

Persönlichkeitsorientiert Konflikte lösen –

Der Einsatz des neuen Everything DiSG® Arbeitsplatzprofils

Konflikte gehören zu unserem Leben, sei es im privaten oder beruflichen Umfeld. Die Bandbreite erstreckt sich sehr weit. Angefangen vom morgendlichen Streit mit dem Lebenspartner über die von ihm konsequent falsch eingekaufte Müslisorte bis hin zur beruflichen Existenz bedrohenden Auseinandersetzung mit dem Chef über die strategische Ausrichtung der Produktlinie. Zugegebenermaßen erscheinen diese Beispiele sehr drastisch oder überzogen, doch sie sollen einen Punkt verdeutlichen: Konflikte gibt es in jeder Lebenslage und niemand kann sich dieser Tatsache entziehen.

Konfliktlösungen im beruflichen Umfeld fallen schwer

Im privaten Umfeld besteht oft eine große Vertrautheit, die hilft solche Konflikte zu lösen. Die Personen kennen und verstehen die Persönlichkeit des Gegenübers und können sich in dessen Situation versetzen. Im beruflichen Kontext innerhalb des Unternehmens, der Abteilung oder des Büros fehlt diese Nähe zumeist. So besitzt nicht jeder Mitarbeiter die gleiche lange Betriebszugehörigkeit oder tauscht sich rege mit seinen Kollegen aus. Häufig fällt es schwer, das Verhalten der anderen Person zu verstehen. Die Mitarbeiter kommunizieren aneinander vorbei und Konflikte finden keine oder nur hierarchisch motivierte Lösungen.

Das konsequent weiterentwickelte DiSG®-Profil schafft eine Selbsterkenntnis über das eigene Verhalten

Hier setzt DiSG® an. Mit jährlich über einer Millionen Anwendungen in 30 Sprachen und in 70 Ländern zählt es zu den bekanntesten und am häufigsten genutzten HR-Tools. 2012 erschien die neueste Generation der DiSG®-Profile: Das Everything DiSG® Arbeitsplatzprofil. Die Experten konzipierten das Profil so, dass es jeder Mitarbeiter eines Unternehmens, unabhängig von seiner Position oder seinem Titel, nutzen kann. Das innovative Profil ermöglicht mit

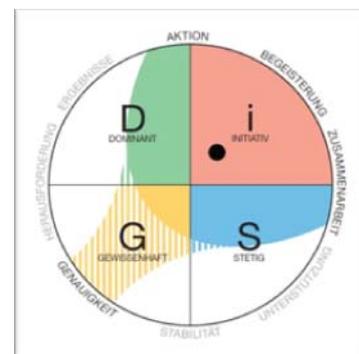


Abbildung 1

seinem neuen adaptiven Testverfahren eine interaktive Selbsteinschätzung. Die Fragen werden dabei individuell zugeschnitten um die Genauigkeit zu erhöhen. So erfährt der Mitarbeiter zum einen, wie er sich in bestimmten Situationen verhält, und zum anderen, wie Kollegen sein Verhalten bewerten. Dazu verortet das Modell jede Persönlichkeit in einem Vier-Quadranten-Modell mit den Dimensionen „Dominant“, „Initiativ“, „Gewissenhaft“ und „Stetig“ (siehe Abbildung 1). Jeder Quadrant steht für eine Ausrichtung der Persönlichkeit in der unterschiedlichste Prioritäten – Hauptbereiche, auf die Personen ihre Anstrengungen ausrichten – vorherrschen. Dabei gibt es keine Priorisierung oder Wertung der Quadranten. Je stärker sich die Person zum Rand hin positioniert, umso stärker zeigen sich diese Prioritäten in Ihrem Verhalten und umso größer differiert das Verhalten zu anderen Quadranten.

Das Erkennen und Verstehen von anderen Persönlichkeiten begrenzt das Konfliktpotenzial

Die Erstellung eines solchen Profils steht somit am Anfang der Konfliktbewältigung. Mit Hilfe eines ausführlichen Reports erarbeitet ein zertifizierter DiSG®-Trainer in der Gruppe oder im Coaching die Ausprägungen der jeweiligen Persönlichkeit:

- Seine Prioritäten
- Was ihn motiviert
- Was ihn stresst

Zudem erfährt der Teilnehmer:

- Informationen über das Modell selbst
- Die Ausprägungen der anderen Persönlichkeitsausrichtungen
- Die Beziehungen zu und die Strategien im Umgang mit den andern Persönlichkeitsausrichtungen
- Die Steigerungsmöglichkeiten seiner Effektivität am Arbeitsplatz

Ausgestattet mit diesem Wissen können die Mitarbeiter sich nun besser in ihre Kollegen versetzen und die Kommunikation zielgerichtet und persönlichkeitsorientiert steuern. Gerade die Reduzierung auf die vier Quadranten ermöglicht eine einfache und unkomplizierte Anwendung im beruflichen Alltag. Konflikte, die auf unterschiedlicher Wahrnehmung und Kommunikation basieren, lassen sich lösen oder sogar verhindern.

Das neue Vergleichsprofil bringt Konfliktparteien wieder an einen Tisch

Aber was tun, wenn der Konflikt zwischen zwei Mitarbeitern bereits seit langem währt und sich beide Parteien fast unversöhnlich gegenüber stehen? Eine besondere Möglichkeit beim Everything DiSG® Arbeitsplatzprofil bietet das DiSG® Vergleichsprofil. Das Profil verortet beide Persönlichkeiten aus den Informationen des Arbeitsplatzprofils (siehe Abbildung 2). Es lässt sich so schnell erkennen, wo beide Mitarbeiter sich positionieren und eine falsche Einschätzung des Gegenübers schließt sich aus. Im nächsten Schritt zeigt es beiden Parteien auf, wie unterschiedlich sie zu folgenden Punkten tendieren:

- Risikobereitschaft
- Arbeitstempo
- Durchsetzungsvermögen
- Extrovertiertheit
- Einschätzung von Situationen und Ideen
- Temperament

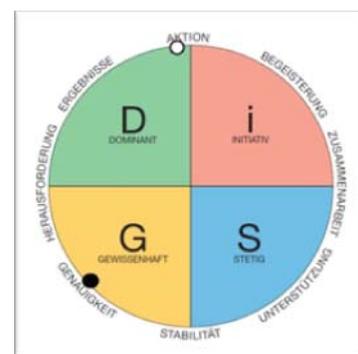


Abbildung 2

Beide Mitarbeiter erhalten einen personalisierten Vergleichsbericht, der bei den einzelnen Punkten Hindernisse, Vorteile und Tipps in der Zusammenarbeit mit dem Kollegen skizziert. Abschließend setzen sich beide Persönlichkeiten mit ihren Berichten an einen Tisch und reflektieren gemeinsam in einem Dialog, wie sich die gemeinsame Arbeit konstruktiv verbessern lässt. Diese wissenschaftliche Näherung an die Konflikte nimmt die Emotionalität aus der Kommunikation und erleichtert das Versetzen in andere Persönlichkeiten.

Einen Überblick über die verschiedenen Einsatzgebiete und -möglichkeiten von DiSG® erhalten Sie unter **www.YouMagnus.de**. Möchten Sie mehr über die DiSG®-Trainerzertifizierung erfahren, so finden Sie Informationen und Kontaktdaten unter **www.DiSG-Modell.de**.

Sebastian Link

Deutsches Institut für Marketing