

Anker General Management

Menschen mit diesem Anker streben nach einem Aufstieg in eine Position, die es ihnen ermöglicht, mehrere Bereiche überblicken zu können, nicht in einer Abteilung ‚gefangen‘ sein zu müssen, viel Verantwortung zu tragen und wirklich etwas bewegen zu können.

Wenn diese Menschen am Beginn ihrer Laufbahn stehen, ist es für sie oftmals schwer ihre Rolle zu halten und ihre Position in den Augen ihrer Umgebung angemessen auszufüllen. Aus der Perspektive ihrer Führungskräfte sieht es so aus, als ob sie die Verantwortung an sich reißen, eigenmächtig handeln, letztlich nicht kontrollierbar sind und ihre fachliche Kompetenz oft zu wünschen übrig lässt. Sie sind schwer zu führen.

Für Menschen mit diesem Anker ist es auch zweitrangig, was produziert wird oder welche Dienstleistung ihr Unternehmen anbietet, da sie sich nicht wirklich auf der fachlichen Ebene für die Dinge interessieren, sondern dafür, wie alles zusammenhängt und welches Ergebnis herauskommt. Sie wollen sich an ihrem Erfolg messen lassen.

Was ist für Sie das Wichtigste im Berufsleben?

Führungskraft mittlere Ebene in sozialer Organisation, in Managementausbildung

herausforderungen / ideen entwickeln mit anderen für andere / und immer weiter

Interviewerin: immer weiter heißt //

bezüge herstellen / querverbindungen / nicht in einem bereich nur / sondern für's ganze

Interviewerin: dann heißt das ja / dass sie nur wenig von den einzelnen bereichen verstehen können / macht das was //

im detail muss ich die sachen nicht verstehen, aber ich muss die grundlagen kennen

Führungskraft aus dem Topmanagement , Personalbereich eines Industrieunternehmens

GM-SU-SB
Letzter: FK

durchsetzen und lenken/ Ideen umsetzen und durchsetzen/ und alles nachhaltig machen/ ich will/ daß die dinge noch in ein paar jahren sichtbar sind / das ist meine visitenkarte / und verantwortung / verantwortung ich trage auch gern / entscheidungsspielräume sind wichtig und einfluß/ das hat was mit macht zu tun

Interviewerin: wozu brauchen sie die macht//

die macht brauche ich um dinge umzusetzen/ um entsprechendes gehör zu finden/ dass sich die türen leicht öffnen auf der vorstandsebene.....

wichtig ist auch nen paradigmenwechsel einzuleiten/ es schaffen dass ein neuer wind weht.....

ich will nicht auf ein thema reduziert werden/ die personaltante

ich will am umsatz/ am erfolg gemessen werden

Personalentwicklerin in der Industrie, Psychologin

SU-GM-TH

für mich ist superwichtig sehr viel unterschiedliche sachen zu haben / also nicht ´ne routine / nicht ´ne schmales feld / sondern möglichst viele dinge zu haben / ähm wichtig für mich immer auf der suche nach neuen aufgaben zu sein / und für mich ist sehr wichtig verantwortung zu haben / also eigenverantwortlich dinge tun zu können

Führungskraft untere Ebene und Referentin aus dem kirchlichen Bereich, Sozialpädagogin
Zwei Anker eng verbunden GM-SU-TH

ich will als general manager mit klarem auftrag und in identifikation mit den zielen und aufgaben der organisation (+SU) in einem weit gesteckten rahmen* gemäss meiner kompetenzen arbeiten und bezahlt werden.

die erfolge und misserfolge müssen mir direkt zurechenbar sein/ das feld und die organisation sind eher zweitrangig

Was ist richtige Arbeit?

Personalentwicklerin in der Industrie, Psychologin

SU-GM-TH

Mischung mit TH

also richtige arbeit ist / wenn ich richtig viel zu tun habe / und richtig viele themen anpacken muss und rödeln kann / nicht richtige arbeit ist / wenn ich routinearbeiten machen muss und langweilige tage habe / routine herrscht

Wie kann man Sie belohnen? Von wem nehmen Sie Lob und Wertschätzung an?

