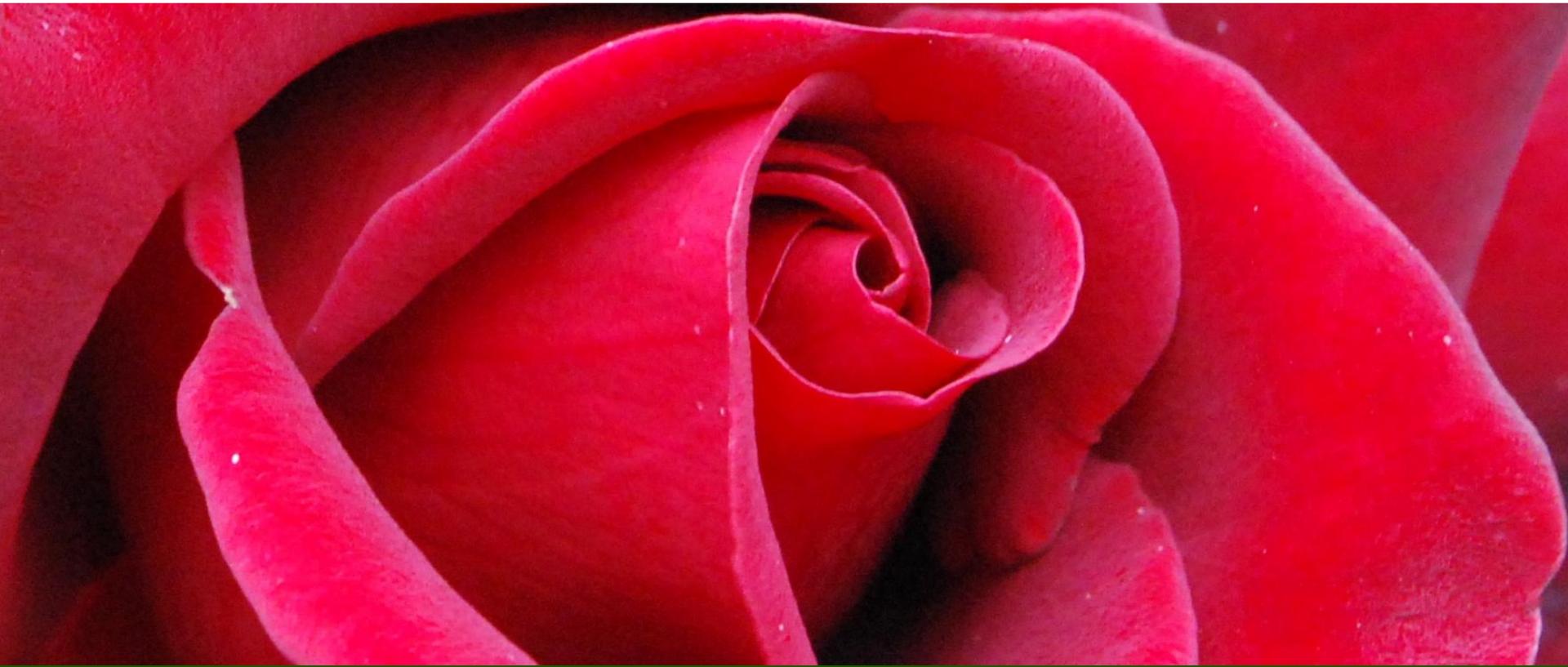


**VGM**

Values . Goals . Motives .



Gesellschaft für Leistungsentfaltung



**Moderne Personalentwicklungs- und Führungsansätze**  
**So lässt sich die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter entfalten**  
87. HANNE-Treffen  
11. Mai 2010, Hamburg





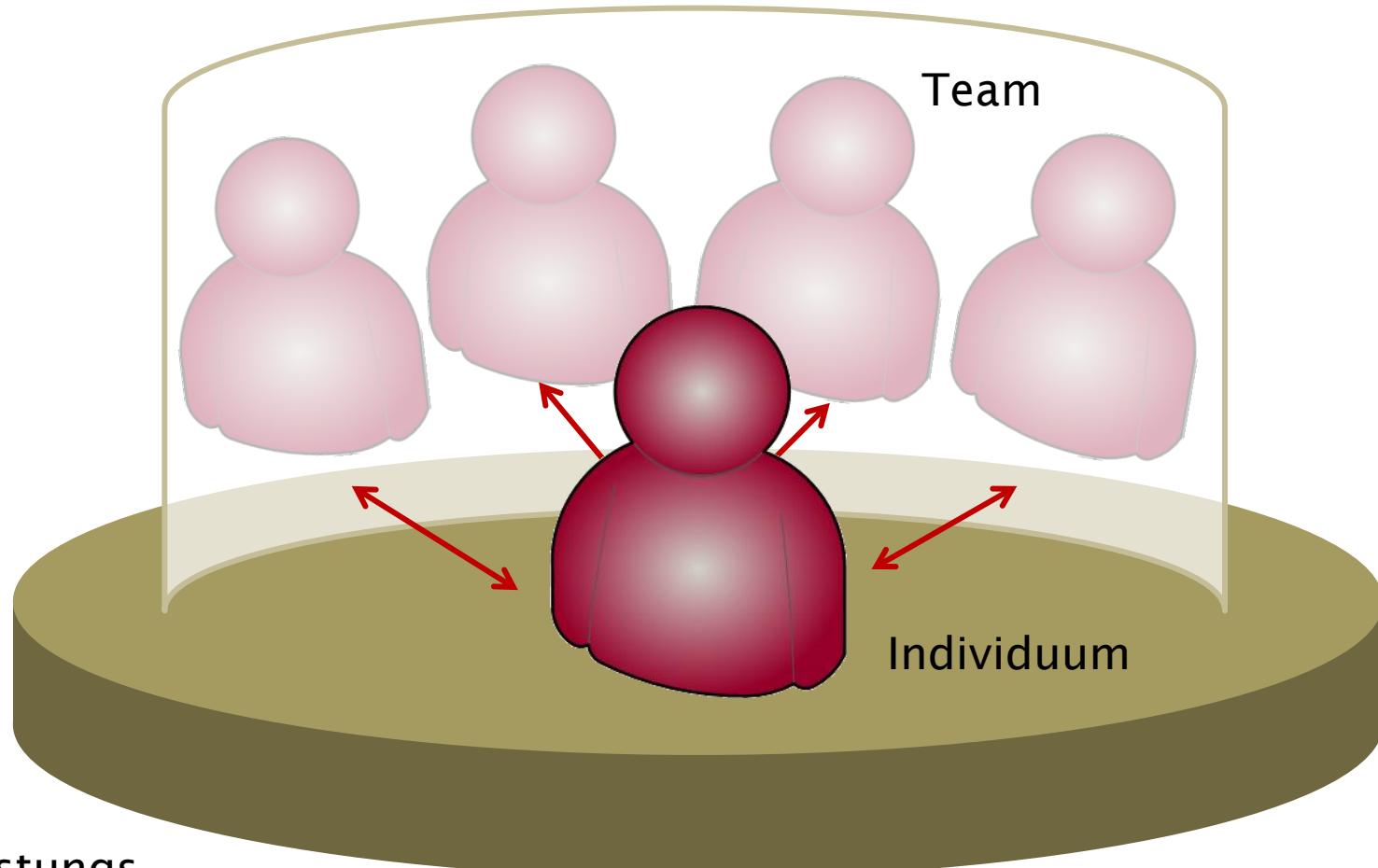
# Inhalt

---

- 1 Woraus entsteht Leistung? 
- 2 Das Reiss Profile – 16 Lebensmotive 
- 3 Besonderheiten in der IT und im Projektmanagement 
- 4 Modernes Führen mit 16 Lebensmotiven 
- 5 Anwendungsbeispiele 
- 6 Diskussion 

