

Angebot

Standortbestimmung

**Analyse zum Status der Persönlichkeits-
entwicklung, zu Potenzialen und Entwick-
lungsaufgaben**

f. arnold@evolog.de
0172/6909669

**ein Leistungsangebot von
Franz Arnold**

- Mitglied der EVOLOG Beratungsgesellschaft

0221 / 92 15 95 -0

f.arnold@evolog.de
www.evolog.de

© EVOLOG
Systemgesellschaft mbH
Ranklhofweg 9
94034 Passau

Standortbestimmung

GLIEDERUNG

	Seite
I. Aufgabe	3
II. Grundlegendes	3
III. EVOLOG Leistungen	4
IV. Honorar	5
V. Vertraulichkeit	6

In diesem Dokument wurde das generische Maskulinum zur besseren Lesbarkeit gewählt.

Standortbestimmung

I. Aufgabe

Die **Standortbestimmung** für Führungskräfte dient zur Erfassung der Stärken und Schwächen sowie der Beschreibung und der Analyse der Persönlichkeit, der Ausstrahlung und der Wirkungsweise von Führungskräften. Mit psychologischem Ansatz werden die berufliche Situation, die beruflichen Perspektiven und die persönlichen Potenziale sowie die sich daraus ergebenden Entwicklungsaufgaben erfasst.

Inhalt

Diese Analyse dient zur Gestaltung von Entwicklungsmaßnahmen. Sie ist besonders angezeigt, wenn die intellektuelle Begabung und die fachliche Kompetenz die Wahrnehmung anspruchsvoller Aufgaben erlauben und wenn grundlegende Managementkompetenz gegeben ist - wenn aber zugleich Anhaltspunkte dafür sprechen, dass mehr Erfolg möglich wäre.

Anlass

Dazu erfolgt eine psychologische Analyse, um die Persönlichkeit besser zu verstehen, um Hemmnisse zu identifizieren und Optimierungsmöglichkeiten zu ermitteln. Es ist das Ziel, der Person zu besserer Ausstrahlung, mehr Durchsetzungskraft und insgesamt größerer Wirkung im beruflichen Handeln zu verhelfen. Das bringt dann immer auch mehr Ausgeglichenheit, Ausgewogenheit und Gelassenheit.

Ziel

II. Grundlegendes

Die Führung von Mitarbeitern, die zielorientierte Kooperation mit Kollegen und nicht zuletzt die Fähigkeit, sich selbst und die eigene Arbeit überzeugend darzustellen, werden für den Erfolg des Managements immer wichtiger. Damit rücken Aspekte in den Vordergrund, die maßgeblich von der Persönlichkeit des Managers abhängen.

**Einfluss
der
Persönlichkeit**

Das fachliche Können und die praktischen Erfahrungen sind sicherlich ebenso wichtig, denn da, wo die fachliche Kompetenz fehlt, wird erfolgreiches Management erst gar nicht möglich sein. Aber auf der anderen Seite ist es gewiss, dass heute gute Fachleute oder gute Verkäufer mit ihren praktischen Fähigkeiten allein wenig Chancen haben, als Führungskraft erfolgreich zu sein.

**Fachliche
Kompetenz**

Standortbestimmung

Es liegt nahe, nach der Erlernbarkeit von Führungskompetenz zu fragen. Das Wissen um wesentliche Aufgaben, Probleme und Risiken von Führung kann sicherlich angeeignet werden. Das Gleiche gilt für Prinzipien, Methoden und Instrumente der Führung, die bewusst gemacht und eingeübt werden können.

**Lernbarkeit
von
Führung**

Hier stößt man jedoch schnell an eine Grenze, denn die Wirkung von Management und Führung hängt nicht von der lehrbuchgetreuen Anwendung einstudierter Techniken ab. Letztlich kommt es auf die Persönlichkeit des Managers an und auf seine Fähigkeit, seine Potenziale, seine Ideen und Lösungen wirkungsvoll umzusetzen.