Personalentwicklerin in der Industrie, Psychologin
Zwei Anker eng verbunden

SU-GM-TH

(TH) *ne belohnung ist / ein thema gestemmt zu haben* / (SU) *und zwar nach meinem
maßstab gestemmt zu haben* / (TH) *von dem ich vorher vielleicht noch dachte / es ist
schwer schaffbar / also `ne hohe latte gelegt habe und die dann auch schaffe* [Auslassung]

Interviewerin: und wie ist das wenn herr x. (vorstand) kommt und sagt / das haben sie ganz
wunderbar gemacht frau y //

grossartig natürlich / ja also macht / also das gibt mir schon auch was / wenn `ne bestimmte
hierarchie mit `nem lob kommt

Interviewerin: wobei ich nicht annehme / dass der wirklich fachlich einschätzen kann was sie
tun //

macht nix

Führungskraft mittlere Ebene in sozialer Organisation in
Managementausbildung

neue herausforderungen / geld / macht

Interviewerin: geld womit vergleichen sie sich da / was die höhe des gehalts anbetrifft //

bei `nem sozialen arbeitgeber / der avr hat / ist das `nen bisschen schwierig

Interviewerin: würden sie eher innerhalb oder außerhalb der organisation gucken //

ich darf nicht außerhalb gucken / sozialer bereich und wirtschaft / dann würde ich verrückt

Wie muss Ihr Chef Sie führen?

Führungskraft mittlere Ebene in sozialer Organisation in
Managementausbildung

welcher chef?

Personalentwicklerin in der Industrie, Psychologin
Zwei Anker eng verbunden

SU-GM-TH

also ich brauche ´n chef der mir den freiraum lässt / den ich akzeptieren kann fachlich
akzeptieren kann / der auch ´ne persönlichkeit ist / nicht nur fachlich sondern auch ´ne
persönlichkeit / von dem was lernen kann / (SU) *und führen muss er mich wirklich indem er
meine ergebnisse anschaut und mir ansonsten raum lässt*

Manager, Industrie, Finanzen und Controlling, Betriebswirt

GM-LI-TH

mein ziel ist es eine mittlere unit zu steuern / weg von der zentrale zu sein / und nicht ständig
eingriffen von oben ausgesetzt zu sein / ich will meine sachen umsetzen können / von oben
funken sie dazwischen und bringen die pläne und projekte durcheinander

Was ist für Sie die absolute Horrorvorstellung in Ihrem Berufsleben?

Führungskraft mittlere Ebene in sozialer Organisation in
Managementausbildung

stagnation wäre für mich sehr schwierig / und ne eingrenzung / wenn ich praktisch in einer
organisaiton wäre / die sich immer nur mit ein oder zwei themenstellungen auseinandersetzt

Interviewerin: das heißt sie brauchen mehrere / dies sie überblicken / aber wo sie im
einzelnen nicht so genau wissen was da passiert //

ja genau

Personalentwicklerin in der Industrie, Psychologin
Zwei Anker eng verbunden

SU-GM-TH

ja also ein horror ist so der unbeschriebene chef / der vorgaben macht / der stark kontrolliert /
(SU) * der ähm ja der mich nicht *frei* handeln lässt* / der mich also (k) der mich nicht an meinen
ergebnissen beurteilt / sondern an dem weg dorthin beurteilen würde / das wär ein horror

Interviewerin: : gibt es noch einen Horror //

hmm in der sackgasse zu sein / also nicht (k) also das gefühl zu haben irgendwo nicht weiter zu
kommen / und die wege offen zu haben / also ich hab mich bisher sehr stark gescheut einen
weg einzuschlagen und den sozusagen nur noch zu gehen / (SU) *sondern ich brauchte bisher
immer optionen rechts und links / mich öffnen zu können und andere wege zu gehen / und der
horror wäre auf eine schiene gesetzt zu werden*

Führungskraft aus dem Finanzbereich, zweite Ebene
Drei Anker eng verbunden

UK-SU-GM

(SU) *ich will die abhängigkeit von der firma nicht mehr / ich fühle mich schon nicht mehr wohl
in meiner haut / will nicht mehr dass sie mein leben bestimmt* / (UK) * ich will meine eigene
sache aufbauen* / * (GM) *der neue vorstand fährt die firma gegen die wand / die denken nicht
vom markt und den kunden her / haben keine strategischen ideen und holen sich berater /
dableiben müssen und sehen, wie das topmanagement das unternehmen gegen die wand fährt.
nicht gehört werden und nichts sagen dürfen und dann in zwei jahren, wenn die zahlen nicht
mehr stimmen, gefragt werden, warum ich dagegen nichts unternommen habe / da will ich
nicht dabei sein und mich rechtfertigen / warum ich nichts dagegen getan habe / mit meinen
ideen komme ich nicht durch / der neue vorstand hat die zweite ebene / mich auch / noch mal
ins assessment geschickt / weil wir die empfehlungen der unternehmensberatungsfirma nicht
umsetzen wollten*

Gibt es ein Motto, einen zentralen Satz?

Führungskraft mittlere Ebene in sozialer Organisation in
Managementausbildung

höher / schöner / weiter