

# Scanner-Typen.

Die Untertypen der Scanner-Persönlichkeit nach Barbara Sher — und die verwandten Konzepte aus der Literatur. Pro Typ: Essenz, Stärken, Schattenseiten, Beispiele, typischer Lebens- und Karriereweg.

*Eine Klient:in identifiziert sich oft mit mehreren Typen — manchmal je nach Lebensphase. Die Modelle sind Werkzeuge zur Orientierung, keine Etiketten.*

## WAS SIND SCANNER?

Die meisten Menschen haben eine Berufung. Scanner haben viele — und das ist kein Mangel an Fokus, sondern eine andere Art, in der Welt zu sein. Die Autorin und Coach **Barbara Sher** prägte den Begriff in „*Refuse to Choose*“ (2006) für Menschen, deren Neugier sich nicht auf ein einziges Feld einengen lässt. Wo andere sich früh festlegen, wandern Scanner zwischen Themen, Disziplinen und Projekten — mal nacheinander, mal alles zugleich.

Sher beschreibt das nicht als Defekt, den man reparieren müsste, sondern als Temperament, das man verstehen und gestalten kann. Das Leiden vieler Scanner entsteht nicht aus ihrer Vielfalt, sondern aus dem ständigen Vorwurf — von außen wie von innen —, sie müssten sich „endlich entscheiden“. Wer sich stattdessen als Scanner erkennt, hört auf, gegen die eigene Natur zu kämpfen, und beginnt, mit ihr zu arbeiten.

Die folgenden Typen sind Werkzeuge zur Orientierung, keine Schubladen. Viele erkennen sich in mehreren wieder — und je nach Lebensphase verschiebt sich das Bild. Frag dich beim Lesen nicht „Welcher bin ich?“, sondern „Was davon kenne ich?“.

### RELEVANT FÜR DICH, WENN ...

- du viele Interessen hast und dich nie auf ein einziges festlegen konntest.
- du Projekte liebst, aber das Zu-Ende-Bringen dich oft langweilt.
- du dir regelmäßig sagen lässt, du müsstest dich „endlich entscheiden“.
- du dich zwischen Tiefe und Breite hin- und hergerissen fühlst.
- du Lebensläufe hast, die andere „sprunghaft“ nennen — die sich für dich aber stimmig anfühlen.

## SHER



SERIELLE TIEFE

## Taucher

**Diver**

*Barbara Sher, Refuse to Choose (2006)*

Stürzt sich für Monate oder Jahre tief in ein Thema, schöpft es aus, beherrscht es — und braucht dann etwas Neues. Kein Hüpfen, sondern serielle Vollverliebtheit.

STÄRKEN

- + Erreicht echte Expertise in jedem Thema
- + Wechselt aus Sättigung, nicht aus Flucht
- + Bringt tiefe Qualität in jedes neue Feld

SCHATTENSEITEN

- Umfeld interpretiert Themenwechsel als Sprunghaftigkeit
- Schmerz beim Loslassen — Trauerphase nach jedem Thema
- Klassische Karrieren mit linearer Spezialisierung passen schlecht



WIEDERKEHRENDE THEMEN

## Zyklischer Scanner

**Cyclical Scanner**

*Barbara Sher, Refuse to Choose (2006)*

Pendelt zwischen drei bis fünf wiederkehrenden Themen. Lässt eines los, kommt aber Jahre später zurück — meist auf höherem Niveau. Themen sind Begleiter, nicht Stationen.

STÄRKEN

- + Tiefe Vertrautheit mit den eigenen Kernthemen über Jahre
- + Jede Wiederbegegnung bringt neue Reife ins Thema
- + Stabile Identität trotz Themenwechsel

SCHATTENSEITEN

- Wirkt nach außen unentschieden, „kommt nie zu Ende“
- Schwierig zu erklären: „Warum machst du das jetzt schon wieder?“
- Risiko, in den Kreis zu verfallen, ohne zu wachsen



PARALLEL-VERFOLGUNG

## Sybil / Tellerjongleur

**Plate-Spinner**

*Barbara Sher, Refuse to Choose (2006)*

Verfolgt mehrere Interessen gleichzeitig. Hat zu jeder Zeit sieben offene Projekte am Laufen. Energie aus Parallelität, nicht aus Fokus.

