

## Motivforschung - Kennen Sie die Einstellungen Ihrer MitarbeiterInnen?

Zahlreiche Unternehmen investieren viel Zeit und Geld in Maßnahmen zur Entwicklung der eigenen Organisation und deren MitarbeiterInnen. Doch nur selten verfügen sie dazu über einen ganzheitlichen Überblick, welche Motive und Einstellungen der MitarbeiterInnen wirklich handlungsleitend sind. Somit fehlt auch oftmals eine fundierte Grundlage für zielorientierte Interventionen.

### Werte und Einstellungen transparent machen

Das Ziel ist, Informationen über die Motive und Einstellungen in der Organisation zu generieren. Dies zeigt den verantwortlichen Geschäftsführern, Personalisten aber auch jeder einzelnen Führungskraft, wo Energien blockiert sind. Außerdem erkennen sie Ressourcen und Anknüpfungspunkte, mit deren Hilfe sie wichtige Handlungsstrategien umsetzen können.

#### Das Unternehmen

- > ermittelt den Grad der Mitarbeiterzufriedenheit auf einer handlungsorientierten Ebene
- > bekommt Feedback zu Personalthemen wie Führung, Kommunikation
- > erhält Hinweise für gestalterische Maßnahmen (Arbeitsbedingungen,...)

### Nutzen für Führungskräfte

Für Führungskräfte ist es besonders interessant, Transparenz über Werte, Haltungen und Einstellungen sowie Motive ihrer MitarbeiterInnen und Mitarbeiter zu erhalten. Die Organisations- und Teamkulturen und damit die "weichen Faktoren" werden im Sinne der Führungsarbeit begreif- und gestaltbar.

### Keine Befragung von der Stange: Motivforschung ist ein Prozess

Integriert in einen Gesamtprozess sind die Möglichkeiten der Datenerhebung vielfältig. So stehen unterschiedliche Methoden aus dem Bereich der qualitativen und quantitativen Motivforschung zur Verfügung.

Die Erarbeitung und professionelle Durchführung der Datenerhebung stellt einen zentralen Bestandteil dar. Ebenso wichtig ist jedoch der Prozess davor und danach, von der Situationsanalyse bis zur Umsetzung und letztlich Überprüfung der getroffenen Maßnahmen. Besondere Bedeutung kommt der Interpretation der Befunde zu sowie der Ableitung von Schlussfolgerungen. Daraus erfolgen letztlich die Planung und Umsetzung von weiterführenden Maßnahmen.



*Motivforschung ist ein Gesamtprozess mit wesentlichen Schritten vor und nach einer Datenerhebung*

### Beratung an der richtigen Stelle

Die Motive und das Befinden von MitarbeiterInnen und Mitarbeitern einer Organisation sind ein vielschichtiges Thema, das höchste Ansprüche an die persönliche und methodische Professionalität, Vertraulichkeit und ganzheitliche Sichtweise stellt.

Eine externe Begleitung ist in verschiedenen Phasen des Prozesses sinnvoll. Bei der Konzepterstellung, damit es zu keiner „Wohlfühl“-Erhebung kommt, während der Erhebung, um die Anonymität zu garantieren, oder bei der Interpretation der Ergebnisse durch den Blick von Außen.

Mag. Eduard Lackner

**inhalt**  
motivator

- > 1 leitartikel
- > 2-3 top on job
- > 4 motiv team
- > 5 leistungsbeschreibung

Motivforschung - Kennen Sie die Einstellungen Ihrer MitarbeiterInnen?  
Wir haben die Top-Bewerber!  
Das Motiv Team  
Die Leistungen der Motiv im Überblick



## Wir haben die Top-Bewerber!

In dieser Rubrik stellen wir Ihnen regelmäßig Menschen vor, die über einen profunden Werdegang verfügen und eine hohe soziale Kompetenz haben. Nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf, wenn Sie ein Profil anspricht. Wir stellen Ihnen gerne den Kontakt zu unseren BewerberInnen her.

