



Mirjam Fischer-Bodmer
Personalmanagement

MSA



Einsatzmöglichkeiten der MSA

Mirjam Fischer-Bodmer
Personalmanagement
Rütistrasse 16
3855 Schwanden b. Brienz
079 283 34 68
mirjam.fischerbodmer@bluewin.ch
www.mirjamfischer.ch

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Vom Wollen und Können. Die Ausgangssituation	3
Einsatzmöglichkeiten der MotivStrukturAnalyse MSA	5
Analyse- und Auswertungsmethodik MSA	7
Graphische Auswertung der MSA	8

Einleitung

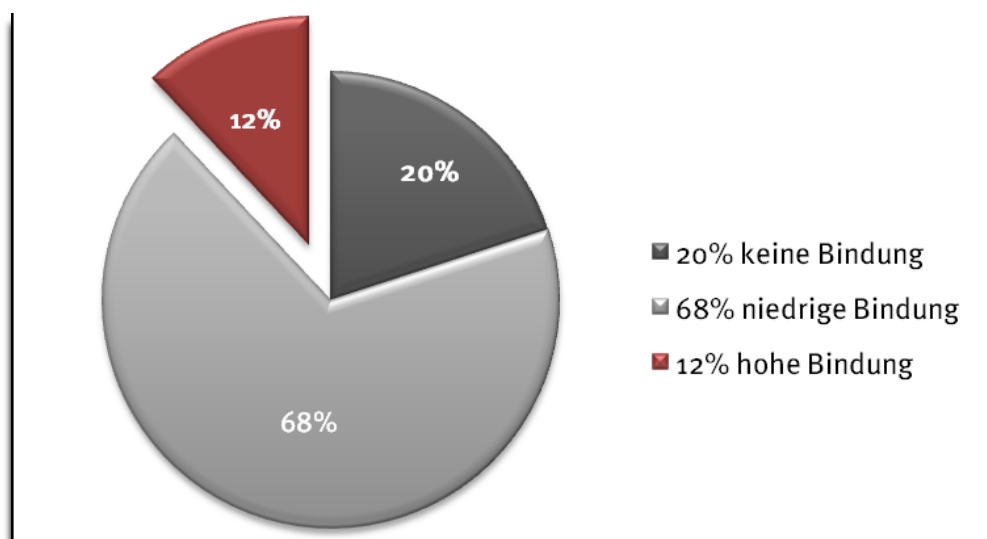
Die MotivStrukturAnalyse MSA integriert die moderne und historische Persönlichkeits- und Motivationsforschung und beruht auf Arbeiten namhafter Psychologen wie Gordon Allport, Paul Costa & Robert McCrae, Antonio Damasio, Edward Deci & Richard Ryan, Dan McAdams, William McDougall, Henry Murray oder Steven Reiss. Alle wissenschaftlichen Gütekriterien für psychodiagnostische Testverfahren werden von der MotivStrukturAnalyse MSA sehr gut erfüllt. Gütekriterien: Objektivität, Reliabilität, Validität und Normierung sind gegeben.

Die MotivStrukturAnalyse MSA ist ein innovatives Instrument, um die Stärke der Grundmotive eines Menschen zu erfassen. Im Unterschied zu den meisten Verhaltens- bzw. Persönlichkeitstests klärt die MSA die Frage, welche inneren Antriebskräfte jemanden bewegen und motivieren – und somit die Grundlage für ein gezeigtes Verhalten liefern. Jedes Grundmotiv ist ein dauerhafter Motivator der individuellen Fähigkeiten und Potentiale eines Menschen – wenn dieses Motiv gelebt und umgesetzt werden kann. Mitarbeiter zeigen dann höchste Einsatzbereitschaft und Leistungswilligkeit, wenn Sie eine Tätigkeit ausüben, die ihre am stärksten ausgeprägten Grundmotive befriedigt. In diesem Fall empfinden sie ihre Arbeit als ausfüllend und bringen gerne gute Leistungen.

Können X Wollen = Spitzenleistung

Vom Wollen und Können. Die Ausgangssituation

Nur 12 % der deutschen Arbeitnehmenden über 18 Jahren haben eine hohe emotionale Bindung zu ihrem Arbeitgeber. Der gesamtwirtschaftliche Schaden hieraus beträgt ca. 250 Milliarden Euro – entstehend aus schwacher Mitarbeiterbindung, höheren Fehlzeiten, niedrigerer Produktivität und höherer Fluktuation.



