



Success Insights™

Arbeitsstellenanalyse - Werte und Verhalten

Bernd Muster

Service

25.1.2010

Für jeden Beruf sind bestimmtes Wissen, Fachkenntnisse, Verhaltensmuster, soziale Kompetenzen und Werte für eine optimale Leistung hilfreich. Ihre objektiven Angaben zu den spezifischen Anforderungen der besagten Tätigkeit sind in den Job Insights Benchmarking-Prozess mit eingegangen. Das Ergebnis ist dieser 9-seitige Bericht, der in 6 Abschnitte unterteilt ist:

Abschnitt 1: Motivationskultur (6 Bereiche)

Dieser Abschnitt identifiziert die Motivatoren und Werte der Position, die als Antriebsquelle für die Tätigkeiten dienen. Hier wird klar "warum" und in "was für einem Umfeld" dieser Job zum Erfolg führt.

Abschnitt 2: Verhaltensdimensionen (8 Bereiche)

Dieser Abschnitt untersucht die Verhaltensdimensionen, die die Position erfordert. Je stärker die Ausprägung in der jeweiligen Dimension, umso wichtiger ist das besagte Verhalten für eine möglichst stressvermeidende und optimale Ausführung der Tätigkeit.

Die Ergebnisse jedes Bereiches sind auf einer Skala abgebildet, die die jobspezifische Relevanz aufzeigen. Die Ausprägungen veranschaulichen, welche Eigenschaften hilfreich sind, um optimale Leistung und maximalen Gewinn für das Unternehmen zu erbringen.

Abschnitt 3: Feedback zu den Werten

Dieser Abschnitt befasst sich damit, dass jede Tätigkeit in jedem Unternehmen seine eigene Kultur hat. Die Kultur einer Tätigkeit ist dadurch gekennzeichnet, wie ausgezeichnete Leistung belohnt wird.

Abschnitt 4: Feedback zum Verhalten

Dieser Abschnitt befasst sich mit den Verhaltensstilen, die für die Tätigkeit erforderlich sind.

Abschnitt 5: Interviewfragen zu den Werten

Dieser Abschnitt beinhaltet empfohlene Interviewfragen, die ausschliesslich die Werte der Tätigkeit betreffen.

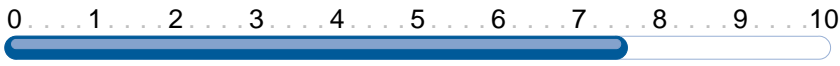
Abschnitt 6: Interviewfragen zum Verhalten

Dieser Abschnitt beinhaltet empfohlene Interviewfragen, die ausschliesslich die erforderlichen Verhaltensstile der Tätigkeit betreffen.



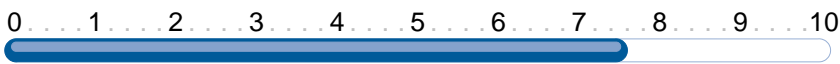
Dieser Abschnitt identifiziert die Motivations- und Wertekultur eines bestimmten Jobs. Kann eine Person eine Tätigkeit ausüben, die in ihren Wertvorstellungen mit denen der Person übereinstimmt, verbessert sich die Leistung in der Regel. Die unten aufgeführten Grafiken sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den schwächer ausgeprägten Motivatoren und Werten, angeordnet.

