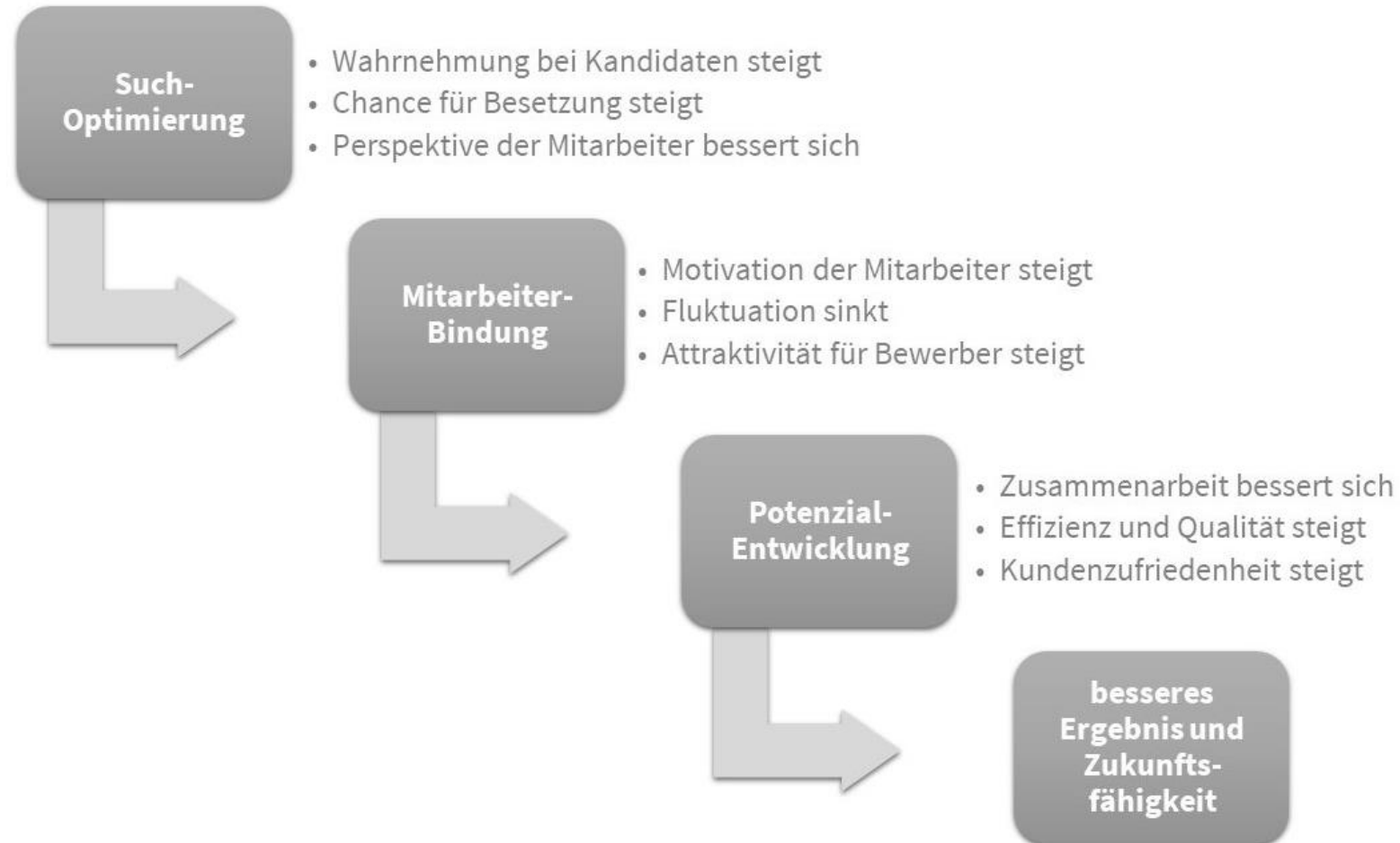


Der Turbo für Personalauswahl und Performance

17. Dezember 2019

"Als Erfolgshelfer unterstütze ich Unternehmen bei der Lösung Ihrer Fachkräfteprobleme."

"Als Erfolgshelfer unterstütze ich Unternehmen bei der Lösung Ihrer Fachkräfteprobleme."