Quelle: Gallup, 2007

Die Konsequenz:

Uns fehlt nicht Mitarbeiter-KnowHow (und wenn doch, können wir dieses aufbauen) - **uns fehlt Mitarbeiter-Motivation!** Denn das Wollen (die individuelle Motivation) beeinflusst die Umsetzung des Könnens (die Fähigkeiten und Kompetenzen). Und somit das Ergebnis.

Der Weg

Zusätzlich zur Qualifikation wird auch die Motivation des Mitarbeiters – jedoch auch die der Führungskraft – in den betrieblichen Abläufen berücksichtigt und einbezogen.

- motiv-orientierte Personalauswahl: Welche Antriebe eines Bewerbers unterstützen die unternehmerischen Ziele?
- motiv-orientierte Führung: Welcher Mitarbeiter braucht mehr oder weniger Anerkennung und Lob?
- motiv-orientierte Kommunikation: Aus welcher Einstellung heraus kommuniziert die Führungskraft – und wie kann dies durch den Mitarbeiter wahrgenommen und interpretiert werden?

Das Ziel

- Zuverlässigere Personalentscheidungen durch die Erfassung der Motivstruktur bei Personalauswahl und Potentialanalyse
- Produktivere Teamarbeit durch effektivere Zusammensetzung der Teams
- Bessere Ergebnisse durch mehr Effizienz und weniger Reibungsverluste zwischen Mitarbeitern und Führungskräften
- Intensivere Mitarbeiterbindung durch verbesserte Arbeitszufriedenheit und gesteigerte Leistungsbereitschaft

Aussage der MotivStrukturAnalyse MSA®

Die umfassende Analyse der menschlichen Motivstruktur zeigt die Ausprägung von insgesamt 18 grundlegenden Motiven und den jeweiligen Antrieben. Die Motive sind bipolar und bestehen aus jeweils zwei komplementären Antrieben. Am Beispiel des Motivs Freiheit sind dies die Antriebe "*eigenständig*" und "*team-orientiert*". Somit kann die MSA u.a. Aussagen zu Führungswillen, Teamorientierung, Belastbarkeit und Innovationsstreben geben.



Grundlage der MotivStrukturAnalyse MSA®

Die MotivStrukturAnalyse MSA® berücksichtigt vor allem die Persönlichkeits- und Motivationsforschung der letzten 10 Jahre, und beruht dabei u.a. auf Arbeiten namhafter Motivationspsychologen wie McDougall, Maslow, Costa, McCrae, Reiss oder McAdams. Dabei ist die MotivStrukturAnalyse MSA® kein psychodiagnostisches Instrument aus dem klinischen Umfeld, sondern wurde speziell für den Einsatz in Unternehmen im deutschen Sprach-, Denk- und Kulturraum entwickelt. Die Grundlage hierfür bilden mehrere deutschsprachige Untersuchungen. Die MotivStrukturAnalyse MSA® erfüllt die bewährten wissenschaftlichen Gütekriterien und wird durch wissenschaftliche Begleitforschung kontinuierlich weiterentwickelt.

Einsatzmöglichkeiten der MotivStrukturAnalyse MSA

MotivStrukturAnalyse MSA® unterstützt Sie bei allen unternehmerischen Schritten

Im Unternehmen	In der Einzelarbeit
Motiv-orientierte...	
<ul style="list-style-type: none"> • Personalauswahl • Personalentwicklung • Führung • Kommunikation • Teamentwicklung • Verkauf • Outplacement 	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching • Standortbestimmung • Entscheidungsfindung und -unterstützung • Kommunikation • Führung & Motivation • Work-Life-Balance & Partnerschaft

Personalauswahl

Denken Sie nicht nur an die Qualifikation, sondern auch die Motivation von Bewerbern? Suchen Sie einen Entwickler, der neue Wege geht (Antriebe „flexibel“ und „zweckorientiert“ überwiegen) und den Projektleiter gut unterstützt (Antrieb geführt überwiegt)? Oder einen Projektleiter (Antrieb „führend“ überwiegt) der persönlich und nah am Team (Antriebe „team-orientiert“ und „kontaktfreudig“ überwiegen) arbeitet?

- Erstellung eines Sollprofils für die zu besetzende Stelle
- Motivbasierte Bewertung von Bewerbern (evtl. mit dem Sollprofil)

Führung & Kommunikation (Entwicklung)

Aus welcher Eigenwahrnehmung heraus agieren oder kommunizieren Ihre Mitarbeiter? Haben Sie Mitarbeiter, die Regeln nur schwer einhalten (Antrieb „zweckorientiert“ überwiegt) und kaum auf Feedback reagieren (Antrieb „selbstsicher“ überwiegt)? Wie können Vorgesetzte besser mit Mitarbeitenden umgehen, die einen eigenen starken Führungswunsch haben (Antrieb „führend“ überwiegt)?

