

Managementtraining

Zusammenarbeit im Team

Zusammenarbeit	Direktor (D = dominant)	Entertainer (I = initiativ)	Beziehungsmensch (S = stetig)	Denker (G = gewissenhaft)
Zusammenarbeit von „D“ mit ...	Der andere wird positiv, pionierhaft und wetteifernd empfunden, sofern gegenseitige Achtung zwischen den Partnern herrscht. Ist die Beziehung von Konflikten geprägt, so hält „D“ den anderen „D“ für streitsüchtig, diktatorisch, arrogant, fordernd, voreilig und frech.	„D“ beschuldigt „I“, sich in den Vordergrund zu spielen, künstlich, blauäugig, unaufmerksam und oberflächlich zu sein. „D“ mag es nicht, wenn sich jemand „verkauft“. „D“ lehnt die unverbindlichen, weit gefaßten, allgemeinen Aussagen eines „I“ ab.	„D“ sieht „S“ als teilnahmslos, unentschlossen, langsam, besitzverteidigend, zu nachgiebig, profillos und wenig überzeugend an. Kommunikation und Umgang, die zu stark auf Ergebnisse abzielen, überfordern „S“ schnell. Beschleunigt „D“ künstlich das Tempo, erzeugt er passive Aggression	„D“ sieht „G“ als ausweichend, abhängig, zu problemorientiert, defensiv, ungeschlüssig, gleichgültig und pingelig an. „G“ verliert sich im Detail und blockiert sich mit Analysen und Untersuchungen.
Steigerung der Zusammenarbeit:	Sorgen Sie dafür, daß ein Klima gegenseitiger Achtung herrscht.	„D“ muß lernen, mit „I“ freundlich umzugehen; er sollte im Zuhören und ihm für seine Fähigkeiten und Taten Lob und Anerkennung aussprechen	„D“ sollte möglichst ohne Druck, umgänglich und freundlich sein. Er sollte ehrliche Anerkennung aussprechen, wenn Aufgaben gut erledigt wurden.	„D“ muß lernen, bewußt langsamer zu werden, mit Fakten zu argumentieren und gut auf Fragen, Zweifel und analytisches Denken vorbereitet zu sein.

Managementtraining

Zusammenarbeit im Team

Zusammenarbeit	Direktor (= D)	Entertainer (= I)	Beziehungsmensch (= S)	Denker (= G)
Zusammenarbeit von „I“ mit ...	„I“ hält „D“ für streitsüchtig, diktatorisch, arrogant, fordernd, hitzig und frech. „I“ mag es nicht, wenn er getrieben wird, und ist frustriert, wenn gute Ideen abgeschmettert werden bzw. „I“ mit seinem „Charme“ nicht landen kann.	„I“ hält anderen „I“ für stimmungsvoll begeistert, extrovertiert und optimistisch. Sie kommen privat gut miteinander aus. Geschäftlich erwarten beide oft zuviel; sie wollen sich gegenseitig beeindrucken. Beide mögen es, Spaß und Arbeit zu verbinden, und übersehen gerne finanzielle Begrenzungen.	„I“ hält „S“ für teilnahmslos, unentschlossen, langsam, besitzergreifend, gleichgültig, wenig überzeugend und unauffällig. „I“ wird schnell ungeduldig, wenn „S“ nicht schnell genug reagiert.	„I“ hält „G“ für ausweichend, zu problemorientiert, unschlüssig, defensiv, zu vorsichtig und pingelig. „I“ hat grundlegende Schwierigkeiten mit „G“. Eine positive risikofreudige Grundeinstellung („I“) reibt sich mit Vorsicht und Behutsamkeit, die große Vision kollidiert mit den Details („G“).
Steigerung der Zusammenarbeit:	„I“ muß lernen, mit einem „D“ direkt und geradlinig umzugehen und gegenüber „D“ mit entsprechendem Selbstbewußtsein aufzutreten..	Durch Freundlichkeit, Komplimente und Anerkennung wird viel erreicht. „I“ muß lernen zuzuhören, statt darüber nachzudenken, was er als nächstes sagen will.	„I“ muß bewusst eine langsamere Gangart wählen - vor allem: nicht drängeln! „I“ sollte „S“ ehrliche Anerkennung zeigen und ihn als Freund gewinnen.	„I“ sollte bewusst langsamer vorgehen, mit Fakten argumentieren, gut vorbereitet sein und mit Hintergrundfragen, Zweifel und Sachargumenten umgehen können

