



Einleitung

Für die Position eines Research Managers sind verschiedene Kompetenzen notwendig. Im folgenden Profil wird vertieft auf das Verhalten eingegangen. Excellente Fachkompetenz wird als Grundvoraussetzung betrachtet, genauso wie auch analytisches Denkvermögen und methodische Kompetenz.

Verhaltens-Profil Research Manager

Manche Personen werden wegen ihren fachlichen Fähigkeiten eingestellt und aufgrund ihrer Persönlichkeit und des Verhaltens wieder entlassen.

Wie bei vielen anderen Funktionen bilden das Fachwissen und die Erfahrung die *conditio sine qua non* erfolgreicher Research Manager. Neben der fachlichen Exzellenz ist aber auch die Persönlichkeit ein wesentlicher Erfolgsfaktor - besonders in einer solchen Funktion. Aus diesem Grund liess die SARMA durch eine Task Group ein ideales Verhaltens-Profil erarbeiten. Es soll aufzeigen, welches Verhalten Research Manager erfolgreicher macht.

Erfolgreiche Research Manager sollten neben ihrer fachlichen Exzellenz auch folgende Kompetenzen haben:

- Es leicht finden, auf andere zuzugehen und sie zu ermuntern, Chancen zu erkennen und höhere Standards zu erreichen.
- Auch in negativen Situationen selbstbewusst bleiben. Andere überzeugen, ihre eigenen Ideen zu formulieren und neue Möglichkeiten auszuarbeiten sowie andere ermutigen und begeistern, damit sie einfallsreiche Lösungen für schwierige Probleme entwickeln können.
- Eine positive und innovative Atmosphäre schaffen, die anderen dabei hilft, sich ganz den vorliegenden Aufgaben zu widmen und sie zu motivieren über die normale Pflichterfüllung hinauszugehen, um ihre wichtigsten Ziele zu erreichen.
- Beziehungen unter schwierigen Umständen harmonisieren und eine Kultur des Vertrauens schaffen, sowohl innerhalb des Teams als auch nach außen hin.
- Klare Ziele setzen, Fortschritt überwachen, Korrekturen vornehmen und Leistungen kontrollieren.
- Zufriedenstellende Lösungen für neue und unerwartete Situationen finden.
- Bestimmt und direkt auftreten und nötigenfalls auch unbeugsam, um einen Standpunkt zu vertreten, bei dem andere versuchen, eine Ansicht durchzusetzen, die nicht unbedingt im besten Interesse aller Beteiligten ist.
- Verändernde Situationen im Auge behalten, ein flexibles Vorgehen zeigen, in schwierigen Situationen anpassungsfähig sein und immer nach dem Erzielen von Ergebnissen streben.

Die Job-Analyse zeigt, dass eine solche Person freundlich, bestimmt, unabhängig und rasch arbeitend sein soll und die Fähigkeit mitbringt, Menschen zu motivieren.

Kontaktbereitschaft und Kommunikation sind von zentraler Wichtigkeit. Die Position verlangt es, eine Vielfalt von Menschen in wechselnden Situationen aktiv zu beeinflussen und zu überzeugen. Wichtig in der Funktion ist es, viele Kontakte zu knüpfen und sich in den "Verkauf" von Ideen oder Konzepten einzubringen, durch das Erreichen von Akzeptanz. Die ideale Person sollte herausfordernde Situationen mögen und die Flexibilität aufbringen, in einem unstrukturierten Bereich zu arbeiten, in dem Handlungsfreiheit und Entscheidungsautorität gegeben sind.

Die Position wird am besten von einer Person bekleidet, die selbstsicher, begeistert, freundlich, positiv, eigeninitiativ, konkurrenzbetont, wagemutig, mobil, aktiv, wachsam und unabhängig ist.

Das Erreichen von Ergebnissen mithilfe von Menschen ist ein wichtiger Aspekt dieser Position.