



Fachkräfte-Akquise, -Führung und -Bindung

Wie Sie erfolgreich genau passende Fach- und Führungskräfte gewinnen, führen und an das Unternehmen binden

**Was Sie für erfolgreiches Recruiting, Mitarbeiter-Führung
und -Bindung von der Hirnforschung lernen können**

Eckart Krüger

Zertifiziert vom Q-Pool 100, der offiziellen Qualitätsgemeinschaft
internationaler Wirtschaftstrainer und -Berater e.V.



Akquise-Experten.de



Herzlich willkommen,

auf den nächsten Seiten erfahren Sie, wie Sie

- Fachkräfte und Führungskräfte erfolgreich gewinnen, führen und dauerhaft an Ihr Unternehmen binden können,
- als Führungskraft moderne Methoden und Tools der Hirnforschung nutzen,
- das Umfeld für Bewerber- und andere Gespräche so gestalten, dass Sie bestmögliche Ergebnisse erzielen.

Wir zeigen Ihnen anhand eines Praxisbeispiels, wie ein mittelständisches Unternehmen nach zwei misslungenen Versuchen im dritten sehr effizient eine genau passende Fachkraft findet.

Außerdem bietet Ihnen dieses E-Book Ihnen einen ersten Einblick in die faszinierenden Erkenntnisse, Methoden und Werkzeuge der aktuellen Hirnforschung, die Sie zur Optimierung Ihres Führungsverhaltens und der Unternehmenskommunikation auf allen Kanälen einsetzen können.

Gerne beantworten wir Ihre Fragen. Unsere Kontaktdaten finden Sie auf der letzten Seite.

Mit freundlichen Grüßen

Eckart Krüger

Telefon +49 6151 80036060

E-Mail: krueger@akquise-experten.de

Inhalt

■ Gewinnen oder verlieren Sie den Wettkampf um die besten Köpfe? ...	4
Praxisbeispiel in 3 Akten: Passgenaue Fachkraft gewinnen	5
■ Stellenanzeigen optimieren und die richtigen Fachkräfte anziehen ...	10
Nutzen Sie unsere Expertise	11
■ Bewerbungsgespräche erfolgreich führen	12
12 Tipps und Tricks für die tägliche Praxis	
■ Limbische Tools sind wirkungsvolle Werkzeuge für Führungskräfte ...	16
Praxisbeispiel: Herausforderung Mitarbeiterängste	
■ Ein Blick in die Entscheidungszentrale:	
Was geht im Kopf der Gesprächspartner vor?	19
■ Praxisbeispiel: Der Vergleich von zwei Originalprofilen zeigt	
Stärken, Schwächen und Entwicklungspotenziale auf	21
■ Entdecken Sie die Vorteile des Limbischen Mitarbeiter-Avatar	23
Maßgeschneiderte Avatare für verschiedene Funktionen	
■ Entwicklungspotenziale von Talenten frühzeitig erkennen	26
■ Fachkräfte langfristig binden, Kündigungen verhindern	28
■ Angebote	31
■ Autor und Kontaktdaten	35

Zur sprachlichen Klarheit: Um den Text lesefreundlicher zu gestalten, haben wir in diesem E-Book in der Regel die männliche Form verwendet. Diese sprachliche Entscheidung hat keinen sozialen Bezug. Selbstverständlich sind bei Begriffen wie "Mitarbeiter", "Talente" oder "Kollegen" auch Frauen eingeschlossen.



Gewinnen oder verlieren Sie den Wettkampf um die besten Köpfe und Talente? Mit modernen Methoden und Tools aus der Hirnforschung sichern Sie sich genau passende Fachkräfte und Top-Talente, auch gegen starke Konkurrenz.

Geld allein genügt nicht. Die aktuelle Hirnforschung zeigt: **Emotionale Faktoren bestimmen zu über 70 % die Entscheidung für oder gegen eine Stelle.** Das ist den meisten nicht bewusst. Der limbische Mitarbeiter-Avatar macht diese Faktoren sichtbar und handhabbar. Diese innovativen seit über 10 Jahren bewährten Methoden und Werkzeuge sind für Personalverantwortliche und Führungskräfte unverzichtbar. Siehe Beispiel und ab [Seite 23](#).



