

Privat/Vertraulich

Managementpotential - Analyse

Herr Axel Seibert

1.3.2001

WIE SIE SICH SELBST SEHEN

Herr Seibert ist von Natur aus ergebnisorientiert und gründlich, hat aber gegenüber anderen Menschen Einfühlungsvermögen und Verständnis. Er hat ein großes Interesse an anderen Menschen und ihren Problemen. Herr Seibert ist bestimmt in seiner Vorgehensweise, erzeugt jedoch durch die Fähigkeit zu überzeugen und zu beeinflussen in den Mitarbeitern Vertrauen. Mit ihm ist leicht umzugehen. Er ist ein sehr guter Zuhörer mit der Fähigkeit, Probleme auf den Punkt zu bringen. Herr Seibert kann jedoch auch extrem unabhängig und rigide sein. Es ist ein inneres Bedürfnis nach Sicherheit vorhanden. Er liebt es, sich selbst zu organisieren und bevorzugt ein relativ gut strukturiertes Arbeitsgebiet, das es ihm aber noch erlaubt, unabhängig zu handeln. Herr Seibert wird einen sehr großen Bekanntenkreis haben und stets freundlich erscheinen. Trotzdem unterscheidet er sehr genau zwischen Freunden und Bekannten. Er kann seine Freunde oder seine Abteilung sehr verbissen verteidigen und vielleicht zu sehr in die persönlichen Probleme der Mitarbeiter verwickelt werden. Er kann sich selbst dazu motivieren, repetitive Arbeiten auszuführen, ist dabei aber nicht detailorientiert und kümmert sich nicht um Kleinigkeiten. Wenn er jedoch gefordert wird, kann er Instruktionen oder Systemen folgen.

Herr Seibert kann auch sehr menschlich orientiert sein und ist eine hervorragende Führungskraft. Er bevorzugt den täglichen Kontakt zu Menschen. Seine Fähigkeiten liegen eher in der Menschenführung als in der Verantwortung für Operationen. Herr Seibert hat auch die Tendenz zur starken Hartnäckigkeit bis hin zur Sturheit. Diese Tendenz kann Gleichgestellte oder Führungskräfte frustrieren. Dabei ist er jedoch sehr tolerant gegenüber Mitarbeitern. Außerdem bevorzugt er es, zu Hause zu sein und wird sich unwohl fühlen, wenn er von der Familie oder dem Dienstsitz längere Zeit getrennt wird.

SELBSTMOTIVATION

Herr Seibert braucht Zeit, Aufgaben in seinem eigenen Tempo zu erledigen, bevorzugt das unabhängige Handeln in einer strukturierten Umgebung. Er möchte Menschen führen können. Er hat ganz bestimmte Wertvorstellungen. Er braucht Organisation und Selbstorganisation und muß die Hintergründe seiner Tätigkeit kennen, bevor er handelt.

BERUFSAUSRICHTUNG

Unabhängige Ergebnisse durch ein Team erreichen

Die Hauptfunktion in der Position von Herrn Seibert sollte in der Motivation anderer Mitarbeiter liegen. Das Umfeld des Arbeitsplatzes sollte strukturiert sein und es dann erlauben, völlig unabhängig und selbständig zu arbeiten. Der Tätigkeitsbereich kann repetitive oder routinierte Arbeiten enthalten, jedoch nicht auf niedrigem Niveau. Es sollte die Möglichkeit bestehen, andere Mitarbeiter zu beeinflussen, z.B. indem ein Team oder eine Abteilung geleitet wird. Die Parameter der Tätigkeit müssen klar definiert sein und selbständiges Handeln erfordern. Idealerweise besteht die Möglichkeit, Aufgaben in ihrer Gesamtheit zu sehen. Reisen sollten nur selten anfallen, zumindest aber von kurzer Dauer sein.

ADJEKTIVE

Bestimmt, einflußreich, gründlich, unabhängig, beständig, ausdauernd, freundlich, überzeugend, fair, großzügig, sicherheitsbetont, fragt "was", "wer" und "warum".

MOTIVATIONSFAKTOREN

Herr Seibert wird motiviert durch herausfordernde und schwierige Situationen, die zu lösen sein ganzes Wissen und seine ganze Leistungsfähigkeit erfordern. Er braucht ständigen Umgang mit anderen Menschen und mag das Gefühl, populär zu sein. Genauso wichtige Motivationsfaktoren sind für ihn Sicherheit und das Wissen um die Hintergründe seiner Tätigkeit.

Idealerweise ist die Führungskraft direkt, aber diplomatisch und kann sich gut artikulieren. Sie muss sich die Zeit nehmen, Herrn Seibert eine klare Zielvorgabe zu erklären. Zeit braucht sie auch, um Erläuterungen der Hintergründe zu geben, die Anforderungen exakt zu definieren und realistische Zeitpläne zu erstellen. Die Führungskraft sollte auch beachten, dass Herr Seibert eine gewisse Sicherheit und eine klare Struktur an seinem Arbeitsplatz erhält.