1. ÄSTHETISCH



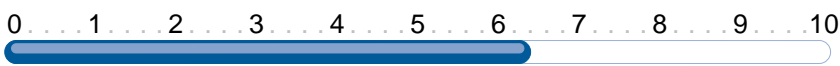
7.6

2. TRADITIONELL



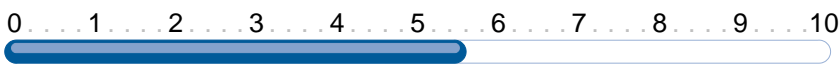
7.6

3. ÖKONOMISCH



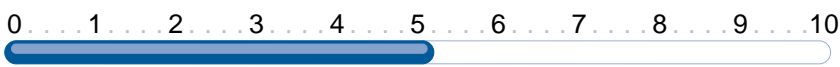
6.4

4. SOZIAL



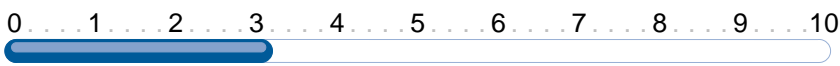
5.6

5. THEORETISCH



5.2

6. INDIVIDUALISTISCH



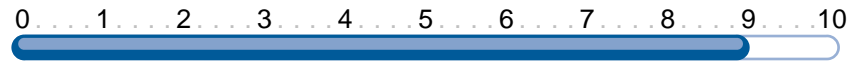
3.2

Notizen



Dieser Abschnitt beschreibt das Belohnungssystem und die Jobkultur eines bestimmten Unternehmens.

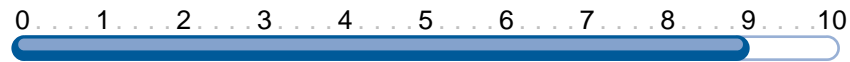
1. THEORETISCH



9.0

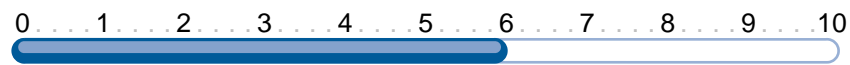
Notizen

2. TRADITIONELL



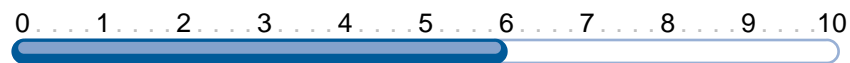
9.0

3. ÖKONOMISCH



6.0

4. ÄSTHETISCH



6.0

5. SOZIAL



5.0

6. INDIVIDUALISTISCH



5.0



WIDERSPRÜCHLICHE ARBEITSPLATZANFORDERUNGEN

Die Position verlangt vom Stelleninhaber alles zu können. Bitte überprüfen Sie die Position und Verantwortungsbereiche, um eine realistische Tätigkeit zu definieren. Die Anforderungen an diese Position sind derzeit so konzipiert, dass sie dem Stelleninhaber Stress, Unzufriedenheit und Frustration bereiten könnten, was zu einer hohen Fluktuation des Arbeitsplatzes und einer eingeschränkten Produktivität führen kann.

Wenn die Möglichkeit nicht besteht die Position erneut zu definieren, sollten Sie sich bewusst sein, dass Sie die dadurch entstehenden Herausforderungen innerhalb des Unternehmens managen müssen. Basierend auf dem Verhaltensstil des Stelleninhabers, wird das Unternehmen den Kommunikationsfluss und die Handlungsbereiche der Position ggf. verändern müssen. Bitte überprüfen Sie den Verhaltensreport des Stelleninhabers, um neue Ideen zu bekommen.

Notizen



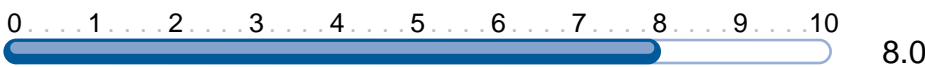
Dieser Abschnitt stellt bildlich dar, welche Verhaltensdimensionen für die Position bedeutsam sind. Die unten aufgeführten Grafiken sind in absteigender Folge, von den stark ausgeprägten zu den schwächer ausgeprägten Verhaltensdimensionen, angeordnet. Das bedeutet, je stärker die Ausprägung in der jeweiligen Dimension, umso wichtiger ist das besagte Verhalten für eine möglichst stressvermeidende und optimale Ausführung der Tätigkeit. Die Grafiken zeigen ein Ranking von der höchsten Priorität zur niedrigsten.

1. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN



Notizen

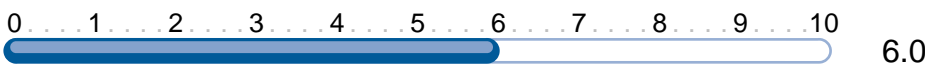
2. WETTBEWERBSDENKEN



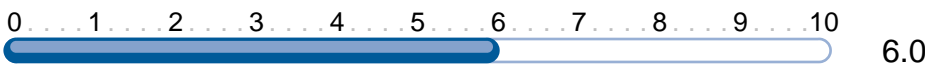
3. KUNDEN / MITARBEITER ORIENTIERT



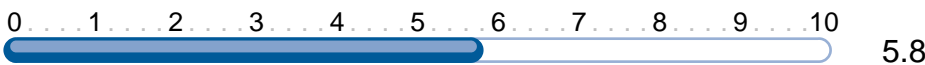
4. DATENANALYSE



5. FLEXIBILITÄT



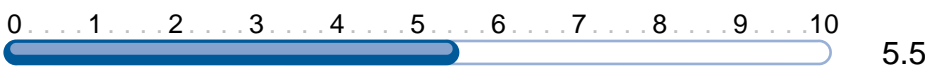
6. HÄUFIGE VERÄNDERUNG



7. DRINGLICHKEIT



8. ORGANISATION AM ARBEITSPLATZ





1. ÄSTHETISCH

- Belohnt diejenigen, die Gleichgewicht, kreative Selbstverwirklichung, Ästhetik und Natürlichkeit in ihrem Leben schätzen.

2. TRADITIONELL

- Belohnt diejenigen, die Wert legen auf die Traditionen, Regeln und Prinzipien der Gesellschaft.

3. ÖKONOMISCH

- Belohnt diejenigen für ihren Einsatz an Zeit, Ressourcen und Energie, die praktische Lösungen und Ergebnisse schätzen und erzielen.

Notizen



1. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN

- Der Job erfordert eher eine starke "Menschen-Orientierung" als eine aufgabenorientierte Herangehensweise. In diesem Job werden Sie kontinuierlich mit zahlreichen Unterbrechungen umgehen und dennoch eine freundliche Umgangsweise mit anderen beibehalten.

2. WETTBEWERBSDENKEN

- Der Job besteht in einem stark fordernden Umfeld, in dem kontinuierliches Gewinnen wichtig ist. Er erfordert Hartnäckigkeit, Mut, Durchsetzungsfähigkeit und Siegeswillen in Konkurrenzsituationen.

3. KUNDEN / MITARBEITER ORIENTIERT

- Der Job erfordert eine positive und konstruktive Einstellung gegenüber der Zusammenarbeit mit anderen. Ein großer Teil der Zeit wird damit verbracht, anderen zuzuhören und erfolgreich mit den unterschiedlichsten Menschen verschiedener Herkunft zusammenzuarbeiten, um win-win-Lösungen zu erzielen.

Notizen



Lesen Sie folgende Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die Motivationskultur des Jobs beziehen. Nutzen Sie diese, um noch spezifischer auf den Job ausgerichtete Fragen zu erstellen und achten Sie darauf, dass alle Kandidaten die gleichen Fragen beantworten.

1. ÄSTHETISCH

- Wie würden Sie die Bedeutung von Kreativität und Selbsta Ausdruck in Ihrer Arbeit einschätzen? Wie drücken Sie persönlich Ihre kreative Seite aus?
- Welches Ereignis, Problem und/oder welche unerwartete Situation in Ihrem Arbeitsumfeld kann Sie, mehr als alles andere, aus der Bahn bringen?
- Beschreiben Sie, wie Sie sich fühlen würden, wenn Sie wüssten, dass Ihr Unternehmen Naturschätze und andere Ressourcen missbraucht? Wie würden Sie Ihre Gefühle äußern?
- Beschreiben Sie Ihre Strategie, um ein angenehmes Level an Gleichgewicht und Harmonie in Ihrem Leben aufrechtzuerhalten. Wofür würden Sie sagen sind Sie in Ihrer Arbeit oder im Allgemeinen besonders empfindsam?

