

Komplexe Stellen brauchen Profis

26.03.2012, 19:00 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *degaprofil*



Ralf Hartmann - Inhaber degaprofil

Oberkrämer, den 25.03.2012 - Haben Sie einen Überblick über die wirklichen Anforderungen eines Jobs und dem Mitarbeiter? Denken Sie an Ihre eigene Position. Zuerst wird die fachliche Befähigung genannt. Doch sie ist nur die Eintrittskarte, um überhaupt in den Kreis der Interessenten aufgenommen zu werden. In den Auswahlgesprächen kommt dann der persönliche Eindruck dazu. Die restlichen Faktoren entscheiden jedoch über den Erfolg oder das Scheitern einer Person am Arbeitsplatz – über Gewinnsteigerung, Stagnation oder sogar Mehraufwand:

- Die Gruppendynamik im Unternehmen und gezielt in der Abteilung. Dazu zählt die Unternehmenskultur genauso, wie das Gruppenverhalten an sich und gegenüber anderen Abteilungen oder sogar Schichten (bei Schichtbetrieben).
- Zur Verfügbar stehende Ressourcen wie Arbeitsmittel, Unterlagen, räumliche Faktoren, Finanzpolster der Abteilung,

etc. In diesem Bereich entscheidet sich die Grundmotivationsausrichtung und Ausprägung jedes einzelnen Mitarbeiters.

- Die methodischen Kompetenzen bildet die Ergebnisqualität ab. Egal ob die Qualität der Produkte, der Zusammenarbeit, der Kommunikation oder der Prozesse – jeder einzelne Bereich ist für sich zu betrachten und stellt ein Puzzleteil des Ganzen dar.

Individuelle Positionen brauchen Individuen

„Viele Unternehmen wollen möglichst schnell eine Position besetzen. Meist geschieht das auf Kosten der Qualität des Bewerbers, von einer genauen Stellendefinition ganz zu schweigen“, so Ralf Hartmann, Inhaber der Deutschen Gesellschaft für Profiling und angewandte Personalentwicklung – kurz degaprofil (www.degaprofil.de). Für eine Gesamtbetrachtung der Stellenanforderung sind alle Bereiche zu berücksichtigen. Sie bilden das Job- oder Referenzsystem. Da jeder Position in einer Firma mit den Menschen und dem Umfeld so einmalig ist, wird von der Nutzung eines standardisiertes Referenzsystems abgeraten. Auch arbeiten viele bekannten Systeme im Rahmen einer sogenannten Flächenbetrachtung ohne die Geschwindigkeit und die Tiefe von Entscheidungen zu berücksichtigen. Diese Informationen bringen zusätzlichen Nutzen für das Unternehmen und die Führungskraft, was einen optimalen Einsatz noch mehr fördert. Erhebliche Zeit- und Kostenersparnisse sind die Folge.

Autobahn oder Feldweg?

Einstellungsverfahren, die pauschal kultur- und grenzüberschreitend arbeiten sind gleichfalls zu hinterfragen. Eine gesunde Reflektion der Gegebenheiten und Anforderungen führt eine Führungskraft in einen Gewissenskonflikt zwischen den Vorgaben und dem eigenen Verstand. Allein schon die Vielfältigkeit der Möglichkeiten von Denk- und Verhaltensstrukturen, gesetzlichen Vorgaben, Schnittstellen und Verhalten der Führungskräfte führt diesen Ansatz ad absurdum.

Der Schlüssel zu all dem ist die Kenntnis um die genau INDIVIDUELLE Stellenanforderung und die genau Kenntnis des neuen Mitarbeiters. Denn auch hier finden wir ein komplexes System, das zusätzlich von anderen Faktoren beeinflusst wird. Dazu gehören das körperliche Befinden, das private Umfeld, das Kundenverhalten, die Führung, Lieferanten, andere Firmenbereiche, etc. Viele Firmen suchen einen Porsche, um ihn anschließend auf der Autobahn auf 130 km/h zu drosseln. In manchen Fällen stellt sich sogar heraus, dass die angekündigte Autobahn nur ein schlechter Feldweg ist.

Nur wenn die Schnittmenge von beiden komplexen Systemen groß genug ist, haben Sie den richtigen Mitarbeiter gefunden. Unrealistisch? Nun, genau darauf hat sich das Unternehmen degaprofil spezialisiert - mit großem Erfolg.

Portrait

„Wie brauchen keine Mitarbeiter, die einen Job machen, sondern Individuen, die von ihren Aufgaben mit Freude und Begeisterung erfüllt werden“, so Ralf Hartmann, Inhaber von degaprofil. Hartmann begann seine Karriere im Vertrieb, als jüngster Vertriebsdirektor mit mehreren Büros und die Verantwortung über den Erfolg, die Ausbildung und das Coaching. Auf Grund langjähriger Aufgaben in großen Wirtschaftsunternehmen als Key Account, Geschäftsführer und Projektleiter kennt er die Situationen am Markt, in den Unternehmen und in den Strukturen. Viele Firmen investieren in teure Fortbildungen, Infrastrukturen, neueste Technologien und schränken parallel dazu Potentiale jedes einzelnen Mitarbeiters durch Prozesse, alte Strukturen und Hierarchien ein. Die Folge sind demotivierte Mitarbeiter, Konflikte, Befindlichkeiten, Krankheitstage. Aus diesen Beobachtungen und Erfahrungen heraus war die Gründung der Deutschen Gesellschaft für Profiling und angewandte Personalentwicklung nur eine logische Folge. Dieses Unternehmen sollte sich ausschließlich den Interessen des Unternehmens widmen und hat sich darauf spezialisiert, versteckte Potentiale und die

mentale Wertschöpfung von Mitarbeitern, als auch Stellenanforderungen aufzudecken. Durch den gezielten Einsatz von Führungsstrategien und -techniken, sozialen Kompetenzen, reflektierte Menschenkenntnis und ein daraus abgeleitetes glaubwürdiges und engagiertes Handeln entsteht ein funktionierendes System, das gemeinsam mit der Geschäftsführung der Unternehmen dazu führt, den Erfolg und den Umsatz zu steigern.

News-ID: 619004 • Views: 289 (Stand: 11.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/619004/Komplexe-Stellen-brauchen-Profis.html>