Der Turbo für Personalauswahl und Performance

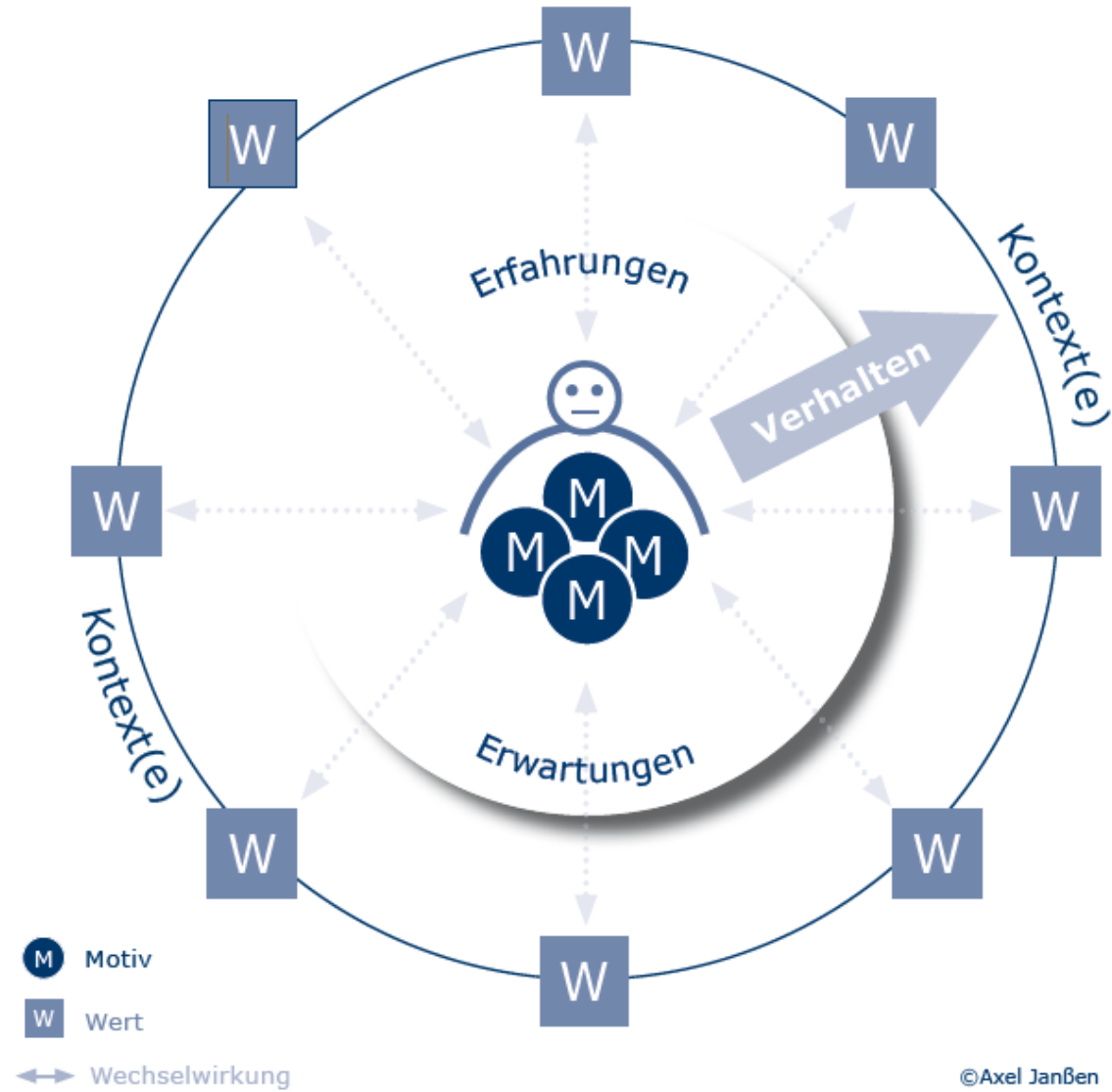
- ❑ Was beeinflusst unser Verhalten?
- ❑ Warum hat jemand Lust auf eine Aufgabe?
- ❑ Was sind die Voraussetzungen für eine gute Teamarbeit?
- ❑ Was bedeutet das für die Führung?

Der Turbo für Personalauswahl und Performance

- ❑ **Was beeinflusst unser Verhalten?**
- ❑ Warum hat jemand Lust auf eine Aufgabe?
- ❑ Was sind die Voraussetzungen für eine gute Teamarbeit?
- ❑ Was bedeutet das für die Führung?

