



Personal wählen, trainieren, coachen - Problemfälle lösen - Dr. Harald Hauschildt

Was tun bei ausgereizten Personal-Ressourcen? Intern und extern nichts Passendes zu finden? Hard Facts wie Ausbildung, Kenntnisse haben nur kurze Halbwertszeit - und sind bei Personal-Entscheidungen leicht einzuschätzen. Das Problem ist die Einschätzung der Soft Facts im Hintergrund jeder Persönlichkeit, etwa mentale Stabilität, Zuverlässigkeit usw.

Je differenzierter unsere Welt - desto schwieriger ist es, für jedes Schloss den passenden Schlüssel zu finden. Dauerhaft finden ist das Ziel, denn Fluktuation kostet ca. ein Jahresgehalt. Zudem: Probleme der statischen „Besetzung“ von „Stellen“ nehmen zu, je dynamischer wir uns entwickeln. „Normal“ ist heute die Veränderung, dynamische An-Passung überlebenswichtig.

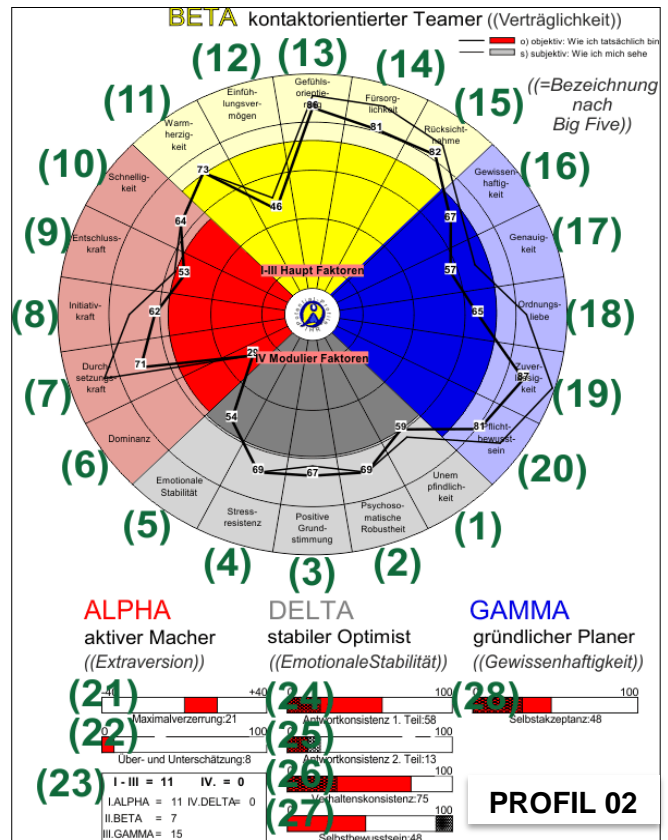
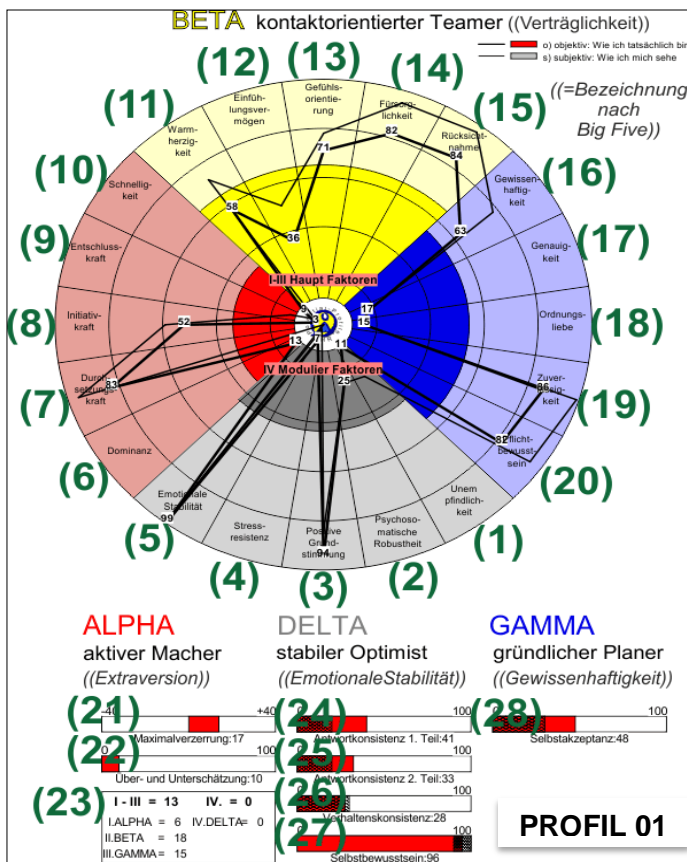
Das weiß man doch? - Mag sein, aber man handelt nicht danach! Stellen werden immer noch mit den Verfahren und Kriterien von gestern „besetzt“. Nach „Hard Facts“ wie Abschluss, Benotung. Eine trügerische Moment-Aufnahme. Status quo anstatt Status futurus, da permanente Flexibilität entlang der meist weniger veränderbaren Soft Facts schwieriger einzuschätzen ist.

