Die 4 Persönlichkeitstendenzen: Anwendung in der Praxis

	Handlungsempfehlungen
Tendenz zur Nähe	Wer im Berufsleben mit Menschen zu tun hat, die überwiegend Nähe-Anteile in ihrer Charakterstruktur aufweisen, sollte ▪ sich glücklich schätzen, so einsatzbereite Mitarbeiter zu haben, ▪ ihnen klar definierte Verantwortungsbereiche übertragen, ▪ sie bevorzugt im Team arbeiten zu lassen, ▪ sie dort einsetzen, wo Kooperation gefragt ist, ▪ sie in Aufgabengebiete einsetzen, bei denen der Umgang mit Menschen im Vordergrund steht, ▪ die erbrachten Leistungen wahrnehmen und anerkennen, ▪ sich hüten, die Einsatzbereitschaft über Gebühr auszunutzen, da die Mitarbeiter sonst leicht das Gefühl bekommen, dass jede erledigte Aufgabe sofort neue Forderungen nach sich zieht, ▪ aus Fehlern kein Drama machen, Nähe-Menschen haben ohnehin leicht Schuldgefühle und überschätzen die Auswirkung ihrer Fehler, ▪ sich von der Neigung zu klagen, nicht zu sehr beeindrucken lassen, ▪ die Friedfertigkeit nicht missverstehen. Nähe-Menschen neigen dazu, viel zu lange zu warten, bis sie sagen, was ihnen nicht passt, ▪ zarte Versuche, "Nein" zu sagen oder sich zu wehren, nicht durch gutes Zureden zunichte machen.
Tendenz zur Distanz	Wer im Berufsleben mit Menschen zu tun hat, die überwiegend Distanz-Anteile in ihrer Charakterstruktur aufweisen, sollte ▪ sie mit Führungsaufgaben betrauen, ▪ sie dort einsetzen, wo Einzelleistung erwartet wird, ▪ keine Kooperationsleistung auf gleichartiger Ebene erwarten, ▪ die ausgeprägte Intellektualität, Rationalität und das kritische Denkvermögen anerkennen und nutzen, ▪ gut zuhören und den Betreffenden ausreden lassen, ▪ zurückhaltend bei Dingen sein, die ins Persönliche gehen, ▪ nicht zu viel werben, sparsam mit Lob umgehen (der Lobende ist überlegen), ▪ nicht wegen jeder Kleinigkeit kritisieren, ▪ sachlich, nicht emotional argumentieren, ▪ sich durch die Neigung, gegenseitige Standpunkte einzunehmen, inspirieren lassen, ▪ in Gefühlsdingen nicht zu viel Verständnis erwarten, ▪ sich von lebhaft geäußerten Aggressionen nicht in die Enge treiben lassen

Die 4 Persönlichkeitstendenzen: Anwendung in der Praxis

	Handlungsempfehlungen
Tendenz zur Dauer	Wer im Berufsleben mit Menschen zu tun hat, die überwiegend Dauer-Anteile in ihrer Charakterstruktur aufweisen, sollte ▪ sie dort einsetzen, wo Genauigkeit, Gründlichkeit, Ausdauer und Geduld gefragt sind, ▪ ihre Konsequenz und Verlässlichkeit anerkennen und nutzen, ▪ von ihnen keine Leistung erwarten, die Spontaneität und Wagemut verlangen, ▪ sie in Arbeitsbereiche einsetzen, in denen sie allein arbeiten, da es ihnen schwerfällt, Kollegen als gleichberechtigt anzuerkennen, ▪ sie bei der Entscheidungsfindung unterstützen, ▪ hellhörig auf aggressive Untertöne (z.B. Nörgeln) achten und sie zur offenen Kritik ermutigen, ▪ ihnen nicht zu viele Veränderungen zumuten, ▪ bedenken, dass zwanghafte Menschen über lange Zeit als perfekt erlebt werden, ▪ sich nicht enttäuscht fallen lassen, wenn sie sich als ganz durchschnittliche Menschen entpuppen.
Tendenz zum Wechsel	Wer im Berufsleben mit Menschen zu tun hat, die überwiegend Wechsel-Anteile in ihrer Charakterstruktur aufweisen, sollte ▪ ihre Talente fördern und durch kluge Einsatzplanung nutzen, ▪ ihre mitreißende Art zur Motivation anderer Mitarbeiter nutzen, ▪ sie ein Team anleiten lassen, das ihre kreativen Ideen in die Tat umsetzt, ▪ ihre Kreativität und Kontaktfähigkeit anerkennen, ▪ nicht erwarten, dass sie für den Kleinkram zu haben sind, ▪ sie ermutigen, die Talente durch Üben/Können zu untermauern, ▪ ihnen dort, wo es notwendig ist, Grenzen setzen, ▪ auf Pünktlichkeit bestehen, ▪ traumtänzerischen Ideen Realität entgegensetzen, ▪ Hilfestellung bei klarer Planung geben.