

Human Research Management

Profiling – der Blick hinter die Stirn

Die richtige Person für eine Führungsposition zu finden ist nicht leicht. Eine Fehlbesetzung führt zu Ärger und Kosten. Die «Sozio-Genetische Analyse» ist ein neues Tool, das die geistige, emotionale und körperliche Individualität eines Menschen transparent macht und somit eine zuverlässigere Kandidatenwahl ermöglicht.

Ilse Oehler

Nicht einmal Geschäftsführer sind davor geschützt. Gab man ihnen früher drei, fünf oder mehr Jahre Zeit, um ein Unternehmen in Schwung oder eine neue Position zu bringen, bleiben ihnen heute noch zwei Jahre, Leistung zu zeigen, manchmal auch weniger.

Hintergründe aufdecken

Mit einer Leichtigkeit ohnegleichen werden heute in Industrie- und Gewerbebetrieben, vor allem aber auch in der Finanz- und Dienstleistungsbranche, Mitarbeiter aller Stufen vor die Wahl gestellt: sofortiger Abgang oder gleitender Abstieg zu schlechteren Bedingungen. Genau das wollen aber weder die Arbeitgeber, noch die VR-Delegierten oder Ressortleiter. Im Gegenteil: Sie suchen mit grossem Aufwand nach der richtigen Person in der richtigen Position. Wie die vielen unerwarteten Personalwechsel zeigen, ist die Enttäuschung meist gegenseitig.

Es ist dieser verschärfte Wettbewerb, wo ein Fehlentscheid gravierende Folgen haben kann, der eine neue Dienstleistung begünstigt, die erst seit zwei Jahren auf dem Schweizer Markt zur Verfügung steht: die Sozio-Genetische Analyse (SGA) nach Klaus Eisenblätter, der in

Zug mit der Global Profiling AG erfolgreich ist. Aufgrund der engen Verknüpfungen von Körper und Psyche und des universellen Zusammenhangs zwischen Form und Funktion, dem sich auch Menschen nicht entziehen können, übersetzt Eisenblätter Körperformen und liefert damit seinen Auftraggebern zuverlässige und detaillierte Aussagen über die hintergründigen Anlagen und Fähigkeiten eines Kandidaten im Kontext der Aufgabe.

In einer Zeit, die von Wandel und Unsicherheit geprägt ist, wo im Wettbewerb um Aufträge immer nur meist einer gewinnen kann, ist die Sozio-Genetische Analyse (SGA) zu einem Führungsinstrument geworden, das rasch Anhänger gewinnt.

Zwei Praxisbeispiele

Das «KMU-Magazin» hat Klaus Eisenblätter im Einverständnis mit dem Geschäftsführer einer Luzerner Dienstleistungsfirma beobachtet, wie er zu seinen Ergebnissen kommt. Ihm war die Aufgabe gestellt, zwei Kandidaten für eine wichtige Verkaufsposition zu beurteilen, in der besonders soziale Kompetenz, Kommunikationsfertigkeiten und die Fähigkeit, Visionen auf andere Menschen zu übertragen, gefragt waren. Beide Kandidaten schienen dem Geschäftsführer geeignet.

Bewerber 1: Fleissig, konsequent, diszipliniert, belastbar und ergebnisfokussiert, sah fast ideal aus. Doch erledigt er die Aufgaben lieber selbst und hat Schwierigkeiten zu delegieren. Global Profiling analysierte: Der Kandidat ist äusserst ungeduldig und baut Gehorsamsdruck auf, mit dem er seine Mitarbeiter rasch überfordert. Der Bewerber kann mehr als Anstreiber denn als Macher bezeichnet werden. Er selbst ist schwer führbar und lehnt die Überprüfbarkeit seiner Tagesaktivitäten ab. Er wird von dem Gefühl beherrscht, sich selbst und anderen etwas beweisen zu müssen. Aus diesem Grund ist er auf die kurzfristige Erreichung von Zielen ausgerichtet und verliert – bei prinzipiell guten praktischen Ansätzen – die strategische Dimension aus den Augen.

Darüber hinaus führt die mit seiner extremen Ungeduld verbundene Unfähigkeit, Visionen und Ziele auf Menschen zu übertragen, zu einer Orientierungslosigkeit auf Mitarbeiterebene, die in Verbindung mit seiner starken Impulsivität und dem Einfordern von Leistung zu einer Antihaltung ihm gegenüber wird. Mittelfristig würden Untergebene seine Vorgaben bewusst boykottieren.