### Verkaufsleiter

Chiffre 8955

43 Jahre, männlich, HAK, betriebswirtschaftl. Zusatzausbildungen; fundierte Vertriebs- und Führungserfahrung im Bereich Industriegüter

#### Erfahrung in folgenden Positionen:

Leiter Verkaufsdienst; Gesamtverkaufsleiter

#### Persönlicher Eindruck:

professionelles Auftreten, gute Rhetorik, kontaktstark; ziel- und leistungsorientierte Arbeitsweise, hohe Motivationskraft und soziale Kompetenz, kundenorientierte Kreativität

### CAD-Konstrukteur/techn. Kundenbetreuer

Chiffre 9646

29 Jahre, männlich, Werkmeister für Maschinenbau und Betriebstechnik, CAD-Ausbildung mit ATC-Abschluss

#### Erfahrung in folgenden Positionen:

CAD-Konstrukteur auf AutoCAD, technischer Verkauf

#### Persönlicher Eindruck:

geradlinige, humorvolle Persönlichkeit; Spaß am direkten Kundenkontakt; sachlicher Problemlöser mit Durchhaltevermögen; teamorientiert und kontaktstark

### HR-Managerin/Assistentin der GF

Chiffre 9726

26 Jahre, weiblich, Mag. (Wirtschaft; Personalwirtschaft, Marketing), Zusatzausbildung in Mediation

#### Erfahrung in folgenden Positionen:

Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektmitarbeiterin an einem Universitäts-Wirtschaftsinstitut; Projektleitung und -mitarbeit für Auftragskunden; Trainerin und Moderatorin

#### Persönlicher Eindruck:

breites Know-how im HR-Bereich; routiniert in Moderation und Training, umfassende theoretische und praktische Projektmanagementkompetenz; ziel- und leistungsorientierte Persönlichkeit mit hoher sozialer Kompetenz und Teamorientierung; hoher Qualitätsanspruch; professionelles, selbstbewusstes Auftreten

### Controlling/Reporting/Marketing

Chiffre 9689

25 Jahre, männlich, Wirtschaftsstudium (Controlling, Marketing, Abschluss 2005 geplant)

#### Erfahrung in folgenden Positionen:

Assistent der GF, Schwerpunkt Controlling, Reporting, Budgetierung

#### Persönlicher Eindruck:

dynamische Persönlichkeit mit guter Rhetorik, gutes Verständnis für Zusammenhänge, strategisch denkend; wissbegierig und zielstrebig, sehr gutes Englisch, BMD- und SAP-Anwenderkenntnisse, Erfahrung in interkultureller Zusammenarbeit, vielfältige Interessen und damit verbunden hohe berufliche Flexibilität



### **Leiterin Personalmanagement/Organisationsentwicklung**

Chiffre 9121

35 Jahre, weiblich, Mag. (Psychologie)

Coaching-Ausbildung, Arbeitsrecht; seit 9 Jahren in der Personal- und Organisationsentwicklung; seit ca. 4 Jahren in leitender Position

#### **Erfahrung in folgenden Positionen:**

HR-Management, Strategische Personalentwicklung; Begleitung von Veränderungsprojekten bzw. Umstrukturierungsmaßnahmen; Trainerin

#### **Persönlicher Eindruck:**

umfassendes Personal- und Organisations-Know-how, generalistischer Personalprofi; kompetentes, sympathisches Auftreten mit ausgesprochener Kontaktstärke, hohe Kultursensibilität; vielseitige, integrative Führungspersönlichkeit

### **Controllerin/Projektaufgaben im Controlling**

Chiffre 9640

29 Jahre, weiblich, Mag. (Controlling, Organisation), kfm. Lehre und Studium

#### **Erfahrung in folgenden Positionen:**

Buchhaltung; Einkauf; Controlling (vor bzw. während der Studienzeit); Organisationsentwicklung

#### **Persönlicher Eindruck:**

kommunikative und offene Persönlichkeit, analytische Arbeitsweise, starke Kunden- und Lösungsorientierung, belastbar und konsequent; sehr gute EDV-Kenntnisse (Controlling-Spezialsoftware), Spaß an der Arbeit mit Zahlen, Projekterfahrung

