



Persönlichkeitsinventare (6) Herrmann Dominanz Instrument® (H.D.I.)

Die Entwicklung

Ned Herrmann, ein amerikanischer Physiker, mit unterschiedlichsten Begabungen (z.B. Sänger, Bildhauer) forschte in den siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts auf Grund seiner Vielseitigkeit über die unterschiedlichen „Dominanzen“ im Denken und Verhalten eines Menschen. Als Grundlage dienten ihm die Erkenntnisse der Gehirnforscher Roger Sperry und Paul Mac Lean. Sie erkannten die unterschiedliche Arbeitsweise der beiden Großhirnhälften und die Dreiteilung des Gehirns: Großhirn, Limbisches System - in Deutschland auch Zwischenhirn genannt - und Stammhirn.

Ned Herrmann beeindruckte die Zweiteilung des Großhirns und seine unterschiedliche Aufgabenteilung. So nahm er die Gehirnphysiologie zum Ausgangspunkt, um über sein Organisationsprinzip zu einem metaphorischen - bildhaften - Ganzhirnmodell zu kommen. Damit wollte er dem Vorwurf entgegentreten, er bilde die Gehirnstruktur ab. Diese Entscheidung lässt sein Modell auch heute noch gültig sein, da weder die Zweiteilung des Limbischen Systems nachgewiesen, noch die Rolle des Kleinhirns, dem vierten menschlichen Gehirn, das bei MacLean keine Erwähnung findet, in der heutigen Forschung letztlich geklärt ist (vgl. Spectrum der Wissenschaft, Nov. 2003, S.60).

Menschliche Denk- und Verhaltensweisen ordnete Ned Herrmann in vier Kategorien ein: A. linke und B. rechte Hemisphäre und C. cerebraler - oberer, eher im Denken verhafteter Bereich und D. limbischer - unterer, eher im Tun verhafteter Bereich. Daraus gehen die vier Quadranten A, B, C, und D hervor, denen er bestimmte Merkmale zuordnete. Seit Beginn der achtziger Jahre wird dieses Modell in der Personalentwicklung in den USA eingesetzt, seit 1982 ist es in Deutschland eingeführt.

Das Verfahren

Der H.D.I.-Fragebogen besteht aus 120 Fragen. Es wird nach verschiedensten Kategorien gefragt: Rechts- oder Linkshänder, bestes / schlechtestes Schulfach / persönliche Merkmale / Hobbies / Tag-Nachtmensch / Reisekrankheit / paarweise Eigenschaftsbeschreibungen / Extrovertiertheit / Introvertiertheit und zwanzig Fragen, bei denen der Grad der Zustimmung anzugeben ist. Die Auswertung zeigt dann ein Profil, welche Denkweisen eine Person bevorzugt, nutzt oder vermeidet. Das H.D.I. ist also ein Denkstil-Analyse-Instrument.

Wie bei den Alpha-Plus-Profilen ist es auch hier dem Trainer, dem Coach nicht

möglich, den Fragebogen selbst auszuwerten. Er kann den Bogen zur Zentrale (Wellheim) einsenden oder über eine Modem-Verbindung mit der Zentrale auswerten lassen. Es ist auch möglich, das Auswertungsprogramm zu kaufen. Ab dem 2. Quartal 2004 soll ein Online-Version zur Verfügung stehen. Der Proband erhält sein persönliches Profil in einer versiegelten Mappe. Zu den zweifarbigen, sehr anschaulichen Auswertungsbölgern werden vier Broschüren mitgeliefert. Mit ihrer Hilfe kann er seine Ergebnisse ausführlich interpretieren und sich über konkrete Handlungsschritte informieren.

Die Einsatzmöglichkeiten

Das H.D.I. ist sehr vielseitig einsetzbar. Jeder Mensch bevorzugt bestimmte Denkweisen, wie sie durch das H.D.I. aufgezeigt werden. Und aus den Denkweisen resultieren persönliche Verhaltensweisen. Also überall, wo die Kenntnisse des Denkens und Verhaltens eines Menschen wichtig sind, kann das H.D.I. nützlich sein.

