



KOMM a

Das E-Magazin des Zentrums für Journalismus und Kommunikationsmanagement

PR in der
Schmuddel-Ecke

Seite 4

Persönlichkeitsgerechte
Führungskommunikation

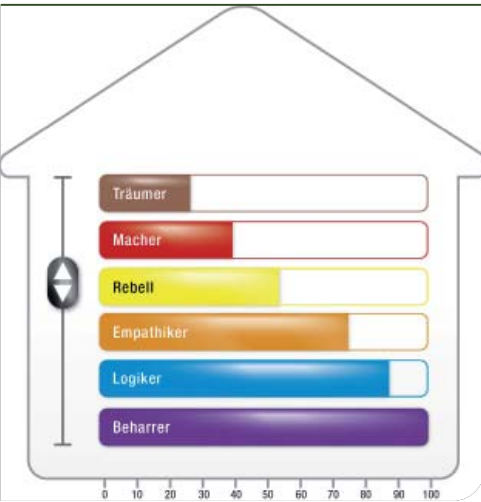
Seite 7

Blue Hour – Vom
Umgang mit Wissen

Seite 17



Ausgabe 03/2011



Individuelle Persönlichkeitsarchitektur

Jeder Mensch hat seine eigene unverwechselbare Persönlichkeitsstruktur, die sich aus sechs Persönlichkeitstypen zusammensetzt und didaktisch in Form eines Gebäudes dargestellt werden kann. Mit Hilfe dieser personenspezifischen Architektur gelingt es, individuelle Verhaltensweisen zu erklären und zu verstehen. Nähere Informationen unter www.choices.at

MIT PERSÖNLICHKEITSGERECHTER KOMMUNIKATION FÜHREN

EIN NEUER ANSATZ HÄLT EINZUG

Das Process Communication Model (PCM), ein umfassendes Kommunikations- und Persönlichkeitsmodell zur Gestaltung von Kommunikationsprozessen bereichert seit heuer den Communications MBA Communication and Leadership. Dr. Stephan Berchtold erzählt im Gespräch mit Mag.^a Eva Maria Bauer über die Charakteristika und Vorzüge dieses Ansatzes.

Eva Maria Bauer: Was ist das Process Communication Modell, kurz PCM?

Stephan Berchtold: Das Process Communication Model ist ein umfassendes Kommunikations- und Persönlichkeitsmodell zur konstruktiven Gestaltung von Kommunikationsprozessen.

Ausgehend von den Forschungsarbeiten von Dr. Taibi Kahler, einem klinischen Psychologen, vermittelt PCM

praxisbezogene Techniken, um mit verschiedenen Persönlichkeitstypen konstruktiv umzugehen. Egal ob wir hier von Führungskräften, Erziehern, Ärzten oder Eltern sprechen: Es geht immer darum, persönlichkeitsgerechte Kommunikation und typgerechtes Führungsverhalten zu entwickeln.

Bauer: Was verstehen Sie unter persönlichkeitsgerechter Kommunikation?

Berchtold: Im PCM werden sechs verschiedene Persönlichkeitstypen unterschieden, die jeder von uns – wenn auch in sehr unterschiedlicher Ausprägung – hat. Es sind dies: Macher, Empathiker, Rebell, Träumer, Behar- rer oder Logiker.

Keiner dieser Typen ist besser oder weniger gut, von höherer oder geringerer Intelligenz. Jeder dieser Typen verfügt über Stärken und positive Attribute. Und jeder Typus hat Schwächen und zeigt unter Stress unproduktive Verhaltensweisen.

Jeder dieser Typen nimmt unterschiedlich wahr, hat unterschiedliche Charakterstärken, unterschiedliche psychische Bedürfnisse oder auch verschiedene Motivationen. Die Kraft von PCM kommt aus der Kombination der sechs Anteile und nicht aus dem isolierten Betrachten nur eines Typs (siehe dazu die Abbildung mit dem „Haus“).

Persönlichkeitsgerechte Kommunikation heißt nun so zu kommunizieren, dass diese jeweils verschiedenen Aspekte – bei einem selbst und beim Gegenüber – berücksichtigt werden. Damit kann, so die Erfahrung, der Empfänger den Sender viel leichter hören und annehmen, was gesagt wird.

Bauer: Wie nützt man das in der Praxis?

