

# VERHALTENS-PROFIL-ANALYSE

**PRIVAT UND VERTRAULICH**

**19.04.2007**

**Herr Thomas Sample**

	I	II	III
D	7	5	2
I	4	3	1
S	8	6	2
C	4	8	-4

## **GRAFIK III - WIE SIE SICH SELBST SEHEN**

Herr Sample ist eine von Natur aus sorgfältige, freundliche und aufrichtige Persönlichkeit. Er arbeitet hart und zielstrebig, bevorzugt aber die Zugehörigkeit zu einem Team. Er kann sich sehr gut in eine Aufgabe hineinarbeiten, wenn er weiß, was von ihm verlangt wird. Bedingt durch seine große Ausdauer beschäftigt er sich solange mit einer Tätigkeit, bis er diese erfolgreich durchgeführt hat. Diese Hartnäckigkeit ermöglicht es ihm auch, sich mit Einzelheiten zu befassen, obwohl dies eigentlich nicht seine Stärke ist. Herr Sample verfügt über gute Kommunikationsfähigkeiten und ist sehr zielorientiert. Sein allgemeines Verhalten ist sympathisch, freundlich und geduldig. Er bevorzugt es, übertragene Aufgaben genauestens zu durchblicken und diese zu einem positiven Abschluß zu bringen, bevor er sich mit einer neuen Aufgabe befaßt. Es ist äußerst unwahrscheinlich, daß Herr Sample sich mit Projekten befassen wird, die noch unsicher sind, denn er möchte seine Tätigkeit sorgfältig vorbereiten, bevor er diese angeht. Es ist aber trotzdem notwendig, ihm knappe und klare Vorgehensweisen anzubieten. Wenn er eine Aufgabe übernommen hat, führt er diese mit aller Hartnäckigkeit bis zum Erfolg durch.

Loyalität und Aufrichtigkeit sind große Eigenschaften von Herr Sample, also erwartet er diese auch von anderen. Wenn er erst einmal von etwas überzeugt ist, wird es sehr schwierig, ihn umzustimmen. Dadurch, daß er nur langsam von seinem Kurs abweicht oder Neues annimmt, könnte er gelegentlich andere Mitarbeiter frustrieren, wenn diese etwas lebhafter und flexibler sind. Herr Sample fragt nach dem "warum", dadurch ist eine leichte Tendenz vorhanden, manchmal Probleme zu sehen, die gar nicht vorhanden sind.

Normalerweise sehr aufgeschlossen, ist er doch leichter zu verletzen, als sein Erscheinungsbild erkennen läßt. Er ist sehr gut in Dienstleistungen und besitzt reichlich Durchführungsvermögen. Dadurch, daß er sehr team- und gruppenorientiert ist, fällt es ihm schwer, über einen längeren Zeitraum von seiner Familie oder Freunden getrennt zu sein. Herr Sample ist nicht sehr einfach zu überzeugen oder zu begeistern. Außerdem ist er in der Lage, anderen Menschen zu verzeihen, wird aber nicht unbedingt vergessen.

Er ist ein sehr guter Zuhörer und kann dadurch starkes Vertrauen erwecken. Er nimmt sich Kritik zu Herzen und möchte nicht unter Druck gesetzt werden. Gelegentlich erfordert es einen härteren Führungsstil, da Herr Sample über Hartnäckigkeit und stark ausgeprägte Meinungen verfügt. Dies

kann zu persönlichen Konflikten führen und Grundlage von Verstimmungen sein. Er unterscheidet sehr genau zwischen wahren Freunden und lockeren Bekanntschaften.

## **SELBSTMOTIVATION**

Herr Sample hat das Talent zu organisieren, möchte dabei aber doch wissen, warum und was er zu erledigen hat. Wichtig für ihn ist es, sich mit dem Unternehmen identifizieren zu können und das Gefühl der Sicherheit zu erhalten.

## **BERUFSAUSRICHTUNG**

Organisieren und Führen

Die Position sollte ihm das Gefühl der Sicherheit vermitteln, die Möglichkeit zu führen und sich einsetzen können für seine Tätigkeit. Er möchte gerne eine Aufgabe durch und durch verstehen und durchführen. Das Arbeitsumfeld sollte gut strukturiert sein. Seine Funktion könnte auch auf Erledigen von Routinearbeiten bestehen, diese sollten aber dennoch ein gewisses Niveau haben. Veränderungen sollten gut abgewogen werden und nicht abrupt erfolgen.

## **ADJEKTIVE**

Freundlich, höflich, sorgfältig, hartnäckig, liebenswürdig, verlässlich, kommunikativ, eifrig, selbständig, eigensinnig, familienorientiert, gute Selbstmotivation. Fragt "warum", "wer" und "was".

