

In Zusammenarbeit mit:



Job Profiler

The perfect match

Profilbeschreibung für die Position als:
Marketing Manager:in

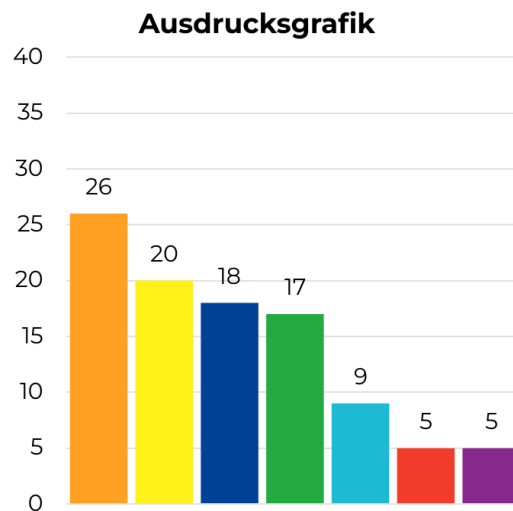
Abteilung: Musterabteilung
Organisation: Beispielfirma
06-09-2024



Job-Match

Besonders für den ersten Eindruck des Kandidaten ist es entscheidend, dass die für wichtig erachteten Fähigkeiten bei dem Gegenüber auch eine gewisse Vorfreude und Motivation auslösen.

Die folgende Grafik zeigt die Werte und Antreiber, die für die Funktion von Bedeutung sind. Diese Antreiber passen typischerweise zum Verhalten und den Kompetenzen, die in Hinsicht auf eine adäquate Ausübung der Funktion als bedeutsam erachtet werden.



Das bedeutet nicht, dass Kandidaten mit anderen Antreibern von vornherein für die Funktion ungeeignet sind; Menschen können aus ganz verschiedenen Gründen durchaus das erwünschte Verhalten zeigen (Beispiel: Gute Verkäufer können aus einer menschenorientierten Motivation kundenorientiert sein, aber auch aus einer wettbewerbs- oder gewinnorientierten Einstellung). In der Regel ist es jedoch so, dass die Übereinstimmung zwischen dem Kandidaten und der Funktion umso schwieriger wird, je stärker sich die Grafiken voneinander unterscheiden.

Ein Vergleich dieser Grafik mit dem Expressionsprofil des Kandidaten ist eine interessante Grundlage für ein erstes Gespräch, bei dem Kandidaten selbst äußern können, wie sie ausgehend von ihren Antreibern die Funktion gestalten möchten. Eine hohe Übereinstimmung bedeutet, dass das Profil des Kandidaten gut zu den für diese Funktion gewählten Kompetenzen passt. Das im Rahmen der Funktion gewünschte Verhalten passt gut zur inneren Motivation des Kandidaten.

Merkmale des Wunschprofils

Das gewählte Set von Kompetenzen und Abwägungsfaktoren ergibt ein ausgeprägtes Profil. Das Profil lässt sich kurz typisieren als das eines kreativen und strategischen Unternehmers. Auffallend ist die Ausprägung der Wertesysteme Orange und Gelb. Weniger hoch, aber deutlich im Profil vorhanden, ist das Ergebnis zu den Wertesystemen Blau, Grün und Türkis. Dies bedeutet auch, dass man die zugehörige(n) Eigenschaften funktional nutzen können muss. In der nachstehenden Beschreibung wird dies näher erläutert.

Ziel- und ergebnisorientiert

Das Profil umfasst eine gesunde Dosis orange geprägter Ergebnisorientierung. Die Bestrebung und der Unternehmergeist, die damit zusammenhängen, sind wichtige Eigenschaften zur Verwirklichung gesteckter Ziele. Menschen mit einem solchen orange geprägten Ergebnis sorgen in der Regel für einen guten Eindruck und können überzeugend wirken. Eine orange Prägung strebt die Anerkennung der eigenen Person an und zeigt gerne, „dass sie für den Unterschied sorgt“. Der Stil ist im Allgemeinen praktisch, pragmatisch und informell. Die Funktion erfordert eine recht starke Dosis an Eigeninitiative, die typisch für orange ist. Die Kommunikation und das Auftreten sind aus der orange geprägten Sicht in der Regel effektiv und effizient und stehen im Dienste des Ergebnisses.