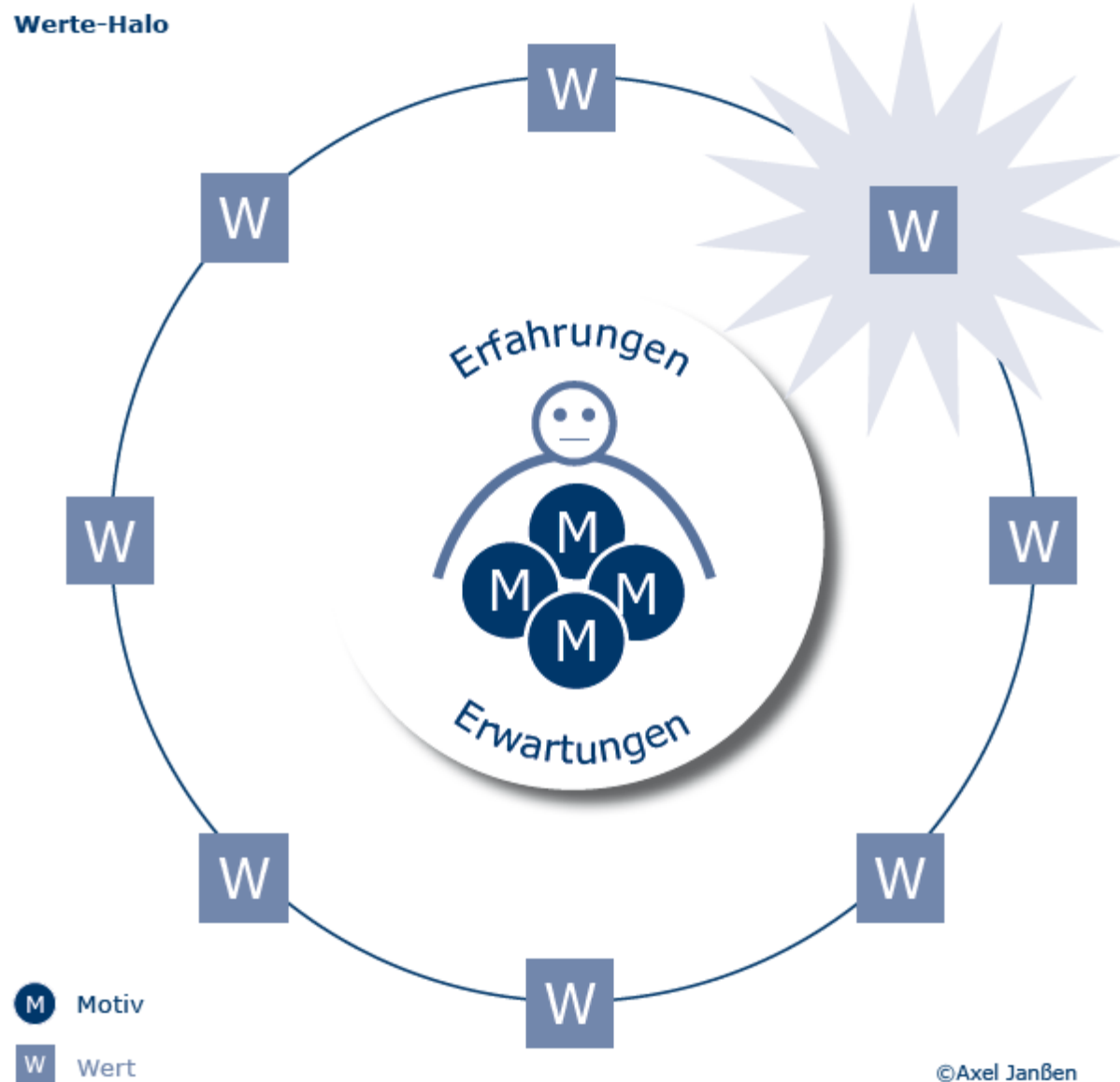
MVWK-Modell

Motiv-Verhalten-Wert-Kontext



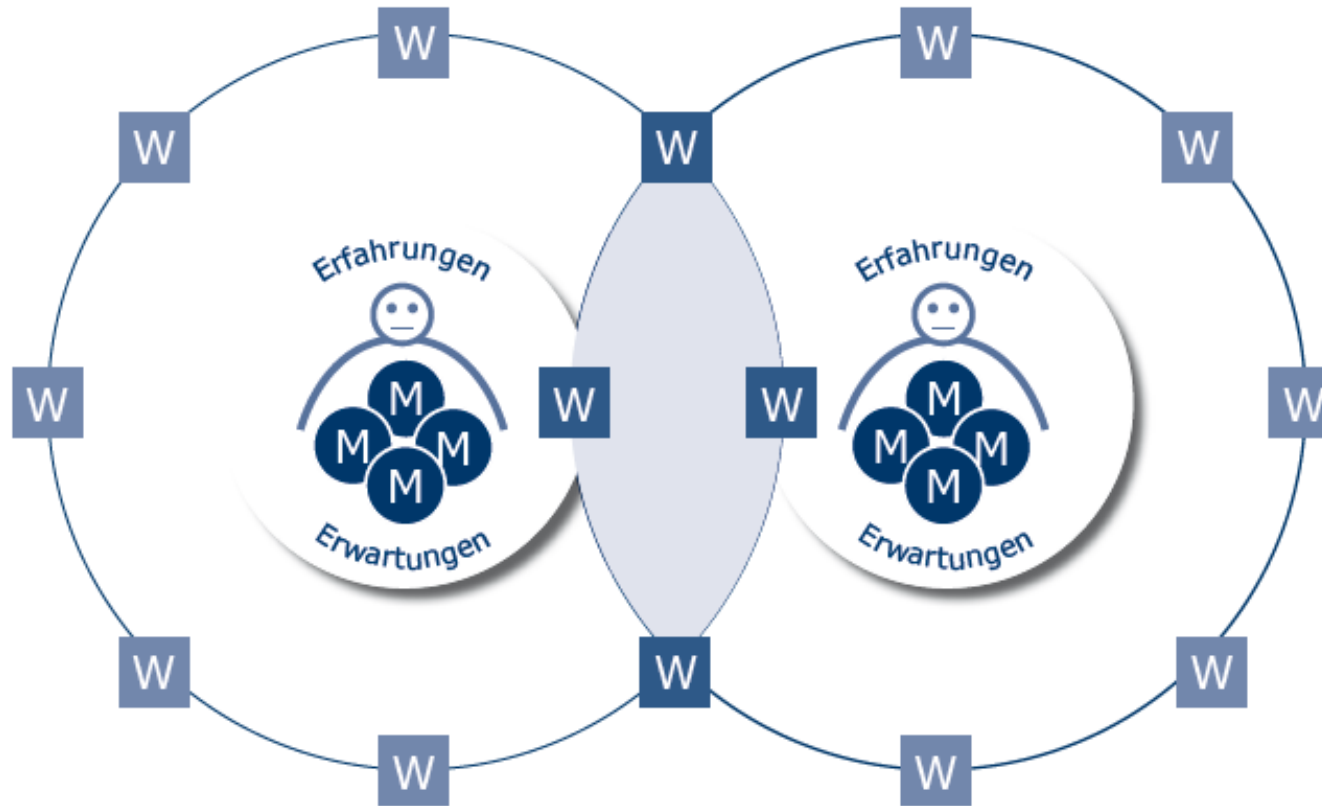
MVWK-Modell

Werte-Halo



MVWK-Modell

Motiv-Verhalten-Wert-Kontext



M Motiv

W Wert

Der Turbo für Personalauswahl und Performance

- ❑ Was beeinflusst unser Verhalten?
- ❑ **Warum hat jemand Lust auf eine Aufgabe?**
- ❑ Was sind die Voraussetzungen für eine gute Teamarbeit?
- ❑ Was bedeutet das für die Führung?

- Motivation ist eine (emotionale) Lust, sich in Bewegung zu setzen (lat. Movere = bewegen).
- Motivation entsteht, wenn bestimmte Motive durch einen Trigger bzw. Reiz oder Anreiz angesprochen werden. In diesem Moment wandelt ein Motiv sein Potenzial in Bewegung um. Ein Handeln entsteht. Bestimmte Motive lösen in unterschiedlichen Situationen ganz alleine bzw. aus sich heraus eine Bewegung aus. Sie beeinflussen die Entscheidung für ein bestimmtes Verhalten.
- Ein angesprochenes Motiv sorgt so lange für eine angenehme, angespannte Emotion – die Motivation - bis es sprichwörtlich „satt“ bzw. befriedigt ist. Dann tritt wieder eine Entspannung bzw. eine emotionale Ruhe in Bezug auf dieses Motiv ein.
- Well being - Wohlbefinden
Der Zustand, den jeder fühlende Organismus herstellen oder bewahren will, ist das eigene psycho-biologische Wohlbefinden - das so genannte „well being“. Jemand verspürt Motivation, um sich in Bewegung zu setzen, wenn das eigene Wohlfühl nicht da ist.
Ein Motiv, das nicht befriedigt wird bzw. sich nicht realisieren darf, kann – als emotionale Bewertungsinstanz – dafür sorgen, dass Motivation zur Veränderung entsteht. Dieser Art der Motivation entspricht eine „weg von“ -> „hin zu“ Motivation.
- Persönlichkeitseigenschaften sind relativ stabile Eigenschaften der Persönlichkeit, die entwicklungspsychologisch ab einem bestimmten Lebensjahr sichtbar werden (Häufig ab dem neunten Lebensjahr).
Alle Motive sind auch Persönlichkeitseigenschaften.