- Erstellung und Auswertung der individuellen Motivstrukturen der Mitarbeiter
- Arbeit in Coachings / Workshops zu den Themen Eigenwahrnehmung / Fremdwahrnehmung, Führungs- und Kommunikationsverhalten
- Teamentwicklungen. Kennenlernen der eigenen Motivstruktur und der, der anderen Teammitglieder

Teamzusammensetzung

Welcher Mitarbeiter eignet sich auch aus dem Blickwinkel der Motive als Projektleiter? Welche Mitarbeiter sind für kritische (Zeit, Budget, Qualität) Projekte auch motivational besonders geeignet (Antrieb „risiko-freudig“ überwiegt)? Welches Teammitglied hat ein tiefes eigenes Interesse Konzepte zu entwickeln und sich in neue Themen einzuarbeiten (Antrieb „intellektuell“ überwiegt)?

- Erstellung und Auswertung der Team-Motivstrukturen der Mitarbeiter
- Erstellung von Sollprofilen bei Erweiterung bzw. Austausch von Teammitgliedern
- Teamkonzeption und Rollenverteilung innerhalb des Teams aus Sicht der Motive
- Arbeit in Coachings / Workshops zu den Themen Eigenwahrnehmung / Fremdwahrnehmung, Führungs- und Kommunikationsverhalten

Standortbestimmung zur Neuorientierung

In welche Richtung soll sich ein Mitarbeitender neu orientieren? Ist eine fachliche Weiterbildung das richtige für ihn? Soll sich ein Mitarbeitender eine Stelle mit Führungsverantwortung suchen? Will er führen?

- Erstellung und Auswertung der individuellen Motivstrukturen der Mitarbeiter
- Arbeit in Coachings Führungs- und Kommunikationsverhalten, Interessen (Wissens-Motiv) festlegen

Analyse- und Auswertungsmethodik MSA

Bearbeitung der Analyse

Für die Erstellung der MotivStrukturAnalyse MSA® ist im ersten Schritt die Bearbeitung eines Fragebogens (20 – 30 Minuten online) notwendig. Hier sind zu allen Motiven entsprechende Aussagen (bspw. bei dem Motiv Macht die Aussage "Ich ergreife gerne die Initiative") zu bearbeiten.

Berechnung der Motivausprägungen und Erzeugung der Auswertung

Im Anschluss erfolgt die wissenschaftliche Analyse aller Antworten: Unser elektronisches Auswertungssystem errechnet die geschlechtsspezifische Ausprägung der individuellen Motivwerte.

Darstellung der Motive und Antriebe

Jedes Motiv besteht aus zwei Antrieben, die sich gegenseitig ergänzen. So existieren bei dem Motiv Macht die beiden Antriebe führend und geführt.

Die Darstellung erfolgt dann in einem Balkendiagramm für jedes einzelne Motiv.



Der linke (grüne) Balken zeigt den Anteil des Antriebs führend - der rechte (blaue) Balken den Anteil des komplementären Antriebs geführt. Im Gesamtdiagramm werden alle ausgewerteten Motive untereinander aufgelistet.

Textauswertung

In der knapp 30seitigen schriftlichen Auswertung erfolgt zu jedem Motiv eine ausführliche Auswertung unter folgenden Aspekten

- Aussage des Grundmotivs (hier Macht)
- Wesensmerkmal des dominierenden Antriebs (hier führend)
- Grundlage für die Leistungsmotivation
- Kurzinfo zum komplementären Antriebe (hier geführt)

Auswertungsgespräch

Im Auswertungsgespräch erarbeitet der Motivberatende im Dialog mit dem Klienten die individuelle Motivstruktur und bspw. die folgenden Ziele

- Grundmethodik der Motive und Antriebe verstehen
- Erkennen, welche Motive in der aktuellen Situation unterstützen bzw. blockieren
- Erkennen, welches Umfeld motiviert und leistungsstark macht
- Einblick in die Eigen- und Fremdwahrnehmung
- Hinweise für die Interaktion und eigene Kommunikation

Graphische Auswertung der MSA

Herzstück der knapp 30seitigen Auswertung der individuellen MotivStrukturAnalyse MSA® ist das Balkendiagramm, in dem alle gemessenen Grundmotive im Überblick dargestellt werden.