Analytisch, innovativ und mit Vision

Die Funktion erfordert einen Mitarbeiter mit einer (gelb geprägten) analytischen und untersuchenden Einstellung und der Fähigkeit, tatsächlich funktionierende Lösungen für Probleme zu finden. Gelb geprägte Typen handeln, wenn sie ein Problem oder eine Thematik gut analysiert haben und über die beste Strategie zur Lösung nachgedacht haben. Ihre Einstellung ist somit zukunftsorientiert, langfristig. Es sind strategisch, konzeptionell und selbstständig denkende Personen, die innovative und ursprüngliche Lösungen für komplexe Aufgabenstellungen ersinnen können. Sie schlagen gerne ihren eigenen Kurs ein und lassen sich am liebsten nicht behindern. In der Regel sind gelb geprägte Typen flexibel in Hinsicht auf Veränderung, können aber auch eigenwillig in Bezug auf einen gut durchdachten Standpunkt oder eine gut durchdachte Strategie sein. Eine eintönige oder einschränkende Umgebung ist für diesen Mitarbeiter weniger geeignet.

Gesunde Dosis Struktur und Disziplin

Das durchschnittlich blau geprägte Ergebnis zeigt, dass Ordnung, Organisationsfähigkeit und Struktur in gewissem Maße für die Funktion von Bedeutung sind. Es ist genügend Disziplin erforderlich, um die zugehörigen Aufgaben mit der nötigen Präzision und Ausdauer zu einem guten Ende zu bringen. Eine zuverlässige Erledigung und Verantwortung in gesundem Maße passen dazu. Regeln, Protokolle und Richtlinien können für die Organisation erforderlich sein, sind aber kein Selbstzweck. Bei Bedarf muss der Kandidat auch selbstständig ein anderes Vorgehen oder eine andere Gestaltung wählen können als die vorab bestimmte Route.

*Gesunder Ehrgeiz und
pragmatische Denkweise.*

*Es gibt immer Raum für
Verbesserungen.*

*Erkennt die Bedeutung von
Regeln und klarer Organisation.*

Ist einigermaßen gesellig.

Funktional sozial und konsensorientiert

Das durchschnittlich grün geprägte Ergebnis zeigt, dass ein Mitarbeiter gesucht wird, der ein gewisses Auge für das Interesse anderer hat und recht gut bis gut mit anderen zusammenarbeiten und in einer Gruppe funktionieren kann. Dies kommt bei der Pflege von Beziehungen zu Kunden und bei Verhandlungen gelegen. Dieser Mitarbeiter ist zur Konsensbildung bereit und strebt gute Beziehungen an, aber nicht um jeden Preis. Eine gute Arbeitsatmosphäre, Harmonie und Konsens sollen nicht zu Lasten anderer Aspekte gehen, die wichtiger sind. Manchmal ist es notwendig, einen unabhängigen Kurs einzuschlagen und/oder eine Konfrontation mit anderen einzugehen. Es wird jemand gesucht, der ein gutes Gespür für diese Balance hat.

Nichts ist relativ, alles ist sinnvoll.

Praktische Einstellung

Ein mäßiger Anteil an türkiser Prägung zeigt, dass der Kandidat über eine gewisse Relativierungsfähigkeit verfügen und über Grenzen hinweg denken können soll, dies aber nicht die auffälligsten Eigenschaften sein müssen. Es wird jemand gesucht mit einem Blick für praktische Dinge, der nicht schnell denkt, dass Angelegenheit sich von selbst lösen werden.

Alles braucht seine Zeit.

Durchdacht und wohlüberlegt

Die Funktion erfordert keine ausgesprochen (rot) geprägte Tatkraft, Konfrontation und schnelle Handlung, die impulsiv wirken können und Risiken mit sich bringen. Der gewünschte Kandidat ist kein Tempomacher, der sein Territorium verteidigen möchte, trifft aber Entscheidungen wohlüberlegt und geht nicht einfach eine Konfrontation ein. Das kann dazu führen, dass es lange dauert, bis dieser Kandidat eine Entscheidung trifft und zum Handeln übergeht.