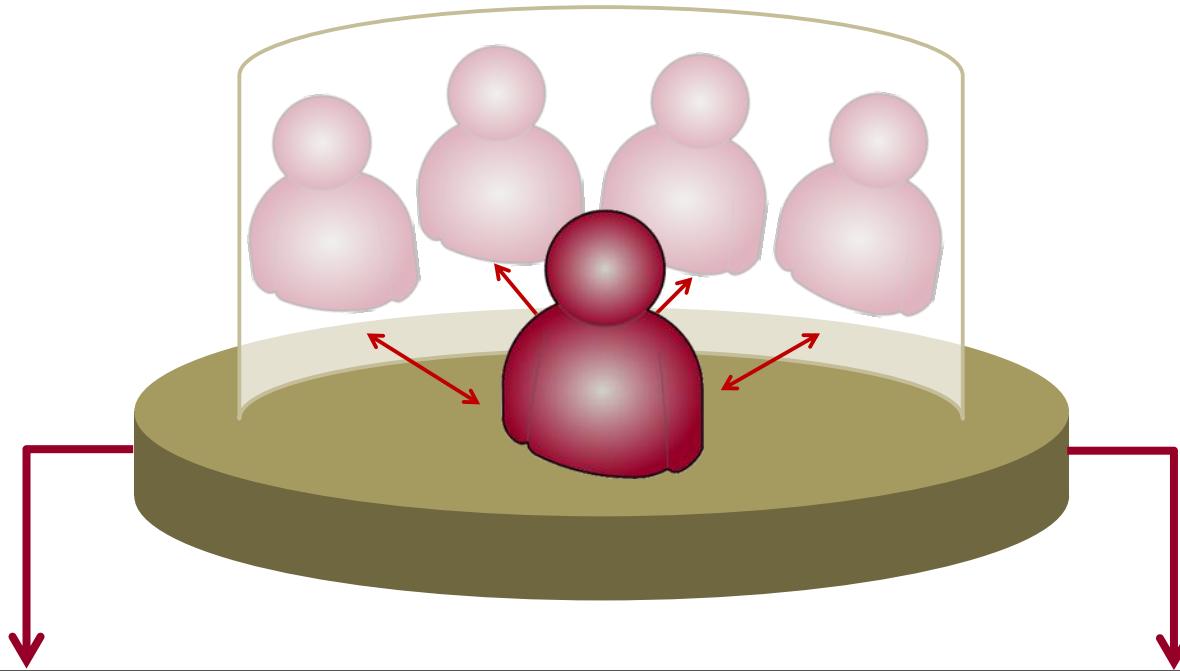


# Leistungs- und Motivationsplattform



Leistungs-  
und Motivationsplattform

# Leistungs- und Motivationsplattform



Herausforderungen, Neues probieren	Kritikfreie Zone und Lob
Flexibilität	Struktur und Planung
...	...



# Inhalt

---

- 1** Woraus entsteht Leistung? 
- 2** Das Reiss Profile – 16 Lebensmotive 
- 3** Besonderheiten in der IT und im Projektmanagement 
- 4** Modernes Führen mit 16 Lebensmotiven 
- 5** Anwendungsbeispiele 
- 6** Diskussion 



# Archaische Persönlichkeitsmerkmale

---

Die modernen Erkenntnisse aus...

... Neurologie,  
... Hirnforschung und  
... Psychologie

bestätigen die Bedeutung und Wirkung von archaischen Persönlichkeitsmerkmalen.

Diese machen sich im Menschen  
als automatische emotionale  
Impulse bemerkbar.



# Automatische emotionale Impulse

Diese automatischen emotionalen Impulse haben einen nachhaltigen Einfluss auf...

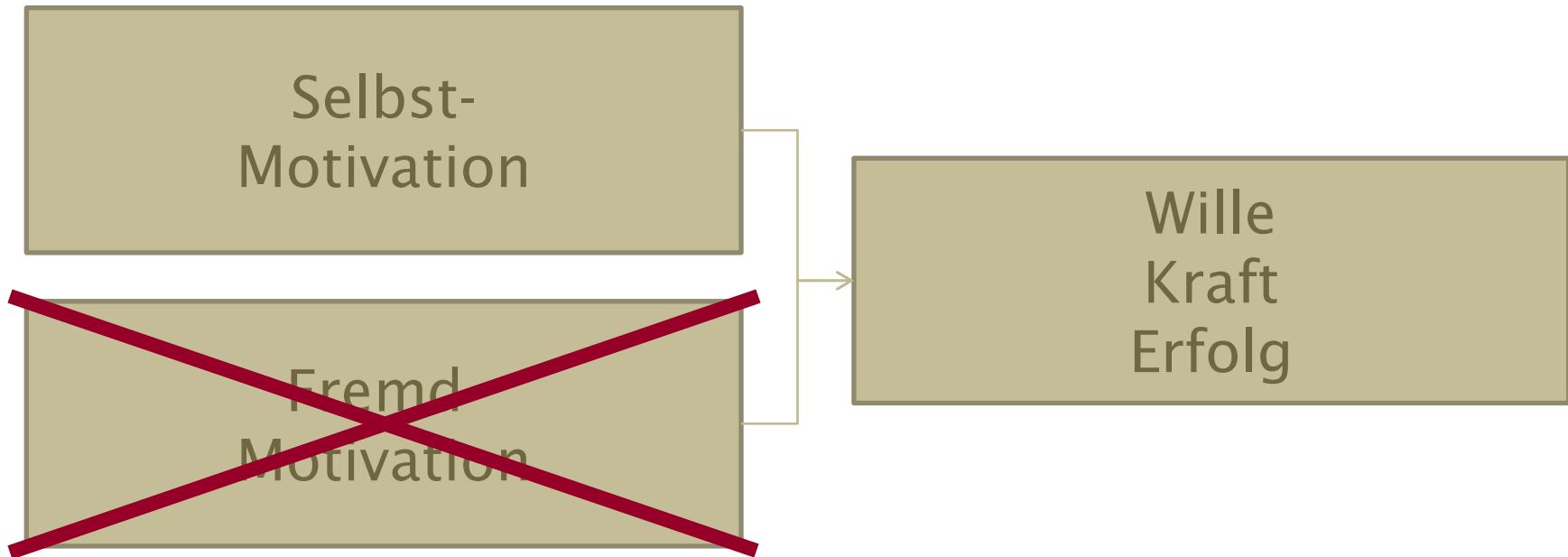
... unsere Wahrnehmungen  
... unser Denken  
... unser Fühlen (Emotionen)  
... und unser Verhalten.



lohnend  
gut  
wichtig  
richtig

– nicht lohnend  
– schlecht  
– unwichtig  
– falsch

# Selbstmotivation



Dauerhaft wird der Mensch  
nur aus der **Selbstmotivation**  
heraus Leistung erbringen!



# Motivation und Leistung



**Prof. Dr. Steven Reiss  
Ohio State University,  
Columbus, USA...**

**... suchte den  
Schlüssel für  
Motivation und  
Leistung.**





# Reiss Profile

---

## Prof. Dr. Steven Reiss hat...

- ... dieses Phänomen in umfangreichen Grundlagenstudien erforscht.
- ... herausgefunden, dass sich die archaischen Persönlichkeitsmerkmale in 16 Lebensmotiven abbilden lassen.
- ... das wissenschaftlich psychologische Werkzeug Reiss Profile™ entwickelt.

**Reiss Profile™**  
 who you are



# 16 Lebensmotive

---

## Erkenntnisse aus der Forschung:

- Alle Menschen sind von 16 Lebensmotiven beeinflusst.
- Diese Prägungen machen sich als automatische emotionale Impulse bemerkbar und sind nicht veränderbar.
- Wir unterscheiden uns voneinander darin, in welchen Ausmaßen wir von den 16 Lebensmotiven geprägt sind.



# Die 16 Lebensmotive nach Reiss

Macht

Team-  
orientierung

Neugier

Anerkennung

Ordnung

Sparen/  
Sammeln

Ziel-/Zweck-  
orientierung

Idealismus

Beziehungen

Familie

Status

Rache/  
Kampf

Schönheit

Essen

Körperliche  
Aktivität

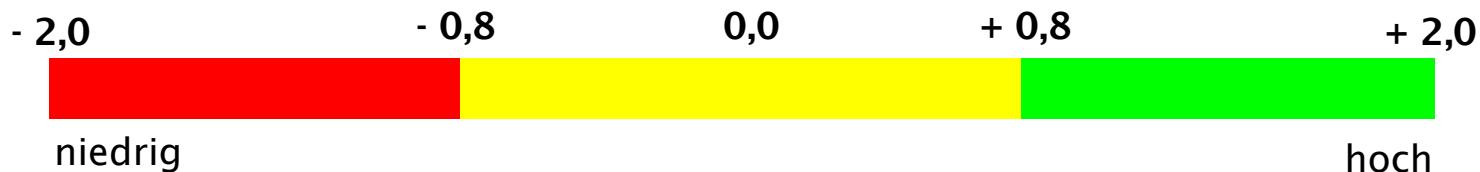
Emotionale  
Ruhe

**Reiss Profile™**  
who you are



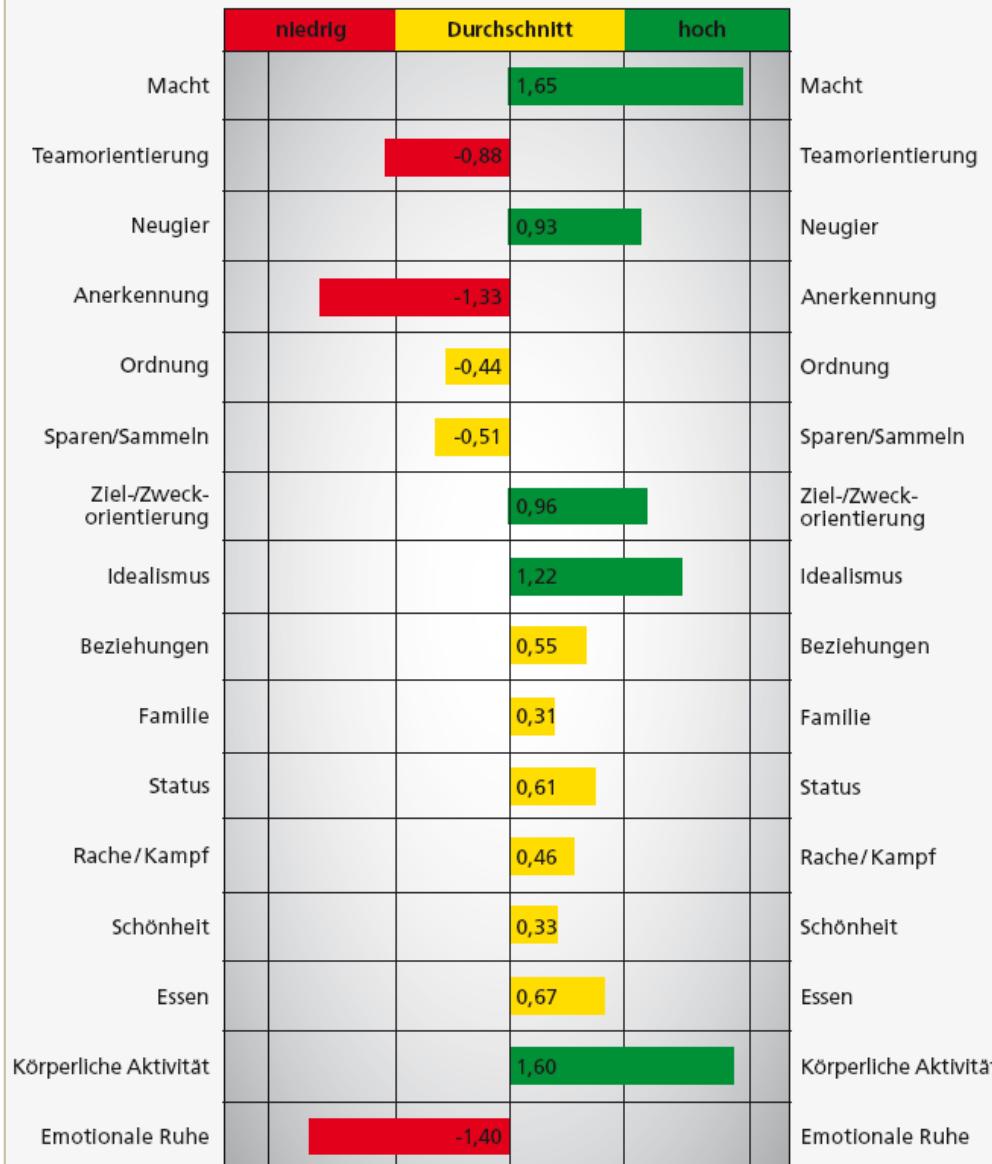
# Die 16 Lebensmotive...

- ... bestehen aus 16 Skalen mit einer Fülle von Werten, Zielen und Motiven.
- Jede Skala stellt an ihren beiden Enden gegensätzliche Aspekte dar. Es gibt hohe und niedrige Ausprägungen.



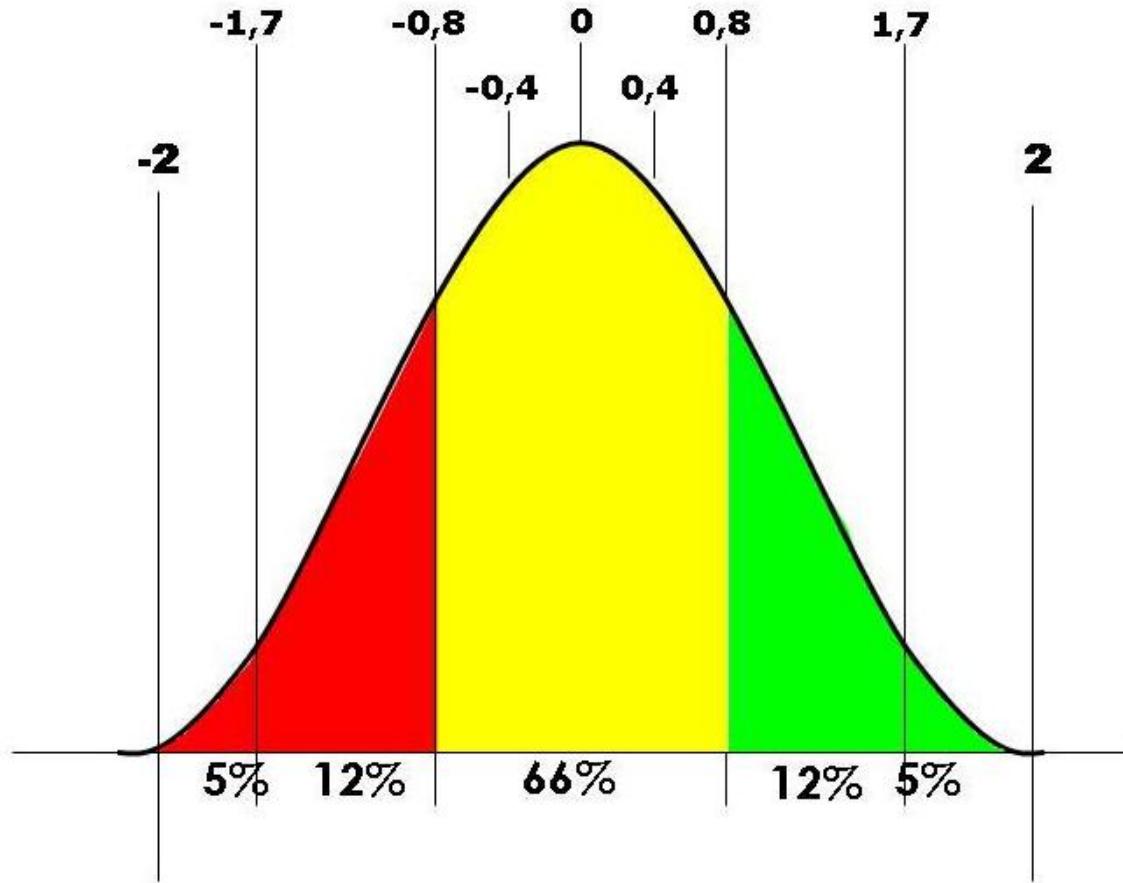


### Reiss Profile – MUSTERPROFIL (business)





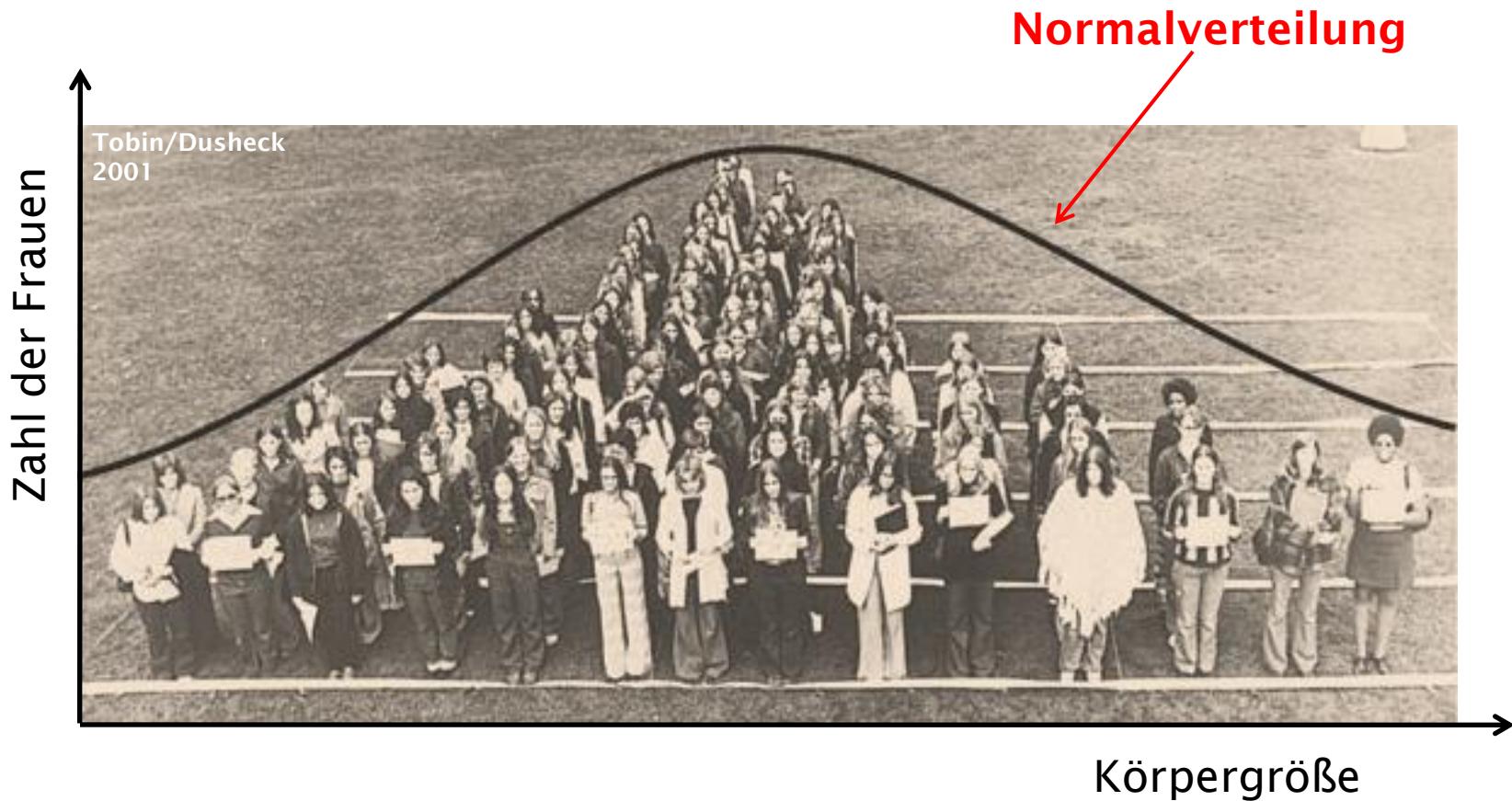
# Bipolarität der Lebensmotive



**Die Gauß'sche Glockenkurve im Reiss Profile beschreibt die Häufigkeitsverteilung menschlicher Eigenschaften.**



# Körpergröße von Frauen



Normalverteilung = Die normale Verteilung des Zufalls



# Lebensmotiv „Macht“



## Leistung durch Streben nach:

- Dienstleistung
- Menschenorientierung
- Assistenz
- Anleitung
- Einfluss / Führung
- Erfolg / Leistung
- Kontrolle
- Verantwortung

Skala für auf Eigeninitiative basierende Leistung im Sinne von Gestalten und Beeinflussen einerseits sowie andererseits für Leistung als Dienstleistung im Sinne von am (für den) Anderen orientiert sein



# Lebensmotiv „Macht“



Ausprägung	Streben nach	Eigenwahrnehmung (denkt über sich selbst)	Fremdwahrnehmung (denkt über den gegensätzlich anderen)
hoch	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Einfluss</li><li>▪ Erfolg, Leistung</li><li>▪ Führung</li><li>▪ Kontrolle</li><li>▪ Verantwortung</li></ul>	weiß wo es lang geht, hart arbeitend, erfolgsorientiert, leistungsmotiviert, kraftvoll, erfolgreich	Entscheidungsschwach, erfolglos, antriebschwach, langsam, unentschieden
niedrig	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dienstleistung</li><li>▪ Menschenorientierung</li><li>▪ Assistenz</li><li>▪ Anleitung</li><li>▪ geringe Verantwortung</li></ul>	an Menschen orientiert, lässt sich gerne anleiten, zurückhaltend, freundlich	Workaholic, getrieben, wichtigtuerisch, dominant, lästig, kontrollierend, einseitig, Besserwisser



# Die Bedeutung der einzelnen Motiv-Skalen

Das Motiv...	Gibt Auskunft darüber,...
<b>Macht</b>	ob jemandem das Führen/Verantworten oder eher das Übernehmen von Dienstleistung wichtig ist.
<b>Teamorientierung</b>	wie jemand seine Beziehungen in den Aspekten Autonomie oder Verbundenheit zu anderen Menschen gestaltet.
<b>Neugier</b>	welche Bedeutung das Thema „Wissen“ für jemanden im Leben hat und wozu er Wissen erwerben möchte.
<b>Anerkennung</b>	durch „wen“ oder durch „was“ jemand sein positives Selbstbild aufbaut.
<b>Ordnung</b>	wie viel Strukturiertheit oder Flexibilität jemand in seinem Leben benötigt.
<b>Sparen/Sammeln</b>	wie viel es jemandem emotional bedeutet, Dinge zu besitzen. Evolutionäre Entsprechung aus dem „Anlegen von Vorräten“
<b>Ziel-/Zweck-orientierung</b>	ob jemand nach Prinzipientreue strebt oder eher zweckorientiert ist.
<b>Idealismus</b>	wie viel Bedeutung Verantwortung in Bezug auf Fairness und soziale Gerechtigkeit hat. Es stellt den altruistischen Anteil der Moralität dar.



# Die Bedeutung der einzelnen Motiv-Skalen

Das Motiv...	Gibt Auskunft darüber,...
<b>Beziehungen</b>	welche Bedeutung soziale Kontakte haben. Hierbei spielt die Quantität der Kontakte eine entscheidende Rolle.
<b>Familie</b>	welche Bedeutung das Thema Fürsorglichkeit für jemanden hat (bezogen auf die eigenen Kinder).
<b>Status</b>	welche Bedeutung der Wunsch entweder in einem elitären Sinne „erkennbar anders“ oder aber unauffällig / wie die anderen zu sein.
<b>Rache/Kampf</b>	wie wichtig das Vergleichen mit anderen ist. Dazu gehören auch die Themen Aggression und Vergeltung einerseits sowie Harmonie und Konfliktvermeidung andererseits.
<b>Schönheit</b>	wie bedeutsam Sinnlichkeit ist. Dazu gehören neben Sexualität auch alle anderen Aspekte von Sinnlichkeit (z.B. Design, Kunst, Schönheit).
<b>Essen</b>	welche Bedeutung das Essen als Selbstzweck für hat, d.h. wie viel der Genuss an Essen zu der Lebenszufriedenheit beiträgt.
<b>Körperliche Aktivität</b>	welche Wichtigkeit, die körperliche Aktivität (Arbeit oder Sport) für die Lebenszufriedenheit hat.
<b>Emotionale Ruhe</b>	welche Bedeutung stabile emotionale Verhältnisse für die Lebenszufriedenheit haben (emotionale Stabilität).



# Wie stabil sind die Lebensmotive?

---

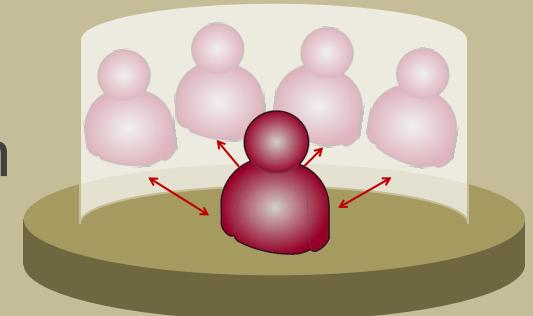




# Ergebnisse

- Besseres Verständnis und mehr Offenheit in der Zusammenarbeit
- Mitarbeiter agieren authentisch - das Unternehmen agiert authentisch!
- Höhere Effizienz und Effektivität im Personalauswahlprozess
- Höhere Entscheidungssicherheit und Reduzierung des Einstellungsrisikos: *Trefferquote steigt um bis zu 40%*
- Geringerer Aufwand bzw. geringere Kosten im Personalauswahlprozess, insbesondere im Vergleich zu Assessment Center Modellen: *Einsparung um bis zu 30%*

- Durch Schaffung einer Leistungs- und Motivationsplattform lässt sich die Leistungsfähigkeit entfalten.



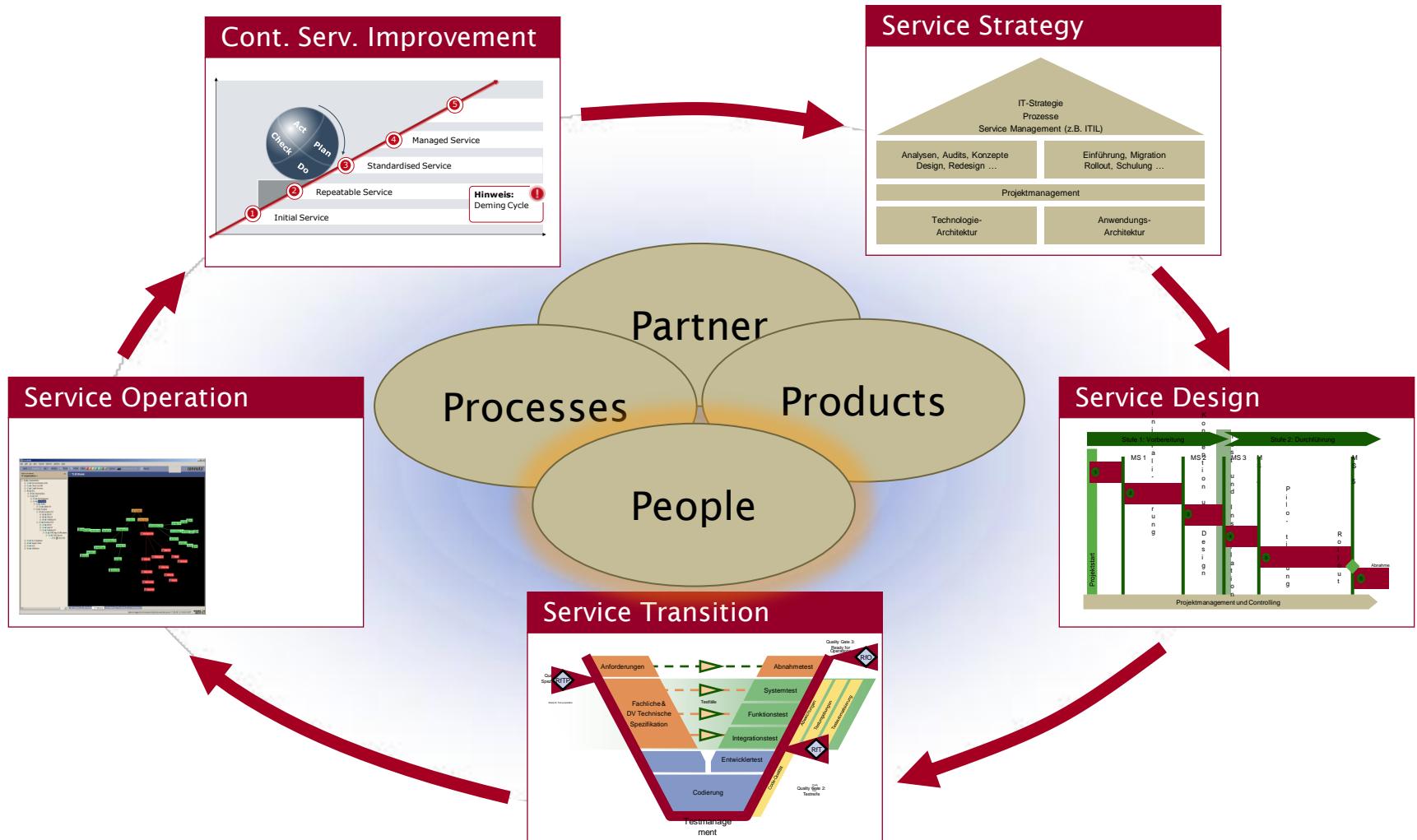


# Inhalt

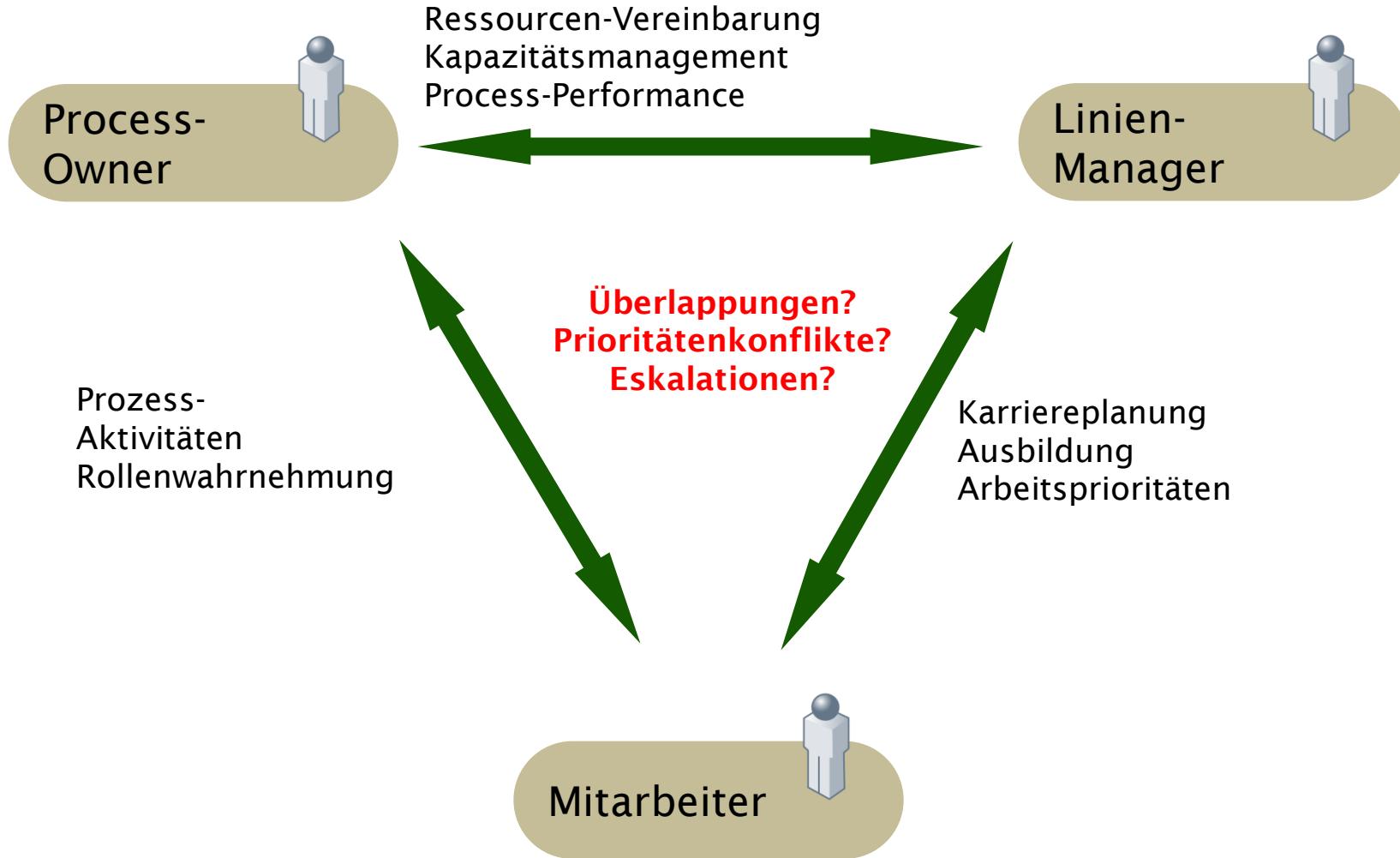
---

- 1 Woraus entsteht Leistung? 
- 2 Das Reiss Profile – 16 Lebensmotive 
- 3 Besonderheiten in der IT und im Projektmanagement 
- 4 Modernes Führen mit 16 Lebensmotiven 
- 5 Anwendungsbeispiele 
- 6 Diskussion 

# ITIL V3 Lifecycle



# Prozess vs. Linie



# Change Management



**Gezielte Führung, Information und Kommunikation beschleunigen den Prozess bis zur Integration.**



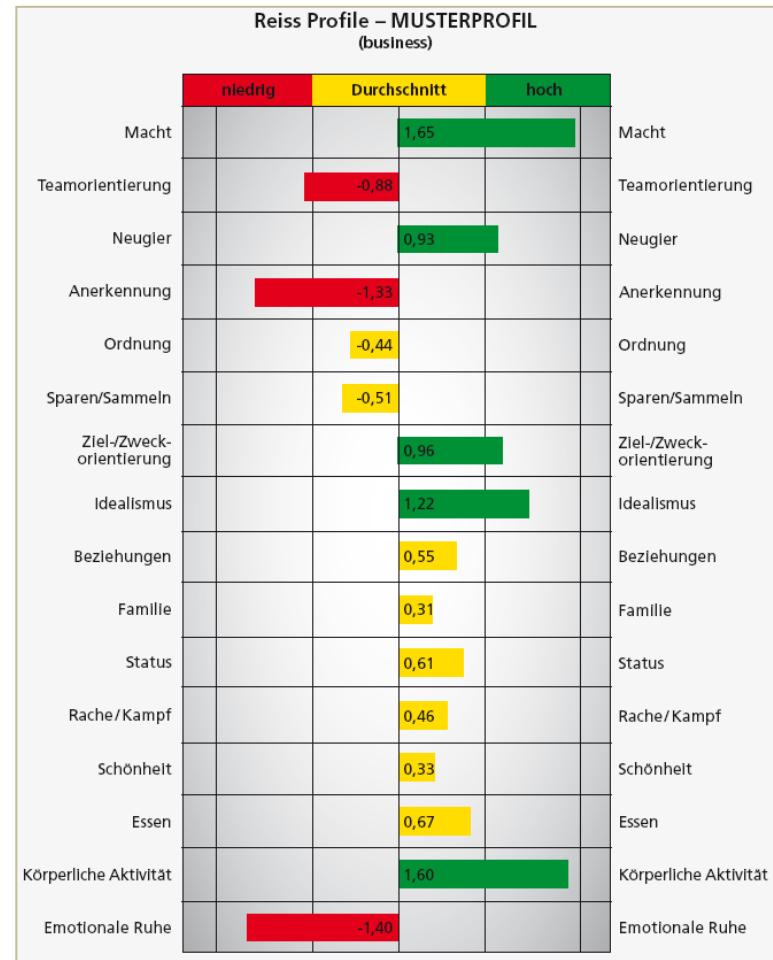
# Spannungsfelder im Service Desk

## Anforderungen an die Mitarbeiter

- Teamorientierung – Unabhängigkeit
- Verlässlichkeit – Zweckorientierung
- Perfektion – 80% Lösung
- Kreativität – Prozesseinhaltung
- Struktur und Planung – Flexibilität

## Karriereplanung und Führung

- Führungsanspruch – Dienstleistungsorientierung
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Lob – Kritik
- Veränderungsbereitschaft – Risikovermeidung, Prinzipienwahrung





