

Sich selbstkritisch hinterfragen

Bin ich ein Unternehmer-Typ?

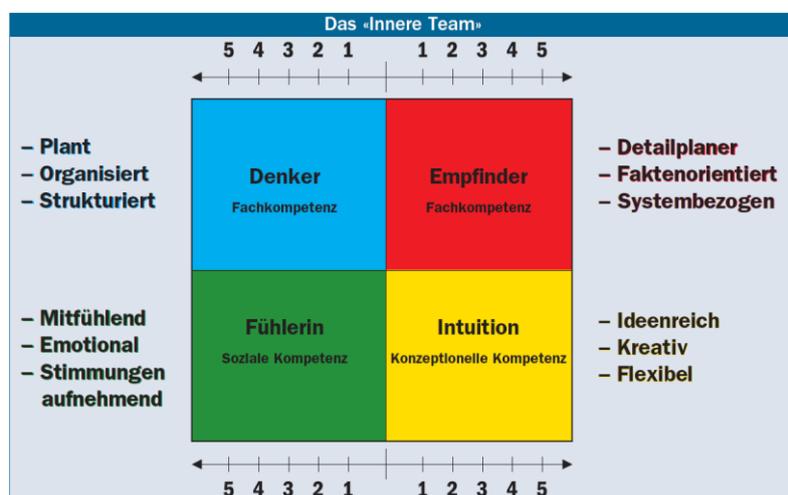
Laut einer Studie sind nur knapp ein Drittel der Führungskräfte und Studierenden Unternehmerpersönlichkeiten. Entwicklungspotential ist vorhanden. Der Schlüssel liegt in der eigenen Persönlichkeit.

Eine erfolgreiche Führungskraft verfügt je nach Arbeitsgebiet in mehr oder weniger starkem Ausmass über fachliche, soziale und konzeptionelle Kompetenz. Ihre soziale Kompetenz ist immer hoch, dh. sie weiss wie sie mit anderen Menschen umgehen muss. Ihre fachliche Kompetenz ist auf unterster Hierarchieebene hoch und nimmt nach oben ab, wobei es sich bei ihrer konzeptionellen Fähigkeit genau umgekehrt verhält. Der König der Führungskräfte ist jedoch der „Entrepreneur“. Er ist eine unternehmerisch denkend und handelnde Persönlichkeit, dh. er verfügt über eine hohe fachliche, soziale und konzeptionelle Kompetenz. Er hat die Fähigkeit Projekte selbständig von A bis Z durchzuführen und Lücken in Unternehmen zu füllen. Befinden sich in einem Unternehmen sehr viele Personen, die fachlich sehr gut sind, jedoch nicht auf die Mitarbeitenden eingehen können oder das Unternehmen nicht als Ganzes sehen, dann weist er auf den sozialen und konzeptionellen Bedarf hin.

Kürzlich wurde in einer Studie der Frage nachgegangen, wie viel Prozent der Führungskräfte „Entrepreneurs“ sind. Dabei wurden 400 Persönlichkeitsprofile von Führungskräften und Studierenden untersucht. Basis der Untersuchung bildet die Verteilung des „Inneren Teams“ jeder einzelnen Testperson, welche sich aus dem Denker, dem Empfinder, der Fühlerin, und der Intuition zusammensetzt.

Das „Innere Team“

Der Denker und der Empfinder entsprechen der fachlichen Kompetenz, die Fühlerin der sozialen und die Intuition der konzeptionelle Kompetenz. Die vier Teammitglieder entsprechen Fähigkeiten, die jeder Mensch in sich trägt, jedoch nicht immer nutzt. Jedes Teammitglied verfügt über spezifische Eigenschaften und Fähigkeiten (vgl. „Zusammensetzung Inneres Team“).



Fähigkeiten, die jeder Mensch in sich trägt: das «Innere Team» und die Führungskompetenzen.



Zusammensetzung „Inneres Team“

1. Der Denker

Er plant, organisiert und strukturiert sehr gut und gerne. Er ist sachorientiert und nutzt seinen Verstand sehr stark. Er ist Teil der Fachkompetenz.

2. Der Empfinder

Er ist sehr gut in der Detailplanung und der Umsetzung. Er vergisst selten wichtige Punkte in einem Projekt. Er braucht einen vorgegebenen Rahmen, welcher ihm Sicherheit gibt, dann kann er gut arbeiten. Ausserdem sind im Fakten und Daten wichtig. Er glaubt an das, was er sieht und sich beweisen lässt. Er wird ebenfalls der Fachkompetenz zugeordnet.

3. Die Fühlerin

Ihr sind die Menschen wichtig. Sie kann sich in andere Menschen hineinfühlen, nimmt Stimmungen wahr. Sie weiss, was andere brauchen, damit sie motiviert arbeiten können. Da sie tiefgründig ist, kennt sie ihre eigene Persönlichkeit mit Ihren Wünschen und Bedürfnissen. Sie entspricht der sozialen Kompetenz.

4. Die Intuition

Sie hat viele Visionen und Ideen, ist kreativ und entspricht der konzeptionellen Kompetenz. Ausserdem sieht sie die ganzheitlichen Zusammenhänge und ist innovativ und flexibel. Im Volksmund wird sie „Bauchgefühl“ genannt.

Anmerkung: Der Denker, die Fühlerin und der Empfinder werden dem bewussten Anteil des Menschen zugeordnet. Dieser beträgt laut Hirnforschung zehnprozent. Die Intuition gehört ebenfalls zum bewussten Teil. Sie hat jedoch die Fähigkeit unbewusste Informationen für uns zu entschlüsseln. Sie ist das einzige Teammitglied, welches sich nicht auf Erfahrungen abstützt und vorbelastet ist.

