



SUCCESS INSIGHTS®

Arbeitsstellen-Analyse

Manager
25.6.2007

Selhofer Wille AG - Executive Search Banking

Städtle 1, FL-9490 Vaduz
Tel. 00423 265 50 50
info@bankader.li - www.bankkader.li



EINFÜHRUNG IN DEN REPORT

Jede Arbeitsstelle, die menschlichen Einsatz erforderlich macht, hat spezifische Anforderungskriterien, die sich sehr gut anhand der vom Mitarbeiter erwarteten Verhaltensmuster beschreiben lassen. Durch diese Stellenbeschreibung werden demnach auf der Verhaltensebene Fähigkeiten definiert, die jemand besitzen sollte, um die anstehenden Aufgaben effektiv und effizient, d.h. bestmöglich zu bewältigen.

Dieser Report enthält verbale Informationen über die Ausprägung verschiedener Verhaltensfaktoren, die gleichzeitig auch grafisch dargestellt werden. Vergleichen Sie sie mit Ihrer Stellenbeschreibung und streichen Sie die Aussagen aus, die für Sie nicht passend sind. Sie können Text und Grafik als Grundlage für Ihr weiteres Vorgehen benutzen.



ARBEITSSTELLEN-ANALYSE

Unser sich ständig wandelndes Arbeitsumfeld macht es erforderlich, sich über die Profilanforderung einer Stelle genau im klaren zu sein. Konflikte, Missverständnisse und schlechte Leistungen können der Preis sein, den man für mangelnde Klarheit zu zahlen hat. Der Report dient dazu, die am Verhalten ausgerichteten Anforderungen zu klären, denen ein Stelleninhaber gerecht werden sollte.

Folgende verhaltensrelevante Inhalte werden für die Stelle gebraucht:

- Zukunftsvisionen und planerische Fähigkeiten
- Die Fähigkeit, oft und schnell von einer Sache zur nächsten umzuschalten
- Ein Sinn für Dringlichkeit mit einer großen Bandbreite an Aktivitäten
- Eine Selbststarter-Haltung, ständig auf der Suche nach Herausforderungen
- Schnelle Reaktionsfähigkeit in kritischen oder sich verändernden Situationen
- Die Fähigkeit, Mitarbeiter einzubinden, um dadurch Ergebnisse zu erzielen
- Fachwissen als Grundlage für Autorität und das Übernehmen von Verantwortung
- Hohe Autorität
- Mut, den Status Quo in Frage zu stellen
- Die Fähigkeit zu unpopulären oder ganz neuartigen Entscheidungen
- Wachheit für Veränderungen im sozialen oder im sachbezogenen Umfeld



VERHALTENSAKTOREN ZUM BEREICH

D = Umgang mit Problemen und Herausforderungen

Diese Seite des Reports beschreibt die Anforderungen der Stelle in Bezug auf den Umgang mit Problemen und Herausforderungen, denen der Stelleninhaber gerecht werden soll. Schlüsselbegriffe: Machtbefugnisse, persönliche Stärke, Durchsetzungsfähigkeit, Entschlussfreudigkeit.

Verhaltensrelevante Inhalte der Stelle:

1. Machtposition, um verantwortlich handeln zu können
2. Fähigkeit, auf Probleme und Krisensituationen schnell zu reagieren
3. Fordernde Haltung sich selbst und anderen gegenüber
4. Direkter Umgangston
5. Herausfordernde Aufgabenstellungen
6. Kreatives und originelles Denken
7. Keine Routine oder Detailarbeiten
8. Eine gewisse Freiheit, unabhängig handeln zu können
9. Sinn für Dringlichkeit, um Ergebnisse zu erzielen
10. Entsprechender Titel für Status und Prestige
11. Bereitschaft, Veränderungen zu akzeptieren und durchzuführen
12. Entschlossenheit und Stärke in Entscheidungsprozessen
13. Selbststarter-Haltung, bei der man den Konkurrenzkampf mag
14. Direkte Art, bei der man die Sachen auf den Punkt bringt
15. Führungsverhalten mit klaren Anweisungen
16. Zukunftsorientierung und die Fähigkeit zu abstraktem Denken



VERHALTENSAKTOREN ZUM BEREICH

I = Kontakte zu anderen und Einflussnahme

Diese Seite des Reports beschreibt die Anforderungen der Stelle in Bezug auf die Fähigkeit, andere in ihrem Denken und Handeln beeinflussen zu können. Schlüsselbegriffe: Vertrauen, Offenheit, Fakten und Zahlen (mündlich oder schriftlich), Diskussion, Kommunikation.

