

Dienstleistung „Mitarbeiter-Integrationspaket“

Auf Wunsch erstellen wir Ihnen ein Arbeitsstil-Profil des Kandidaten mit Eigen- und Fremdbild. Nachfolgend finden Sie weitere Information und Hintergründe zur Dienstleistung.

Erfolgsfaktor Anpassungsfähigkeit

Umfangreiche, internationale Studien beweisen, dass Menschen mit einer hohen Anpassungsfähigkeit erfolgreicher sind als diejenigen, die weniger bereit oder nicht in der Lage sind auf die Vorlieben anderer Menschen einzugehen. Die Anpassungsfähigkeit im Umgang mit anderen Menschen kann man messen und stetig weiterentwickeln. Wer seine eigenen Vorlieben erfüllen möchte, muss auch anderen Menschen ermöglichen deren Vorlieben zu erfüllen! Indem man die Vorlieben der anderen Menschen wahrnimmt, respektiert und darauf eingeht, baut man emotionale Spannungen ab und schafft Vertrauen. Anpassungsfähigkeit führt beim Gegenüber häufig zu der Bereitschaft sich ebenfalls anzupassen und entgegen zu kommen. Anpassung ist keine Schwäche, sondern die Voraussetzung auf der sachlichen Ebene bestimmter und zielorientierter verhandeln zu können. Menschen die nicht willens oder unfähig sind sich anderen Menschen anzupassen, erzeugen oft unangenehme Emotionen beim Gegenüber und blockieren dadurch eine Einigung auf der Sachebene! Erfolgreiche Menschen behandeln andere Menschen auf deren Gefühlsebene betont respektvoll und erreichen deshalb auf der Sachebene ihre Ziele. Wer „weich“ mit den Gefühlen anderer umgeht, kann auf der Sachebe „härter“ verhandeln, wer „hart“ mit den Gefühlen anderer umgeht muss häufig auf der Sachebene „weicher“ verhandeln, um nicht ganz zu scheitern.

Hintergrund

Jeder Mensch trägt in seinen Genen eine Reihe von Vorlieben, die sein Verhalten teilweise, unbewusst beeinflussen und die sowohl während der Arbeit wie auch im Privatleben zu Tage treten. Natürlich können sich Menschen temporär verstellen und ein gewisses Rollenverhalten einnehmen, aber während angespannter oder stressiger Momente, verlieren Sie diese Kontrolle und können nur sich selbst sein. Die Menschen aller Kulturen lassen von der Geburt an, vier verschiedene Arbeitsstile, auch Verhaltensstile genannt, mit den zugeordneten Vorlieben erkennen und erwarten von anderen Menschen diese Vorlieben zu teilen. „Ich bin präzise und erwarte von anderen Menschen auch präzise zu sein“:

Analytisch: (Bezeichnung für diejenigen, die eher kontrolliert und fragend wirken)

- Suchen die perfekte Lösung und entscheiden sich absichernd mit Hilfe von Zahlen, Fakten und Daten.
- Kommunizieren faktisch, zurückhaltend und sind sachliche Zuhörer mit einem vermeidenden Konfliktverhalten.

Treibend: (Bezeichnung für diejenigen, die eher kontrolliert und anordnend wirken)

- Suchen ungeduldig Resultate, sind risikofreudig und entscheiden sich intuitiv und faktenorientiert.
- Kommunizieren direkt, kurz und sind ungeduldige Zuhörer mit einem bestimmenden Konfliktverhalten.

Rücksichtsvoll: (Bezeichnung für diejenigen, die eher emotional und fragend wirken)

- Suchen die Harmonie und entscheiden sich mit Hilfe zustimmender Menschen in ihrem Umfeld.
- Kommunizieren menschlich, ruhig und sind empathische Zuhörer mit einem ergebenden Konfliktverhalten.

Expressiv: (Bezeichnung für diejenigen, die eher emotional und anordnend wirken)

- Suchen die einmalige, innovative Lösung und entscheiden sich intuitiv und gefühlsorientiert.
- Kommunizieren direkt, lebhaft und sind ungeduldige Zuhörer mit einem attackierenden Konfliktverhalten.

Ihre Vorteile und Nutzen

- Neue Mitarbeiter mit ergänzenden Arbeitsstilen zielführend in ein bestehendes Team integrieren.
- Teamentwicklung: die Kooperation des Teams maximieren und die Konflikte minimieren.
- Stärken neuer Mitarbeiter erkennen und gezielt für das Unternehmen nutzen.
- Entwicklungsfelder neuer Mitarbeiter erkennen und zielführend entwickeln.
- Talent-Management: Nachwuchspotenziale für zukünftige Aufgaben erkennen und fördern.
- Differenzierung im Umgang mit Kunden, für Dienstleister in einem harten Wettbewerbsmarkt.
- Situative Menschenführung für Vorgesetzte aller Ebenen, um die Unternehmensziele zu erreichen.
- Gezielt Mitarbeiter auswählen, deren Arbeitsstil die des bestehendes Teams konstruktiv ergänzen.