Managementtraining

Zusammenarbeit im Team

Zusammenarbeit	Direktor (= D)	Entertainer (= I)	Beziehungsmensch (= S)	Denker (= G)
Zusammenarbeit von „S“ mit ...	„S“ hält „D“ für streitsüchtig, diktatorisch, arrogant, fordernd, hitzig und frech. „S“ scheut die direkte, auf Konfrontation zielende Haltung des „D“. Nach außen hin zeigt „S“ sich ruhig und ausgeglichen. „S“ zieht sich innerlich zurück und verlangsamt die Gangart.	„S“ hält „I“ für gelungsbedürftig, gekünstelt, blauäugig und oberflächlich. Beide kommen gut miteinander aus, solange die Beziehung oberflächlich bleibt. „S“ hört zu, nickt zustimmend und vermeidet es, deutlich und offen zu widersprechen.	„S“ hält einen anderen „S“ für zuverlässig, beherrscht, freundlich, geduldig, aufmerksam und anpassungsfähig. Sie unterstützen sich gegenseitig, vermeiden Konflikte und schnelle Veränderungen. Sie brauche von außen vorgegebene Ziele, dann können sie viel leisten.	„S“ hält „G“ für ausweichend, zu problemorientiert, unschlüssig, defensiv, zu vorsichtig und pingelig. „G“ ist wie „S“ eher passiv und läßt sich nicht hetzen. Entscheidungen werden zögernd getroffen. „S“ empfindet die menschliche Distanz von „G“ schnell als Ablehnung.
Steigerung der Zusammenarbeit:	„S“ muß lernen, direkt und geradlinig mit einem „D“ umzugehen und als Gleichberechtigter aufzutreten.	„S“ sollte freundlich sein, „I“ Komplimente machen und seine Leistungen würdigen.	„S“ muß sich nur geben, wie er ist, einen Schritt nach dem anderen gehen, echte Anerkennung zeigen und den Teampartner als Freund gewinnen.	„S“ muß lernen, mit Fakten zu argumentieren, gut vorbereitet zu sein und mit Fragen, Zweifeln und Sachargumenten umgehen zu können.

Managementtraining

Zusammenarbeit im Team

Zusammenarbeit	Direktor (= D)	Entertainer (= I)	Beziehungsmensch (= S)	Denker (= G)
Zusammenarbeit von „G“ mit ...	„G“ hält „D“ für streitsüchtig, diktatorisch, arrogant, fordernd, hitzig und frech. „G“ benutzt Autorität von außen, um die Ansprüche von „D“ abzuwehren. „G“ nimmt schnell eine defensive Haltung ein und sieht oft den Wald nicht, da er sich voll auf die einzelnen Bäume konzentriert.	„G“ hält „I“ für geltungsbedürftig, gekünstelt, unaufmerksam, blauäugig und zu optimistisch. „G“ dämpft gerne die Begeisterung des „I“ mit seinen Fragen und seiner analytischen Einstellung. „G“ weist auf Gefahren und Risiken hin und fordert Garantieerklärungen, dass ja nichts schief läuft.	„G“ hält „S“ für ungeschlüssig, langsam, besitzverteidigend. „G“ und „S“ verstehen sich sehr gut, wenn es darum geht, Risiken und Gefahren zu reduzieren oder Entscheidungen sorgfältig und überlegt zu treffen. „G“ übergeht leicht das Anliegen des „S“, eine persönliche Beziehung aufzubauen.	„G“ hält einen anderen „G“ für präzise, qualitätsorientiert, systematisch, sorgfältig, anpassungsfähig und angenehm. Sie arbeiten gut zusammen, legen Wert auf sorgfältiges Planen. Sie neigen dazu, sich mit dem Detail „richtig“ zu beschäftigen, verlieren aber leicht das Ergebnis aus den Augen.
Steigerung der Zusammenarbeit:	„G“ muß lernen, direkt und geradlinig mit einem „D“ umzugehen und als Gleichberechtigter aufzutreten.	„G“ muß lernen, Komplimente zu machen, freundlich zu sein, „I“ zuzuhören, seine Leistungen deutlich anzuerkennen und nicht in Frage zu stellen.	„G“ muß lernen, bewußt liebenswürdig und freundlich mit „S“ umzugehen. Wenn „S“ eine Aufgabe erledigt hat, muß „G“ ihm echte Anerkennung zeigen.	Konflikte gibt es selten. Grundsätzlich gilt, an Tatsachen orientiert zu argumentieren und Zweifel und Fragen zuzulassen.