

## Herzblut für Personalthemen



Nicole Seifert, 38 Jahre, zwei Kinder (5 und 3 Jahre alt);  
Diplom-Psychologin (Universität des Saarlandes), Geschäftsführende  
Gesellschafterin der Feedbackpeople Managementberatung,  
beruflicher Schwerpunkt: Management-Diagnostik,  
Führungskräftetrainings, Coaching, Konzeption und Implementierung  
von Personalinstrumenten

### Wie sind Sie darauf gekommen, sich mit Personalthemen zu beschäftigen?

Ich bin ein Kind von Unternehmern, und da gehörten Personalthemen schon immer dazu. Nach meinen ersten Praktika, in denen ich die Durchführung von Assessment-Centern begleiten durfte, wusste ich genau: „Das ist es!“ Meine Neugier, mein Interesse an Menschen und betriebswirtschaftlichen Themen führen dazu, dass mein Beruf meine Berufung ist, der ich mit Herzblut nachgehe.

### Was bedeutet Wirtschaftspsychologie für Sie?

Dass wir unsere psychologischen Erkenntnisse über das Erleben und die Motive von Menschen auf wirtschaftliche Fragen bei unseren Kunden übertragen und dabei Antworten zu spannenden Themen finden wie „Wie verändern sich eigentlich Menschen?“ „Wie bekomme ich etwas über das Führungspotenzial einer Nachwuchskraft heraus?“ oder „Wie schaffe ich es, dass andere mir folgen?“

### Was können gute Psychologen in Unternehmen verändern?

Da sehe ich viele Möglichkeiten. Bei der Personalauswahl können mithilfe erfahrener Assessoren und passgenauer, wissenschaftlich fundierter Instrumente teure Fehlgriffe vermieden werden. In der Personalentwicklung können Psychologen helfen, die Leistungsmöglichkeiten von Individuen im Unternehmen zu verstehen, um ihr Verhaltensrepertoire zu verbreitern. Mein persönliches Anliegen ist eine Verbesserung der Feedbackkultur durch Trainings, Feedbackinstrumente, kollegiale Beratung und Coachings. Da gibt es noch viel Spielraum.

### Mit welchem Thema würden Sie sich gern einmal beruflich beschäftigen?

Ich möchte gern zusammen mit Wissenschaftlern ein Screeningverfahren entwickeln, mit dem man individuelle Motive von Mitarbeitern und Führungskräften bestimmen und erken-

nen kann, inwieweit diese individuellen Motive des Mitarbeiters in der aktuellen Position befriedigt werden.

### Was ärgert Sie in Ihrem Beruf am meisten?

Echten Ärger verspüre ich zum Glück nur selten. Ich finde es schade, dass es für viele leistungsorientierte Menschen immer noch so schwer ist, den Beruf und die Familie zu vereinbaren. Ich wünsche mir, dass Unternehmen hier noch bessere Rahmenbedingungen schaffen, aber auch dass die Menschen wieder mutiger werden und einfach eine Familie gründen.

### Was denken Ihre Mitarbeiter über Sie?

Sie schätzen meinen Optimismus, meinen Humor und meine Ehrlichkeit und empfinden meinen Umgang eher als locker und nahbar. Sie erleben es als professionell, wenn ich mich bei Beratungsmandaten klar mit unseren Empfehlungen positioniere – trotz der Gefahr, dass wir mal einen Auftrag nicht erhalten. Gerade die Jüngeren finden das gut. Obwohl ich sehr oft bei Kunden vor Ort bin, wurde mir schon häufiger zurückgemeldet, dass ich erstaunlicherweise alles im Blick hätte.

### Was ist Ihre größte Macke?

Gut, dass es die letzte Sekunde gibt, sonst würde bei mir nie etwas fertig werden. Ich neige bei konzeptionellen Themen zur Aufschieberitis, habe aber Vorsorgemechanismen entwickelt, sodass ich insgesamt trotzdem als verlässlich gelte.

### Wie schalten Sie am besten von der Arbeit ab?

Zu Hause bei meiner Familie, obwohl mein Mann auch Unternehmer ist. Wenn ich mit meinen Kindern Lego Duplo spiele, Geschichten vorlese oder mit unserem Hund in den Wald gehe.

### Wenn Sie drei Monate Zeit hätten, was würden Sie tun?

Ich würde mit meiner Familie eine längere Reise unternehmen. In der zweiten Elternzeit waren wir zwei Monate per Wohnmobil in Neuseeland unterwegs: Mit Baby nicht gerade entspannend, aber horizontenerweiternd und toll für den Zusammenhalt.

wartung des Unerwarteten.“ Der Ansatz einer systemischen Pentagrammatik ist sehr stringent und nachvollziehbar. Orthey präsentiert auf knapp 200 Seiten nicht weniger als 63 Pentagramme. Viel

Stoff, viele Details, für die der Leser einen langen Atem braucht. Diese Komplexität reduziert auch die Anwendungsmöglichkeiten im Führungstraining oder bei der täglichen Führungspraxis. Aber wer hat

denn gesagt, dass Führung und Führungslernen einfach sei?

Dr. Lars-Peter Linke,  
Leiter Zeit Akademie, Hamburg,  
Lars-Peter.Linke@zeit.de