

# Informationen zum Arbeitsstiltest

## Nutzen

### Arbeitsstil als individuelle Komponente

Seit etwa 1970 finden wir in einigen Ländern und ihrer didaktischen Forschung (insbesondere in den USA, Großbritannien, Schweden und Australien) verstärkt die Betrachtung von individuellen Unterschieden im Lern- und Arbeitsverhalten von Menschen. In der Erforschung der menschlichen Arbeit, einer jungen Disziplin, wird nach bestimmenden Einflussgrößen und ihrer Verbesserung gesucht. Der Hinweis auf unterschiedliche Sinnestypen (Menschen, die stärker visuell orientiert seien, würden entsprechende Arbeiten bevorzugen, andere Menschen auditive Reize) ist nur eingeschränkt richtig. Die Untersuchungen über Reflexivität vs. Spontaneität spielen hierbei eine Rolle, um möglichst „handfeste“ Typologien zu entwickeln, mit denen dann wiederum gestaltende Interventionen begründet werden können.

Menschen arbeiten unterschiedlich und auch im Verhältnis von Mitarbeitern zu Führungskräften und Vorgesetzten gibt es unterschiedliche kognitive Bezüge. Hier ergeben sich verschiedene Nutzen aus dem Einsatz des Arbeits-Stil-Test-Instruments.

Er dient:

- ⇒ der Selbstreflektion des Mitarbeiters
- ⇒ der Selbstreflexion der Führungskraft
- ⇒ unterstützt beim persönlichen Umgang der Mitarbeiter untereinander
- ⇒ unterstützt die Führungskraft im Umgang mit Mitarbeitern
- ⇒ unterstützt Teams in der Selbstreflexion und bei der Teamentwicklung

Hierbei unterstützen selbstreflektierende Fragen:

- ⇒ Wie bin ich?
- ⇒ Was brauche ich?
- ⇒ Wie ist der/die Andere?
- ⇒ Was braucht der/die Andere?

Anhand dieser Erfahrungen und Fragen kann ich mein kollegiales und/oder mein Führungsverhalten ändern und den Bedürfnissen anpassen. Hierfür braucht es die Bereitschaft zur Veränderung und Persönlichkeitsentwicklung und den durch das Test-Instrument geförderten Lernprozess.

## Der Arbeitsstiltest

Der Arbeits-Stil eines Menschen ist seine ihm eigene Kombination von vier Kategorien. Er zeigt an, ob ein Mensch eher über das Abstrakte oder eher über Konkretes Zugang zum Arbeiten findet, oder ob Selber-Aktivwerden und Erproben (eigenes Handeln und Denken) gegenüber einem sich distanzierenden Beobachten und Reflektieren den Vorrang hat. Bei der Übertragung der Trendsommen in das Quadrat mit den zwei Achsen wird erkennbar, ob der Arbeits-Stil sich eher ausgeglichen oder als ausgeprägte Orientierung zeigt. Wenn Sie Ihre Werte gegeneinander aufrechnen ( $AE - RB / AB - KE$ ), zeigen Ihnen die Ergebnisse, welchem Typus ihr Auswertungsergebnis nahekommt. Je weiter Ihr Ergebnis vom Mittelpunkt entfernt ist, desto ausgeprägter ist möglicherweise Ihr Arbeitsstil.

Zur Erinnerung – dieser Test ist weder ein Intelligenztest noch ein Eignungs-test für bestimmte Berufe. Arbeits- oder Lern-Stile können sich verändern, manchmal schon während einer Ausbildung, ganz sicher im Verlauf eines Lebens. Wovon Konstanz und Veränderung abhängen, ist noch nicht untersucht.

**Macher/innen** bevorzugen Aktives Experimentieren und Konkrete Erfahrung. Ihre Stärken liegen in der Ausgestaltung von Aktivitäten. Sie neigen zu intuitiven Problemlösungen durch Versuch und Irrtum und befassen sich lieber mit Personen als mit Dingen oder Theorien. Sie verlassen sich mehr auf einzelne Fakten als auf Theorien und beschäftigen sich gern mit praktischen Tätigkeiten.

**Entdecker/innen** bevorzugen Konkrete Erfahrung und Reflektiertes Beobachten. Ihre Stärken liegen in der Vorstellungsfähigkeit. Sie neigen dazu, konkrete Situationen aus vielen Perspektiven zu betrachten und sind an Menschen interessiert. Sie haben breite kulturelle Interessen und interessieren sich oft für künstlerischen Ausdruck und Aktivität.

**Entscheider/innen** bevorzugen Abstrakte Begriffsbildung und Aktives Experimentieren. Ihre Stärken liegen in der Ausführung von Ideen. Sie neigen zu hypothetisch-deduktiven Schlussfolgerungen und befassen sich lieber mit Dingen oder Theorien (die sie gern überprüfen) als mit Personen. Sie haben technische Interessen und wollen Zusammenhang und Wirkung verstehen und erleben.

**Denker/innen** bevorzugen Reflektiertes Beobachten und Abstrakte Begriffsbildung. Ihre Stärken liegen in der Erzeugung von theoretischen Modellen. Sie neigen zu induktiven Schlussfolgerungen und befassen sich lieber mit Dingen oder Theorien als mit Personen. Sie integrieren einzelne Fakten zu Begriffen und Konzepten.

**Weitere Hinweise:**

Wenn Sie Ihre Ergebnisse in diesem Test-Instrument mit denen anderer Menschen vergleichen, kann es sein, dass die Ergebnisse diametral gegenüberliegen. Unterschiedliche Arbeitsstile „können“ zu kognitiven Konflikten zwischen den Personen führen, einfach, weil diese sehr unterschiedlich ihr Arbeiten und Denken organisieren. Aber auch gegensätzliche Arbeitsstile können sich großartig ergänzen und uns das Arbeitsleben erleichtern.