BERUFLICHE SCHWERPUNKTE

Verhandlungen

Die Verhaltensmerkmale von Herrn Seibert deuten darauf hin, dass seine beruflichen Schwerpunkte in den Bereichen Kundenservice, Banken, Vertrieb, Serviceingenieur, Fürsorge, Lehrtätigkeit, medizinische Berufe, Werbung, Hotelwesen, Aussendienst oder Management in technischen/spezifischen Berufen liegen.

Bitte beachten Sie, daß die o.g. Bereiche am besten zu Herrn Seibert passen. Dies soll jedoch nicht heißen daß er nicht auch in anderen Bereichen und in anderen Positionen tätig sein kann. Außerdem sei angemerkt, daß die Persönlichkeits-Profil-Analyse weder Erziehung, noch Erfahrungen oder Qualifikationen berücksichtigt; es ist lediglich ein Hilfsmittel für die Berufs- und Arbeitswelt.

FÜHRUNG UND MOTIVATION

Herr Seibert ist beratend demokratisch im Umgang mit seinen Managementaufgaben. Er ist recht kraftvoll und wird seine Überredungskünste und seine Hartnäckigkeit einsetzen, um seinen Standpunkt und seine Vorstellungen durchzusetzen.

Durch sein natürliches Einfühlungsvermögen ist er in der Lage, die Wünsche und Bedürfnisse von Einzelpersonen und Gruppen herauszufinden, was ihm die Motivation erleichtert. Wenn er motiviert, wird er anderen eher positiv als optimistisch erscheinen.

Auch das Delegieren fällt Herr Seibert relativ leicht; er wird stets versuchen sicherzustellen, daß der Empfänger einer Aufgabe auch genau weiß, was erwartet

wird. Eine leichte Beeinträchtigung zeigt sich in den evtl. zu großzügig bemessenen Zeitvorgaben für die Erledigung.

Herr Seibert kann disziplinieren, wird möglicherweise dabei in gewissem Maße durch seine Gefühle beeinflusst. Er könnte auch etwas zu tolerant sein, könnte zu viele Möglichkeiten verstreichen lassen und sich letztendlich einem dringenderen Problem gegenübersehen, als es ursprünglich gegeben war.

ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Herr Seibert fällt es ansatzweise schwer, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen. Sein Vorgehen ist dabei meist gründlich und häufig auch originell. Er will sich jedoch bezüglich der Konsequenzen einer Entscheidung immer beraten, bevor er handelt. Herr Seibert sollte sich bewusst sein, daß sein natürliches Interesse für Menschen dazu führen kann, daß er sympathischere und menschlichere Entscheidungen trifft, als es möglicherweise hilfreich ist.

KOMMUNIKATION

Herr Seibert verfügt über alle grundsätzlichen Eigenschaften für eine gute Kommunikation mit Gruppen oder Einzelpersonen. Seine freundliche und positive Art erzeugt in der Regel Zufriedenheit und Vertrauen bei seinen Gesprächspartnern. In Bereichen, die eine spezielle Art der Kommunikation verlangen, wo es nicht ums Erzeugen von Begeisterung geht, sondern wo Einzelheiten und spezifische Informationen gefragt sind, könnte er Schwierigkeiten haben. Er könnte solche Aufgaben langweilig finden und diese Langeweile auf sein Publikum übertragen.

ADMINISTRATION

Herr Seibert kann sich mit administrativen Aufgabenstellung auseinandersetzen. Er möchte in einem strukturierten Arbeitsfeld tätig werden und wird administrative Systeme dazu nutzen, ihn beim Erreichen seiner Ziele zu unterstützen. Es ist aber wichtig zu wissen, daß er trotzdem Detailarbeiten übersehen oder ignorieren kann. Wir wollen damit sagen, daß er Verfahren als einen Leitfaden betrachtet und nicht als ein Gesetz.

FÖRDERUNG VON MITARBEITERN

Das natürliche Interesse an Menschen läßt vermuten, daß Herr Seibert auch echte Aufmerksamkeit für Personalentwicklung haben wird. Er wird dabei tendenziell stärkeres Gewicht auf allgemeines Training legen und weniger auf spezifische Fertigkeiten oder Qualifikationen. Er könnte weiterhin geneigt sein, mehr auf die Praxis - auf Kosten der Theorie - zu setzen. In diesem Sinne könnte er das Delegieren von Aufgaben oder Projekten dazu einsetzen, um die Mitarbeiter weiterzuentwickeln.

Es besteht die Gefahr, daß Herr Seibert Entwicklungsprogramme in aller Ausführlichkeit bespricht, dabei aber spezifische oder persönliche Details ausläßt. Es ist deshalb empfehlenswert, mit der Umsetzung eines abgestimmten Handlungskurses einen Mitarbeiter mit angemesseneren Eigenschaften zu betrauen.

ENTWICKLUNGSPOTENTIAL

Herr Seibert hat die natürlichen Charakteristiken für eine allgemeine Managementfunktion oder zur Mitarbeiterführung. Wird es als notwendig erachtet, daß er mit einer Spezialistenfunktion zurechtkommt, dann glauben wir, daß es grundsätzlich wichtig ist, ihn in angemessener Weise zu unterstützen, sowohl inhaltlich als auch personell.