Voraussetzungen für flexible Bedarfs- und Bedürfnis-Anpassungen, z.B. durch den Verkauf von Wellness- und Mental-Angeboten (Kurse, Seminare, Wellness-Reisen usw.) für „danach“ an Patienten und Besucher. Dieses interessante Folge-Geschäft mit erlaubtem Dauerkundenkontakt machen jedoch andere. Mannigfaltige lukrative Dauer-Dienstleistungen mit Po-

Fokussierung auf A-Kompetenzen, 4. Blockaden und Hemmfaktoren auflösen, 5. Aktionsplan.

A-Competence-Profiles/ACprofiles liefern ideale **Entscheidungshilfen**: Bei **ACP-II ein Check mit insgesamt 30 Facetten/Merkmalen** (mehr unter www.ACprofile.com) - nicht nur die 4: **Dominanz - Initiative - Stetigkeit - Gewissenhaftigkeit**. Beispiele für die Interpretation der Profile/Grafiken (gekürzt): In der Mitte ist der Wert Null, am kleinsten Ring 20, dann 40, 60, 80, 100. Außen (in Klammern) grüne Nummerierung der Merkmale / Facetten, z.B. (6) Dominanz.

Profil 01: Ein bizarres Profil, extrem differenziert selbst im selben Farbsegment (stark durch Lebens-Erfahrungen geprägt), m, ca. 40 Jahre, kein Schulabschluss, keine Ausbildung, ein lange in Deutschland lebender Holländer mit guten