Assessment

Das Assessment wird mit Hilfe von Fragebögen, die nicht manipuliert werden können, online durchgeführt. Die Teilnehmer brauchen keinerlei Vorkenntnisse zu haben um diese Fragebögen ausfüllen zu können. Die Assessment-Auswertung inklusive der Anleitung für die nächsten Entwicklungsschritte wird ebenfalls online versandt. Falls es zusätzliche Rückfragen gibt, werden wir diese gerne individuell, entweder telefonisch oder persönlich beantworten. Gerne bieten wir auch Einführungsseminare an um bei der persönlichen Entwicklung der Teilnehmer zu helfen.

Eigenbild: Die Person erhält einen Online-Fragebogen und mit Hilfe ihrer Antworten, wird ihr Arbeitsstil ermittelt.

Eigen- und Fremdbild: Die Person und 3-5 Feedbackgeber, aus ihrem beruflichen Umfeld, erhalten je einen Online-Fragebogen. Mit Hilfe dieser beantworteten Fragebögen werden sowohl der Arbeitsstil dieser Person wie auch deren Anpassungsfähigkeit, aus der Sicht dieser Feedbackgeber, ermittelt.

on-connect Realisierungspartner:

Hans Fenner ist Co-Buchautor des Bestsellers „Praxishandbuch Social Media Recruiting und seit 2009 Senior-Consultant bei on-connect. Er ist Elektrotechniker, diplomierter Biologe, selbständiger, internationaler Unternehmensberater, Coach und Trainer. In seine Beratung bringt er seine umfangreiche Erfahrung aus unterschiedlichen Management-Funktionen kleiner und globaler Unternehmen, mit einer Umsatzverantwortung von bis zu 400 Millionen Euro, ein. Seine internationale Verantwortung umfasste die Bereiche: Geschäftsführung, Entwicklung, Produktion, Qualitätsmanagement, Kommunikation, Marketing, Vertrieb und Weiterbildung. Er rekrutierte unzählige Fachkräfte für viele Länder und sorgte für deren professionelle Einarbeitung und kontinuierliche Weiterentwicklung.

Seit 17 Jahren ist Hans Fenner selbstständiger Unternehmensberater der Capita-Consulting GmbH und bildet Manager aller Kulturen in 40 Ländern, in den Bereichen moderner Unternehmens- und Menschenführung aus. Die globalen Kunden der Capita-Consulting GmbH können inzwischen auf ein professionelles Partnernetzwerk in 77 Ländern zugreifen. In der Beratungspraxis von Hans Fenner bestätigt sich immer wieder, dass sich Personen zu einem Unternehmen hingezogen fühlen und früher oder später wegen des Managements zum Wettbewerb wechseln. Deshalb zielt seine Recruiting-Beratung auf eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit ab, das bedeutet: Die idealen Kandidaten für das Unternehmen zu interessieren, effizient zu suchen und zu finden, die Besten auszuwählen, einzustellen und sie aktiv zu integrieren um deren Potential voll und ganz auszuschöpfen und sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Jedes Unternehmen muss diejenigen Leistungsträger, die ein hohes Potenzial haben und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern, unbedingt langfristig an das Unternehmen binden.

Ihre Investition: „Mitarbeiter-Integrationspaket“:

Eigenbild (1 Fragebogen, 1 Auswertung mit Anleitung):	190 €
Eigen- plus Fremdbild (1+5 Fragebögen, 1 Auswertung mit Anleitung):	290 €
Internet-Interaktionen	
Kurze telefonische Antworten sind im Preis inkludiert (15 Minuten)	0 €
Längere Telefonate oder Webcasts inklusive Vorbereitung:	300 €/Stunde
Lokale Veranstaltungen	
Kosten Tagesseminar zzgl. Ökonomiereisekosten:	2.500 €/Tag
Seminarunterlagen:	20 €/Teilnehmer
Üblicherweise benötigen wir zwei Tage um den Inhalt zu vermitteln, zu verankern und die Entwicklungspläne zu besprechen. Es sollten nicht mehr als 16 Teilnehmer in einer Seminargruppe sein.	

Bitte senden Sie mir ein Angebot:

[] x Person Eigenbild

[] x Person Eigen- plus Fremdbild

[] Tagesseminar für ____ x Personen in _____

[] Weitere Wünsche: _____

Vorname, Name

Firma:

Tel.-DW:

E-Mail: