

Verhaltens-Profil-Analyse

Persönlich & Vertraulich

30.05.2002

Herr Hans Dampf

	I	II	III
D	10	0	10
I	7	3	4
S	3	8	-5
C	1	9	-8

GRAFIK III - WIE SIE SICH SELBST SEHEN

Hier handelt es sich um eine geradlinige und entschlossene Persönlichkeit, vertrauenerweckend und freundlich, um einen Individualisten, der gerne Resultate durch selbständige und unabhängige Arbeit erzielt. Herr Hans Dampf ist dazu geeignet, bei anderen Menschen Begeisterung zu wecken und zu erhalten, vorausgesetzt, die Position ist mit der Befugnis ausgestattet, ohne Vorbedingungen zu handeln. Er hat wenig Zeit für Detailfragen und kann nicht alle ungelösten Fragen klären, sofern das Ergebnis nicht gerade von diesen Fragen abhängt. Diese bestimmt auftretende Persönlichkeit reagiert schnell auf eine Herausforderung, gibt keine Ruhe, bis sie Erfolg hat und kann ungeduldig werden, wenn die Dinge nicht nach ihrem Plan verlaufen. Herr Hans Dampf ist nicht gerade nachgiebig, kann selbstherrlich, rechthaberisch und aufsässig sein. Er ist nicht in der Lage, Niederlagen hinzunehmen oder zu verlieren, und ist stets darauf aus, neue Ideen auszuprobieren. Herr Hans Dampf kann sich selbst motivieren. Er wird gelegentlich heftig und ungestüm reagieren und ist aggressiv, sowohl bei der Arbeit als auch im sozialen Umfeld.

SELBSTMOTIVATION

Herr Hans Dampf möchte frei sein von Überprüfung, Kontrolle, Beaufsichtigung und Detailfragen; er erwartet ein weitgespanntes Betätigungsfeld, zu dem neue und vielgestaltige Aufgaben gehören. Er strebt nach Macht, Prestige, nach einer entsprechenden Position und Vollmachten; er will Gelegenheit bekommen, in der Hierarchie aufzusteigen. Herr Hans Dampf braucht Redefreiheit und möchte am liebsten ein demokratisches Beziehungsverhältnis.

BERUFSAUSRICHTUNG

Beeinflussung von Menschen und das Handeln in sich ändernden Situationen

Die beiden Hauptaufgaben der Position sollten darin bestehen, recht verschiedene und herausfordernde Zielsetzungen dadurch zu erreichen, daß entsprechende Mitarbeiter eingesetzt und beeinflusst werden. Ferner sollte eine Notwendigkeit bestehen, bei anderen Begeisterung zu wecken und aufrechtzuerhalten. Die Position sollte mit der Vollmacht ausgestattet sein, ohne Vorbedingung handeln zu können und Mitarbeiter zu disziplinieren. Das Hauptgewicht sollte darauf gelegt werden, Dinge in Ordnung zu bringen und nicht darauf, Ursachen zu untersuchen. Es sollte ein Bedarf für eine schnelle Entscheidungsfindung sowie die Befugnis, Entscheidungen ohne Nachfragen auch durchzusetzen, vorhanden sein. Häufiges Reisen sollte einen wesentlichen Bestandteil der Position ausmachen. Die Tätigkeit von Herr Hans Dampf sollte frei sein von Detail- und Routinearbeiten, wenngleich auch genaue Einzelheiten jederzeit und leicht verfügbar sein sollten. Es darf kein oder nur geringer Bedarf bestehen, eine Arbeit auch zu Ende zu führen, wenn sie erst einmal von Herr Hans Dampf in Gang gesetzt worden ist. Seine beste Leistung wird Herr Hans Dampf wahrscheinlich dann nicht erbringen, wenn er in ein festgefügttes Umfeld eingefügt wird; er sollte jedoch mit solider und umfangreicher administrativen Unterstützung rechnen können. Die Führungskräfte sollten die Notwendigkeit erkennen, Herr Hans Dampf gelegentlich klarzumachen,

daß es Zwangsmaßnahmen gibt und daß gelegentlich ein Schock vonnöten ist, um die besten Ergebnisse zu erzielen.

