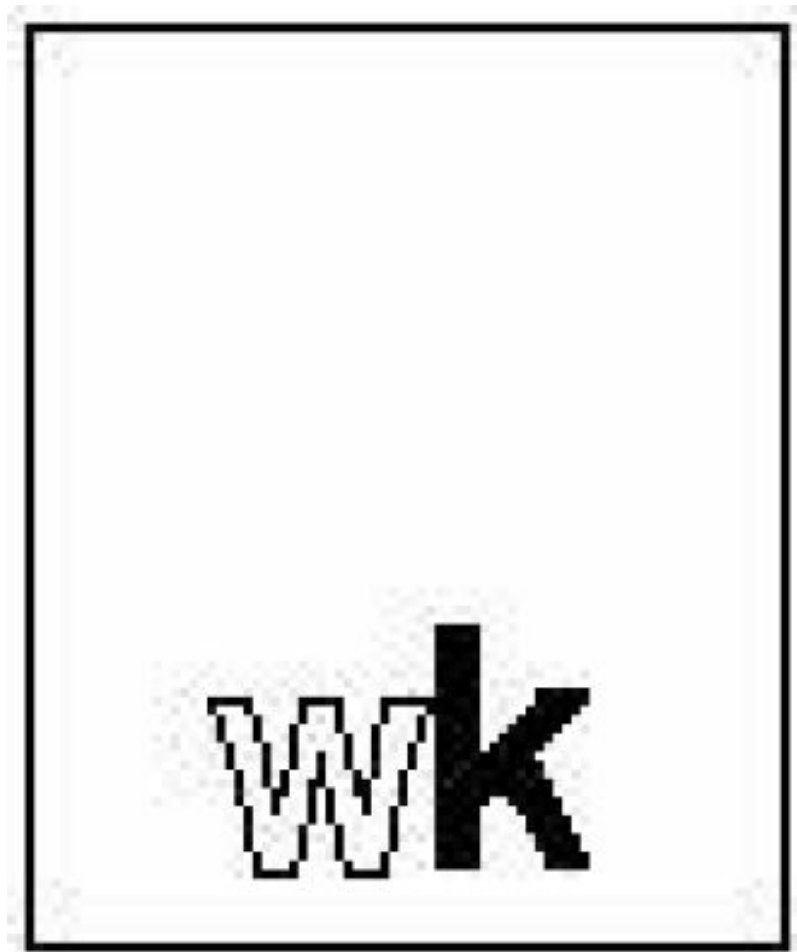


## 'Persönlichkeitsentwicklung auf dem Prüfstand'

10.09.2015, 20:16 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *Krinner + Partner*

---



KRINNER + PARTNER

Sieht man sich die Äußerungen zum Thema „Persönlichkeitsentwicklung“ an, kommt man schnell zu dem Schluss, dass es sich um die positiven Veränderungen der Persönlichkeit bzw. der Persönlichkeitskriterien geht. Egal, in welcher Lebensphase der Einzelne steht.

Das ist in dieser Form eine sehr problematische Aussage. Denn einmal sind die ausgeprägten einzelnen Persönlichkeitskriterien, im Gegensatz zur früheren Lehrmeinung, vorwiegend genetisch bedingt. Siehe die gute alte Zwillingsforschung. Eine Veränderung der Persönlichkeitskriterien durch soziales Lernen tritt in den Hintergrund.

Das Persönlichkeitsprofil:

Nehmen wir z.B. aus dem bipolaren Persönlichkeitsprofil das Kriterium „Arbeitssystematik/Planung“, so wird eines deutlich. Ist ein Mensch auf D-Rechts positioniert, tendiert er massiv zur Improvisation (80% seines Verhaltens). Er hat aber noch einige Optionen zu links, zur Arbeitssystematik (20%). Obwohl er einsieht, dass „Ordnung“ im Beruf wichtig ist, wird er immer auf D-Rechts positioniert bleiben. Er sieht das Problem in seinem Beruf und geht sogar auf ein

Seminar „Zeitmanagement“. Doch seine Arbeitssystematik wird nach 6 Wochen, wieder zurück auf Improvisation (D-rechts) rutschen. Das bedeutet, dass sich die Position des Persönlichkeitskriteriums nicht verändert hat und auch nicht verändern lässt.

Hinzu kommt, dass die Persönlichkeit ein Bündel sich gegenseitig beeinflussender Kriterien ist. So kann es durchaus sein, dass das Kriterium Verantwortungsbereitschaft einen Menschen permanent zwingt „gute Arbeitssystematik“ zu zeigen. Er aktiviert seine Option von 20%. Auf Dauer wird er aber - vor allem wenn es sich um Kernkriterien handelt, an dem Zwiespalt aus Verantwortung „systematisch zu arbeiten“ oder seiner Persönlichkeitsausprägung „hohe Improvisation“ (D-rechts) zerbrechen.

Farbtests greifen meist zu kurz, da sie die einzelnen Persönlichkeitskriterien und deren Zusammenspiel unzureichend berücksichtigen. Auch die berühmten BIG FIVE stellen die Persönlichkeit eines Menschen zu undifferenziert dar. Normalerweise sind mehr als 15 Einzelkriterien zu bewerten.

Wie kann man mit seinem Persönlichkeitskriterium umgehen.