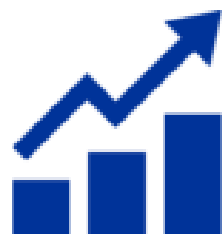
Stellenanzeigen müssen in wenigen Sekunden die richtigen Kandidaten ansprechen, Interesse für die offene Stelle wecken und zu einer Bewerbung motivieren.

Altbewährte Methoden genügen nicht mehr. Erfahren Sie, wie Sie mit innovativen Ansätzen und Werkzeugen aus der Hirnforschung Ihre Stellenanzeigen und Strategie verbessern und genau passende Bewerber/innen zu einer Bewerbung motivieren. Siehe Beispiel und [Seite 10](#).



Die Macht der kleinen Details: In Bewerbungsgesprächen zählen oft die kleinen Dinge: Von der Raumtemperatur über die Sitzposition bis hin zu Snacks und Getränken – subtile Details können den Erfolg eines Gesprächs maßgeblich beeinflussen.

12 Tipps und Tricks für die tägliche Gesprächspraxis finden Sie [ab Seite 12](#), wie Sie mit gezielten Maßnahmen das Setting rund um eine perfekte Gesprächs-Atmosphäre schaffen.



Haben Ihnen schon Fachkräfte gekündigt, die Sie eigentlich halten wollten?

Ein effektives Mittel gegen ungewollte Kündigungen sind die Methoden und Tools des Limbischen Mitarbeiter-Avatar. Erfahren Sie ab [Seite 28](#), wie Sie durch das bessere

Verständnis der limbischen Systeme die Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen noch besser verstehen und langfristige Bindungen an das Unternehmen schaffen können. Mit diesem Wissen gelingt es, Fachkräfte zu halten und die Motivation zu steigern.

Praxisbeispiel in 3 Akten: Passgenaue Fachkraft gewinnen für den Außendienst der „Friedrich Techniksysteme GmbH“:

Die "Friedrich Techniksysteme GmbH" ist ein etabliertes Unternehmen, das seit über 30 Jahren innovative Technologien und maßgeschneiderte Lösungen anbietet. **Bernhard Friedrich**, der geschäftsführende Gesellschafter in zweiter Generation, ist Ingenieur und führt das Unternehmen seit mehr als 12 Jahren. **Sophia Becker** ist seit 9 Jahren seine Personalerin, hat zwei Kinder und zeichnet sich durch Offenheit, Kreativität und gute Menschenkenntnis aus.

Das mittelständische Unternehmen expandiert erfolgreich und plant, den Vertrieb auf dem deutschen Markt zu verstärken.

Die Namen sind geändert, dieses Beispiel aus der Praxis ist grau unterlegt. Die beschriebenen Methoden und Tools zur Problemlösung lassen sich auf alle Unternehmen, Aufgabenstellungen und Funktionen übertragen.

Wenn Sie wollen, können Sie das Praxisbeispiel einfach überspringen.

Fachkräftegewinnung in 3 Akten:

Der erste Versuch mit einem Headhunter scheitert

Der Geschäftsführer hat wenig Zeit und ist gewohnt, Aufgaben sinnvoll zu delegieren. Er entscheidet sich für die Beauftragung eines Headhunters, der den Kontakt zu passenden neuen Mitarbeitern herstellen soll.

Der Headhunter macht es sich einfach und spricht vor allem die Vertriebsmitarbeiter eines großen vertriebsorientierten Unternehmens mit über 3.000 Vertrieblern an und bringt fast ausschließlich Bewerber aus diesem Unternehmen, die aber nicht zur Unternehmenskultur und zum Projektgeschäft der Friedrich GmbH passen. Der dennoch erhebliche Zeitaufwand und die Kosten frustrieren und sind teures Lehrgeld.

weiter auf der nächsten Seite...