„Veränderung ist das Streben nach einem emotional attraktiveren Zustand.“



Wissenschaftlich basiertes Modell - basiert auf einer konsequenten Ableitung aus den bekannten psychologischen Modellen Big3 (Leistung, Macht, Anschluss) und Big5 (OCEAN-Modell) in Verbindung mit neurowissenschaftlichen Erkenntnissen zur Motivation.

- ❑ 10 Leistungsmotive
z.B. Einfluss = Die Lust etwas zu gestalten und zu verantworten

- ❑ 8 leistungsförderliche Motive
z.B. Struktur = Die Lust auf planvolles Vorgehen

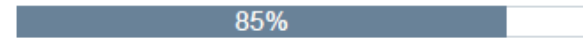
- ❑ 6 Persönlichkeitseigenschaften
z.B. Gewissenhaftigkeit = Grundsätzliche Orientierung am „Genauen“

Leistungsmotive

Abwechslung



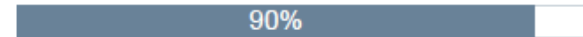
Balance



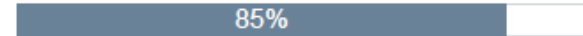
Dominanz



Erkenntnis



Selbstanerkennung



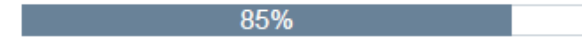
Aktivität



Beziehung



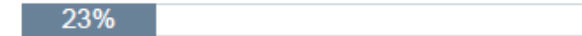
Einfluss



Fremdanerkennung



Status



Leistungsförderliche Motive

Distanz



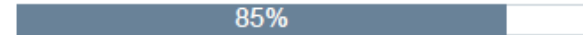
Freiheit



Nähe



Struktur



Flexibilität



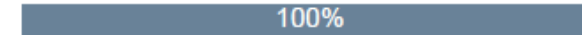
Kooperation



Risiko



Vorsicht



Eigenschaften

emotionale Ruhe



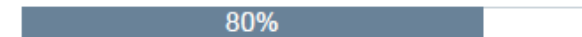
Prinzipienorientierung



Selbstorientierung



Gewissenhaftigkeit



Routine



Umgänglichkeit



**Jede Person hat eine individuelle Motivstruktur,
die zur Stelle passen sollte.
Motive wollen befriedigt werden – innerhalb
oder außerhalb des Berufs (work-life-Balance).**

EPP- Einsatz bei der Stellenbesetzung

- Anforderungsprofil (Stellengesuch) inkl. Motive/Persönlichkeitseigenschaften
- EPP-online Test durch Bewerber
- Abgleich mit Stellenanforderungen
 - förderliche bzw. hinderliche Motive
- Plausibilisierung im Gespräch
 - Buchhalter mit starkem Abwechslungsmotiv
 - denkbar bei guter Erläuterung (Life)
- Nach Arbeitsantritt:
 - EPP als Basis für Selbstführung und individualisierte Führung

Der Turbo für Personalauswahl und Performance

- ❑ Was beeinflusst unser Verhalten?
- ❑ Warum hat jemand Lust auf eine Aufgabe?
- ❑ **Was sind die Voraussetzungen für eine gute Teamarbeit?**
- ❑ Was bedeutet das für die Führung?