Berchtold: Am besten, indem man bei sich selbst anfängt. Dies ist auch die Botschaft, die auf der Auswertung zum eigenen Persönlichkeitsprofil steht: „Der Schlüssel zu mir“. Es geht darum zu erkennen, was beispielsweise die eigenen Bedürfnisse sind oder was der bevorzugte Kommunikationsstil ist. Aber oft erlebe ich in Trainings oder in der Begleitung von Führungs-

kräften, dass das Erkennen des eigenen Stressmusters die meiste Kraft hat. Dies erweitert die uns selbst zur Verfügung stehenden Möglichkeiten um produktive Kommunikationen zu gestalten. Das erleichtert die Führungsarbeit, weil man als Führungskraft plötzlich viel besser versteht, warum bestimmte Mitarbeiter gewisse Reaktionen auf das gezeigte Führungsverhalten zeigen.

Bauer: Wodurch unterscheidet sich PCM von anderen Modellen?

Berchtold: Ich sehe da folgende Aspekte, die PCM viel kraftvoller macht, als andere bekannte Modelle:

1. Viele andere Modelle simplifizieren aus meiner Sicht oft in ein paar wenige Reintypen. Anders PCM: Durch die intensive therapeutische Forschung von Taibi Kahler haben wir zu den verschiedenen Kombinationen von Persönlichkeitstypen eine Fülle an Wissen. Da wird nicht simplifiziert und nicht einfach schubladiert.
2. PCM berücksichtigt, dass sich ein Mensch aufgrund der erlebten Herausforderungen im Verlauf seines Lebens entwickeln kann. Dies wird im Modell als Phasenwechsel bezeichnet. Damit wird erklärt, wie sich die Bedürfnisse, Motivationen, etc. eines Menschen verändern können. Andere Modelle sind da viel starrer.
3. Im PCM ist das Stressverhalten ausführlich untersucht. Dies ist wichtig, wenn es darum geht unproduktive Kommunikationen zu unterbrechen und wieder in den positiven Bereich zu kommen. Da ist enorm viel Wissen enthalten, das ich nicht überall in der Fülle gefunden habe.



Bauer: Warum passt dieses Modell zu dem Communications MBA?

Berchtold: Weil es eines der profiliertesten Modelle ist, und die Studierenden somit ein erprobtes Instrument bekommen, das sie gleich in ihrem Führungsalltag einsetzen können. Zudem verhilft es den Studierenden bereits während ihres Studiums den Umgang miteinander und mit den Vortragenden produktiver zu gestalten. Damit können sie selbst auf den Prozess des Lernens an der Donau-Universität Krems einen wesentlichen Einfluss nehmen. In diesem Sinne können wir auch von Selbstführung der Studierenden sprechen. Und das zu erlernen bzw. zu verbessern ist etwas, das jede Führungskraft brauchen kann.

Bauer: Welche Zukunftsperspektiven hat dieses Modell?

Berchtold: Ich habe keine Glaskugel, aus der ich die Frage beantworten könnte. Aber nach allem was ich momentan erlebe, egal ob ich mit Führungskräften, Vortragenden auf Unis, Lehrern, Eltern, Politikern oder wem auch immer spreche: Die Resonanz ist enorm positiv und das Interesse sehr hoch. Wir haben in Österreich einige Konzerne, wo sich PCM bis zu den Vorständen durchgesprochen hat, und diese eigene PCM-Trainings wollen, weil sie den Nutzen sehen. So gesehen sehe ich eine äußerst vielversprechende Zukunft.

Bauer: Vielen Dank für das interessante Gespräch. Das Process Communication Model ist definitiv eine weitere Bereicherung für den MBA-Lehrgang „Communication and Leadership“.

Mag.^a Eva Maria Bauer



„Tanz“ der Persönlichkeitstypen
www.choices.at

Dr. Stephan Berchtold
Choices -
Management Consulting



Dr. Stephan Berchtold hat an der Wirtschaftsuniversität Wien Betriebswirtschaftslehre studiert und zum Thema Organisationsentwicklung promoviert. Er beschäftigt sich seit über 15 Jahren mit der Gestaltung von Change und begleitet Führungskräfte und Organisationen bei Entwicklungsprozessen. Sein Wissen gibt er in Trainings und in der Lehre an verschiedenen Universitäten weiter. Er ist zertifizierter PCM-Trainer. Seit September 2011 ist er zudem Academic Director im Bachelor Programm BWL an der Universität Liechtenstein. Sie erreichen ihn per Email unter sb@choices.at.