Die Lösung: Flexibilisierung, Umkehrung

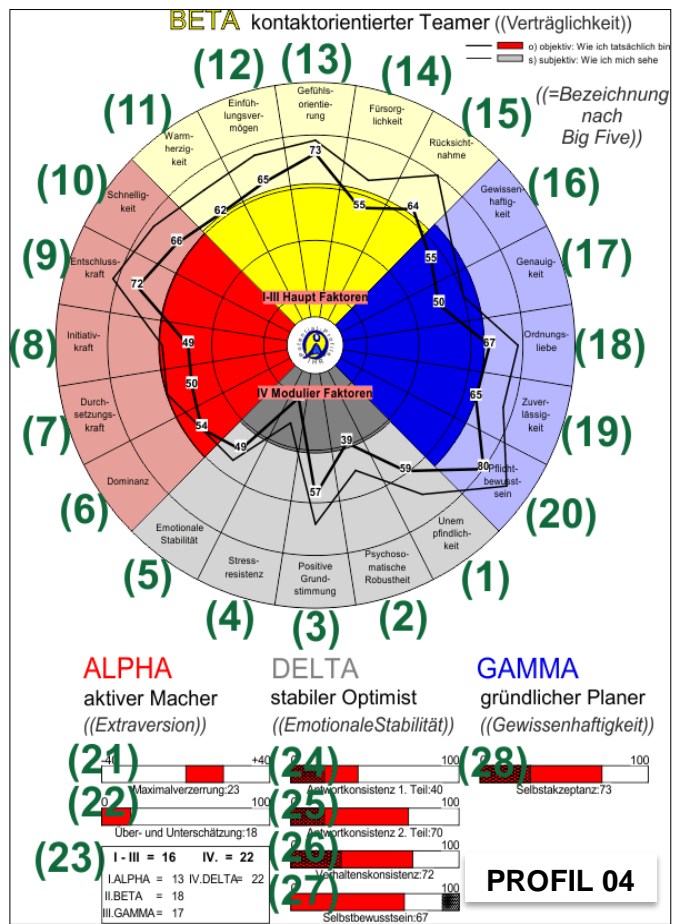
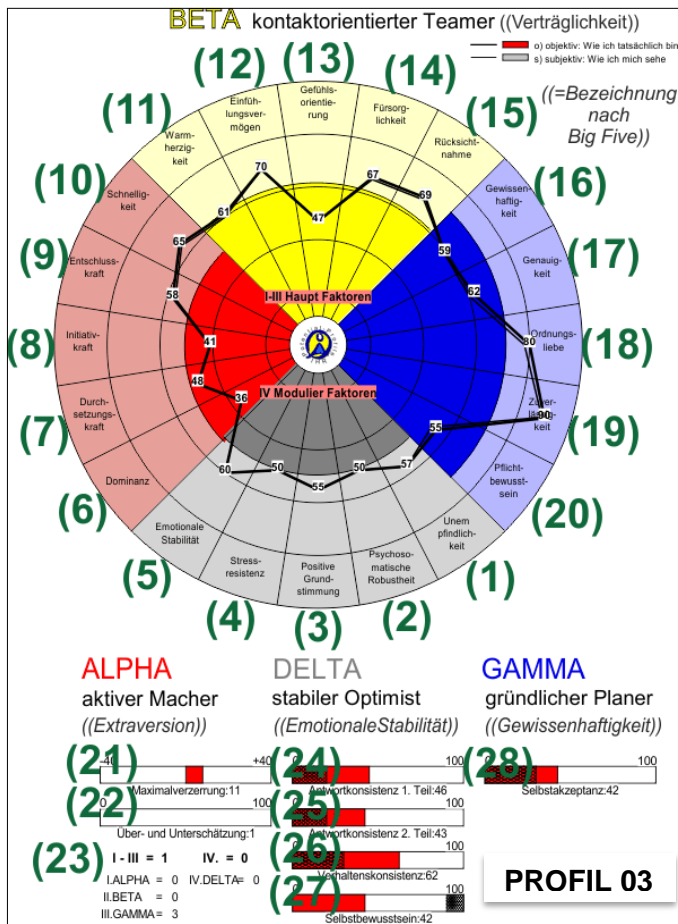
An Schlüssel UND Schloss feilen, immer wieder neu, an Mitarbeiter-Kompetenz UND an Aufgaben-Beschreibung. Dann wird Unter- und Überforderung vermieden, man bleibt stets up to date, State of the Art.

Negativ-Beispiel Kliniken: Eigentlich Ideal-

Ihnen „durch die Lappen“ geht - viele Probleme wären gelöst. Tankstellen-Betreiber sind cleverer: Das Hauptgeschäft ist nicht mehr Sprit verkaufen, sondern Reisebedarf und Co.