Team-Performance

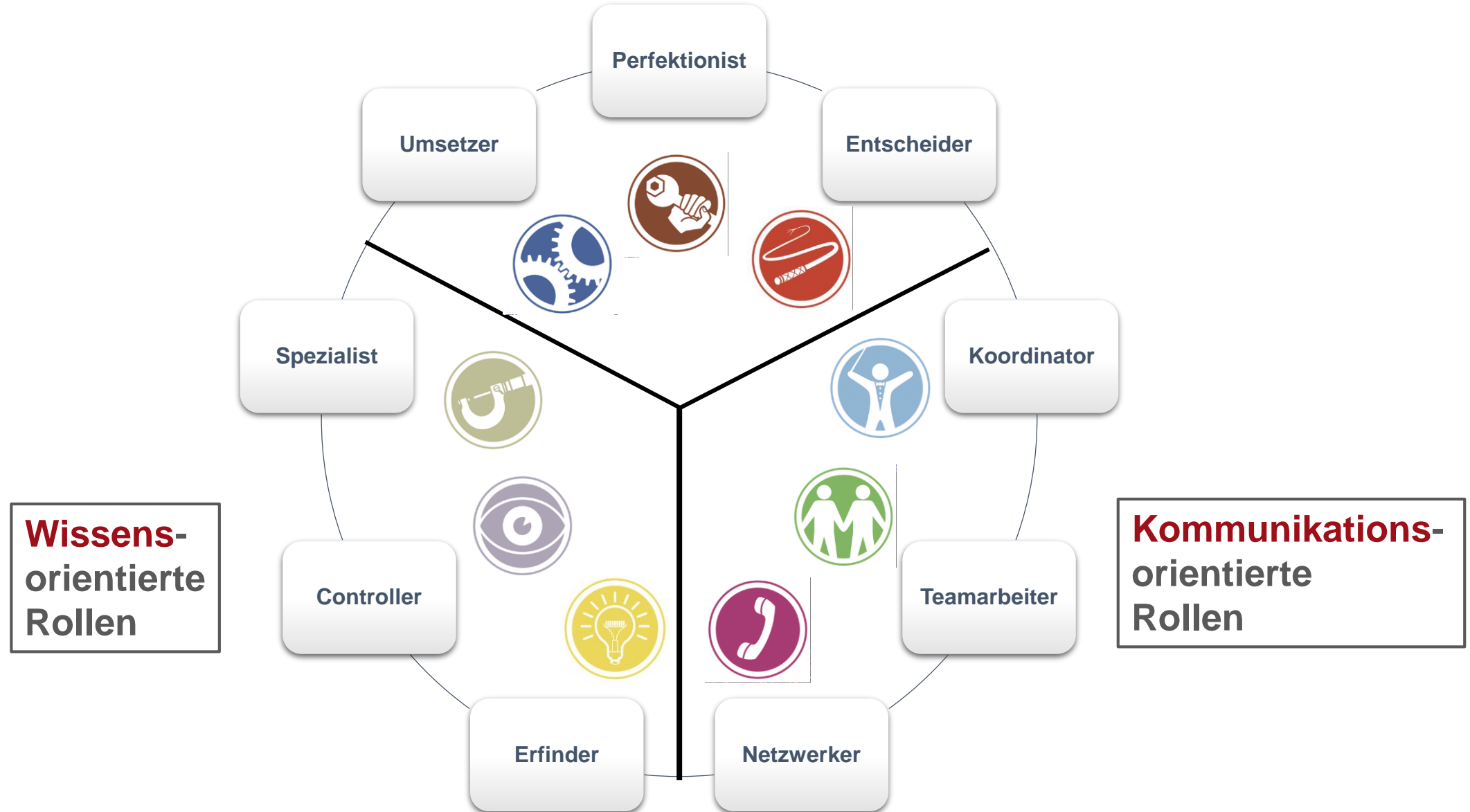
➤ 2 Thesen:

- Menschen handeln, da sie für sich einen persönlichen Vorteil im Sinne der Erfüllung von Motiven und Werten erwarten.
Dies gilt auch für Gruppen und Teams.
- Die Zusammensetzung von Teams ist ein sehr wichtiger Erfolgsfaktor

➤ 3 Ableitungen

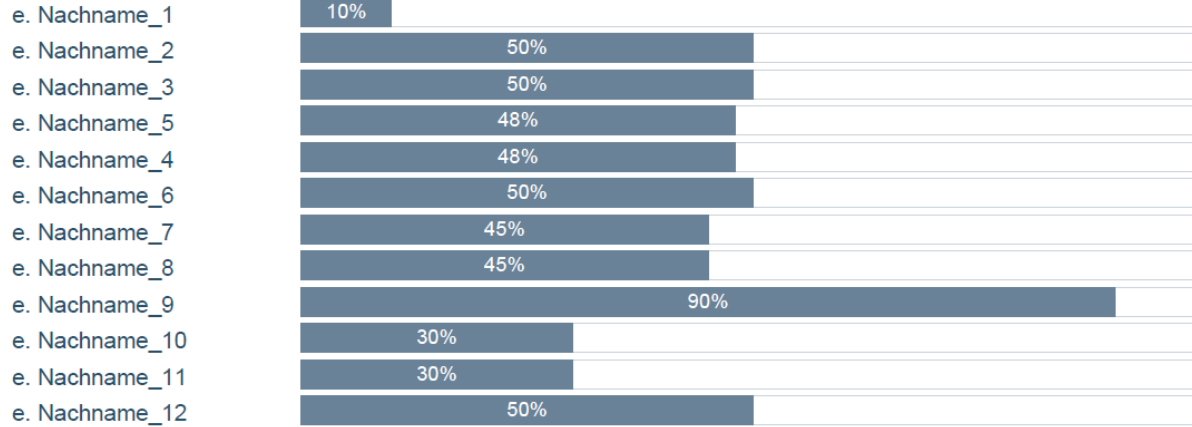
- Abstimmung über gemeinsame Werte und Ziele
 - Verständnis über Teamrollen (Belbin)
 - Kenntnis der Motive aller Beteiligten (EPP)
- } Kombinierte EPP-
Team-Auswertung

Handlungsorientierte Rollen



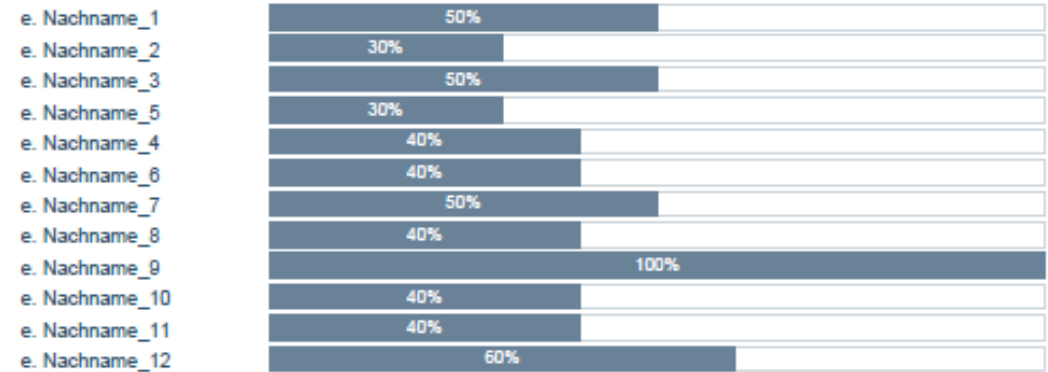
Teamrolle	Bevorzugter Team-Beitrag	Besonderheit im Verhalten	Schwächen (Fremdbild)
Kommunikationsorientierte Rollen			
Netzwerker (Resource Investigator)	Untersucht und entwickelt nützliche Kontakte	Extrovertiert, kommunikativ	Oft zu optimistisch
Koordinator (Co-Ordinator, „Chairman“)	Verdeutlicht dem Team die Ziele, koordiniert die Teamaktivitäten	selbtsicher, vertrauend	Kann als manipulativ empfunden werden
Teamarbeiter (Teamworker)	Gleicht Spannungen im Team aus, verbessert Kommunikation und fördert den Teamgeist	kooperativ, diplomatisch	Häufig unentschlossen in kritischen Situationen

DOMINANZ



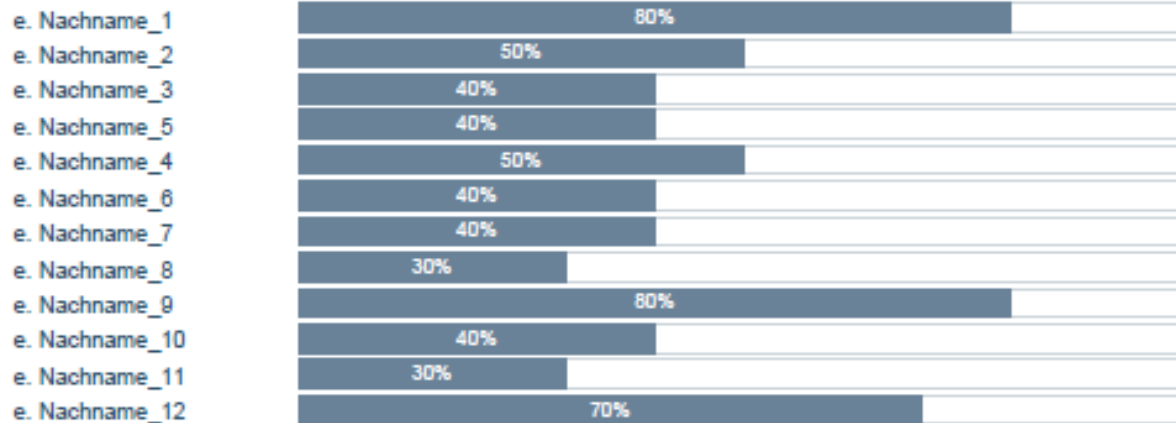
Entscheider (Shaper)