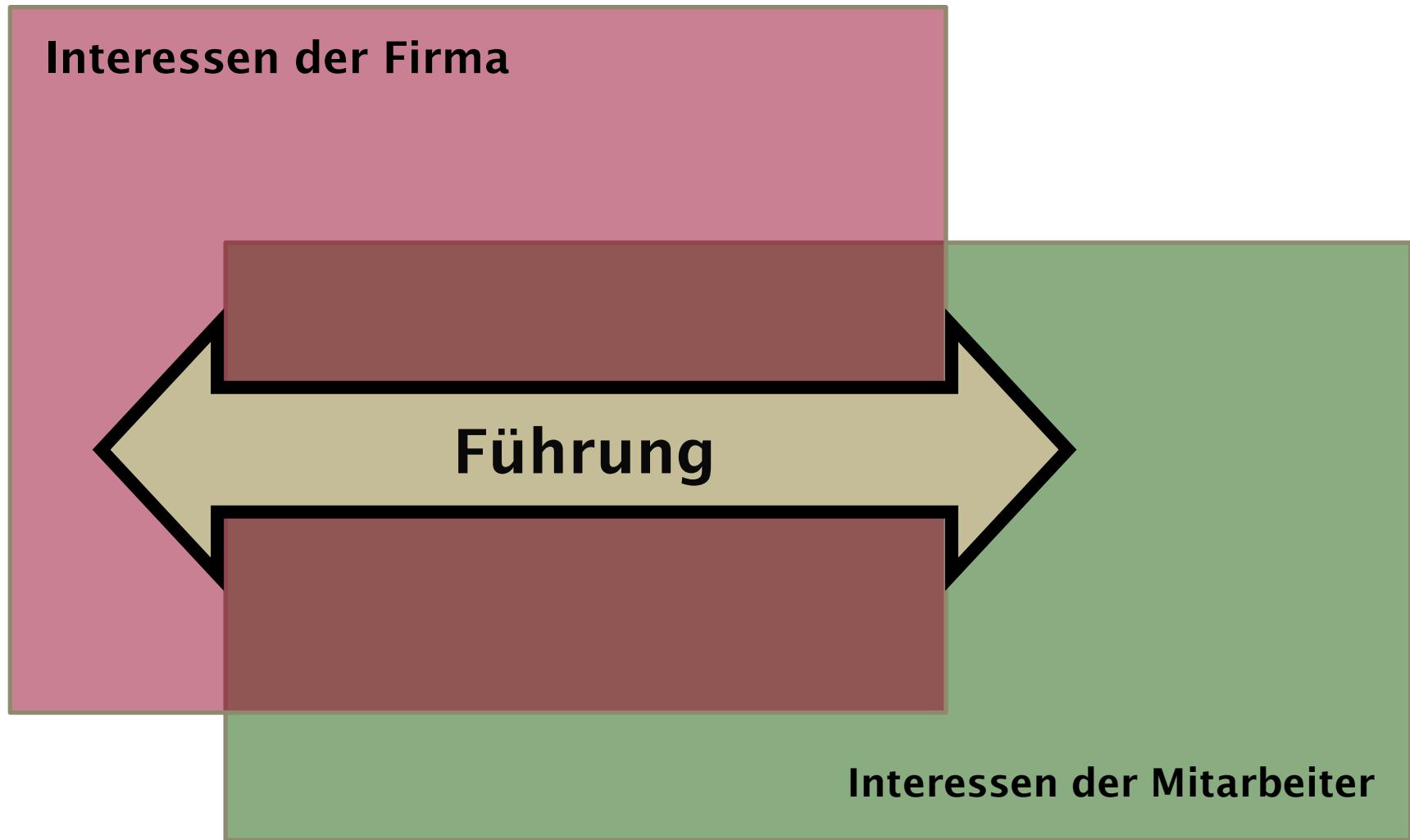
# Inhalt

---

- 1** Woraus entsteht Leistung? 
- 2** Das Reiss Profile – 16 Lebensmotive 
- 3** Besonderheiten in der IT und im Projektmanagement 
- 4** Modernes Führen mit 16 Lebensmotiven 
- 5** Anwendungsbeispiele 
- 6** Diskussion 



# Führen mit dem Reiss Profile





# Modernes Führen mit 16 Lebensmotiven

---

- Verändere nicht die Menschen, sondern verändere die Bedingungen.
- Als Führungskraft ist Selbsterkenntnis, Selbstreflektion und Selbstakzeptanz zwingend notwendig.
- Dauerhafte Leistung entsteht aus der Persönlichkeit des Leistenden und nicht aus der Persönlichkeit des Führenden.
- Die menschliche Persönlichkeit ist langzeitstabil, auch die des Führenden. Mache dies zur Basis der persönlichen Führungskunst.
- Wenn Bedingungen für die Leistung nicht oder nur unzureichend angepasst werden können, dann führe auf der Basis von Wertschätzung und Respekt.



# Inhalt

---

- 1 Woraus entsteht Leistung? 
- 2 Das Reiss Profile – 16 Lebensmotive 
- 3 Besonderheiten in der IT und im Projektmanagement 
- 4 Modernes Führen mit 16 Lebensmotiven 
- 5 Anwendungsbeispiele 
- 6 Diskussion 



# Teamentwicklung

## Ziel & Inhalte

- Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Teammitglieder erkennen
- Synergien und Differenzen erkennen
- Fremdwahrnehmung des Teams (Image des Teams) darstellen
- Fraktionenbildung und Außenseiterrollen erklären

## Vorgehensweise

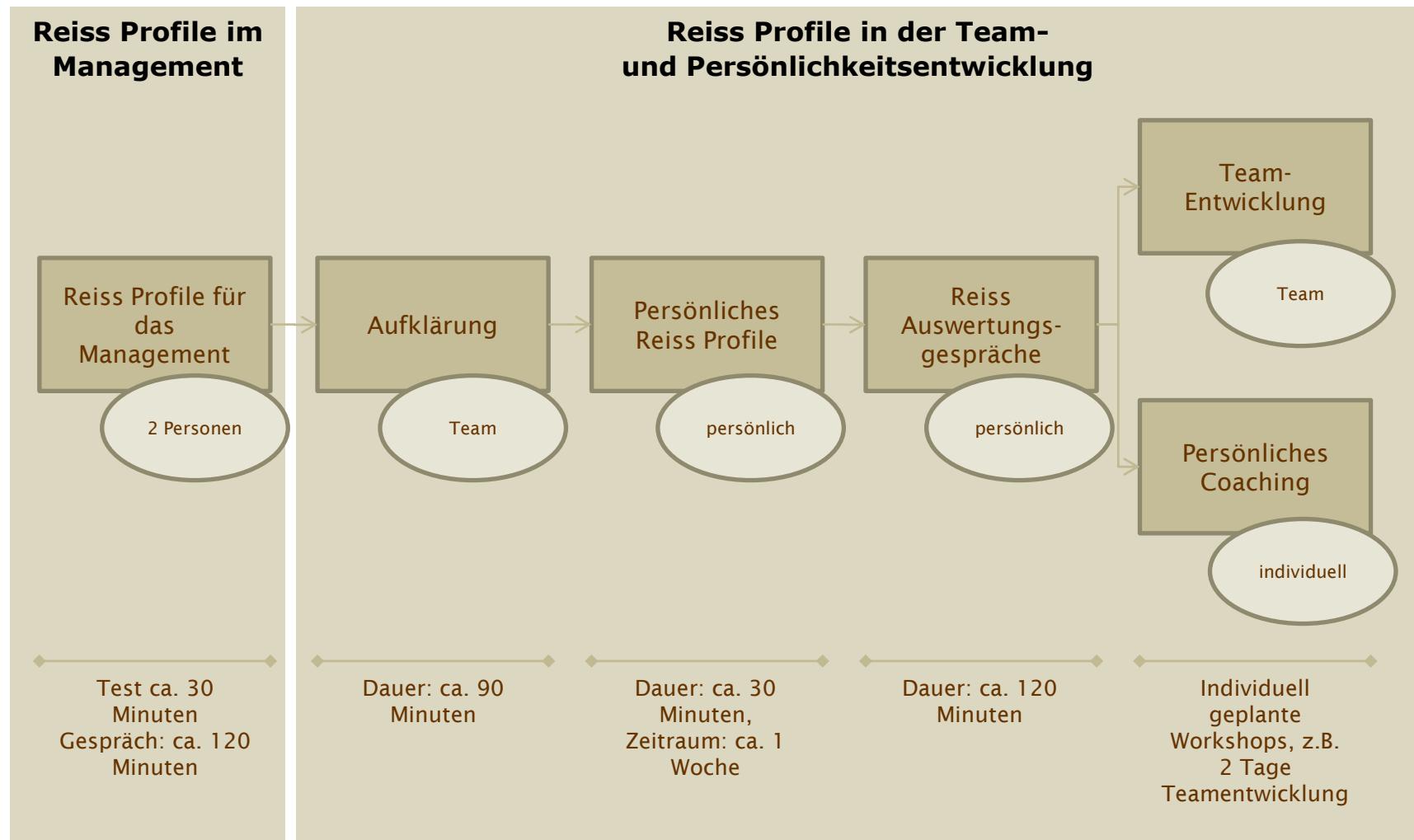
- Aufklärungsveranstaltung
- Durchführung der Tests und Auswertungsgespräche für das Team
- 2-Tägiger Workshop zur Teamentwicklung

## Ergebnisse und Nutzen

- Aktivierung der Synergien im Team
- Wertschätzung der individuellen Teammitglieder
- Kenntnis der Außenwirkungen und Konsequenzen des Team-Profiles
- Kenntnis der Leistungs- und Motivationsplattform für das Team
- Lösungswege zur Optimierung der Teamorganisation
- Verbesserung der Zusammenarbeit und der Ergebnisqualität
- Gemeinsame Vereinbarung zum weiteren Vorgehen und späterer Nachhaltigkeitsüberprüfung



# Typische Vorgehensweise





# Olympiasieg Matthias Steiner 2008



Alles für diesen Moment: Matthias Steiner stemmt in Peking 258 Kilogramm zum olympischen Gold in die Höhe. „Er ist extrem leistungsorientiert“, sagt sein Berater Peter Boltersdorf.

Foto: sampic

## „Nur für 90 Sekunden ist der Athlet alleine“

Ohne mentale Stärke sind Höchstleistungen nicht möglich. Der Aachener Peter Boltersdorf coacht auch den Goldmedaillengewinner Matthias Steiner.



Moderne Personalentwicklungs- und Führungsansätze: So lässt sich die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter entfalten - 87. HANNE-Treffen

© VGM · Values.Goals.Motives Gesellschaft für Leistungsentfaltung mbH



# Handballnationalmannschaft 2007





# Inhalt

---

- 1** Woraus entsteht Leistung? 
- 2** Das Reiss Profile – 16 Lebensmotive 
- 3** Besonderheiten in der IT und im Projektmanagement 
- 4** Modernes Führen mit 16 Lebensmotiven 
- 5** Anwendungsbeispiele 
- 6** Das Unternehmen VGM 



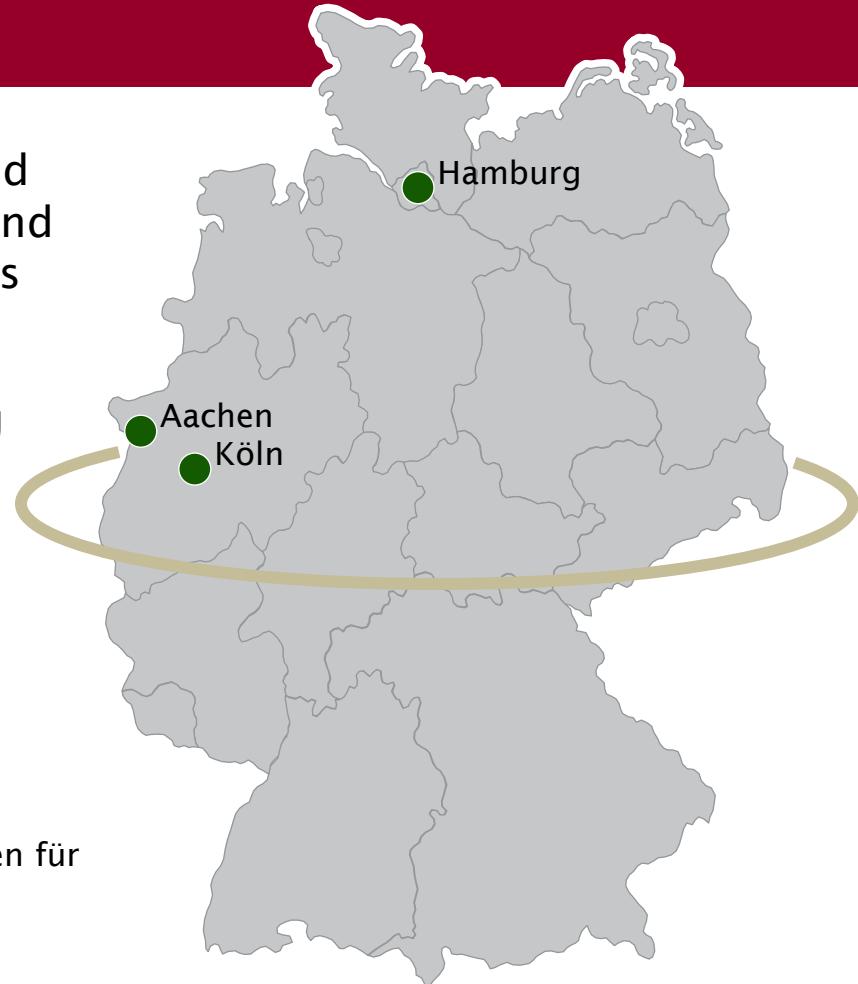
# VGM – Positionierung und Kurzdarstellung

## Values.Goals.Motives...

...wurde im Oktober 2009 gegründet und bietet moderne Personalentwicklungs- und Coachingmaßnahmen auf Basis des Reiss Profile..

VGM begleitet vor allem die Entwicklung von Organisationen und der darin tätigen Menschen und Teams. Dafür bietet das Unternehmen ein zukunftsweisendes Personalentwicklungs-Konzept, das maßgeblich auf den Erkenntnissen und Methoden des Reiss Profile aufbaut.

Eingebettet in Coaching- und Entwicklungsmaßnahmen für Individuen und Teams wird das Reiss Profile zu einer entscheidenden Voraussetzung für die nachhaltige Leistungsentfaltung und Motivation der Mitarbeiter.





# VGM – Anspruch

---

- Wir analysieren, beraten und unterstützen Veränderungssituationen für Organisationen.
- Im Zentrum der Leistungen
  - individuelle Persönlichkeit der Menschen
  - Einzigartigkeit von Teams
  - Basis: Wert- und Wertungsfreiheit
- Zentrales Werkzeug „Reiss Profile“
  - ausgerichtet an den Interessen des Unternehmens
  - abgestimmt auf die Motivations- und Leistungsplattformen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Ethische Kriterien und Qualitätskriterien
  - werden bewusst angewendet und nach Außen dargestellt





# VGM – Positionierung der Leistungen

Kennen <i>lernen</i>	Zusammen <i>führen</i>	Ausbildungs <i>zentrum</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Projektteam- besetzung</li><li>▪ Neueinstellungen</li><li>▪ Nachwuchs- führungskräfte- Entwicklung</li><li>▪ Newplacement / Outplacement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Teamentwicklung<ul style="list-style-type: none"><li>– für das Top- Management</li><li>– für Projekt- und Arbeitsteams</li></ul></li><li>▪ Effektive Zusammenarbeit</li><li>▪ Klärung kritischer Projekte und Situationen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Reiss Master Ausbildung</li><li>▪ Reiss Grundlagen</li><li>▪ Methodenseminare<ul style="list-style-type: none"><li>– Prozess- management</li><li>– Präsentations- techniken</li><li>– Projekt- management</li></ul></li></ul>



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Folkert Jung

Values.Goals.Motives Gesellschaft für Leistungsentfaltung mbH  
Griegstraße 75, Haus 2  
22763 Hamburg  
Fon: +49 (40) 88155-100  
Fax: +49 (40) 88155-5100

[Folkert.Jung@vgm-online.com](mailto:Folkert.Jung@vgm-online.com)  
[www.vgm-online.com](http://www.vgm-online.com)