ADJEKTIVE

Bestimmt, risikofreudig, entschlossen, geradeheraus, vertrauensvoll, selbstsicher, freundlich, nörgelig, beweglich, unruhig, beharrlich, willensstark, sehr selbständig, aufsässig, herausfordernd.

GRAFIK I - VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

Herr Hans Dampf glaubt, daß es für ihn keine Veranlassung gibt, sein Verhalten in der jetzigen Situation am Arbeitsplatz zu verändern.

Dies deutet darauf hin, daß er sich in Übereinstimmung mit den Verhaltensanforderungen seiner Position fühlt und genauso handelt, wie es im Selbstbild -Grafik III-beschrieben ist.

GRAFIK II - VERHALTEN UNTER DRUCK

Wenn Herr Hans Dampf unter Druck steht, deuten die Indikatoren darauf hin, daß er seine natürlichen Verhaltensweisen verstärkt und sehr aggressiv wirken kann.

Wenn dieser Druck über einen längeren Zeitraum andauert, kann es jedoch zu Situationen kommen, die diese Charakteristika völlig verändern. Diese Veränderung ist stets zeitlich begrenzt und zeigt sich durch einen Verlust des Antriebs und Entscheidungsfreudigkeit. Herr Hans Dampf wird weniger kraftvoll an seine Aufgaben herangehen.

Sie sollten diesen Aspekt sorgfältig hinterfragen.

GRUNDSÄTZLICHER KOMMENTAR

Es sind derzeit keine Frustrationen/Probleme/Streß im Profil von Herr Hans Dampf zu erkennen, was darauf hindeutet, daß er sich in der Lage fühlt, die Verhaltensanforderungen seiner Position, des Unternehmens und der Führungskraft zu übernehmen.

Herr Hans Dampf wird durch Macht, Autorität und durch das Erreichen von guten Resultaten motiviert. Er braucht Popularität durch gesellschaftliche Anerkennung und ein gutes Einkommen, um ein kostspieliges Leben finanzieren zu können. Er liebt herausfordernde Aufgaben, Prestige, eine Position und wird kontinuierlich nach zusätzlichen Aufstiegsmöglichkeiten Ausschau halten. Er will sagen, was er denkt, vorteilhafte Konditionen für seine Tätigkeit, die Identifikation mit dem Unternehmen und ein sehr breites Betätigungsfeld. Ihm muß die Freiheit von Kontrolle gegeben werden. Außerdem braucht er direkte Antworten auf seine Fragen und ständig neue und unterschiedliche Aufgaben.

Idealerweise ist die Führungskraft direkt, beteiligt Herr Hans Dampf jedoch an Entscheidungsprozessen. Der Vorgesetzte muß auf eine sehr intensive Kommunikation vorbereitet sein, aber gleichzeitig auch Vereinbarungen auf einer persönlichen Basis mit ihm treffen. Es müssen klare Aufgabenstellungen und Zeitpläne vorhanden sein. Herr Hans Dampf braucht die

Verantwortung und die Autorität, seine Ergebnisse selbständig zu erreichen.

Beachten Sie bitte

Dieser Bericht ist eine Richtschnur. Die Verhaltens-Profil-Analyse ist eine arbeitsorientierte Bestandsaufnahme. Dieser Bericht soll bei der Auswahl, Beurteilung, Entwicklung und Beratung von Mitarbeitern unterstützen.

Der Bericht sollte niemals isoliert, sondern immer zusammen mit Interview und einem Verfahren, das die Erfahrung, Ausbildung, Qualifikationen, Kompetenz und Lernfähigkeit beurteilen lässt, verwendet werden.

Andere Berichte sind im Thomas-Programm verfügbar, die Ihnen zusätzliche, nützliche Informationen über diese Person liefern werden. Thomas empfiehlt die Anwendung weiterer, geeigneter Auswertungen.