Verhaltensrelevante Inhalte der Stelle:

1. Soziale Kontakte
2. Hoher Vertrauensgrad
3. Optimistische Weltsicht
4. Verbale Fähigkeiten
5. Fähigkeit, andere emotional zu berühren
6. Zusammenarbeit mit anderen
7. Offenheit für neue Ideen
8. Fähigkeit, schnell von einer Aktivität zur nächsten überzuwechseln
9. Partnerschaftliches Management
10. Flexibler Umgang mit Zeit
11. Extrovertierte, nach außen gerichtete Persönlichkeit
12. Kreative Ansätze für Problemlösungen
13. Demokratische Beziehungen zu anderen
14. Priorität für die Arbeit mit Menschen gegenüber der Arbeit mit unpersönlichen Dingen
15. Team- Ansatz
16. Fähigkeit, leicht mit anderen in Kontakt zu kommen, ihn zu initiieren
17. Aufgabenbewältigung durch Mithilfe anderer



VERHALTENSAKTIVITÄTEN ZUM BEREICH

S = Arbeitsweise und Beständigkeit

Diese Seite des Reports beschreibt die Anforderungen der Stelle in Bezug auf den Aktivitätsgrad einer Person.
Schlüsselbegriffe: Veränderung, Beständigkeit, Folgerichtigkeit, die Fähigkeit, gut zuzuhören.

Verhaltensrelevante Inhalte der Stelle:

1. Hoher Sinn für Dringlichkeit, stark auf Ergebnisse ausgerichtet
2. Informationsaustausch und offene Kommunikation
3. Spontanes Reagieren in Krisen und Veränderungsprozessen
4. Wechselnde Arbeitsplätze
5. Suche nach kurzfristigen Zwischenlösungen
6. Suche nach Gelegenheiten, um Neues auszuprobieren
7. Unterstützendes Team, um die Detailarbeit zu bewältigen
8. Selbststarter-Haltung
9. Mut zu schnellen Entscheidungen
10. Fähigkeit, schnell von einer Aufgabe zur nächsten zu wechseln
11. Setzen und Einhalten von Terminen
12. Möglichkeit, auf ungewöhnliche Art mit Anforderungen umzugehen und Präzedenzfälle zu schaffen
13. Entscheidungsfreiräume.
14. Viele neue und unterschiedliche Aktivitäten.



VERHALTENSAKTOREN ZUM BEREICH

G = Umgang mit Strukturen und Regeln

Diese Seite des Reports beschreibt die Anforderungen der Stelle in Bezug auf das Einhalten von Regeln und Strukturen, die durch andere vorgegeben wurden, und auf Qualität. Schlüsselbegriffe: Regelungen zur Qualitätssicherung, Präzision, akkurate Vorgehensweisen.

Verhaltensrelevante Inhalte der Stelle:

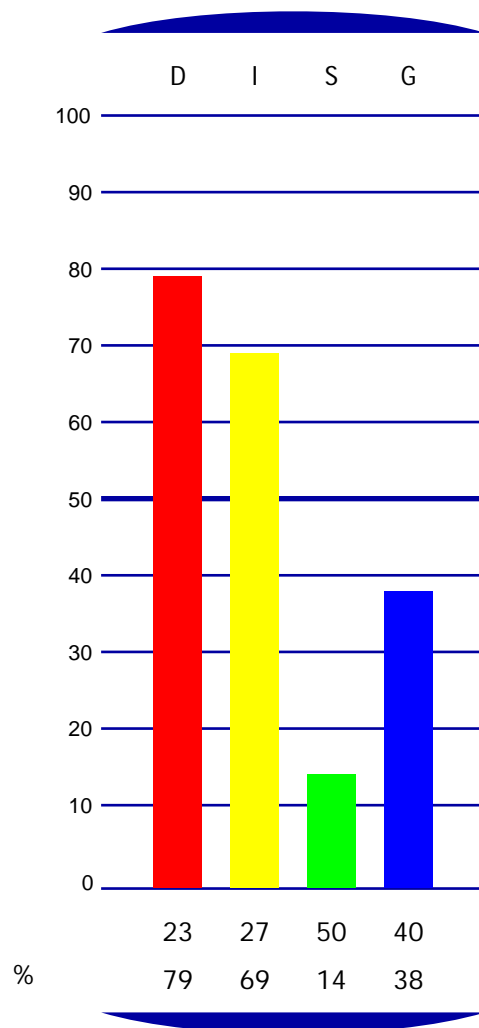
1. Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber Regeln und Verfahren
2. Praktische Arbeit
3. Genügend Durchhaltevermögen, um eine Aufgabe zu Ende zu führen
4. Keine direkte Kontrolle oder Überwachung
5. Möglichkeit, neue Ideen zu präsentieren
6. Gewisser Freiraum, um herkömmliche Prozeduren in Frage zu stellen
7. Möglichkeit, neue Ideen und Verfahren auszutesten
8. Das Eingehen kalkulierter Risiken
9. Status Quo in Frage stellen



