

VERHALTENS-PROFIL-ANALYSE: Mr.

Thomas Sample

01.01.0001

Persönlich und vertraulich

GRAFIK III - WIE SIE SICH SELBST SEHEN

Herr Thomas 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 Thomas 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 Thomas 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 Thomas 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 Thomas 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 Thomas 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 Thomas 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 Thomas 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

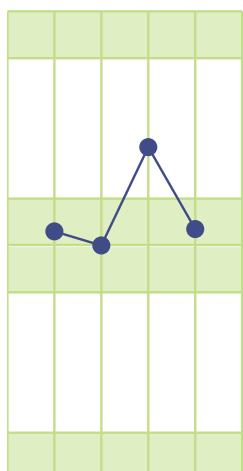
Die Position sollte ihm das Gefühl der Sicherheit vermitteln, die Möglichkeit zu führen und sich einsetzen können für seine Tätigkeit. Er möchte gerne eine Aufgabe durch und durch verstehen und durchführen. Das Arbeitsumfeld sollte gut strukturiert sein. Seine Funktion könnte auch auf Erledigen von Routinearbeiten 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, selbstständig, eigensinnig, familienorientiert, gute Selbstmotivation. Fragt "warum", "wer" und "was".

GRAFIK I - VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ

D I S C



Es gibt deutliche Anzeichen in Grafik I, die darauf hinweisen, daß Herr Thomas Sample evtl. in seiner gegenwärtigen Situation überfordert ist. Der Grund hierfür könnte in folgenden Punkten zu suchen sein und sollte hinterfragt werden:

- a) Hat Herr Thomas Sample einen neuen Arbeitsplatz und befindet sich momentan in einer Berufsanfangskrise?

Eine solche Phase kommt normalerweise in einem Zeitraum von drei oder neun Monaten nach Antritt der neuen Stelle vor. Während dieses Prozesses ist in den meisten Fällen eine sorgsame Beaufsichtigung nötig. Es gibt jedoch keinen Grund zur Beunruhigung.

- b) Ist Herr Thomas Sample in einer zu hohen Position?

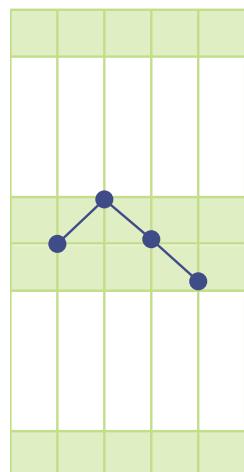
(Dies käme nur in Betracht, wenn er diese Position seit mehr als 12 Monaten innehat.)

- c) Zwingt Herr Thomas Sample sich evtl. selbst dazu, etwas zu sein, was er nicht ist, bedingt durch die Bemühung, eine Stelle zu besetzen, die seinem Naturell nicht entspricht?

Diese Punkte sollten sehr sorgfältig betrachtet und der mögliche Effekt auf Herr Thomas Sample sowie auf die Position beurteilt werden

GRAFIK II - VERHALTEN UNTER DRUCK

D I S C



Es gibt Anzeichen in diesem Profil, die darauf hindeuten, daß Herr Thomas Sample:

a) vielleicht nicht arbeitet, oder am derzeitigen Arbeitsplatz frustriert ist.

oder

b) vielleicht in einem Unternehmen oder Abteilung arbeitet, in dem oder in der die Geschäfte nicht gut laufen, oder die Führungskraft mit seiner Leistung nicht zufrieden ist.

Herr Thomas Sample fühlt sich zur Zeit demotiviert und unsicher und seine Leistung kann evtl. nachlassen.

Wenn Herr Thomas Sample für eine neue Position vorgesehen ist, könnte er für einen gewissen Zeitraum etwas Unterstützung benötigen.

Die Situation sollte sorgfältig hinterfragt werden.

GRUNDSÄTZLICHER KOMMENTAR

Die Indikatoren deuten darauf hin, daß Herr Thomas 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 Thomas Sample sich in seiner jetzigen Position unterdrückt fühlt. Die Gründe könnten in einem oder mehreren der folgenden Punkte zu finden sein:

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

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

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

Herr Thomas Sample wird durch Sicherheit, Standards bei Vorgehensweisen und ehrliche Anerkennung seiner Leistung motiviert. Außerdem sollten ihm schwierige Aufgaben übergeben werden, die er überschaut und versteht. Er möchte Erläuterungen und Erklärungen und nicht Vorschriften, mit der Gelegenheit einer Beförderung innerhalb seines Bereiches.

Sein Vorgesetzter sollte die direkte Führung übernehmen und sich Zeit nehmen können, Parameter und Ziele klar zu definieren und dann Herr Thomas Sample die Möglichkeit geben, mit Hilfe von Richtlinien seine Aufgabe zu erfüllen. Die besten Ergebnisse wird Herr Thomas Sample erzielen, wenn sein Vorgesetzter für Beratungen zur Verfügung steht und ihm beiseite stehen kann, vor allem wenn es darum geht, schwierige Entscheidungen zu treffen.

Beachten Sie bitte

Dieser Bericht ist eine Richtschnur. Die Verhaltens-Profil-Analyse ist eine arbeitsorientierte Bestandesaufnahme. 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.