

## WHITEPAPER PERSÖNLICHKEITSMODELLE

### **WARUM MANCHE MENSCHEN NICHT MITEINANDER AUSKOMMEN - EINBLICKE DURCH PERSÖNLICHKEITSMODELLE**

In der heutigen, stark vernetzten Welt ist zwischenmenschliche Kommunikation für den beruflichen und persönlichen Erfolg entscheidend.

Trotz bester Absichten und Bemühungen, gut miteinander auszukommen, gibt es immer wieder Situationen, in denen Menschen nicht harmonieren. Das lässt sich häufig auf tiefere psychologische und persönlichkeitsbedingte Unterschiede zurückführen.

Persönlichkeitsmodelle wie die Big-5, das DISG-Modell und der Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI) bieten wertvolle Erkenntnisse darüber, warum Menschen auf so unterschiedliche Weise denken, fühlen und handeln. Dieses Whitepaper bietet eine systematische Analyse dieser Modelle, um zu verdeutlichen, warum Menschen manchmal nicht miteinander auskommen und wie ein besseres Verständnis von Persönlichkeitsunterschieden helfen kann, Konflikte zu vermeiden.



# DISG



Das DISG-Modell unterscheidet vier Grundtypen menschlichen Verhaltens:

- Dominanz (D)
- Initiative (I)
- Stetigkeit (S)
- Gewissenhaftigkeit (G)

Das Modell setzt voraus, dass eine Person durch eine der Dimensionen im Besonderen zu beschreiben ist. Jede dieser Kategorien beschreibt unterschiedliche Ansätze im Umgang mit Aufgaben und Menschen, was zu potenziellen Spannungen führen kann.

Dieses Modell ist intuitiv erfassbar. Allerdings gilt es als unwissenschaftlich.

## Dominanz (D) vs. Stetigkeit (S)

Dominante Persönlichkeiten sind ergebnisorientiert, durchsetzungsstark und oft bereit, Risiken einzugehen. Menschen mit einer hohen Ausprägung in Stetigkeit hingegen bevorzugen Harmonie und ein stetiges, strukturiertes Vorgehen. Die durchsetzungsstarke und oft ungeduldige Art des D-Typs kann bei einem S-Typ, der lieber auf Teamarbeit und Beständigkeit setzt, zu Missfallen führen. Umgekehrt empfinden dominante Menschen stetige Menschen oft als zu zögerlich oder konfliktscheu.

## Initiative (I) vs. Gewissenhaftigkeit (G)

Initiative Menschen neigen dazu, gesellig und enthusiastisch zu sein, während gewissenhafte Personen sich auf Detailarbeit und Genauigkeit konzentrieren. Diese Gegensätze können zu Spannungen führen, wenn der I-Typ als zu unorganisiert und der G-Typ als zu penibel wahrgenommen wird. Diese unterschiedlichen Arbeitsweisen können im beruflichen Kontext Herausforderungen darstellen, wenn z. B. ein initiative-orientierter Vorgesetzter und ein detailorientierter Mitarbeiter aufeinandertreffen.

# MBTI



**Der Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI) identifiziert anhand von vier Dimensionen 16 unterschiedliche Persönlichkeitstypen. Diese Dimensionen sind:**

- Extraversion (E) vs. Introversion (I)
- Intuition (N) vs. Empfinden (S)
- Denken (T) vs. Fühlen (F)
- Urteilen (J) vs. Wahrnehmen (P)

**Der MBTI bietet eine umfassende Möglichkeit, die Persönlichkeitsunterschiede zwischen Menschen zu analysieren und aufzuzeigen, wie diese zu Missverständnissen führen können.**

**Der MBTI ist wissenschaftlich begleitet, einige Implikationen gelten aber inzwischen als überholt.**

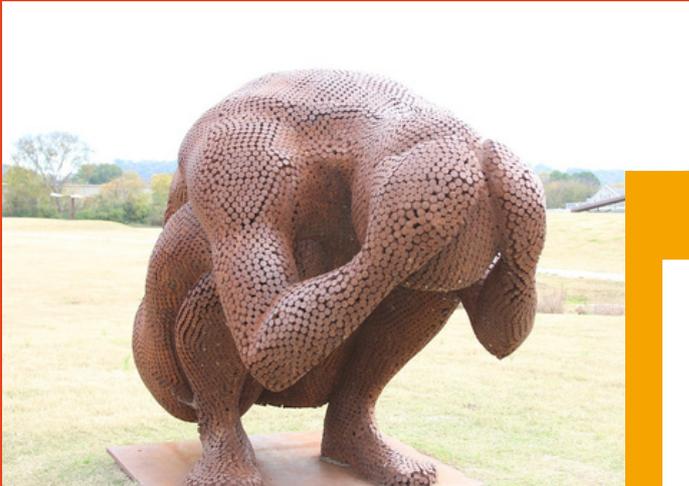
## **Denken (T) vs. Fühlen (F)**

Denktypen (T) fokussieren sich auf logische Analysen und sachliche Entscheidungen, während Fühltypen (F) bei der Entscheidungsfindung auf emotionale und zwischenmenschliche Aspekte achten. In Situationen, die Emotionen oder Konflikte betreffen, kann der T-Typ den F-Typ als zu emotional oder irrational empfinden, während der F-Typ den T-Typ als kalt und unsensibel wahrnehmen könnte.

