

Analyse Management

Persönlich & Vertraulich

18.11.2007

Joachim Evers

	I	II	III
D	17	1	16
I	2	7	-5
S	0	5	-5
C	1	5	-4

MANAGEMENT-ANALYSE FÜR Joachim Evers

FÜHRUNG UND MOTIVATION

Joachim Evers sieht seine Managementfunktion darin, die Fähigkeiten von Menschen so einzusetzen, daß Ziele in der profitabelsten und effektivsten Weise erreicht werden können. Er zeigt einen logischen, direkten und emotionslosen Umgang mit Managementaufgaben. Er wird strikte, aber gut definierte Ziele setzen. Mit den Aufgaben wird er auch die Verantwortung delegieren und erwarten, daß man dies akzeptiert. Er wird zwar keine Aufgaben delegieren, von denen er glaubt, daß sie die Fähigkeiten übersteigen, erwartet aber von seinen Mitarbeitern, daß sie ihre Leistungen steigern. In dieser Beziehung wird er seine Entscheidungen eher logisch als emotional treffen. Es wird ihm keine Mühe machen, eine Aufgabe zurückzunehmen, wenn er sieht, daß sie nicht schnell genug oder dem erwarteten Standard entsprechend ausgeführt wird. Es ist unwahrscheinlich, daß er Delegation im Sinn von Training oder Weiterentwicklung einsetzen wird.

Joachim Evers wird keine Zeit aufwenden für offene oder trickreiche Motivation, da er glaubt, daß effektive Mitarbeiter sich selbst motivieren. Das kann einen demotivierenden Effekt haben und Mitarbeitern das Gefühl geben, daß sie benutzt und ihre Leistungen nur gering geschätzt werden.

Joachim Evers verhält sich sehr direkt beim Disziplinieren gegenüber Mitarbeitern, die ihr Potential nicht voll ausschöpfen. Im Team von Joachim Evers gibt es nur einen Manager und er wird keinen Zweifel daran lassen, wer dies ist.

ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Joachim Evers, ein aktiver Entscheidungsträger, ist gewillt, ein kalkuliertes Risiko einzugehen und übernimmt die Verantwortung für seine Entscheidungen. Er wird sich einem Bedarf, sich mit andern zu beraten oder die Zustimmung einer vorgesetzten Autorität vor einer Handlung einzuholen, tendenziell verweigern. "Was-wäre-wenn"-Gedanken wird er keinen Zugang zu seinen Entscheidungen gewähren. In der Hauptsache wird er seine Entscheidungen auf logischem Weg und in der Absicht finden, die wichtigen Ziele des Unternehmens zu erreichen. Das läßt bei anderen oftmals den Eindruck entstehen, daß er mehr an Ergebnissen als am Individuum interessiert sei.

PLANUNG UND PROBLEMLÖSUNG

Joachim Evers zeigt einen logischen Umgang bei Planungsaktivitäten, ist mehr interessiert an Strategien als an Taktiken. Taktische Details können ihn langweilen und er wird das Interesse verlieren, wenn er gezwungen ist, verfahrensmäßig mit Planungen und Entscheidungen umzugehen.

Er ist berechnend beim Lösen von Problemen und versucht, die logischste und zweckmäßigste Lösung zu finden. Unter diesem Aspekt wird er sich alternativen Lösungen verweigern, wenn eine Entscheidung getroffen ist, es sei denn, die Alternative verspricht, profitabler zu sein. Sein Festhalten an Logik und gewichten von Ergebnissen macht ihn wenig geeignet für den Umgang mit Personalproblemen. Einfühlsamere Menschen könnten Joachim Evers als unaufmerksam gegenüber den Gefühlen von anderen sehen.

KOMMUNIKATION

Joachim Evers ist ein freier und direkter Gesprächspartner. Sein Verhalten in Gesprächen und Präsentationen ist klinisch und irgendwie kalt. Sein äußerer Kommunikationsstil kann seine Gesprächspartner vermuten lassen, er sei ungeduldig und nicht gewillt zuzuhören. Deshalb sollte Joachim Evers lernen, daß non-verbale Signale oft wichtiger sind als Worte. Sein Kommunikationsstil ist nicht angebracht in Situationen, in denen Optimismus oder Begeisterung erzeugt werden soll, da es ihm an Spontaneität fehlt. Wenn er auch Übereinstimmungen erzielen kann, wird er keine Verpflichtungen erreichen. Sein schriftlicher Stil ist oft vergleichbar klinisch und abrupt.

ADMINISTRATION

Personalverwaltung ist keine Managementstärke von Joachim Evers, der ein aktiver Individualist ist. Er geht mit Aufgaben in logischer Weise um, könnte aber administrative Details abkürzen und sich damit in Zeitdruck bringen. Wahrscheinlich kann Joachim Evers andere Menschen besser organisieren als sich selbst.

FÖRDERUNG VON MITARBEITERN

Joachim Evers ist sich der Wichtigkeit von Personalentwicklung bewußt, wird aber tendenziell nur die Mitarbeiter beachten, die er als Leistungsträger wahrnimmt. Ungeduldig wird er mit jenen sein, die ein strukturiertes Training benötigen, da er keine detaillierten Pläne oder Trainingsprogramme formulieren mag. Joachim Evers ist geneigt, die Rolle des unterstützenden Beraters (Mentors) einzunehmen und will weniger als Lehrer (Tutor) aktiv werden.

ENTWICKLUNGSPOTENTIAL

Die Stärke von Joachim Evers liegt in den Managementfunktionen, die strategisches Planen und Entscheiden verlangen; weniger geeignet ist er zur tag-täglichen Motivation und Mitarbeiterführung.

Er hat das (steigerungsfähige) Potential, eine leitende Funktion zu übernehmen. Um dies zu realisieren sind Trainingsmaßnahmen zu zwischenmenschlichen Fertigkeiten und Selbsteinschätzung von großer Wichtigkeit. Ebenso hilfreich werden Einführungen zu nonverbaler Kommunikation sein.

Dieser Bericht beschreibt lediglich Verhaltenseigenschaften in einer bestimmten Arbeitssituation und sollte immer gemeinsam mit einem strukturierten Interview verwendet werden. Der Erfolg in der Rolle wird auch von einer weiteren Beurteilung abhängen, die angemessene Intelligenz, Ausbildung, Erfahrung, Kenntnisse und Kompetenz sicherstellt. Der "Stärken und Schwächen" Bericht, der für diese Person erstellt werden kann, kann durch seine zusätzlichen Informationen den Nutzen der erwähnten Daten erhöhen.