## **GRAFIK I - VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ**

Es gibt Anzeichen im Profil von Herr Sample, daß er sich in der derzeitigen Situation am Arbeitsplatz wahrscheinlich überfordert. Die Gründe könnten mit folgenden Fragen herausgefunden werden:

- a) Ist Herr Sample überfordert und zu sehr in der jetzigen Position gefördert worden? Dies trifft normalerweise dann zu, wenn sie die Position seit mehr als 12 Monaten besetzt.
- b) Macht er derzeit eine Berufsanfangskrise durch? Diese Anfangsschwierigkeiten treten normalerweise in einem Zeitraum von drei bis neun Monaten nach Antritt der neuen Stelle auf. In den meisten Fällen ist dies kein Grund zur Beunruhigung, wenn das Problem von der Führungskraft erkannt und eine Hilfestellung gegeben wird.
- c) Zwingt sich Herr Sample dazu, eine Position auszufüllen, die nicht seinen natürlichen Verhaltenstendenzen entspricht? Will er als ein Mitarbeiter erscheinen, der er nicht ist und versucht, es allen Leuten recht zu machen?.

Wir schlagen vor, daß Sie die Situation in einem Beratungsgespräch klären, denn diese Probleme könnten Einfluß auf Herr Sample und den Erfolg am Arbeitsplatz haben.

## **GRAFIK II - VERHALTEN UNTER DRUCK**

Die Anzeichen deuten darauf hin, daß Herr Sample:

a) vielleicht eine persönliche finanzielle Unsicherheit hat.

oder

b) vielleicht längere Zeit ohne Arbeit war oder alternativ in seiner jetzigen Position frustriert ist.

oder

c) vielleicht in einem Unternehmen arbeitet, dem es finanziell nicht gut geht oder wo die Führungskraft unzufrieden mit der Leistung von Herr Sample ist.

Es kann durchaus sein, daß diese Demotivation nicht offen zu erkennen ist, jedoch ist trotzdem die Möglichkeit gegeben, daß er sich innerlich unsicher fühlt.

Wir schlagen vor, die Situation und die Gründe, die zu diesen Problemen geführt haben, sehr gründlich zu hinterfragen. Sollte dieser Druck längere Zeit auf Herr Sample lasten, wird auf jeden Fall die erfolgreiche Ausfüllung des Arbeitsplatzes in Frage gestellt sein.

Herr Sample braucht die Hilfe der Führungskraft, um seine Demotivation zu überwinden.

## **GRUNDSÄTZLICHER KOMMENTAR**

Die Indikatoren deuten darauf hin, daß Herr Sample derzeit Frustrationen, Problemen und/oder Streß ausgesetzt ist. Momentan ist jedoch noch nicht klar zu erkennen, ob diese Belastungen persönlicher oder geschäftlicher Natur sind.

Sie sollten beide Möglichkeiten im Beratungsgespräch oder Interview berücksichtigen, denn über einen längeren Zeitraum kann diese Situation durchaus die Produktivität in Frage stellen.

Es sind Anzeichen zu erkennen, daß Herr Sample sich in seiner jetzigen Position unterdrückt fühlt. Die Gründe könnten in einem oder mehreren der folgenden Punkte zu finden sein:

a) Herr Sample ist die Aufgabenstellung nicht klar von seiner Führungskraft erklärt worden.

oder

b) Alternativ könnte er seinen Aufgabenbereich nicht verstanden haben, gleich, wie gut er ihm erklärt wurde.

oder

c) Herr Sample muß Verantwortung übernehmen, ohne auch gleichzeitig die notwendige Autorität erhalten zu haben.

oder

d) Er hat vielleicht zu viele Führungskräfte.

oder

e) Er hat vielleicht einen sehr aggressiven Vorgesetzten, mit dem er keine Basis findet.

oder

f) Herr Sample hat das Gefühl, er könne mehr leisten, als ihm zur Zeit zu zeigen erlaubt wird.

Sie sollten ein Beratungsgespräch mit Herr Sample führen, da die Arbeitsleistung aufgrund dieser Probleme nachlassen könnte.

Wenn Herr Sample für eine neue Position vorgesehen ist, sollten Sie diese Auswertung der neuen Führungskraft zur Verfügung stellen, damit sich eine solche Situation nicht wiederholt.

Am besten wird Herr Sample motiviert durch Sicherheit, Aufrichtigkeit, Herausforderung und das Gefühl, populär zu sein. Ein glückliches Familienleben wie auch die Zeit, Veränderungen zu verarbeiten, sind wichtige Faktoren. Er liebt gesellschaftliche Anerkennung und das Erzielen guter Ergebnisse. Es sollte die Möglichkeit bestehen, innerhalb des Unternehmens aufzusteigen.

Idealerweise ist die Führungskraft diplomatisch und direkt und weiß auch, daß Herr Sample Sicherheit, Struktur und die Gelegenheit, über die Ziele und Anforderungen der Tätigkeit zu kommunizieren, braucht. Herr Sample sollte die Autorität und Zuständigkeit übertragen werden, die Ergebnisse zu erreichen. Von Zeit zu Zeit sollte die Führungskraft für Rückfragen ansprechbar sein,

wenn Entscheidungen außerhalb des Expertenbereiches von Herr Sample zu treffen sind.

**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.