Ergo: Personal-Ressourcen ausschöpfen durch Analyse der Soft Facts, idealerweise gekoppelt mit flexiblen Aufgaben-Beschreibungen und Anpassungs-Coaching von Ist an Soll: 1. Stärken-Schwächen-Analyse, 2. Bewusstheit trainieren, 3.

sitiv-Image (!) sind entstanden. Klinken verschlafen diesen langfristigen Trend. Hätten die frühen Köhler erkannt, dass sie keine Holzkohle herstellen, sondern Energie produzieren - sie wären heute noch im Geschäft, in Heizungsbau und Alternativenergie erfolgreich. Würden Kliniken erkennen, welches Geschäft **Deutschkenntnissen. Erfolg durch ACprofil-Einsatz:** Einstellung in einem Seniorenheim für den Bereich Garten- und Landschaftsbau/Hausmeister. **Begründung:** Für die Einstellung spricht folgende **Profil-Konstellation:** Starke bis (sehr) starke Ausprägungen von (7) Durchsetzungskraft, (27) Selbstbewusstsein, (14) Fürsorglichkeit und (15) Rücksichtnahme. Die normal ausgeprägte Initiativkraft ist willkommen, die sehr niedrige (9) Entschlusskraft stört nicht; Die Arbeiten werden vorgegeben - bzw. sie ist gar von Vorteil: Vorgaben werden begrüßt. Günstig auch die sehr geringe (5) Dominanz und (9) Entschlusskraft. Die geringe (10) Schnelligkeit hat wenig Job-Relevanz, wichtiger sind (16) hohe Gewissenhaftigkeit, extrem hohe (19) Zuverlässigkeit und (20) Pflichtbewusstsein. - Ein zwar nicht schnell, aber stetig und verlässlich arbeitender Mitarbeiter verursacht wenig Aufwand für Führung und Kontrolle. Die kleinen Werte bei (17) Genauigkeit und (18) Ordnungsliebe haben für die Aufgabe im Kontext der anderen Werte keine sonderliche Relevanz - und, da das von vornherein bei der Einstellung bekannt ist, kann im Einzelfall Vorsorge getroffen werden durch Delegation und Kontrolle. Die



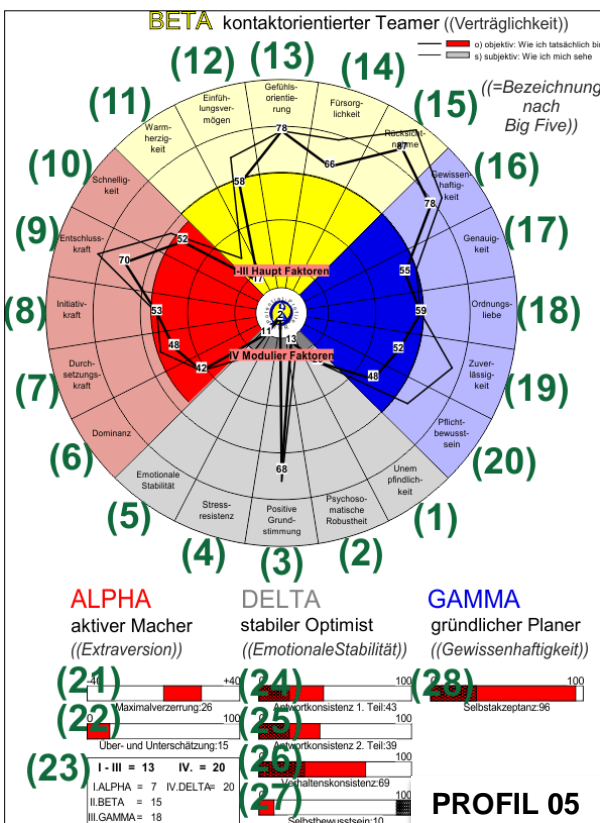
extrem hohe (3) Positive Grundstimmung und (5) Emotionale Stabilität sind in der Seniorenumgebung sehr wertvoll, (11) Warmherzigkeit ist als guter Mittelwert hinreichend ausgeprägt. Das geringere (12) Einfühlungsvermögen ist irrelevant, denn die Aufgabe beinhaltet keinen unmittelbaren Service- und Pflegedienst für die Bewohner. Die (sehr) geringen Werte bei persönlicher (1) Unempfindlichkeit, (4) Stressresistenz, (2) Psychosomatische Robustheit und (26) Verhaltenskonsistenz sind bei gutem Arbeitsklima, Zeitdruck-Vermeidung

und stabiler privater Situation ohne Belang, zumal die Arbeit in der Natur stabilisierend und stärkend wirkt. **Maßnahmen** u.a.: Aufgaben-Ressourcen-Abgleich, Stärken-Fokussierung, Stressoren-Analyse, Mental-Balance. Weitere Beispiele: In analoger Weise auch die Interpretation der übrigen Beispiel-Profile, hier verkürzt betrachtet.

