronom\*in, Geolog\*in, wissenschaftl. Autor\*in, med. techn. Assistent\*in*

## Künstlerischer Typus (A)

Bevorzugt expressive, nicht-konformistische, originelle Tätigkeiten, vermeidet Aufgaben mit Routine-Charakter. Liebt Erfahrungen und Herausforderungen im ästhetischen Bereich, Selbst-Ausdruck, Imagination; möchte nicht abhängig oder verantwortlich sein; ist sehr offen für Gefühle und Ideen auch anderer, äußerst liberal denkend. Selbst-Wahrnehmung: expressiv, offen, originell, intuitiv, liberal, nonkonformistisch, unabhängig, talentiert für Schauspiel, Literatur, Musik; schätzt weniger ökonomische Aktivitäten und repetitives Arbeiten. Versucht Probleme eher unkonventionell, mit künstlerischen Mitteln zu lösen. Betont in der Beratung die Bedeutung von Kunst, Musik, Literatur in seinem Leben; bevorzugt unstrukturierte Beratungsansätze; sucht sich mit originellen Ausdrucksmitteln von anderen Klienten abzuheben; bringt stärker Emotionen ein und betrachtet den Entscheidungsprozess eher affektiv als kognitiv logisch.

*Autor\*in, Dekorateur\*in, Musiker\*in, Fotograf\*in, Florist\*in, Schauspieler\*in, Journalist\*in*

## Sozialer Typus (S)

Möchte anderen Menschen durch Informationen und direkte Zuwendungen bei persönlichen und beruflichen Problemen helfen; vermeidet Tätigkeiten in technischen oder wissenschaftlich-abstrakten Bereichen. Ausgeprägte soziale und ethisch-orientierte Einstellung, Glaube an die Gleichheit aller; schätzt religiöse Orientierung. Selbstbild ist geprägt von dem Willen, anderen zu helfen, sie zu verstehen und von der Vorstellung, eigener guter Lehrfähigkeiten; wäre frustriert bei abstrakten Aufgabenstellungen oder solchen, die Geduld und Präzision fordern; neigt zu eher traditionellen Werten und besitzt eine mittlere Selbst-Einschätzung. Probleme werden in ihrem sozialen Kontext gesehen, zwischenmenschliche Beziehungen spielen die Hauptrolle. Interessiert sich im Kontakt mit dem Berater sehr für dessen Tätigkeit und versucht ihn zu unterstützen; eignet sich gut für



berufliche Gruppenberatung, weil dort anderen geholfen werden kann; neigt dazu, zu viel zu sprechen und die Rolle des Helfenden zu übernehmen.

*Berater\*in, Lehrer\*in, Sprachtherapeut\*in, Barkeeper\*in, Sozialarbeiter\*in, Erzieher\*in,  
Krankenpfleger\*in, Friseur\*in*

## Unternehmerischer Typus (E)

Bevorzugt Tätigkeiten, die er frei etwa im Sinne des kaufmännischen Erfolges gestalten kann, vermeidet solche mit systematisch erforschendem oder abstraktem Charakter. Vertritt eher traditionelle Werte in Bezug auf Leistung, möchte andere im Sinne der zu erreichenden Ziele bestimmen. Selbstbild: aggressiv, hohes Selbst-Vertrauen, führungsstark, überzeugende Sprache, Mangel an wissenschaftlichen Fähigkeiten; würde in Positionen mit wenig Einfluss nicht glücklich werden; betont traditionelles, relativ starres Wertesystem. Löst Probleme möglichst unternehmerisch, vor allem durch Beeinflussung anderer. Präsentiert sich in der Beratung gerne selbstsicher, spricht gerne über bisherige berufliche Erfolge; teilweise haben Ratsuchende dieses Typus Schwierigkeiten mit der realistischen Einschätzung ihrer Fähigkeiten; sie möchten schnell vorankommen und scheuen sich nicht vor Wettbewerbssituationen.

*Verkäufer\*in, Manager\*in, Werbeleiter\*in, Vertreter\*in, Verkaufsleiter\*in, Selbstständige\*r*

## Konventioneller Typus (C)

Bevorzugt Arbeiten mit systematischer Planung, Verwaltungstätigkeiten, Datenverarbeitung; meidet künstlerische Aktivitäten. Arbeitet gerne in eindeutig definierten Organisationsstrukturen und betont traditionelle Tugenden im beruflichen, politischen und privaten Bereich (ehrgeizig, gehorsam, freundlich). Hält künstlerische Aktivitäten, enge persönliche Kooperation oder Nachgiebigkeit für untergeordnete Werte; besitzt ein sehr enges Wertesystem. Hält sich für angepasst, ordentlich und in den Bereichen Verwaltung, Rechnungswesen, Datenverarbeitung für besonders befähigt. Wendet zur Problemlösung bewährte Methoden an; bevorzugt Direktiven, weil es schwerfällt, eigeninitiativ nach neuen Wegen zu suchen; hat Schwierigkeiten bei nicht eindeutigen Aufgabenstellungen oder bei der Zusammenfassung von Informationen aus unterschiedlichen Quellen. Möchte gerne seine Probleme in der Beratung eindeutig definieren und klare Absprachen über das weitere Vorgehen; stellt gerne seine organisatorischen Fähigkeiten heraus; möchte eindeutige Ratschläge und Durchführungshinweise; reagiert mit Frustration und Kritik auf organisatorische Mängel.

*Tätigkeit in Finanzbehörden, Banken, Steuerberatung, Controlling, Datenverarbeitung, Buchhaltung*



Für die Bestimmung des Persönlichkeitstyps eines Menschen und die Zuordnung zu den entsprechenden Umwelten wurde eine Reihe von Instrumenten entwickelt. Davon ist sicher „Self-Directed Search (SDS)“ das bekannteste System. Die konkrete Zuordnung von Menschen zu Berufen wird ausgedrückt mit einem Drei-Buchstaben Code. Der erste zeigt den Typus, der bei der Person am stärksten ausgeprägt ist bzw. in dem Beruf besonders gefordert wird. Die nachfolgenden Buchstaben zeigen die zweit- bzw. drittstärkste ‚Passung‘. Man sollte sich immer vor Augen halten, dass es sich bei dem Ansatz von Holland um Idealtypen handelt, die als Schemata für eine Einordnung konkreter Personen dienen. Darauf wies schon Eduard Spranger (1950., S. 114 ff.), einer der geistigen Väter der Typologie von Holland (1997, S. 6) hin. Spranger hatte bereits Anfang der 1920er Jahre folgende sechs ‚ideale Grundtypen der Individualität‘ entwickelt: „1. Der theoretische Mensch, 2. der ökonomische Mensch, 3. der ästhetische Mensch, 4. der soziale Mensch, 5. der Machtmensch, 6. der religiöse Mensch“.

## Quellen

Holland, J. L. (1997): *Making Vocational Choices – A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 3. Edition, Odessa/Florida: PAR.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton, Mifflin and Company

Spranger, E., (1950): *Lebensformen*, 8. Aufl., Tübingen: Neomarius.