INSIGHTS-ARBEITSSTELLEN-ANALYSE

Manager

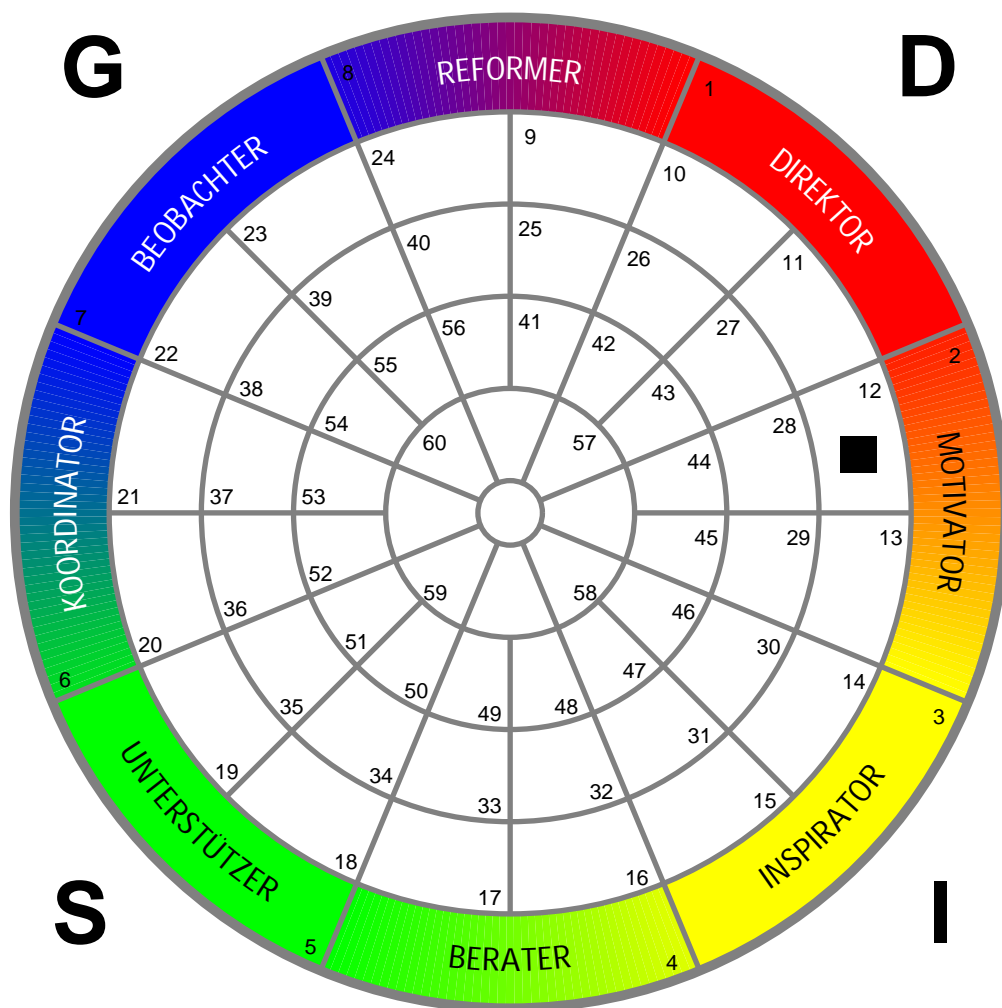
25.6.2007





DAS SUCCESS INSIGHTS® - RAD

Manager
25.6.2007



Arbeitsstellen-Position: ■ (12) DIREKTOR/MOTIVATOR