Ein Bild, das Text, Schrift, Logo, Grafiken enthält.

KI-generierte Inhalte können fehlerhaft sein.

**Herbert**

**Persona: Herbert – Fachlich stark, persönlich überfordert**

**Alter:** 36 Jahre  
**Funktion:** Bilanzbuchhalter in einer mittelgroßen Spedition  
**Position:** Formal als Abteilungsleiter geführt – ohne kommunizierte Führungsverantwortung  
**Lebenssituation:** Lebt allein, gelegentliche Beziehungserfahrungen

**🎯 Ziele & 🧭 Motive**

* Wünscht sich Stabilität, Struktur und fachlich saubere Arbeitsprozesse
* Möchte gute, fehlerfreie Arbeit leisten und professionell wahrgenommen werden
* Hat sich für diesen Job entschieden, um mehr Lebensqualität zu gewinnen
* Sehnt sich nach Klarheit in Rollen, Zuständigkeiten und Abläufen

**⚠️ Herausforderungen & Belastungen**

* Ungeklärte Führungsrolle: Der Titel „Abteilungsleiter\*“ verunsichert – es fehlt eine explizite Einordnung
* Überlastung durch chaotische Prozesse und laufende Systemumstellung
* Fehlende Unterstützung im Team – insbesondere durch eine überforderte Kollegin
* Schwierigkeiten, Grenzen zu setzen oder Klarheit einzufordern – v. a. gegenüber Führungskraft und Kolleg\*innen
* Perfektionismus führt zu Überstunden, Schlafproblemen und emotionaler Erschöpfung
* Geringe Sichtbarkeit im Betrieb – kaum Kommunikation außerhalb des Büros
* Hohes Bedürfnis nach Kontrolle steht einem agilen Umfeld entgegen

**💬 Typische Aussagen**

* „Ich bin kein Abteilungsleiter – ich habe das nie gewollt.“
* „Ich will einfach gute Arbeit machen – aber so geht das nicht.“
* „Ich habe keine Zeit, das Chaos zu ordnen – ich bin zu sehr damit beschäftigt, es auszuhalten.“
* „Coaching? Vielleicht bringt es ja wenigstens etwas Struktur in meine Gedanken.“

**📌 Entwicklungsbedarfe**

* Klärung der eigenen beruflichen Rolle und Abgrenzung zur Führungsverantwortung
* Unterstützung beim Umgang mit Unklarheit und Perfektionismus
* Stärkung der Selbstführung und Kommunikation im System
* Strukturierungshilfen im Arbeitsalltag – Priorisierung, Delegation, Nein-Sagen
* Entlastung durch Reflexion – Reduktion von Selbstüberforderung
* Ermutigung zur Klärung mit Führungskraft (z. B. über ein geleitetes Gespräch oder systemisches Rollenmodell)

**📣 Zielgruppenansprache (LinkedIn-Kontext)**  
Diese Persona spricht Mitarbeiter\*innen an, die:

* **fachlich sehr kompetent**, aber **systemisch überfordert** sind
* sich in **unklaren Rollen- und Erwartungsstrukturen** wiederfinden
* **zwischen Anspruch und Wirklichkeit** leiden
* sich nach **Struktur, Sicherheit und professioneller Entlastung** sehnen
* Coaching als „letzte Möglichkeit“ sehen, ihre Gedanken zu ordnen und Klarheit zu gewinnen