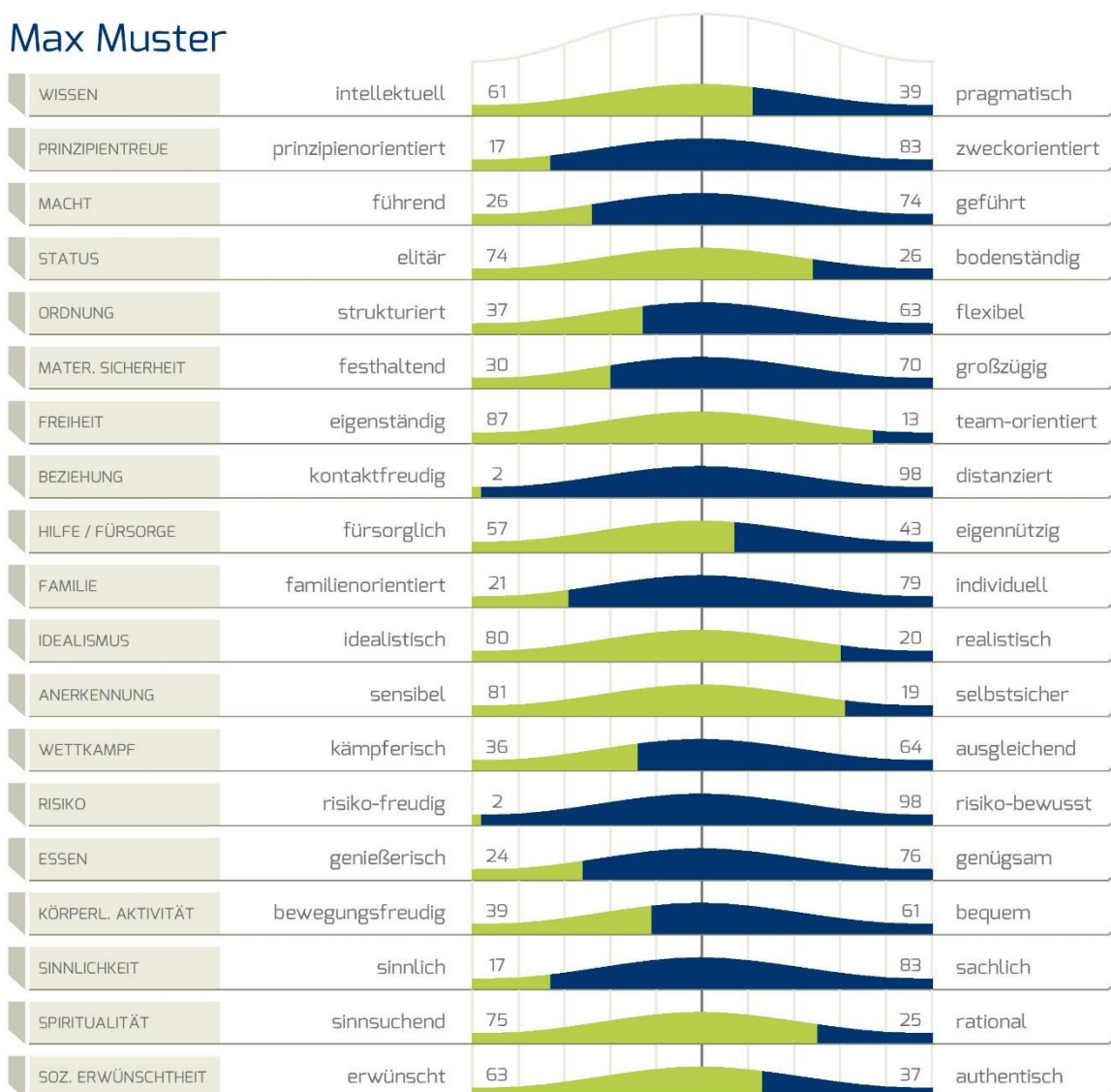
Ihr MSA®-MotivProfil

Die Ausprägungen Ihrer jeweiligen grundmotivationalen Antriebe im graphischen Überblick.

Die beiden Komplementär-Antriebe in jedem Grundmotiv sind durch unterschiedliche Farben gekennzeichnet: Der **grüne** Balken dokumentiert die Ausprägung des "linken" Antriebes, der **blaue** Balken diejenige des "rechten" Antriebes.



Max Muster



In der ausführlichen schriftlichen Auswertung wird jedes Motiv einzeln dargestellt und in seiner individuellen Ausprägung erläutert.

Sie wollen mehr erfahren?

Nehmen Sie mit mir persönlich Kontakt auf.
Ich freue mich.

Mirjam Fischer-Bodmer
Personalmanagement
Rütistrasse 16
3855 Schwanden b. Brienz

079 283 34 68
mirjam.fischerbodmer@bluewin.ch
www.mirjamfischer.ch