## **Urteilen (J) vs. Wahrnehmen (P)**

Menschen, die das Urteilen bevorzugen (J), sind planungsorientiert und schätzen Struktur und Ordnung. Wahrnehmende (P) Typen hingegen sind flexibel und spontan. Diese Unterschiede können zu Reibungen führen, da der J-Typ den P-Typ als chaotisch und unzuverlässig ansieht, während der P-Typ den J-Typ als starr und kontrollierend empfindet.

# Big 5



Das Big-5-Modell teilt die menschliche Persönlichkeit in fünf wesentliche Dimensionen auf:

- **Offenheit für Erfahrungen**
- **Gewissenhaftigkeit**
- **Extraversion**
- **Verträglichkeit**
- **Neurotizismus**

Diese Dimensionen bieten eine breit anerkannte Grundlage zur Erklärung von Verhaltensunterschieden zwischen Individuen. Unterschiede in diesen Bereichen können sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf zwischenmenschliche Interaktionen haben.

Die Big 5 sind psychologisch fundiert und wissenschaftlich sehr gut belegt.

## Offenheit für Erfahrungen

Menschen, die sehr offen sind für neue Erfahrungen, sind an vielen Vorgängen interessiert und suchen nach Abwechslung. Sie wirken auf Menschen mit einem niedrigeren Wert flatterhaft. Andersherum werden diese als konservativ, unkreativ und uninteressiert wahrgenommen.

## Gewissenhaftigkeit

Menschen mit einer hohen Ausprägung auf dieser Dimension sind tendenziell diszipliniert, sehr ordentlich und genau. Konflikte entstehen zwischen diesen Menschen und ihren Kolleg:innen, die sich leichter ablenken lassen und denen Sauberkeit und Ordnung weniger wichtig sind.

## Extraversion

Unterschiede können zu Spannungen führen, da extravertierte Personen introvertierte als distanziert empfinden können, während Introvertierte sich von der Energie und dem ständigen Bedürfnis nach sozialem Austausch von Extravertierten überfordert fühlen.

## Verträglichkeit

Menschen mit niedriger Verträglichkeit neigen dazu, direkter und manchmal auch konfrontativer zu sein. Das kann bei Menschen, die harmonieorientiert sind, zu Missverständnissen führen, da die direkte Herangehensweise als unsensibel oder zu aggressiv empfunden werden kann.

## Neurotizismus

Missverständnisse resultieren daraus, dass Menschen unterschiedlich emotional reagieren sowie Stress und Unsicherheit verschieden erleben.

# Fazit



Das Zusammenspiel von Persönlichkeitsmodellen wie Big-5, DISG und MBTI zeigt eindrücklich, dass Persönlichkeitsunterschiede der Schlüssel zu vielen zwischenmenschlichen Konflikten sind.

Diese Unterschiede resultieren nicht nur in Missverständnissen, sondern auch in unterschiedlichen Erwartungen, Kommunikationsstilen und Konfliktlösungsstrategien.

Die Modelle bieten jedoch auch Wege, wie Menschen durch mehr Verständnis und Empathie besser miteinander auskommen können. Anstatt Konflikte zu meiden, kann ein tieferes Wissen über die menschliche Persönlichkeit dazu beitragen, effektive und konstruktive Beziehungen aufzubauen – sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext.

Durch das Erkennen und Akzeptieren dieser Unterschiede können Unternehmen und Individuen gleichermaßen lernen, effektiver zu kommunizieren und harmonischere Beziehungen zu pflegen.

# Kontaktieren Sie uns, wenn Sie mehr wissen möchten



## **Susanne Hencke**

**COO**

Dipl. Wirtschaftspsychologin mit einer Leidenschaft für Personalentwicklung und Employer Branding. Zertifiziert als MBTI-Anwenderin  
susanne.hencke@convensis.com  
0711 365337 71



## **Stefan Hencke**

**CEO**

Geschäftsführer, Visionär und Stratege.  
stefan.hencke@convensis.com  
0711 365337 70



## **Marc Steinsberger**

**Senior Manager Communications**

Kommunikator mit jeder Zelle, Vermittler, Berater  
marc.steinsberger@convensis.com  
0711 365337 78