STÄRKEN

- + Sieht Querverbindungen zwischen Feldern, die anderen verborgen bleiben
- + Robust gegen Themen-Ermüdung — wenn eins langweilt, geht ein anderes weiter
- + Echte Multitasking-Kompetenz, wo sie sinnvoll ist

SCHATTENSEITEN

- Klassisches Bild: „zu viele Töpfe auf dem Herd, alle halb-gar“
- Erschöpfung durch chronische Anzahl offener Schleifen
- Karriere-Systeme honorieren Konzentration, nicht Parallelität



KARRIERE-WECHSEL MIT TIEFE

## Serieller Spezialist

**Serial Specialist**

*Barbara Sher, Refuse to Choose (2006)*

Wird nacheinander Expert:in in komplett unterschiedlichen Feldern. Verwandt mit dem Taucher, aber stärker karriereorientiert: jede Phase ist ein echter Berufswechsel mit voller Ausbildung.

### STÄRKEN

- + Akkumuliert breite Expertise auf hohem Niveau
- + Bringt Transferwissen mit, das reine Spezialist:innen nicht haben
- + Mit jedem Wechsel reifer in der Methodik des Lernens

### SCHATTENSEITEN

- Karriere wirkt im Lebenslauf schwer einsortierbar
- Jeder Neuanfang kostet Status und Gehalt
- Erfordert hohe Selbstmotivation für jede neue Ausbildung



ALLES IST INTERESSANT

## High-Speed Indecisive

**High-Speed Indecisive (HSI)**

*Barbara Sher, Refuse to Choose (2006)*

Kann sich nicht entscheiden, weil wirklich alles interessant ist. Nicht Angst, sondern echte Faszination für die Vielfalt. Lähmung an der Schwelle zur Vertiefung.

### STÄRKEN

- + Außergewöhnlich breites Interessensspektrum
- + Schnelle Auffassungsgabe in vielen Domänen
- + Bleibt jung im Denken, weil immer Neues

### SCHATTENSEITEN

- Selten echte Tiefe — vieles bleibt im Erstkontakt stecken
- Lebenszeit verstreicht in Möglichkeitsräumen, nicht in Realität
- Eigene Frustration über das „nichts richtig fertig“



NEUGIER OHNE PLAN

## Wanderer

**Wanderer**

*Barbara Sher, Refuse to Choose (2006)*

Folgt der eigenen Neugier ohne Plan, ohne Ziel — und nennt das Versagen, obwohl es Lernen ist. Lebenslanges Sich-Treibenlassen mit großer innerer Reichweite.

### STÄRKEN

- + Sammelt Lebenserfahrung, die fokussierte Menschen nie machen
- + Hohe Anpassungsfähigkeit und Lebenstüchtigkeit
- + Oft große innere Freiheit und Selbstkenntnis

### SCHATTENSEITEN

- Materielle Unsicherheit als Dauerzustand
- Schwer Anschluss an konventionelle Lebensentwürfe
- Selbstvorwurf: „Ich hab nichts vorzuweisen“



KOSTEN STATT VERTIEFEN

## Sampler

### Sampler

Barbara Sher, *Refuse to Choose* (2006)

Kostet überall mal kurz, geht nie in die Tiefe. Auch das ist eine valide Variante — der Sampler will Vielfalt erleben, nicht Meisterschaft. Tasten als Lebensform.

#### STÄRKEN

- + Außergewöhnlich breite Erfahrungsbibliothek
- + Gute:r Vermittler:in zwischen Welten
- + Bleibt offen und neugierig bis ins Alter

#### SCHATTENSEITEN

- Wenig akkumulierte Expertise
- Karriere-Logiken passen besonders schlecht
- Innerer Konflikt, wenn die Umgebung Tiefe verlangt

## VERWANDTE KONZEPTE



IDENTITÄT JENSEITS EINES BERUFS

## Multipotentialite

### Multipotentialite

Emilie Wapnick, *How to Be Everything* (2017)

Modernere Fassung des Scanners, stärker karriereorientiert. Wapnick unterscheidet vier Arbeitsmodelle: Group Hug, Slash, Einstein, Phoenix — je nachdem, wie Vielfalt im Lebensentwurf untergebracht wird.