**Persönlichkeit
ist
maßgeblich**

Von der Persönlichkeit hängt es wesentlich ab, ob eine Person Vertrauen findet, ob sie Orientierung vermittelt, ob sie Autorität gewinnt, ob sie überzeugt und nicht zuletzt, ob sie sich mit ihren Zielen durchzusetzen vermag. Ein wesentlicher Teil der Wirkung im Management entsteht jenseits des Fachlichen und Rationalen, und jeder ist gut beraten, sich auch dieser Seite seiner Person zu widmen.

**Wirkung
der
Persönlichkeit**

Persönlichkeit verändert sich durch umfassenderes Bewusstwerden und schrittweise Entwicklung. Dieser Prozess geht allerdings nicht zwangsläufig in Richtung wachsender Führungswirkung und größeren Management Erfolges. Dazu sind häufig zusätzliche Impulse und Unterstützung nötig. Die Analyse der Persönlichkeit schafft die Grundlage, um sich gezielter mit Optimierungsmöglichkeiten zu beschäftigen.

**Entwicklung
unterstützen**

III. EVOLOG Leistungen

Es finden drei Gespräche mit einem Zeitrahmen von drei Stunden statt.

Das erste Gespräch dient der Behandlung des Lebenslaufs mit Blick auf alle wichtigen Ereignisse, Entscheidungen und Erfahrungen. Hier wird die persönliche und berufliche Entwicklung betrachtet.

1. Gespräch

Das zweite Gespräch behandelt die aktuelle Arbeit und die aktuelle persönliche Situation; Stärken und Schwächen, individuelles Handeln und Verhalten, Hemmnisse und Herausforderungen, Chancen und Risiken.

2. Gespräch

Standortbestimmung

In diesen beiden Gesprächen hört der Berater in erster Linie zu, und er stellt weiterführende, vertiefende Fragen. Die Befragungsmethode entspricht weitgehend einem Tiefeninterview.

Nach diesen beiden Gesprächen erfolgt die Analyse. Die Vielzahl der Informationen und Einblicke erlaubt es, die Persönlichkeit zu verstehen, Zusammenhänge zu erkennen und die gegebenen Voraussetzungen für berufliche Leistung und Erfolg zu bewerten.

Analyse

Im dritten Gespräch werden die Analyseergebnisse vorgestellt und der Gesprächspartner wird mit dem ermittelten Bild seiner Persönlichkeit vertraut gemacht. Alle Punkte werden diskutiert und es wird eine gemeinsame Sicht erarbeitet. So ergibt sich die gemeinsam entwickelte **Standortbestimmung** mit einem vertieften Verständnis der persönlichen Entwicklung, einer differenzierteren Kenntnis der eigenen Persönlichkeit sowie einem Plan, an welchen persönlichen Themen man arbeiten sollte.

3. Gespräch

IV. Honorar

Die Durchführung der Standortbestimmung ist für den Berater mit einem Aufwand von zwei Tagen für die drei Gespräche, für die Analyse und für die Vorbereitung des zweiten und dritten Gesprächs verbunden.

Aufwand

Zusätzlich zur Rückmeldung im dritten Gespräch besteht die Möglichkeit, das Ergebnis des dritten Gesprächs vom Berater in einem zusammenfassenden Bericht dokumentieren zu lassen. Damit ist ein weiterer Aufwand von einem halben Tag verbunden.

Option

Das Honorar für diese Standortbestimmung wird gemäß der Tagessätze für die unterschiedliche Kompetenzstufen in der EVOLOG Beratungsgesellschaft berechnet. Zusätzlich werden die Kosten für eventuell entstehender Reisen in Rechnung gestellt.

Kosten

Standortbestimmung

V. Vertraulichkeit

Alle Informationen, die der EVOLOG-Berater in der Zusammenarbeit mit dem Gesprächspartner gewinnt, werden von uns streng vertraulich behandelt. Die Ergebnisse der Beratung sind nur dem Auftraggeber zugänglich. Dabei gehen wir davon aus, dass der Auftraggeber seinerseits die von uns vorgelegten Ergebnisse ausschließlich selbst nutzt und nicht an Dritte weitergibt, es sei denn, es wird etwas anderes ausdrücklich vereinbart.

Vertraulichkeit

EVOLOG/250819/FA