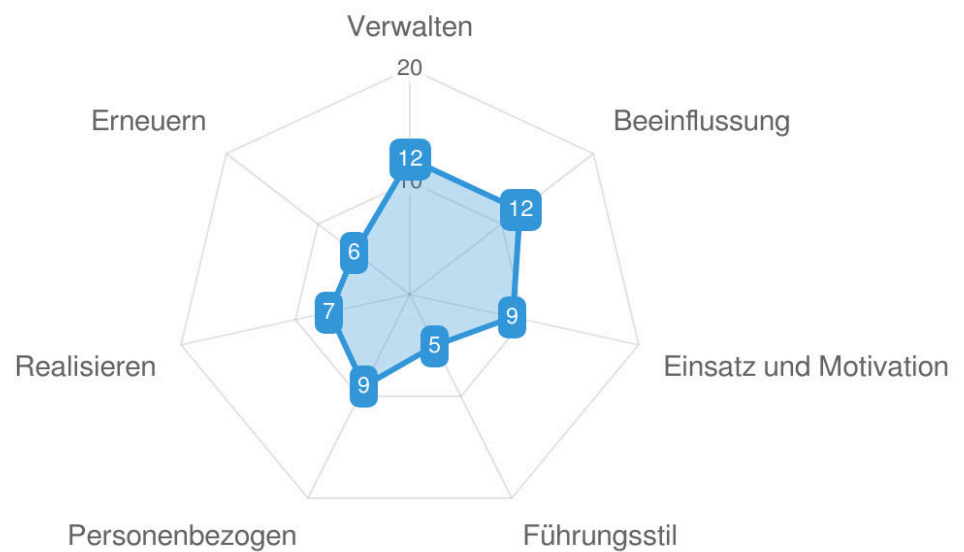
Blick in die Zukunft.

Flexibel und risikobereit

Die Welt ändert sich fortwährend und Ihre Organisation muss sich darin mitbewegen. Dies erfordert von Mitarbeitern die nötige Flexibilität. Sie suchen daher keinen "Mitarbeiter fürs Leben", sondern jemanden, der sich auf Veränderungen einstellen kann und sich nicht scheut, Risiken einzugehen. Mitarbeiter, die immer alles beim Alten lassen möchten, sind bei Ihnen an der falschen Adresse.

Ausgewählte Kompetenzen

In dem folgenden Spinnendiagramm erkennt man die gewünschten Kompetenzen von dem ersten Teil der Abfrage. Zur erneuten Reflexion sind die ausgewählten Ergebnisse hier erneut aufgeführt.



- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. Verwalten (12) | Umgang mit Details (5) |
| | Zeitmanagement (7) |
| 2. Beeinflussung (12) | Anpassungsvermögen (6) |
| | Erzeugt Kohäsion (6) |
| 3. Einsatz und Motivation (9) | Umgebungsbewusstsein (9) |
| 4. Führungsstil (5) | Zukunftsbild (5) |
| 5. Personenbezogen (9) | Integrität/Vertrauen (3) |
| | Loyalität zur Organisation (6) |
| 6. Realisieren (7) | Initiative ergreifend (7) |
| 7. Erneuern (6) | Kreativität (4) |
| | Problemanalyse (2) |

Eigenschaften des Wunschprofils

Die bei der Erstellung des Profils gewählten Kriterien beziehen sich auf die Eigenschaften, die gerne bei dem Kandidaten für die Funktion gesehen sind. Diese Eigenschaften können allerdings auch eine Schattenseite haben, wenn sie überhand nehmen und zu stark zum Ausdruck kommen, sodass sie ein Punkt der Aufmerksamkeit werden. Es ist auch möglich, dass im Profil Eigenschaften fehlen, die dennoch für die Funktion von Bedeutung sind. Nachstehend ist ein Übersicht der (auffallenden) Eigenschaften, neutralen Merkmale und möglichen Beachtungspunkte, die zu dem zusammengestellten Kompetenz- und Funktionsprofil gehören.

