

Kommunikationstypen



Der Expresser

Expresser sind echte Rampensäue. Er hat keine Scheu vor vielen Menschen seine Ansichten zu vertreten. Er ist etwas lauter und hat einen Hang zum Perfektionismus.

...will:

Anerkannt werden und Dinge verändern.

...braucht:

Freiraum und eine Idee. Er folgen gern, wenn der andere es wert ist. Die Richtung reicht aus, den Weg definiert er selbst. Das Schlimmste sind einengende Standardaufgaben mit enger Kontrolle.

Er braucht aber auch klare Spielregeln und Grenzen, an denen er sich orientiert. Ohne solche zieht er seine eigenen Grenzen.

...erreichen Sie durch:

Vertrauen und Integrität. Der Expresser braucht eine Bühne, hören Sie aufmerksam zu. Auch liebt er das Neue, vermeiden Sie also Langeweile. Wenn es sich nicht umgehen lässt, machen sie deutlich, was danach kommt.

Treten sie zuvorkommen und gut organisiert auf. Expresser folgen gern anderen Expressern, agieren Sie also entsprechend empathisch. Geben Sie glasklare Prinzipien vor, die zu beachten sind.

Kommunikationstypen



Der Director

Sein Handeln hat eines zum Ziel: Wirksamkeit. Ebenso sachlich ist sein Kommunikationsstil und logisch seine Argumentationen. Mit emotionalem Klimmbimm kann der Director hingegen wenig anfangen.

...will:

Es erledigen.

...braucht:

Die Herausforderung in der Aufgabe. Er will liefern und zwar schnell und präzise. Dazu bedarf es eines Entscheidungsspielraumes und der nötigen Freiheit, diesen auch nutzen zu dürfen. Er will Klarheit im Tun, versteckte Botschaften sind nicht seins.

Wichtig ist ihm das Verständnis des Ganzen. Er wird nur dann richtig gut, wenn er versteht, was zu erreichen ist und akzeptiert, dass es das wert ist.

...erreichen Sie durch:

Klare Aufträge. Behandeln Sie ihn als gleichrangig und geben Sie ihm Verantwortung. Seinen Sie klar und überzeugt von Ihrem Auftrag, Zaudern Sie nicht sondern zeigen Sie Begeisterung für den Auftrag. Auch ein Director braucht ein Warum, das holt er dann entschlossen durch.



Der Analyzer

Der Analyzer spricht mit ruhiger, leiser Stimme. Er fragt, um Informationen zu bekommen, die er sorgfältig durchdenkt. Meist wirken Analyser aufgrund dessen wenig emotional und zurückhaltend.

...will:

Es richtig und sorgfältig machen.

...braucht:

Ein berechenbares Umfeld. Unklarheiten sind ihm ein Graus, er möchte wissen, was kommt.

...erreichen Sie durch:

Logisches Vorgehen. Geben Sie Struktur vor, die nachvollziehbar ist. Seien Sie ruhig und präzise, geben Sie Zeit zum Nachdenken. Geben Sie Aufgaben, die hohe Präzision erfordern und geben Sie Aufgaben, die kein Risiko beinhalten, Unklarheiten blockieren ihn.

Analyzer bevorzugen bekanntes, weil sie sich dort auskennen. Wenn Sie einem Analyzer eine unbekannte Aufgabe geben, verknüpfen Sie diese mit bereits bekanntem. Teilen Sie diese gern in mehrere, kleine Schritte auf.

Kommunikationstypen



Der Relater

Relater finden sich, dort wo Beziehungen gepflegt werden. Sie kennen die Leute und ihre Geschichten, oft sind sie lange in der Firma. In Diskussionen wirken sie eher passiv, weil Sie dem anderen zuhören wollen. Sie sind eher ruhig und damit gute, aktive Zuhörer, gern emotional und sehr empathisch.

...will:

Dass es allen gut geht.

...braucht:

Mehr als alle anderen ein persönliches Warum. Die Arbeit um der Arbeit willen interessiert ihn nicht. Er will verstehen, wie seine Arbeit anderen Menschen hilft. Sie folgen liebend gern, sobald sie verstehen, wem es wie nützt.

...erreichen Sie durch:

Die persönliche Beziehung und gute Umgangsformen. Nähe und Offenheit helfen, ehrliches Interesse gern auch an nicht-berufsbezogenen Themen. Sie wollen ein Entgegenkommen spüren, reiner Befehlston ist ihnen ein Graus.

Erklären Sie, wie Sie zu der Entscheidung gelangt sind und was ihnen daran so wichtig ist. Letzteres ist für den Relater ungemein wichtig, will er Ihnen doch helfen. Machen Sie deutlich, was Ihre Vorlieben sind. Zeigen Sie Humor und seien sie flexibel.