Formuliert Ziele und fordert das Team zu Leistung und Überwindung von Hindernissen heraus



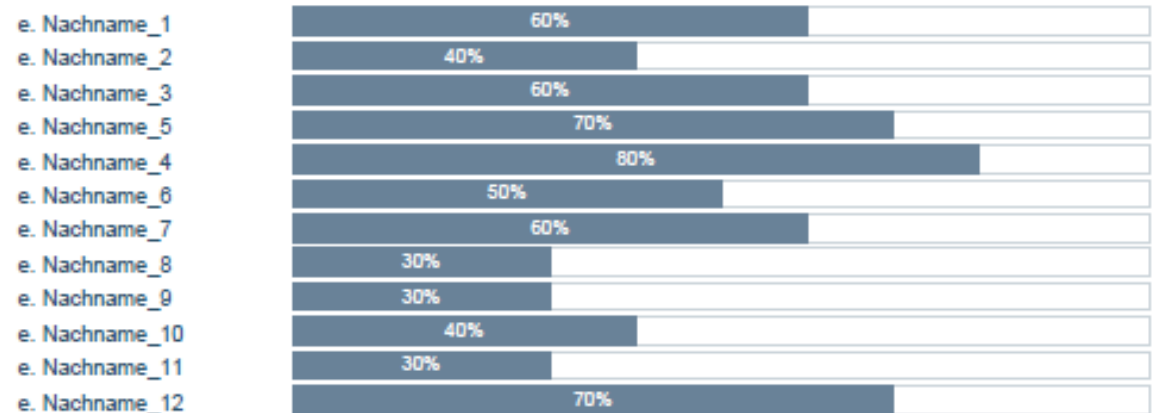
Erfinder (Plant)

Entwickelt Ideen (pflanzt den Samen) und löst kreativ schwierige Probleme



Kontrolller (Monitor-Evaluator)

Bewertet kritisch und nüchtern den Nutzen sämtlicher Ideen und Vorschläge



6.3 AUSWERTUNG TEAM KOLLABORATIONS INDEX (TKI)

Der TKI gibt einen Anhalt für die Möglichkeit, dass die Teammitglieder miteinander bzw. zusammen arbeiten.

TKI



6.4 AUSWERTUNG TEAM AGILITÄTS INDEX (TAI)

Der TAI gibt einen Anhalt zur "Lust" auf Selbstorganisation als Team bei rasch wechselnde Anforderungen von außen.

TAI



Der Turbo für Personalauswahl und Performance

- ❑ Was beeinflusst unser Verhalten?
- ❑ Warum hat jemand Lust auf eine Aufgabe?
- ❑ Was sind die Voraussetzungen für eine gute Teamarbeit?
- ❑ **Was bedeutet das für die Führung?**

5 Ableitungen für Führung (als Teil der 20 Führungsaufgaben)

- ❑ Erwartungen → gemeinsame Vision + Ziele abstimmen
- ❑ Werte → gemeinsame Werte leben (Kultur = gelebte Werte)
- ❑ Motive → sollten zur Stelle passen + passende Rahmenbedingungen schaffen
- ❑ Change → emotionale Attraktivität förderlich
- ❑ Belbin-Teamrollen → Diversity + alle Rollen aktiv leben (ggf. über Agenda)

„Letzte Folie“

- EPP-Analyse – 12 seitiger Ergebnisbericht: 150€ zzgl. USt.
(Team = Anzahl Mitglieder + 1 Team-Auswertung) = (Anzahl + 1) x 150€
- für BFHL (für Aufträge bis 31.01.2020):
 - inklusive telefonischer Reflexion
 - oder Upgrade auf ausführlichen 59 seitigen Bericht (insb. Führungsaspekte)
- Wenn Sie tiefer einsteigen möchten / Bedarf haben, so können wir gerne einen Termin abmachen.
- Über Empfehlungen freue ich mich natürlich auch.
Sie können die Unterlage auch weitergeben.
- Fragen / Diskussion ...



Erfolgshelfer
Carsten Grund 

Carsten Grund
Erfolgshelfer

 0172 4206 396
 carsten.grund@erfolgshelfer.de
 www.erfolgshelfer.de
 Schierblicken 36, 23843 Bad Oldesloe