Kraft des Profils

- › Hat Freude am Gewinnen und schätzt das Erreichen gesetzter Ziele.
- › Hat eine klare Bestrebung.
- › Behält Effizienz und Effektivität im Auge.
- › Kann sich selbst und „das Unternehmen“ präsentieren: guter Auftritt.
- › Nutzt eine pragmatische Herangehensweise.
- › Ist analytisch eingestellt und versteht Konzepte.
- › Denkt über Lösungen nach.
- › Hat gerne intellektuelle Herausforderungen.
- › Hat ein Auge für Effekte auf lange Sicht.
- › Lehnt Machtdenken ab
- › Wird nicht schnell aus Angst vor Veränderung einfrieren.
- › Bleibt nicht in der Vergangenheit hängen, hält nicht an „Althergebrachtem“ fest.

Besondere Merkmale

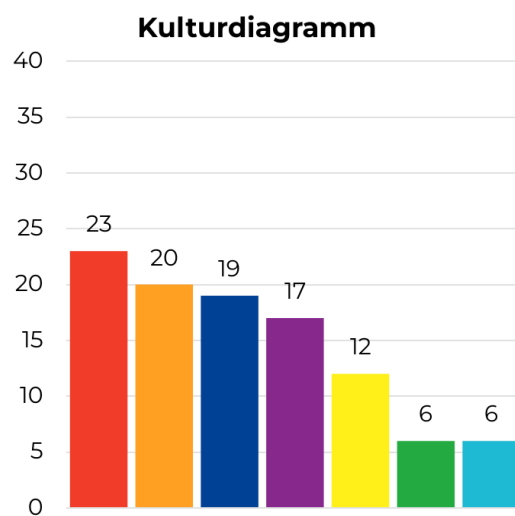
- › Kann Dinge positiver darstellen als sie in Wirklichkeit sind.
- › Kann manchmal aufzwingend wirken.
- › Hält gerne alle Möglichkeiten offen.
- › Es kann der Person schwer fallen, Entscheidungen zu treffen.
- › Kann einen recht theoretischen Ansatz haben.
- › Kann Dinge komplizierter machen als nötig.
- › Energisches Vorgehen fällt der Person schwer.
- › Geht Konflikten vorzugsweise aus dem Weg.

Neutrale Merkmale

- › Eintönige und geistestötende Arbeit liegen der Person nicht sehr: Sie hat gerne eine Herausforderung.
- › Der Umgangsstil ist in der Regel praktisch und informell.
- › Struktur in gesundem Maße und hinreichende Affinität mit administrativen Angelegenheiten.
- › Durchschnittliches Maß an Menschenorientierung und ein Blick für soziale Aspekte.
- › Diesen Mitarbeiter motiviert man nicht mit „Festigkeit“.

Culture-Match

Oftmals sind Menschen zwar von ihrer Arbeit begeistert, fühlen sich aber nicht wohl mit der Kultur in ihrem Team oder ihrer Organisation. Wenn solche kulturellen Konflikte stärker werden, kann es schwierig sein, gute Arbeitsbeziehungen aufzubauen und langfristig motiviert zu bleiben. Selbst wenn jemand die Arbeit an sich liebt, könnte er sich in einer unpassenden Kultur unwohl fühlen und daran denken, die Position frühzeitig zu verlassen. Deshalb ist es wichtig, auch diesen Aspekt der Arbeit während des Bewerbungsprozesses anzusprechen. Dabei geht es um die allgemeine Passung mit der Kultur, nicht um die Übereinstimmung mit einzelnen Kollegen.



Das Kulturdiagramm basiert darauf, wie die Kultur wahrgenommen wird. Eine detaillierte Interpretation der Ergebnisse folgt weiter unten.

Einblick in die Team- und Organisationskultur

Die wahrgenommene Kultur ist ausdrucksstark. Bemerkenswert ist die spürbare Anwesenheit der Ausprägungen von Rot und Orange. Weniger hoch, aber immer noch deutlich im Profil vorhanden, sind die Ausprägungen von Blau, Lila und Gelb. Das bedeutet, dass diese Wertesysteme in der Kultur des Teams und/oder der Organisation als Ganzes zu spüren sind. Im Folgenden wird erläutert, was dies für den Kulturabgleich mit der Person bedeutet.