Wenn man seine Persönlichkeit nicht verändern kann, so kann man doch den Umgang mit den einzelnen Persönlichkeitskriterien optimieren:

1. Als erstes muss man sich klar machen, dass jede Ausprägung eines Persönlichkeitskriteriums positiv, ab einer Positionierung auf D/E/F-links/rechts sogar eine Stärke ist. Zum Problem kann eine solche Ausprägung erst im Vergleich mit einem beruflichen gegensätzlichen Profil, oder mit Menschen, die massiv auf der anderen Seite stehen, werden. Bei Kernkriterien sind Abstände von 5 Punkten und mehr problematisch.
2. Man muss eine Inventur der eigenen Persönlichkeitskriterien und deren Ausprägung durchführen, zum Beispiel mit einem Profilbogen eine Selbstanalyse durchführen oder durchführen lassen (Fremdbild!)
3. Die erkannten Stärken bewusst in einzelnen Situationen einsetzen.
4. Die erkannten Problemausprägungen bewusst mit Hilfsmitteln kompensieren (siehe Zeitmanagement oder gezielte Vorbereitung auf Situationen).
5. Den Situationen, wo die erkannten Schwächen zum Problem werden können, bewusst ausweichen oder die Arbeiten delegieren. Im Notfall bis zum Job-Wechsel.

Lebenslanges lernen?

Lebenslanges lernen als Persönlichkeitsentwicklung? Das lebenslange Lernen führt zu keiner Veränderung der Persönlichkeitskriterien, sondern vielmehr zu einer Veränderung des Werte-Systems, das den Einsatz der einzelnen Persönlichkeitskriterien steuert. Das Werte-System enthält u.a. die gelernte Gruppen- bzw. Familien-Norm, Motive usw.

Ist jemand sparsam, z.B. D-links wird er sein Erfolgserlebnis im „Sparen“ sehen. Im Alter wird dieses Erfolgserlebnis meist in immer mehr, immer kleinkariertem „Sparen“ gesehen. Kommt aber als Motiv eine attraktive Freundin in sein Leben, wird er „schein-“, großzügig und zeigt ein Verhalten in Richtung Großzügigkeit. Er will ja imponieren. Nach jedem so motivierten großzügigen Verhalten ärgert er sich, weil er gegen sein Persönlichkeitskriterium „Sparsamkeit“ verstoßen hat. Ein Motiv kann auch ein anderes Persönlichkeitskriterium sein, so z.B. Großzügigkeit zeigen in dem man Arme unterstützt (Verantwortungsbereitschaft).

Das lebenslange Lernen ist seinerseits von dem Persönlichkeitskriterium „Neugierde/Aufgeschlossenheit“ abhängig. Dieses Kriterium kann u.U. mit fortschreitendem Alter an Wertigkeit verlieren. Motto: „Ich kenne schon alles“. Aber, auch schlechte Erfahrungen können die Neugierde im Rahmen von Vorurteilen einschränken. Egal welches Wertigkeits-Niveau das Lernen im Laufe der Zeit gewinnt oder verliert, die Persönlichkeitsausprägung bleibt immer die gleiche.

Das unter diesen Umständen veränderte Verhalten stellt aber keinerlei Veränderung oder Verschiebung eines

Persönlichkeitskriteriums dar, sondern nur einen veränderten Umgang mit der unveränderbaren Ausprägung eines Persönlichkeitskriteriums.

Auch wenn sich das Werte-System oder der Umgang mit den Persönlichkeitskriterien durch Lebenserfahrung ändert, die Persönlichkeitsausprägungen verändern sich nicht. Auch wenn Prof. Staudinger ihre Forschungsergebnisse etwas anders interpretiert.

Hilfestellung?

Eine Möglichkeit ist das Coaching, bei dem der Coach gemeinsam anhand des Krinner-Profilbogens die Persönlichkeitsbeurteilung vornimmt. Und im Anschluss daran Hilfestellung zum richtigen Umgang mit den Kernkriterien diskutiert.

Ein erfahrener Coach ist notwendig, weil die Bedeutung und gegenseitige Beeinflussung der Persönlichkeitskriterien im Detail bekannt sein muss.

Eine andere Möglichkeit ist ein ca. zweitägiger Workshop, in dem diese Ansätze gemeinsam diskutiert werden und eine Selbstanalyse mit entsprechenden Optimierungs-Ansätzen erarbeitet wird.

Autor: Wolfgang F. Krinner, München

## **Portrait**

Die Unternehmensberatung KRINNER + PARTNER wurde 1973 gegründet. Ein Stamm von zwölf Mitarbeitern, jeder von ihnen mit entsprechender Beratererfahrung und Berufspraxis, steht Ihnen zur Verfügung.

Einer der Schwerpunkte ist der Personalbereich. Hauptthemen sind die Personalentwicklung, d.h. Mitarbeiterbeurteilung (Interessant im Zusammenhang mit einer Beurteilung ist die entwickelte Sprachanalyse, mit deren Hilfe sich rasch Persönlichkeitsausprägungen erkennen lassen), Entwicklungskonzepte für Führungskräfte und Mitarbeiter und die Durchführung von entsprechenden Trainings.

Darüberhinaus berät KRINNER + PARTNER die Unternehmen bei der Besetzung von (Führungs-) Positionen (headhunting).

---

News-ID: 869788 • Views: 774 (Stand: 28.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/869788/Persoenlichkeitsentwicklung-auf-dem-Pruefstand.html>