

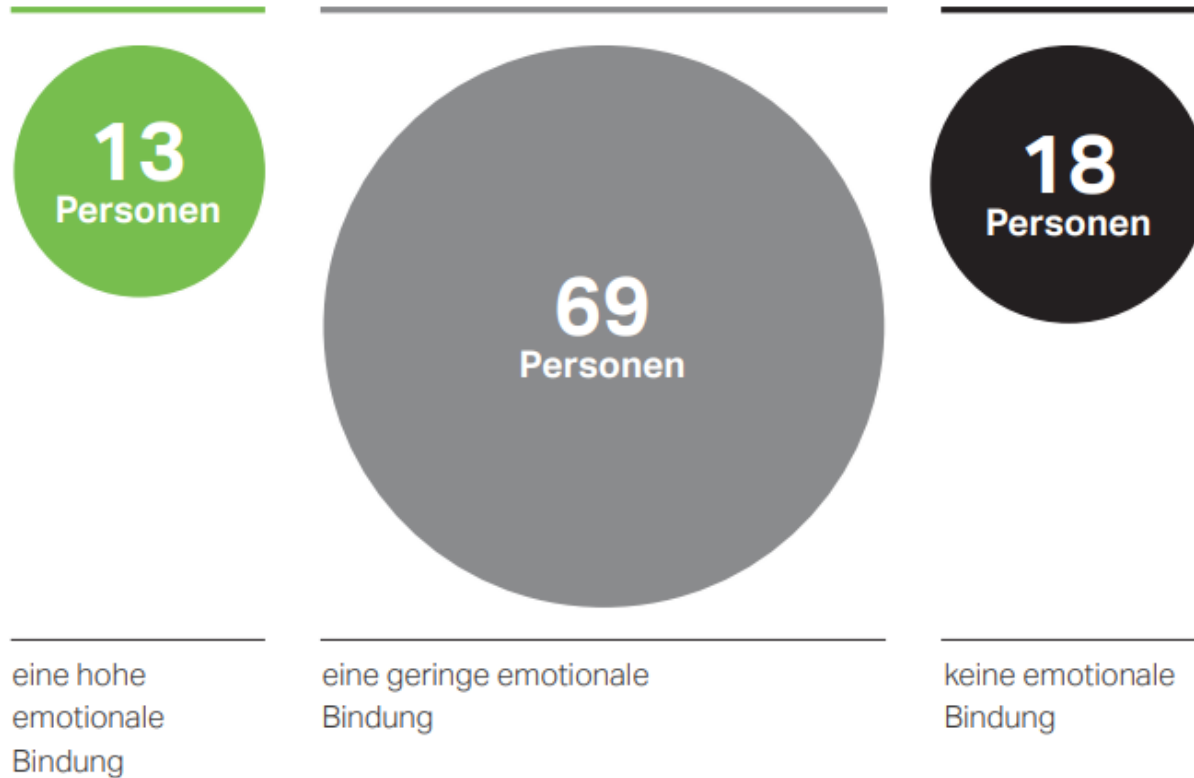
Ressourcen nutzen.
Potenziale erkennen.
Menschen entwickeln.

Business Frühstück – 21.06.2023

Wir machen **mehr** aus Ihren **Stärken**.

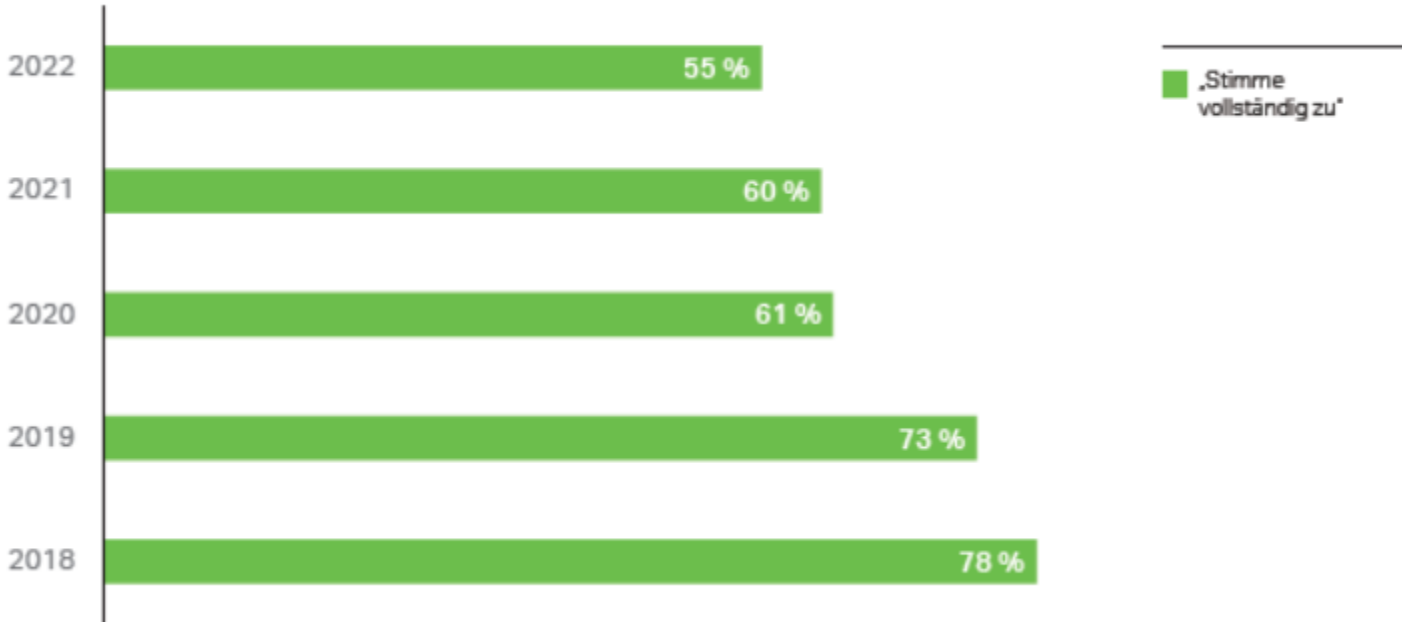


Von 100 Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen haben...





„Ich beabsichtige, heute in einem Jahr noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein“





Gutes Arbeitsklima / Mitarbeiterzufriedenheit

- Unternehmenskultur & Betriebsklima
- Führungsstil & Kommunikation
- Wertschätzung
- Sinnstiftende Tätigkeit
- Diversity und Nachhaltigkeit



Flexible Strukturen und Arbeitszeitmodelle

- Jobmodelle neu denken
- Neue Arbeitszeitmodelle



Weiterbildung und Entlohnung

- Fachliche wie persönliche Weiterbildung (sinkt aktuell um-10%)

Was machen Sie zur
Potenzialeinschätzung?

Das Unternehmen:

Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorhandene Fähigkeiten, Haltungen, Einstellungen können zur Erreichung der Unternehmens- / Organisationsziele bestmöglich genutzt werden.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter:

Ich kann meine Stärken, Talente und Möglichkeiten einbringen. Das schafft Erfolgserlebnisse und bringt Wertschätzung mit sich.

CFO asks CEO: "What happens if we invest in developing our people and then they leave us?"

CEO: "What happens if we don't, and they stay?"





Beobachtungen und Wahrnehmungen aus der täglichen Praxis.

Tests und Diagnosetools

Online-Arbeitsproben

Assessment & Development Centers



Beobachtungen und Wahrnehmungen aus der täglichen Praxis.

Laufende Arbeit

Mitwirkung in Projekten

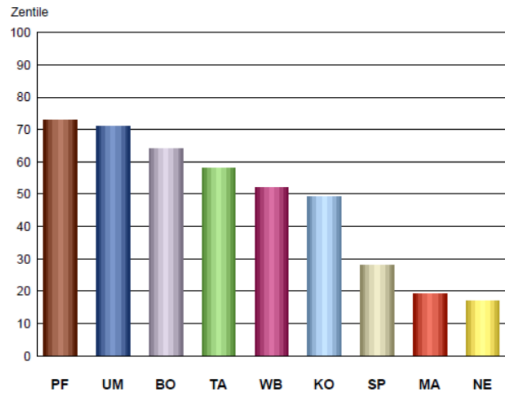
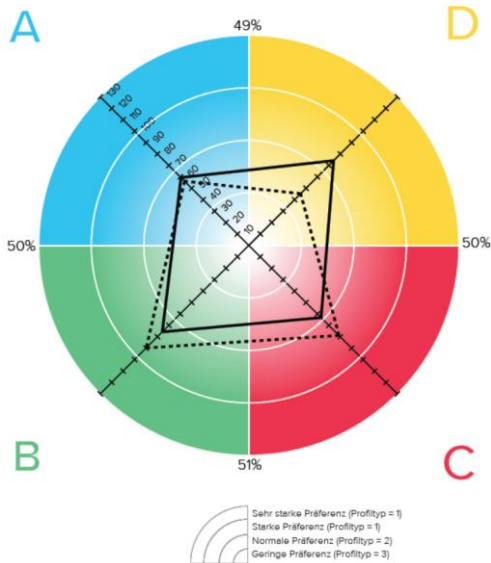
Aus- und Weiterbildung

Präsentationen

Laufende Gespräche

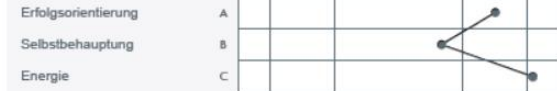
Fördegespräche

Tests und Diagnosetools

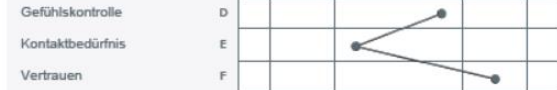


AUSGEWÄHLTE NORMEN: Austrian norm

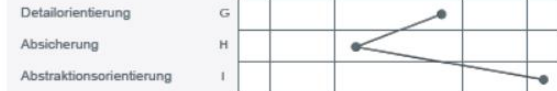
INNERE ANTRIEBSKRÄFTE



SOZIALVERHALTEN



ARBEITSSTIL



MPA Fallstudie

FÜHRUNGSKRAFT?

B

SELBSTBEHAUPTUNG

ausgewogenen Durchsetzungsfreudigkeit

Beschreibt das Bedürfnis nach Einflussnahme und Führung



G

DETAILORIENTIERUNG

gründlich und sorgfältig

Beschreibt, welche Aufgaben bevorzugt und wie sie erledigt werden

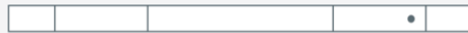


H

ABSICHERUNG

vorsichtig, vermeidet Risiken

Beschreibt, wie Entscheidungen getroffen werden



www.master-hr.at

master™ human resources consulting
Personaldiagnostik und Potenzialanalysen

master™
VALUE PEOPLE

Auf die Frage nach der Eignung für eine Führungsaufgabe liefert die MPA Analyse wertvolle Hinweise.

Besondere Bedeutung haben bei dieser Entscheidung die nebenstehenden Kriterien.

Sind diese Positionierungen passend für eine Führungskraft?



Online-Arbeitsproben

Infos	Organigramm
Christian Bruckner Mo, 27.08. Väterkarenz	
Gustav Grabner Mo, 27.08. ELBA-Nutzung	
Natascha Kröger Mo, 27.08. Personalsuche und Personalau...	
Gustav Grabner Fr, 24.08. Ordnung, Sorgfalt, Kundendaten	
Dieter Hofmayer Fr, 24.08. Gehaltswunsch Eisenberger	
Gerlinde Maier Fr, 24.08. Versetzung Herr Moser	
Sabine Wiesinger Do, 23.08. Persönliches Gespräch	
Gustav Grabner Do, 23.08. Statusbericht Kundenakquise	

Versetzung Herr Moser

Von: Gerlinde Maier Fr, 24.08.
An: Gerhard Greimel 08:30 Uhr

Lieber Herr Greimel,

Hr. Moser hat bei der Geschäftsleitung seinen Versetzungswunsch in die Marktfolge ab 15. September besprochen. Er hat die Aufnahmeprüfung in die FH geschafft und will daher Stunden reduzieren, da Studieren und Arbeiten im derzeitigen Job für ihn nicht machbar ist. Der Geschäftsleiter, Herr Grabner möchte das gerne besprechen, bevor Herr Moser auf Hochzeitsreise geht (vom 29. August bis 12. September). Der Geschäftsleiter wird am 28. August gegen 17 Uhr von seiner Geschäftsreise zurückkommen. Soll ich einen Termin vereinbaren?

Liebe Grüße
Gerlinde Maier

Aufgabenbereich Noch 43 Minuten Inbox beenden →

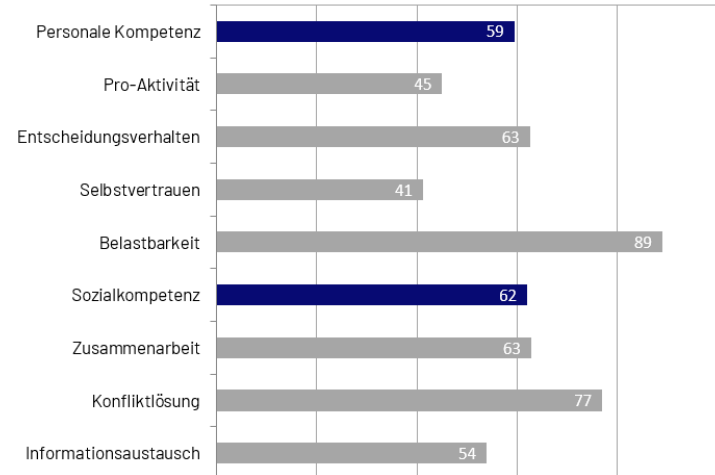
Wie schätzen Sie die Priorität der E-Mail ein?

Nichts ausgewählt ▾

Bitte wählen Sie aus den folgenden Handlungsalternativen aus:

- Ich bitte Frau Maier einen Termin mit Herrn Grabner zu koordinieren.
- Ich kontaktiere Herrn Grabner und ersuche ihn um nähere Infos.
- Ich führe ein kurzes Telefonat mit Thomas Moser, dass ein Wechsel auf Grund der derzeitigen Situation nicht möglich ist.
- Ich will zuerst telefonisch die Sichtweisen von Thomas Moser und Herrn Grabner einholen, bevor ich entscheide.
- Ich führe ein Gespräch mit Thomas Moser und will ihn überreden, dass er bleibt.
- Ich stimme der Versetzung sofort zu.
- Ich warte erstmal ab und gehe davon aus, dass Thomas Moser im Laufe des Tages persönlich auf mich zukommen wird.
- Ich vereinbare ein Gespräch mit Thomas Moser für den 28.08., 18:00 Uhr, um mehr über seine Motive zu erfahren.

KOMPETENZPROFIL



Assessment & Development Centers



Teilnehmer:in					Beobachter:in
					Beobachter:in
Pro-Aktivität	1	2	3	4	
Liefert wenige Beiträge, ist passiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wird von sich aus aktiv, arbeitet schwungvoll
Gibt sich mit geringem Ergebnis zufrieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Will ein optimales Ergebnis erzielen
Legt sich nicht fest, bleibt unverbindlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Trifft klare Entscheidungen
Kommunikation	1	2	3	4	
Spricht unklar, nicht gewandt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Kommuniziert gut verständlich
Agiert nicht aufmerksam, wertet ab	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Begegnet anderen wertschätzend
Vertritt mehrheitlich seine Sichtweise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbeitet an gemeinsamen Lösungen
Aufgabenorientierte Führung	1	2	3	4	
Führt aus, was andere vorschlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Will erkennbar Einfluss nehmen, steuern
Macht keine Vorschläge zur Vorgehensweise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Organisiert den Diskussions- und Bauprozess
Führt Tätigkeiten selbst aus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Teilt Aufgaben zu, delegiert

Diskussion - Selbsteinschätzung

Für Teilnehmer:in

	Selbstmotivation & Initiative	
Beteilige mich selten, bin zumeist Beobachter, insgesamt zurückhaltend. Bin schnell mit etwas zufrieden. Warte ab, setze nicht erkennbar Impulse, bringe mich insgesamt mit wenig Energie ein.	<input type="checkbox"/>	Bringe mich regelmäßig aktiv ein, arbeite auf ein konkretes, hochwertiges Ergebnis hin. Formuliere klare Ziele und verfolge sie. Ergreife die Initiative, agiere engagiert und schwungvoll.
Agiere unter Zeitdruck sprunghaft, kann meine Vorschläge nicht begründen. Lege mich nicht fest, schließe mich der Meinung anderer an. Ziehe mich zurück, wenn ich nicht erfolgreich bin.	<input type="checkbox"/>	Eigenständigkeit & Belastbarkeit
Zeige kaum Interesse an neuen Ideen, bleibe zumeist beim bisherigen Vorgehen, argumentiere nicht/kaum. Ergreife kaum nach Gattaba	<input type="checkbox"/>	Lernen & Verändern
	<input type="checkbox"/>	Begegne neuen Ideen aufgeschlossen, lerne aus Erfahrungen, gebe eigene Fehler zu. Argumentiere vorliegend nicht, wirke nachdenklich



Was hinter uns liegt und was vor uns liegt, sind Kleinigkeiten
im Vergleich zu dem, was in uns liegt.

Wir machen **mehr** aus Ihren **Stärken**.

Seit über 20 Jahren.

Bei uns dreht sich alles um Menschen in der Arbeitswelt. Dabei ist uns wichtig, Stärken und Ressourcen von Personen, Teams und Organisationen zu erkennen, zu entfalten und bestmöglich einzusetzen. Auch bei uns im Team trägt die Vielfalt zu mehr Möglichkeiten bei – unterschiedliche Generationen, unterschiedliche Backgrounds – was uns vereint ist unserer Leidenschaft für Personalentwicklung und Potenzialentfaltung.

Wir wollen **GEMEINSAM.MEHR.ERREICHEN**.



Gesellschafter und Geschäftsführer der GME
Ausbildung Wirtschaftspädagogik und
Personalwirtschaft, WU Wien
Zertifizierter IMDE-PEP Berater
Langjährige Erfahrung im Personalbereich, vor allem
Potenzialeinschätzung und -entwicklung, Führungspraxis
in Unternehmen.
Zertifizierter MPA Master Person Analysis Berater



Beraterin im GME-Netzwerk
Ausbildung Sozioökonomie, WU Wien, Brand
Management, NHH Bergen,
Zertifizierte IMDE-PEP Beraterin
Diplomlehrgang Mediation und Konfliktmanagement,
Erfahrung in der Personalentwicklung, langjährige Praxis
in Potenzialeinschätzung und
Führungskräfteentwicklung in Banken.
Zertifizierte MPA Master Person Analysis Beraterin



Wirtschaftliche Ausbildung
Business Englisch berufsbegleitend (Auslandsjahr in
Süd-Ost-Asien)
Fachspezifische HR-Ausbildungen (Administration I
Arbeitsrecht I Personalverrechnung I Recruiting I
Personalentwicklung)
Zertifizierte IMDE-PEP Beraterin
Social Media Ausbildung



**Können wir Sie
unterstützen?
Kommen wir ins
Gespräch!**



**gemeinsam.
mehr.
erreichen.**

Gerhard Greimel
Greimel Management Entwicklung GmbH
1030 Wien, Veithgasse 4/4
Mobil: +43 699 10104036
e-mail: gerhard.greimel@gme.at
www.gme.at

Mag. Corinna Forstner
Greimel Management Entwicklung GmbH
1030 Wien, Veithgasse 4/4
Mobil: +43 660 2309044
e-mail: corinna.forstner@gme.at
www.gme.at

Elisabeth Zaunstöck
Greimel Management Entwicklung GmbH
1030 Wien, Veithgasse 4/4
Mobil: +43 676 5807114
e-mail: elisabeth.zaunstoeck@gme.at
www.gme.at