### **Technischer Leiter/Geschäftsführer**

Chiffre 9756

39 Jahre, männlich, Dipl. Ing. (Maschinenbau), betriebswirt. Zusatzkenntnisse (u.a. Controlling, Führung & Motivation)

#### **Erfahrung in folgenden Positionen:**

Gruppenleiter für Auftragsbearbeitung und Produktion; Abteilungsleiter (standortübergreifend) für Entwicklung und Konstruktion; Geschäftsbereichsleiter in einem international tätigen Großunternehmen (Fahrzeugbau)

#### **Persönlicher Eindruck:**

tiefgreifendes technisches Verständnis mit ausgeprägtem unternehmerischen und wirtschaftlichen Denken; umfassende praktische Erfahrungen in der erfolgreichen Umsetzung von Reorganisationsmaßnahmen, analytisches Denken und hohe Problemlösungskompetenz; zielorientiert, strukturiert und gewissenhaft in der Umsetzung; anerkannte Führungspersönlichkeit

Sie haben "Ihren" zukünftigen Mitarbeiter, "Ihre" zukünftige Mitarbeiterin nicht gefunden? Wir führen täglich Gespräche - hier ist nur Platz für einige wenige Persönlichkeiten. Rufen Sie uns an - gerne stellen wir den Kontakt zu für Sie interessanten Personen her.

## Das Motiv Team

Als Ihr Partner mit einem ganzheitlichen und wertorientierten Ansatz in der Personalberatung haben wir hohe Ansprüche an die Kompetenzen unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Unsere Dienstleistungen erfordern außerordentliche Fach- und Methodenkompetenz sowie Kultursensibilität, weshalb unsere Berater und Beraterinnen ausnahmslos über eine langjährige Berufs- und Lebenserfahrung verfügen.

So können wir unseren Kunden in allen Schritten ein Höchstmaß an Qualität und Kompetenz bieten.



## Wir verbinden Motive!

### Neu im Team der Motiv Personal Consulting GmbH

begrüßen wir Mag. Eduard Lackner. Das Studium der Betriebswirtschaftslehre, mit den Schwerpunkten Personal und Organisation führte ihn von Salzburg nach Linz. Eduard Lackner bringt Erfahrung aus seiner Tätigkeit als Trainer und Entwickler bei BRP-Rotax mit. Zuvor war er Programmmanager bei der LIMAK.

Seine fachlichen Schwerpunkte:

- > Personalsuche und –auswahl
- > Motivforschung
- > Personalmarketing
- > Coaching & Entwicklungsberatung



Mag. Eduard Lackner

## Die Leistungen der Motiv im Überblick

### Mitarbeiter-/ Führungskräfte- suche & -auswahl

- > systematische (und systemische) Analyse der Ausgangssituation
- > Inseratsuche, Evidenz, Direktansprache, Executive Search, Internetsearching
- > strukturierte Auswahlinterviews, strukturierte Interviews
- > Potenzialanalyse und Eignungsdiagnostik

### Coaching & Ent- wicklungsberatung

- > Coaching für Einzelpersonen in wichtigen beruflichen Situationen
- > Zielfindungs- und Karriereplanung, Umsetzungsbegleitung
- > Potenzialdiagnostik
- > Outplacement-Begleitung

### Potenzialdiagnostik & Cultural Fit

- > Potenzialanalyse & Eignungsdiagnostik: Arbeitsverhalten, Führungsverhalten, berufsspezifische Motivation, Intelligenzstruktur, Persönlichkeit, Soziale Kompetenz
- > Assessment Center/Auswahlseminare, Hearing, Simulationen (Planspiele, Fallstudien, ...)
- > Analyse der bevorzugten Denk- und Verhaltensstile

### Motivforschung & Personalmarketing

- > Analyse von Einstellungsstrukturen der MitarbeiterInnen und Führungskräfte
- > Evaluierung der Organisationskultur
- > Organisations- und Umfeldanalyse – strategischer Personalbedarf, Imageprofil, Zielgruppendefinition
- > gezielte Personalmarketingstrategie: Sicherung des externen und internen Arbeitsmarktes
- > Strategien zur Mitarbeiterbindung

### Personal- management

- > speziell für Organisationen ohne eigene Personalabteilung: bedarfsgerechte Begleitung zu sämtlichen Themen des Personalmanagements sowohl auf strategischer als auch operativer Ebene