Der zweite Versuch:**Stellenanzeige mit Bauchgefühl bringt durchwachsene Ergebnisse**

Bernhard Friedrich berät sich intensiv mit Sophia Becker. Sie beschließen, die Suche selbst in die Hand nehmen und denken: Das können wir besser! Sofia Becker greift auf alte Stellenanzeigen aus dem Archiv zurück, passt die Inhalte an und schaltet die Stellenanzeige bei Stepstone.

Die **Stellenanzeige** erscheint und bringt über 100 Bewerbungen, von denen über 70 % als offensichtlich unpassend aussortiert werden. Mit mehr als 25 Bewerbern werden Online-Interviews geführt und 12 Kandidaten in das Unternehmen zum persönlichen Gespräch eingeladen.

Die **Bewerbergespräche** dauern zwischen 30 Minuten und einer guten Stunde. Sie stellen für Sophia Becker und Bernhard Friedrich eine echte Herausforderung dar, denn viele Bewerber haben sich intensiv vorbereitet und können sich sehr überzeugend präsentieren. In dieser kurzen Zeit müssen sie die fachliche und kommunikative Qualität der Bewerber, deren mentale Einstellung und die Passgenauigkeit zum Unternehmen und zum Vertriebsteam beurteilen. Eine echte Herausforderung, die mit einem Gefühl der Unsicherheit einhergeht.

Bei der **Entscheidung** für eine neue Fachkraft im Vertrieb vertrauen der Geschäftsführer und seine Personalerin letztendlich auf ihr Bauchgefühl.

Ergebnis: Nur einer von vier Neuen passt wirklich

Vier Mitarbeiter werden eingestellt, die sich in den Bewerbergesprächen gut verkauft haben:

- Ein neuer Mitarbeiter zeigt nach 3 Monaten, dass er für den Vertriebs-Außendienst ungeeignet ist und findet eine neue Stelle im Servicebereich.
- Ein Mitarbeiter verlässt das Unternehmen nach 13 Monaten, weil ihm der Projektvertrieb zu anstrengend ist. Die vielen Stunden fachliche Schulung und Vertriebscoaching waren umsonst.
- Bei der dritten neuen Fachkraft, einer relativ jungen Mitarbeiterin, ist es auch nach einem Jahr noch unklar, ob sie die Anforderungen erfüllen kann.
- Der vierte neu eingestellte Mitarbeiter hat Potenzial und erfüllt größtenteils die Erwartungen.

Fazit des zweiten Versuchs:

Das Ergebnis der ersten beiden Versuche, passende Fachkräfte zu gewinnen:
Hoher zeitlicher und finanzieller Aufwand, magere Ergebnisse.

Der dritte Versuch:**Limbischer Mitarbeiter-Avatar macht den Unterschied**

Der Autor dieses Buches arbeitet regelmäßig als Berater, Trainer und Coach mit dem Team der Friedrich GmbH. Eines Tages erfährt er über eine Führungskraft von den Schwierigkeiten bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter. Bis dahin war es kein Thema für ihn. Jetzt bietet er der Geschäftsleitung seine Hilfe an.

Nach einer kurzen **Analyse** stellen wir fest, dass die **Stellenanzeige** weder genau passende Kandidaten anspricht noch zu den gewünschten Bewerbungen motiviert. Eines wird sehr deutlich: Wenn bereits ungeeignete Kandidaten den Pool bilden, können später keine passenden Vertriebsmitarbeiter daraus hervorgehen.

Eckart Krüger berichtet der Geschäftsleitung über den limbischen Mitarbeiter-Avatar, der von führenden Unternehmen zur Gewinnung, Führung und Bindung von Fachkräften erfolgreich eingesetzt wird. Diese Informationen sind neu für die Geschäftsleitung und Personalverantwortliche, aber hochinteressant.

Die Methoden und Tools des limbischen Mitarbeiter-Avatar machen einen deutlichen Unterschied in der Fachkräftegewinnung

Wir führen den limbischen Mitarbeiter-Avatar bei der Friedrich GmbH ein. Diese bewährten Methoden und Tools können ebenfalls in anderen Abteilungen und Positionen für die Besetzung offener Stellen genutzt werden:

1. Limbischen Mitarbeiter-Avatar erstellen

Wir erstellen einen individuellen Avatar für die ausgeschriebene Stelle. Diese Methode basiert auf Erkenntnissen der Neuro-Psychologie und beschreibt das ideale **Persönlichkeitsprofil** der gesuchten Person, um die Aufgaben erfolgreich zu bewältigen. Dabei geht er über herkömmliche ... Anforderungen wie Fähigkeiten, Berufsabschlüsse und Erfahrungen weit hinaus. Die Geschäftsleitung legt

außerdem großen Wert darauf, dass die Mitarbeiter langfristig im Unternehmen bleiben. Auch diese Anforderung kann durch den Avatar abgebildet werden.

2. Stellenanzeige optimieren

Wir optimieren die Stellenanzeige mithilfe des Avatars. Wir entfernen aus der Stellenanzeige Begriffe, Formulierungen und Symbole, die die falschen Zielpersonen ansprechen. Stattdessen ersetzen wir sie durch passende Wörter, Aussagen und Bilder. Zudem überarbeiten wir das Storytelling der Anzeige. Vieles war zwar gut gemeint, aber nicht optimal umgesetzt.

Die Stellenanzeige erscheint und alle sind gespannt: Wie sind die Ergebnisse? Das erste Ergebnis: Es bewerben sich deutlich weniger Bewerber als zuvor. Das spart schon einmal viel Zeit, die sonst beim Aussortieren ungeeigneter Bewerber verloren geht. Schon nach der ersten Woche berichtet Sophia Becker: Da sind mindestens sechs interessante Kandidaten dabei, **die Qualität der Bewerbungen ist viel besser geworden!**

3. Strategie und Fragenkatalog für Bewerbungsgespräche optimieren

Wir überarbeiten die Strategie und die Fragen für das Bewerbungsgespräch. Bisher lag der Fokus auf der fachlichen Qualifikation, den beruflichen Erfahrungen und Fähigkeiten der Kandidaten. Diese Aspekte sind zweifellos wichtig, zeigen aber nur einen Teil des Gesamtbildes eines potenziellen Mitarbeiters. Deshalb ergänzen wir Fragen auf der Basis des Limbischen Mitarbeiter-Avatars und der Neuro-Psychologie:

- ▶ Wir verfeinern die Fragetechnik, damit Personalverantwortliche und Geschäftsführung die Motivation der Bewerber sowie deren Eignung für Unternehmen und die Stelle besser einschätzen können.
- ▶ Mit den Werkzeugen des limbischen Avatars wird geprüft, ob die Kandidaten die emotionalen Anforderungen der Position erfüllen. Ein Punktesystem hilft, die Bewerber sinnvoll zu bewerten.
- ▶ Zudem verbessern wir das Employer-Branding, um alle Stärken des Unternehmens optimal zu präsentieren.

**Ergebnis: „Volltreffer!“ sagt der Geschäftsführer.
Der dritte Versuch mit dem limbischen Mitarbeiter-Avatar gelingt**

Die Stellenanzeige, die wir mit Hilfe des Limbischen Avatars optimiert haben, bringt weniger, aber bessere Bewerbungen – und einen Volltreffer:

Die Personalerin berichtet: Weniger Bewerbungen, aber bessere

„Wir hatten deutlich weniger Bewerbungen auf die überarbeitete Stellenanzeige, aber die waren viel besser als früher. Schon nach einer Woche waren sechs sehr interessante dabei. Ein sehr erfahrener Vertriebler war dabei, der weiß, wie es geht. Von dem sind wir begeistert, den haben wir eingestellt.“

Der Geschäftsführer: „Volltreffer!“

„Wir haben jetzt tatsächlich jemanden eingestellt, der ist ein Volltreffer. Ein sehr kompetenter Typ, auch was den Vertrieb angeht. Der hat sich auf die Stellenanzeige bei Stepstone gemeldet, die ist wirklich sehr erfolgreich gewesen.“

▲ *Inhaltsverzeichnis*



Den ersten Engpass lösen

Stellenanzeigen optimieren und die richtigen Fachkräfte anziehen

Stellenanzeigen müssen so attraktiv sein, dass sie in 1 bis maximal 7 Sekunden die Aufmerksamkeit der gewünschten Fachkräfte erregen und diese in das Stellenangebot „hineingezogen“ werden. Psychologen nennen das die „7-Sekunden-Regel“. Altbewährte Anzeigen aus dem Archiv mit leichter Überarbeitung reichen heute nicht mehr aus, wenn Sie den Wettbewerb um die besten Fachkräfte und Talente gewinnen wollen.