Wenn Ihre Ergebnisse keine eindeutigen Hinweise auf einen dieser Typen ergeben, kann das Ausdruck der Tatsache sein, dass Sie die verschiedenen Komponenten des Arbeitens und Denkens miteinander verbinden und Ihren Arbeitsstil inneren und äußeren Bedingungen und Gegebenheiten anpassen.

**Wenn Sie den Arbeitsstil eines Menschen kennen, können Sie den/die Andere/n so behandeln wie er/sie es braucht und sie/ihn in Arbeitsprozessen unterstützen und fördern.**

## Interpretation der Testergebnisse

Die Interpretationen des Testergebnisses sind keine wissenschaftlichen Beweise! Sie sind aus bisherigen Untersuchungsergebnissen gewonnen und noch nicht gesichert. Dazu bedarf es weiterer Forschungsergebnisse, an denen wir arbeiten.

Wie ein Arbeits- und Lernprozess abläuft, können wir erkennen, wenn wir in einem kreisförmigen Schema einen *Lernkreislauf* abbilden. Wir glauben, dass ein vollständiger Arbeits- oder Lernprozess, besonders beim Entwickeln von Erfahrung, in einem Zyklus mit vier Phasen abläuft.

1. Spielerisch erproben wir uns (als Kleinkinder auch durch Imitation) im aktiven Experimentieren (AE) und nutzen sie in der Anwendung bei der Planung und dem Vergleich von Problemlösungen. Erste Entscheidungen werden ebenso erprobt und in einfachen Erstversuchen überprüft. Schon hierbei haben wir Gelegenheit, neue Erfahrungen zu machen.
2. Konkrete Erfahrungen (KE) machen wir besonders bei der Umsetzung unserer Planungen. Hier geht es hauptsächlich um praktische Anwendung und Ergebnisorientierung.
3. Es folgt das genauere, reflektierte Beobachten und Betrachten (RB) unserer Ergebnisse und Erfahrungen von verschiedenen Seiten, um beispielsweise eine Sache oder ein Ereignis in Beschaffenheit und Zusammenhängen zu kontrollieren und besser kennen zu lernen.
4. Diese Erfahrungen werden zum nachhaltigen Lerngewinn, indem sie "auf den Begriff" gebracht werden (AB), um beispielsweise ihre Regelmäßigkeit erkennen zu können oder Theorien zu finden, mit denen sie sich erklären lassen.

Bereit und fähig zu sein, etwas Neues wahrzunehmen und ohne Vorurteile zu betrachten, ist bei Arbeit und Lernen ein neuer Beginn, den wir wieder mit Schritt 1, dem Experimentieren in Form von Planung und Ausprobieren der Lösungsvorschläge begegnen.

Welche Vorteile ergeben sich aus solchen Typologien und der Anwendung dieses diagnostischen Test-Instruments für den Arbeitenden?

Es ist schwer vorstellbar und sicherlich nicht sinnvoll, eine solche Typologie zur Grundlage einer Planung zu machen, mit der Arbeitende eines Typus' „zusammengestellt“ oder „passende“ Führungskräfte und Mitarbeiter oder Teammitglieder einander zugeordnet werden.

Mit dem Einsatz dieses Instruments kann allerdings eine Reflexionsdynamik ausgelöst werden, die bei Ihnen zu Überlegungen und Erkenntnissen darüber führen kann, wie Sie gewohnt sind zu arbeiten, welche Vorlieben und Abneigungen Sie haben, welches Ihre besonderen Strategien und Techniken sind oder welche Muster dabei für Sie eine Rolle spielen. Durch die Entdeckung von Unterschieden erfahren Sie, dass andere Menschen andere Arbeitsgewohnheiten haben, andere Vorlieben und Abneigungen aufweisen, andere Strategien und Techniken bevorzugen, andere kognitive Muster suchen.

Die Berücksichtigung individueller Arbeitsstile ist selbst schon von Wert.

**Ein Mensch denkt, handelt und arbeitet in seiner ihm eigenen Art.**

Ein Mensch – Kollege/in, Partner/in, Mitarbeiter/in – sollte (von mir) gemäß der ihm eigenen Art „behandelt“ werden.

Wesentlich beim Einsatz des Arbeits-Stil-Tests ist, dass er von Ihnen als betroffener Person sofort selbst ausgewertet werden kann, um Rückmeldung zu erhalten (welcher „Typ man denn sei“). Dies kann der Ausgangspunkt eines (Paar- oder Gruppen-) Gesprächs sein, in dem Sie Erfahrungen zum Arbeitsverhalten austauschen und reflektieren.

Dieses Test-Instrument kann ein Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter über die Entwicklung personenspezifischen Führungsverhaltens fördern.

Zweifel an der Güte solcher Test-Instrumente sind berechtigt. Dieses Werkzeug dient insofern der Identitätsfindung, indem die Reflexion über Ihren Arbeitsstil das Nachdenken über Ihre eigene Identität fördert, denn Ihre Stärken und Schwächen gestalten auch Ihre Beziehungen zu Ihren Mitmenschen.

**Kontakt**

Akademie für Coaching, Gesundheit und Führung GmbH  
Justus-Von-Liebig-Str. 21, 50374 Erftstadt  
02235 95 44 55 | [info@akademie-cgf.de](mailto:info@akademie-cgf.de) | [www.akademie-cgf.de](http://www.akademie-cgf.de)