Der König der Führungskräfte ist der «Entrepreneur».

Fakten

Die Auswertung der Persönlichkeitsprofile ergab folgendes Bild: Rund ein Drittel der Führungskräfte sind „Entrepreneurs“. 60% sind „Administratoren“, welche fachlich sehr gut sind, jedoch wenig soziale und konzeptionelle Kompetenz besitzen. Die Übrigen sind ausgeprägte Fühlerinnen oder sehr intuitiv. Hoch intuitive Persönlichkeiten sind z.B. Persönlichkeiten wie Albert Einstein oder Leonardo da Vinci und sicher auch einige bekannte Top Manager. Sie sind in wissenschaftlichen und kreativen Bereichen und in der Wirtschaft zu finden. Starke Fühlerinnen werden vor allem in sozialen Bereich und im Personalwesen gefunden.

Entwicklungspotential

Auf Unternehmensebene stellt sich nun die Frage, welcher Gruppe gehören unsere bestehenden Führungskräfte an? Was wollen und brauchen wir für Führungskräfte?



Wo liegt das Entwicklungspotential? Auf persönlicher Ebene stellen sich folgende Fragen: Was habe ich persönlich für ein Profil? Bin ich damit zufrieden? Wie kann ich mich persönlich weiterentwickeln?

Selbsteinschätzung

In einem ersten Schritt lohnt sich eine Selbsteinschätzung, welche in einem zweiten Schritt mit dem objektiven Fremdbild einer aussenstehenden Fachperson, z.B. einem Coach verglichen wird. Im Zentrum der Beurteilung steht das eigene „Innere Team“. Bewertet wird jedes Teammitglied wie bei einer Personalbeurteilung mit eins bis fünf Punkten. Der Denker erhält z.B. fünf Punkte, wenn seine Fähigkeiten stark ausgeprägt sind. Wird der Gefühlbereich kaum gelebt, erhält die Fühlerin einen Punkt. Die Selbsteinschätzung sollte in einer ruhigen Minute durchgeführt werden (vgl. „Sind Sie ein Unternehmertyp?“).

Sind Sie ein Unternehmertyp?

1. Selbsteinschätzung „Heute“

Welche Teammitglieder setze ich in meinem alltäglichen Leben ein, dh. wer kommt zu Wort und wer gibt den Ton an?

3. Selbsteinschätzung „Früher“

Versetzen Sie sich zurück in eine Zeit, als sie noch unbeschwert waren, z.B. als Kind oder Teenie. Wie waren sie damals?

2. Fremdeinschätzung

Versetzen Sie sich in eine Ihnen bekannte Person, z.B. eine Arbeitskollegin oder ein Familienmitglied. Wie würde diese Person Ihre „Innere Teamverteilung“ beurteilen?

Bei der Beurteilung anderer Menschen beeinflussen persönliche Emotionen und Beziehungen die Bewertung. Deshalb sollte diese nicht abschliessend betrachtet werden.

Die Gruppe der „Entrepreneurs“ hat eine Punktverteilung von drei bis fünf Punkten pro Teammitglied. Die „Administratoren“ erhalten drei bis fünf Punkte für den Denker und den Empfinder und null bis zwei Punkte im Bereich Fühlen und Intuition. Die Übrigen können keiner der beiden Gruppen zu geordnet werden. Die Einordnung in „Entrepreneurs“, „Administratoren“ und Übrige ist keine Pauschalisierung. Erst die Betrachtung der eigenen Persönlichkeiten in Kombination mit den Lebensumständen und den persönlichen Zielen und Bedürfnissen ergeben ein stimmiges Gesamtbild.

Die Beurteilung und Gruppierung des „Inneren Teams“ sollte nicht abschliessend betrachtet werden. Sie dient als Richtschnur und zeigt ungenutzte Handlungsmöglichkeiten und Herausforderungen auf. Der „Entrepreneur“ z.B. muss sich bewusst werden, dass er nur glücklich ist, wenn alle Teammitglieder gleich viel zu arbeiten haben. Eine Person, die in gewissen Bereichen null bis zwei Punkte hat, weiss ab heute, dass dort Entwicklung möglich ist. Dabei ist entscheidend, ob sie diese Fähigkeiten ausbauen möchte und ihr einen persönlichen Nutzen bringt. Nur, was der Mensch wirklich will, zieht er auch bis zum Ende durch.



Porträt



Caroline Bernardi ist Betriebsökonomin FH, selbstständiger Coach und Seminarleiterin. Sie ist Autorin zahlreicher Publikationen und entwickelte überdies eine innovative und ganzheitliche Persönlichkeits- und Potentialanalyse, das BERNARDI Profile®. Als Expertin begleitet sie namhafte Unternehmen und Einzelpersonen in ganzheitlichen Veränderungs- und Entwicklungsprozessen.

Fragen

BERNARDI – Persönlichkeit.Potential.Erfolg.
Institut für ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung
Langensandstrasse 74, CH-6005 Luzern
Tel. +41 (0)79 602 15 14
info@bernardi.li
www.bernardi.li

Aktuelle Termine

BERNARDI Profile® Team – Teamsituation klären und entwickeln
Inhouse-Training – Termine nach Vereinbarung
StressConcept® Intensivwoche - Zurück zu deinen Wurzeln
Mehr Infos unter www.bernardi.li/seminare-Stress-ConceptWoche.html
Einzelcoaching und Standortbestimmungen mittels BERNARDI Profile®,
Termine nach Vereinbarung
BERNARDI Profile Coach® Ausbildung
Ab Mai 2011 neu im Programm