#### STÄRKEN

- + Begriff ist im akademischen Milieu anschlussfähiger als „Scanner“
- + Klare Modelle für Karriere-Architektur (Group Hug / Slash / Einstein / Phoenix)
- + Stark in der Online-Community und Coaching-Welt verankert

#### SCHATTENSEITEN

- Weniger psychologische Tiefe als Sher
- Fokus liegt fast nur auf Karriere, weniger auf Lebensgestaltung
- Modelle wirken manchmal zu glatt für komplexe Biografien



LEBENSGESTALTUNG STATT KARRIERE

## Renaissance Soul

### Renaissance Soul

Margaret Lobenstine, *The Renaissance Soul* (2006)

Sehr nah an Sher, aber Fokus auf Lebensgestaltung statt nur Karriere. Lobenstine betont das gute Leben für Menschen mit vielen Interessen — Rhythmus, Selbstakzeptanz, Entscheidungsstrategien.

#### STÄRKEN

- + Wärmerer, akzeptierenderer Ton als reine Karriere-Bücher
- + Praktische Werkzeuge für die Lebensplanung jenseits des Berufs
- + Gut für Menschen, denen „Multipotentialite“ zu sehr nach LinkedIn klingt

#### SCHATTENSEITEN

- Weniger systematisch als Sher oder Wapnick
- In Deutschland kaum bekannt
- Wirkt für manche zu sanft, zu wenig konfrontativ



KLASSISCHER UNIVERSAL-GEIST

## Polymath / Universalgelehrte

### Polymath

Bildungstradition (*Leonardo da Vinci als Archetyp*)

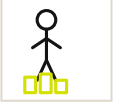
Älterer, breiterer Begriff aus der humanistischen Bildungstradition. Beschreibt Menschen, die in mehreren Disziplinen echte Beiträge leisten. Stärker auf Output als auf Persönlichkeit fokussiert.

#### STÄRKEN

- + Historische Würde und Anschlussfähigkeit an Hochkultur
- + Beschreibt Output, nicht nur Tendenz
- + Gut für Menschen mit objektiv messbarer Vielfachbegabung

#### SCHATTENSEITEN

- Hohe Messlatte — Anspruch auf „echten Beitrag“ in mehreren Feldern
- Klingt für manche überheblich oder antiquiert
- Bezieht sich auf Leistung, nicht auf inneres Erleben



WISSENSCHAFTLICH FUNDIERTE BREITE

## Generalist

### Generalist

David Epstein, Range (2019)

Epstein liefert die wissenschaftliche Evidenz: Generalist:innen sind in komplexen, nicht-routinebasierten Domänen oft bessere Problemlöser als Spezialist:innen. Vielseitigkeit als kognitive Stärke, nicht als Defizit.

#### STÄRKEN

- + Wissenschaftlich solide untermauert — gut für skeptische Klient:innen
- + Macht aus dem Defizit-Narrativ ein Stärke-Narrativ
- + Hilft besonders in komplexen Berufsfeldern (Innovation, Strategie)

#### SCHATTENSEITEN

- Weniger Persönlichkeitsmodell, mehr Argumentation
- Fokus auf kognitive Vorteile, nicht auf emotionales Erleben
- Sagt wenig zu Lebensgestaltung oder innerer Logik

### WO ERKENNST DU DICH?

Notiere die Typen, in denen du dich wiederfindest — und in welcher Lebensphase. Es dürfen mehrere sein.

---



---



---



---

### DEINE NOTIZEN · GEDANKEN · FRAGEN

Was löst das in dir aus? Worüber willst du mit Holger sprechen?

---



---



---



---