



→ Verträglichkeit – Rücksichtnahme oder Wettbewerb/Dominanz? Bedeutung im Job? Leadership 4.0? ←

☞ Hier noch einmal die Übersicht des Big Five Modells:

Offenheit für Erfahrungen O (Openness)

Gewissenhaftigkeit C (Conscientiousness)

Extraversion E (Extraversion)

✓ Verträglichkeit A (Agreeableness) ✓

Neurotizismus N (Neuroticism)

Ein zentrales Merkmal von Personen mit hohen Verträglichkeitswerten ist ihre Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft. Sie begegnen anderen mit Verständnis, Wohlwollen und Mitgefühl, sie sind bemüht, anderen zu helfen, und überzeugt, dass diese sich ebenso hilfsbereit verhalten werden. Sie neigen zu zwischenmenschlichem (zu viel) Vertrauen, zur Kooperativität und zur Nachgiebigkeit. Durch ihr Harmoniebedürfnis weichen sie Konflikten aus (zu Gunsten eines vielleicht «faulen» Kompromisses).

Personen mit niedrigen Verträglichkeitswerten beschreiben sich im Gegensatz dazu als dominanter, egozentrisch (denkt seine Mitmenschen denken/sind wie er selbst), misstrauischer gegenüber den Absichten anderer Menschen und sind bereit auf Konfrontationskurs zu gehen, um ihre Ideen/Konzepte durchzusetzen. Sie verhalten sich eher wettbewerbsorientiert als kooperativ und sie verfügen über ein Konkurrenzdenken.

Das Persönlichkeitsmerkmal Verträglichkeit beinhaltet wie jede Facette der Big Five noch 6 Subfaktoren, durch die sie genauer charakterisiert wird:

- ◆ Vertrauen
- ◆ Freimütigkeit (Moral)
- ◆ Altruismus (Hilfsbereitschaft)
- ◆ Entgegenkommen
- ◆ Bescheidenheit
- ◆ Gutherzigkeit (Mitgefühl)

☞ Verträglichkeit im Job

Verträglichkeit ist ein klarer Vorteil, wenn es um die Zusammenstellung von Teams und die Harmonie am Arbeitsplatz geht. Menschen, die hier eine hohe Ausprägung haben, gelten oftmals als gute Seelen des Teams, denn sie sind verständnisvoll und wohlwollend.

Mit einem hohen Wert in Verträglichkeit kommt die Persönlichkeit in ganz unterschiedlichen Situationen mit ganz unterschiedlichen Kollegen in der Regel gut aus. Agile Teams oder sogar in wechselnden Teams, wechselnde Ansprechpartner – sie werden wenig Probleme haben. Eine Vermittlerrolle, z.B. in Schnittstellenfunktionen zwischen Hierarchieebenen/Abteilungen oder zu Kunden, liegt diesen Menschen.

Menschen mit niedrigeren Werten im Big Five-Verträglichkeit setzen sich aktiver durch, agieren nicht nur mitfühlend sondern vertreten ihren Standpunkt. Sie können gegensteuern und scheuen auch eine Konfliktsituation nicht. Sie können sich je nach Situation ebenfalls stark für andere Menschen einsetzen, wissen aber immer genau, ob sie ihre Führungslinie verlassen. Sie können Entscheidungen objektiv gegen emotionale Widerstände vertreten, ohne sich beeinflussen zu lassen.

Die 6 Subfaktoren im Big Five Modell unterstützen uns im Bereich des Führungsverhaltens und im Verkaufsbereich erhalten wir Auskunft wie die Persönlichkeit mit Kunden umgeht. Mit welchem Vertrauen gehe ich auf Menschen zu (zu Vertrauensvoll/Misstrauisch)? Bin ich offen, ehrlich oder taktiere/optimiere ich die Tatsachen zu meinen Gunsten?

Hilfsbereitschaft/Dienstleistungsorientierung ermöglicht eine Einschätzung im Führungsbereich, ob ich Mitarbeitende weiterentwickeln kann und im negativen Fall, ob ich unter dem «Helfersyndrom leide» (Rückdelegation von Aufgaben – ich kann nicht Nein sagen, Abgrenzung fehlt) oder ob ich Hilfe verweigere/Ausreden suche. Nehme ich die Meinung des Teams auf oder wähle ich am Schluss den eigenen Vorschlag – eine Ausprägung. In der anderen Ausprägung weiche ich einer Diskussion (Konflikt) aus und stimme einem «faulen» Kompromiss zu.

Verträglichkeit 4.0: Die Beziehungsfähigkeit verbessern  
 Eine Leadership-Persönlichkeit kann das Interesse anderer über das eigene stellen und sympathisch, Beziehungen aufbauen. Als «Trainer» etabliert er eine wertschätzende und gegenseitig vertrauensvolle Arbeitsbeziehung in seinem Team. Damit schafft er eine offene Fehlerkultur, ein förderndes Feedback und eine offene Kommunikation. Sowohl in fachlichen als auch in emotionalen Angelegenheiten kann er ein akzeptierter, kompetenter Ansprechpartner sein und dadurch Potenziale erkennen und Talente fördern.

Verträglichkeit	
Vertrauen	Ich glaube an das Gute im Menschen.
Freimütigkeit	Ich nutze andere zum eigenen Vorteil aus. (R)
Altruismus	Ich gehe auf die Bedürfnisse anderer ein.
Entgegenkommen	Ich habe eine scharfe Zunge.
Bescheidenheit	Ich halte viel von mir. (R)
Gutherzigkeit	Ich habe Mitleid mit denen, den es schlechter geht als mir.

Verträglichkeit	
wettbewerbsorientiert, aggressiv, rau im Ton, stur, hart und bisweilen feindselig	kooperativ, gutmütig, umgänglich, mitfühlend, auf Harmonie bedacht

(K) Kooperation	vs.	Wettbewerbsorientierung (W)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Eher skeptische Grundeinstellung gegenüber anderen.</li> <li>Lässt sich nicht in die Probleme anderer hineinziehen.</li> <li>Trägt Konflikte offen aus.</li> <li>Tendenz zur positiven Selbstdarstellung.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tendenz, anderen zu vertrauen.</li> <li>Hohes Mass an Hilfsbereitschaft.</li> <li>Kompromissbereitschaft und eher Konfliktscheu.</li> <li>Bescheidenheit bei der Selbstdarstellung.</li> <li>Treffen von Entscheidungen aus Mitgefühl.</li> </ul>