Schnell und kraftvoll

Hier ist man ziemlich direkt und handlungsorientiert, und Menschen, die eine Abneigung gegen Rot haben, können das als konfrontativ oder zu unberechenbar empfinden. Ein Kandidat sollte vorzugsweise keinen hohen Widerstand gegen Rot haben, um sich in dieser Umgebung wohlfühlen.

Wir wollen Action!

*Wir sind wettbewerbsorientiert
und wollen Ergebnisse sehen.*

Ausgerichtet auf Ziel und Ergebnis

Die Kultur hat eine kräftige Dosis orangefarbener Fokus auf Ergebnisse, aber nicht jeder Kandidat mag es, bei ambitionierten Projekten, Deadlines und Zielen zu punkten. Wenn der Widerstand gegen Orange hoch ist, könnten sich Kandidaten hier weniger wohl fühlen. Du kannst dem Kandidaten entgegenkommen, indem du die Position entsprechend anpasst und weniger Wert auf Ambition und das Erreichen von Zielen legst.

*Es bedarf einer gewissen
Ordnung und Struktur.*

Struktur und Klarheit

Hier legt man Wert darauf, dass alles gut (blau) geregelt ist. Es gibt feste Strukturen und es ist klar, was von jedem erwartet wird, aber es wird sicher nicht pedantisch auf die Einhaltung von Regeln beharrt. Für die meisten Kandidaten wird dies angenehm sein, aber Kandidaten mit einem hohen Widerstand (>30) gegen Blau könnten Schwierigkeiten haben, sich den hier geltenden Strukturen und der Disziplin anzupassen.

Wir schätzen unsere Tradition.

Wertschätzung für Tradition

Hier schätzt man Traditionen, wie zum Beispiel das Feiern von Festen und Jubiläen. Auch ist man stolz auf das, wofür das Team oder die Organisation steht. Ein Kandidat mit einer hohen Abneigung gegen die lila Antriebskraft könnte dies als etwas zwingend empfinden und weniger Interesse daran haben, aber der Widerstand muss schon hoch sein, damit er wirklich Probleme damit hat. Sollte das dennoch der Fall sein, könntest du eine flexiblere Gestaltung der Position besprechen.

*Wir denken nach, aber machen
es nicht zu kompliziert.*

Nicht zu kompliziert

In der beschriebenen Kultur liegt der gelbe Fokus auf Innovation und langfristiger Planung auf einem niedrigeren Niveau. Hier wird man nicht auf eine "gelbe Wand" stoßen, auch nicht Kandidaten mit einer hohen Abneigung gegen Gelb.

*Wir stehen mit beiden Beinen
fest auf dem Boden.*

Praktische Einstellung

Die türkisfarbene Antriebskraft ist hier nur gering ausgeprägt. Man beschäftigt sich nicht wirklich mit Sinngebung oder Relativierung, die Arbeit wird recht pragmatisch angegangen. Auch Kandidaten, die eine ausgeprägte Abneigung gegen die türkisene "Schwammigkeit" und "Vagheit" haben, können sich hier wohlfühlen.

Wir streben nicht nach Konsens.

Pragmatisch sozial

Hier ist man nicht übermäßig damit beschäftigt, aufeinander zu achten oder einen Konsens zu suchen. Auch Kandidaten mit einer großen Abneigung gegen Grün werden hier nicht auf Widerstand stoßen.

Abgleich mit Widerstandsprofil des Kandidaten

Es ist wichtig, dass sich ein Kandidat in der hier skizzierten Kultur wohlfühlt und nicht so viel Widerstand dagegen verspürt, dass es auf Dauer zu Konflikten oder zu einer Kündigung führen könnte. Achte daher auf die folgenden Merkmale im Widerstandsprofil des Bewerbers:

Besonders beachtenswert

Achte bei Rot, Orange, Blau, Lila und Gelb auf Kandidaten mit einem Widerstand von mehr als -25. Diskutiere diese Aspekte der Kultur, um zu sehen, ob sie wirklich eine funktionierende Situation behindern und wie der Kandidat darin noch gut funktionieren könnte.

Wird kein Problem darstellen

Das Wertesystem Grün und Türkis sind in eurer Kultur kaum zu spüren. Selbst Kandidaten mit einem hohen Widerstand dagegen werden sich nicht daran stören.