Bewerber 2: Er versteht es, wie Global Profiling analysiert hat, mit Menschen gut umzugehen, mit denen er vertraut ist. Sein ethisch-moralischer Anspruch ist ausgesprochen hoch.

Er hat ausgezeichnete strategische Fähigkeiten, mit Betonung von langfristiger Organisations- und Persönlichkeitsentwicklung. Allerdings weicht er Konfrontationen aus. Er tut sich schwer damit, auf ihn unbekannte Menschen zuzugehen und diese für sich zeitnah zu gewinnen. Ihm fehlt die zur Zielerreichung notwendige Durchsetzungsstärke und Konsequenz. Der Kandidat ist mehr idealistisch als zweckgebunden und damit zu wenig pragmatisch. Entsprechend leidet die Zielfokussierung. Er begeistert Menschen und leitet sie gerne an.

Allerdings neigt er dazu, Besprechungen und Sachverhalte zu zerdenken und damit ergebnislos in die Länge zu ziehen. Im Unterschied zu Kandidat 1 ist er durchsetzungsschwächer, inkonsequenter und weniger ergebnisorientiert. Seine schwache Belastungs- und Strapazierfähigkeit und seine Burnout-Gefährdung machen ihn für die Aufgabe ungeeignet.

Komplexe Persönlichkeiten

Zwei Kandidaten, die oberflächlich gesehen eine gute Eignung aufweisen, stellen sich aufgrund der Sozio-Genetischen Analyse als ungeeignet heraus. Dieses Analyseverfahren ist in der Lage, die Komplexität einer Persönlichkeit präzise und objektiv zu erfassen. Das Verfahren beruht auf der Tatsache, dass der menschliche Körper und seine Psyche in starker Wechselwirkung zueinander stehen. Das bedeutet, dass sich diese beiden gegenseitig beeinflussen und darüber hinaus, dass man vom Zustand des einen auf den anderen schliessen kann.

Die Sozio-Genetische Analyse (SGA) basiert auf Erkenntnissen aus der Biologie, Medizin, Genetik/Epigenetik, Soziologie und Psychologie. Sie überträgt den Zusammenhang von Form und Funktion auf den menschlichen Körper und weist nach, dass die geistige, emotionale und körperliche Individualität eines Menschen durch spezielle Ausdrücke seiner sozio-genetischen Form (Phänotypus) sichtbar werden.

Beide Kandidaten, wären sie ausgewählt worden, hätten dem Unternehmen wenig Erfolg

gebracht. Das ist heute in sehr vielen Firmen der Fall, die sich darüber wundern, warum der von Produkten, Dienstleistungen und Strukturen her zu erwartende Erfolg ausbleibt. Klaus Eisenblätter, erster Sozio-Genetiker Europas, ergänzt: «Mit Headhuntern alleine kommt man heute nicht mehr weit. Die Erkenntnisse und Anwendungsmöglichkeiten der aktuellen wissenschaftlichen Forschung zukünftig in einer Zusammenarbeit zu berücksichtigen, ist Nutzen stiftender Gewinn.» ■

Glossar



Die Sozio-Genetische Analyse (SGA) ist ein neuer, innovativer und wissenschaftsübergreifender Ansatz zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen. Er beschreibt individuell das Grundparadigma der Persönlichkeit («wie wir subjektiv die Welt sehen») und macht menschliches Empfinden, Denken und Verhalten verständlich und nachvollziehbar.

Damit sind detaillierte Aussagen unter anderem über Antriebe, Charakterzüge, Talente, Motive sowie Ängste, persönliche Hemmungen und Konflikte möglich. Darüber hinaus können mit hoher Wahrscheinlichkeit Aussagen über zukünftige Handlungsmuster getroffen werden.

Kontakt



Klaus Eisenblätter

Inhaber

Global Profiling AG

Baarerstrasse 6

6300 Zug

Tel. +41 44 586 04 18

info@globalprofiling-ag.com

www.globalprofiling-ag.com



Wir setzen Sie in Szene!



Wir produzieren Ihre professionelle Videobotschaft und helfen Ihnen damit, erfolgreicher zu verkaufen und zu informieren.

Bewegte Bilder wecken Emotionen, faszinieren und schaffen Sympathie. Sie vermögen Inhalte präzise zu vermitteln und erreichen beim Betrachter eine Langzeitwirkung, indem sie Kopf und Herz gleichermassen ansprechen.

www.creative-minds.ch

