



**Ein Gratis Service von WIETASCH & Partner – Impulse für Führungskräfte –
News-Letter Nr. 5/2010**

**„Potentiale erkennen – Die richtigen Mitarbeiter am richtigen Platz“
„Winning – Das ist Management“ von Jack Welch**

Sehr geehrte «Anrede» «Nachname»,

In eigener Sache:

Gerne unterstützen wir Sie bei der anstehenden Personalauswahl, bei der Erstellung von Anforderungsprofilen, sowie bei der Durchführung von Persönlichkeitstest durch unsere zertifizierten Trainings nach der bekannten **D-I-S-G** Methode. Bitte informieren Sie sich über unsere Angebote in unserer Akademie unter

<http://www.kundenerfolg.net/akademie/>

Diese Potenzialanalyse ist ein Teil unseres Trainingssystems, basierend auf der Selbsterkenntnis sowie die Ausrichtung auf anstehendes Entwicklungspotenzial in Bezug auf gelungene Teamarbeit, erhöhte Kundenorientierung, erfolgreiche Verhandlungen, usw.

Dabei steht **D – für Dominanz, **I** – für Initiativ, **S** – für Stetig und **G** für Gewissenhaft.**

Wo kann diese Methode eingesetzt werden?

Die Analyse ist Basis für den Einsatz unternehmenseigener Personalentwicklungs-Maßnahmen, wie z.B. Vertriebskonzepte, Führungskräfte-Entwicklung und Teambuilding und wird auch zur Entwicklung von Produkten und Marken eingesetzt. Weiteres für Unternehmen, die ihren Fokus darauf setzen, dass Mitarbeiter ihre ganze Persönlichkeit, ihre Stärken in ihre Arbeit einbringen und keine fremden Rollen spielen, sondern authentisch handeln.

Nun aber zu den Worten von Jack Welch:

Gute Mitarbeiter zu finden ist schwer – hervorragende Mitarbeiter zu finden ist eine Kunst!

Für den Erfolg eines Unternehmens ist aber nichts wichtiger, als die richtige Mannschaft aufs Feld zu bekommen. Keine Strategie und keine Technologie der Welt kann das ersetzen. Nur mit Top-Leuten läuft der Laden.

Weil es so wichtig – und schwierig – ist, die richtigen Mitarbeiter zu bekommen, müssen alle Verantwortlichen die richtigen Instrumente einsetzen, vom Anforderungsprofil in dem entsprechenden Aufgabenbereich, über Interviewtechniken und Assessment-Center wie aber auch valide Testverfahren.

Die drei Nagelproben:

Bevor Sie überhaupt ernsthaft darüber nachdenken, ob ein Kandidat für den Job infrage kommt, muss er bereits drei Hürden genommen haben.

Die erste Prüfung betrifft die Integrität des Kandidaten, zu gut deutsch: die Unbescholtenheit. Integre Menschen sind ehrlich und halten Wort. Sie übernehmen Verantwortung für ihr Handeln, können Fehler eingestehen und bringen sie in Ordnung. Sie beachten die Gesetze und Vorschriften ihres Landes, ihrer Branche und ihres Unternehmens. Kurz gesagt: sie halten sich an Regeln, denn sie wollen fair gewinnen.

Wenn der Kandidat aus dem eigenen Unternehmen kommt, gibt es einen Vorgesetzten, den Sie fragen können. Bei externen Bewerbern müssen Sie sich auf Ruf und Referenzen verlassen. Aber Sie müssen auch auf Ihr Gefühl hören: macht der Kandidat einen ehrlichen Eindruck? Kann er offen Fehler eingestehen?

Die zweite Prüfung betrifft die Intelligenz des Kandidaten – hier geht es um eine ordentliche Portion intellektueller Neugier, verbunden mit hinreichenden Allgemein- und Fachwissen, um in der heutigen komplexen Welt mit guten Leuten produktiv zusammenzuarbeiten oder ein Team zu führen. Entscheidend ist, dass die Bildung eines Kandidaten lediglich einen Teil des Gesamteindrucks ausmacht und nicht sehr viel über seine Intelligenz aussagt.

Die dritte Eintrittskarte fürs Spiel heißt Reife – Unabhängig vom Alter lässt sich der Reifegrad an bestimmten Charakterzügen ablesen. Dazu gehören etwa Selbstbeherrschung, Umgang mit Stress und Rückschlägen, aber auch die Fähigkeit, mit Erfolg angemessen umzugehen. Reife Menschen respektieren die Gefühle anderer. Sie sind selbstbewusst, aber nicht arrogant.

Dazu kommen noch die Anforderungen an:

- Positive Energie
- Die Fähigkeit, andere zu elektrisieren
- Entschlusskraft und Mut zu klaren Entscheidungen
- Ergebnisorientierung und Erfolgswille
- Sowie auch Passion und Leidenschaft

Das Spiel der Personalrekrutierung besteht darin, die richtigen Spieler aufs Feld zu bekommen. Zum Glück gibt es genug erstklassige Leute. Sie müssen nur wissen, wie man sie herauspicks.

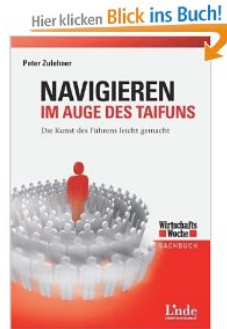
Es ist kein Kunststück, Mitarbeiter einzustellen, die man sympathisch findet. Die Versuchung ist groß, denn man verbringt eine Menge Zeit mit diesen Menschen. Das Gleiche gilt für das Kriterium „möglichst viel einschlägige Erfahrung“. Solche Kandidaten erledigen mit Sicherheit die Aufgabe.

Aber Freundschaft und Erfahrung allein reichen nicht aus. Integrität, Intelligenz und persönliche Reife sind absolute Grunderfordernisse. Auf der oberen Führungsebene kommen Authentizität, Weitblick, die Bereitschaft, andere um Rat zu bitten, sowie ein gutes Stehvermögen hinzu.

Ebenso müssen Sie das Gesamtkonzept Ihres Teams im Auge behalten und das Mosaik in der Weise zusammensetzen, dass alle wichtigen Talente, Fähigkeiten und Persönlichkeiten zusammenspielen, so dass Sie die Herausforderungen nicht zu fürchten brauchen.

Mit den Worten von Clint Eastwood: Erfolg ist eine Lawine, auf den ersten Schneeball kommt es an!

Wir wünschen Ihnen erfolgreiche Monate für das ausklingende Jahr!



**Sie sind noch auf der Suche nach dem passenden Weihnachtsgeschenk?
Hier unsere Empfehlung:
„Navigieren im Auge des Taifuns – Die Kunst des Führens leicht gemacht“
von Peter Zulehner – ehemaliger HR Vice President Magna Europe**

Barbara Wietasch und das

WIETASCH & Partner-Team

www.internationaldynamics.de

www.kundenerfolg.net

PS: Schenken macht Spaß und ist einer der wichtigsten Motivatoren. Wie wäre es, wenn Sie diesen Newsletter einem Freund oder einem Mitarbeiter bzw. Kollegen weiterempfehlen würden? Wir und bestimmt auch sie oder er würde sich freuen. Schreiben Sie einfach eine e-mail an barbara.wietasch@aon.at mit den Adressen, die Sie überraschen möchten.

Wenn Sie **Anregungen, Kritik oder Lob** haben, schreiben Sie uns dies bitte auch. Wir freuen uns über jede Nachricht.