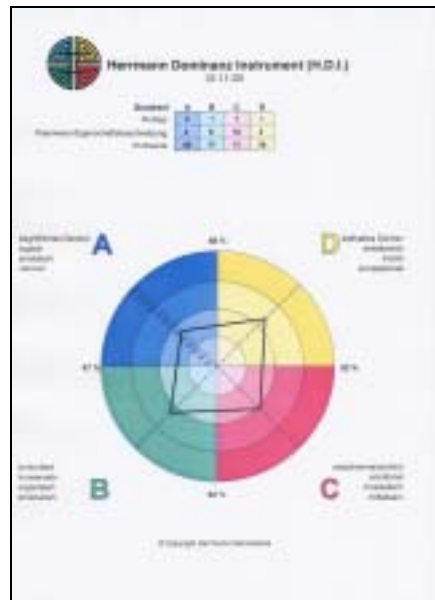


Abb. 1

So dient es der Selbsterkenntnis und unterstützt folgende Arbeitsfelder: Coaching, Berufszelfindung, Partnerschaftsberatung („Manfred und Elisabeth“ habe ich damit auch eine Hilfestellung geben können, vgl. TKB Nr. 42, S.31, MBTI), Berufsberatung, Teamentwicklung, Projektmanagement, Kreativitätstraining, Lernstilanalyse, Verkaufstraining, Führungskräftestraining, Kommunikation, Konfliktbewältigung, Mitarbeiterführung, Teambildung, Werbewirkungsanalyse, Zielgruppenanalyse und noch einiges mehr.

Es gibt beim H.D.I. Einzelprofile, Paarprofile, Gruppen- und Teamprofile, sowie Durchschnittsprofile. Auch Textprofile (z.B. von Werbetexten) lassen sich mit dem H.D.I. darstellen.

Eigens erwähnt werden muss das einzigartige H.D.I.-Spiel. Mit ihm lässt sich hervorragend in das Ganz-Hirn-Modell und seine Anwendung einführen.

Ein aktuelles Beispiel

Eine 46-jährige Frau will sich beruflich umorientieren. Vor Jahren hat sie schon einmal den H.D.I. Fragebogen ausgefüllt. Damals war besonders der A-Quadrant ausgeprägt. Am 12. November diesen Jahres schaut ihr Profil etwas anders aus, siehe Abb. 1. Als Entwicklungsziel hatte sie sich vorgenommen, zu einem Ganzhirnmenschen zu werden. Das ist ihr für die Quadranten B, C und D gut gelungen, bei A gab es aber jetzt eine Verschiebung nach innen. Die vier Kreise von innen nach außen haben folgende Bedeutung: Vermeidungsbereich, Nutzungsbereich, Präferenzbereich und Hoher Präferenzbereich. Dabei ist zu beachten, dass Präferenz nicht gleichbedeutend ist mit Kompetenz.

Was lässt sich über sie als Person sagen? Dazu müssen wir ihren Profiltyp (ist Teil des Auswertungsergebnisses) betrachten. Dort finden wir: A = 2, B = 1, C = 1, D = 1, also eine Dreifachdominanz. Ihr bevorzugter Kommunikationsstil ist das Schriftlich. Sie will den Gesamtüberblick, will andere mit einbeziehen. Sie übersieht dabei u. U. Daten und Fakten. Probleme löst sie durch Visualisieren, mit Intuition, baut auf den Ideen anderer auf, achtet aber vielleicht nicht so sehr auf die Definition des Problems. Bei Entscheidungen fragt sie sich, ob sie alle verdeckten Möglichkeiten berücksichtigt hat und wie die Entscheidungen auf andere wirken und übersieht wiederum möglicherweise Fakten und Details. Sie ist eine ausgeglichene Persönlichkeit. Dass der A-Quadrant geringer ausgeprägt ist, verstärkt noch die anderen drei Bereiche. Menschen mit solchen Profilen finden sich unter anderem im Personalbereich. Und genau dahin will sie.

Um auch dem A-Quadranten wieder mehr Geltung zu verschaffen, könnte Sie sich z.B. auf den morgigen Tag, als Ergebnis des heutigen Tages, bewusster einstellen oder in einer Diskussion den „Widersacher“ spielen. Ihre Entscheidungen sollte sie nüchtern analysieren oder für die nächsten drei Monate konkrete Arbeitsziele definieren. Diese Empfehlung an sie mögen für die Darstellung des H.D.I.® genügen.

Informationen im Internet unter: www.hid.de