genutzten Persönlichkeits-Anteilen). **Maßnahmen** u.a.: Coaching zur Anhebung der (4) Stressresistenz, Auflösung blockierender Verhaltens-Muster, Stärkung der (2) Psychosomatische Robustheit.

Profil 02: w, ca. 25, Hauptschule, keine Ausbildung, Türkin. Einstellung im Bereich Lager/Logistik. Passende ALPHA-, BETA- und GAMMA-Werte, (6) die Dominanz ist anzuheben (hier: Mangel, für sich einzustehen, Selbstwert-probleme). **Maßnahmen** u.a.: Dominanz-Klärung, Eigenwert-Aufbau.

Profil 05: w, ca. 25, alleinerziehend, Bürokauffrau ohne Berufserfahrung, gehandicapt durch Privatumsstände (Familie). Einstellung in Büro- und Callcenter. Starke Mental-Einschränkungen, Wut (ursächlich in emotionaler Familienbelastung), s. DELTA-Werte. Die (6) Positive Grundstimmung täuscht stabilen Optimismus vor (Gefahr des Überfordert-Werdens durch Fehl einschätzung): Kippt unversehens ab, wenn Bedrängnis bei (1) Unempfindlichkeit, (2) Psychosomatische Robustheit, (4) Stressresistenz, (5) Emotionale Stabilität, - Was wegen der genannten Minimal-Ausprägungen sehr leicht geschehen kann, zumal das (27) Selbstbewusstsein darnieder liegt! Die erstaunlich überhöhte (28) Selbstakzeptanz erschwert die Veränderungsarbeit. **Maßnahmen** u.a.: Stärken-Fokussierung, Klärung der DELTA-Tiefwerte, aktives lösungsfokussiertes StressManagement, Stärkung des Selbstbewusstseins.



Profil 03: w, ca. 25, vh, 1 Kind, Hauptschule. Sehr realistische Selbsteinschätzung: Beide Kurven decken sich: Selbstbild = objektiv. Einstellung im Bereich Altenpflege. Optimal durch BETA- und GAMMA-Werte. **Maßnahmen** u.a.: Anhebung Gefühlsorientierung, Stärkung der DELTA-Werte, Klärung von Eheproblemen, Aufbau positiver Lebens Einstellung.

Profil 04: w, ca. 35, alleinerziehend, Einstellung als Musikpädagogin. Ein relativ „rundes“ Generalisten-Profil, das relativ vielseitige Möglichkeiten bietet, aber breit gefächerte Aufgaben auch verlangt (sonst Unterforderung bei den nicht beruflichen

Dr. Harald Hauschildt
 Marketing-Management /PR beim größten deutschen Verband, Spiritus Rector der Entwicklung der ACprofile. „Urkunde Innovationspreis der Deutschen Wirtschaft“. Mehr als 30jährige Erfahrung als Personalberater, Trainer, Coach. Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften plus Pädagogik und Psychologie, Dipl.-Ing., Promotion summa cum laude. Sachverständiger für den Wissenschaftlichen Beirat der BRD, Forschungsaufträge Universität Bonn, Institut für Marktforschung und Wirtschaftssoziologie: diverse Zusatz-Qualifikationen, u.a. NLP.

A-COMPETENCE
AC-PROFILE
 + Schützt vor Zufall - Irrtum - Fälschung: State of the Art! +
 e-mail : Service@ACprofile.com - www.ACprofile.com