Notizen

2. TRADITIONELL

- Gibt es Ihrer Meinung nach ein absolutes Richtig bzw. Falsch? Wie entscheiden Sie selbst was richtig und was falsch ist?
- Was sind für Sie "Regeln"? Geben Sie bitte ein Beispiel für Regeln, nach denen Sie andere führen? Wo haben Sie sich diese Regeln angeeignet? Wie flexibel gehen Sie mit diesen Regeln um?
- Gab es in Ihrer bisherigen Berufserfahrung Situationen, in denen Sie absolut davon überzeugt waren, dass Ihre Regeln oder Standards denen Ihrer Mitarbeiter überlegen waren? Falls dies zutrifft, weshalb waren Ihre besser? Waren Sie auch in der Lage Ihre Mitarbeiter davon zu überzeugen?
- Haben Sie manchmal das Gefühl, dass es leichter und besser wäre, wenn es weniger Regeln und feste Vorgehensweisen gäbe? Bitte erläutern Sie Ihre Meinung.



3. ÖKONOMISCH

- Wie wichtig ist es für Sie, viel Geld zu verdienen? Was ist für Sie "viel Geld"?
- Wo möchten Sie finanziell in den nächsten 5 Jahren stehen? Wo in den nächsten 10 Jahren? Weshalb?
- Welche Rolle spielt ein hohes Gehalt für Sie bei Ihrer Berufswahl oder bei der Entscheidung, einen Job zu behalten?
- Schätzen Sie sich selbst eher als einen bodenständigen, praktischen Denker oder eher als einen theoretischen oder philosophischen Denker ein? Weshalb schätzen Sie sich selbst so ein?

Notizen



Lesen Sie folgende Vorschläge für Interviewfragen, die sich auf die im Job geforderten Verhaltensmerkmale beziehen. Nutzen Sie diese, um noch spezifischer auf den Job ausgerichtete Fragen zu erstellen und achten Sie darauf, dass alle Kandidaten die gleichen Fragen beantworten.

1. STÄNDIGE INTERAKTION MIT ANDEREN

- Wie gehen Sie mit ständigen Unterbrechungen bei Ihrer Arbeit durch andere Menschen um? Wie reagieren Sie auf Personen, die ständig Fragen stellen?
- Fühlen Sie sich wohler im Umgang mit den Details oder mit Menschen mit einem Gesamtüberblick und wenig Detailwissen.

2. WETTBEWERBSDENKEN

- Wie fordernd sind Sie sich selbst und anderen gegenüber? Glauben Sie, dass Sie manchmal zu fordernd sind? Geben Sie bitte ein Beispiel einer Jobsituation, in der Ihnen diese Eigenschaft geholfen hat, ein Ziel zu erreichen. Führte dies eventuell zu anderen Problemen? Würden andere Sie als energisch oder dynamisch beschreiben? Weshalb?
- Wie wichtig ist es für Sie zu gewinnen? Wie definieren Sie "gewinnen"? Bitte nennen Sie eine Situation, in der Sie das Gefühl hatten zu verlieren. Wie fühlten Sie sich dabei? Wie gingen Sie damit um?

3. KUNDEN / MITARBEITER ORIENTIERT

- Wie wichtig ist es Ihnen, von anderen gemocht zu werden? Was ist für Sie wichtiger, dass Ihnen vertraut wird oder dass Sie gemocht werden? Weshalb?
- Halten Sie ein und hören anderen zu oder geben Sie Ihre Meinung gleich preis? Nennen Sie bitte Beispiele für beide Situationen. Was war jeweils das Ergebnis?

Notizen