Auch die emotionalen Bedürfnisse der Zielpersonen genau herausarbeiten

Um gut funktionierende Stellenanzeigen zu erstellen, ist es entscheidend, die Bedürfnisse, Interessen und Vorlieben der gesuchten Fachkräfte noch besser zu kennen. Der **Limbische Mitarbeiter-Avatar** bietet Einblicke in die emotionalen und kognitiven Prozesse, um passende Botschaften zu vermitteln. Durch diese Analyse können Sie sicherstellen, dass Stellenanzeigen nicht nur visuell ansprechend sind, sondern auch die richtigen Emotionen wecken und die gewünschten Bewerbungen auslösen.

Schlüsselkomponenten

Die Optimierung von Stellenanzeigen basiert auf mehreren Schlüsselkomponenten. Diese umfassen das Verständnis der **Zielgruppe**, die Nutzung **psychologischer Prinzipien** sowie die Anwendung von limbischen **Designpraktiken** (die richtigen Farben, Formen, Bilder, Symbole usw.)

Passender Content spricht die Zielpersonen emotional an

Integrieren Sie die Erkenntnisse aus dem limbischen Mitarbeiter-Avatar in Ihre Recruitingstrategie, indem Sie Content und Inhalte erstellen, die die emotionalen Bedürfnisse Ihrer Zielpersonen sofort ansprechen. Dies kann durch die Auswahl passender **Visuals** (Farben, Bilder, Icons usw.), die Verwendung von **Sprache** (Verben, Adjektive, Hauptaussagen), die die emotionalen Zustände Ihrer Ziel-

gruppe berührt, und die **Gestaltung** der Stellenanzeigen erfolgen, die die individuellen Präferenzen Ihrer Zielgruppe widerspiegelt.

Der limbische Mitarbeiter-Avatar beschreibt die emotionale Persönlichkeit der idealen Fachkraft für diese Stelle

Wenn positive Emotionen geweckt werden, signalisiert das limbische System beim Besucher der Anzeige durch ein gutes Gefühl ein „Ja!“ und die Person entscheidet sich dazu, sich auf die Stelle zu bewerben. Um die gewünschten Fachkräfte anzulocken, müssen Stellenanzeigen äußerst attraktiv sein. Es reicht nicht aus, einfach alte Anzeigen zu recyceln und zu hoffen, dass sie funktionieren. Im heutigen scharfen Wettbewerb ist mehr gefragt.

Nutzen Sie unsere Expertise

Der Autor dieser Zeilen war über 10 Jahre Inhaber einer Anzeigen-Werbeagentur und wurde 2009 als limbischer Verkaufsberater und -Trainer von Dr. Hans-Georg Häusel ausgebildet, der als Top-Experte für Neuromarketing und Verkaufspsychologie gilt. Nutzen Sie seine Expertise und fordern Sie weitere Informationen an.

▲ *Inhaltsverzeichnis*



Tipps und Tricks für die tägliche Praxis

Bewerbergespräche erfolgreich führen

So bereiten Sie sich optimal auf wichtige Gespräche vor

Mit einfachen Tricks die perfekte Atmosphäre schaffen und Kandidaten objektiv bewerten: Ein Blick hinter die Kulissen zeigt, wie kleine Details große Wirkung entfalten und den Erfolg Ihrer Gespräche beeinflussen. Tauchen Sie ein in die Welt der Hirnforschung und entdecken Sie, wie Sie mit gezielten Maßnahmen das Beste aus jedem Gespräch (nicht nur mit Bewerbern!) mehr herausholen können.

Die Macht der Umgebung: Wie Details das Gehirn beeinflussen

Schaffen Sie ein überzeugendes Umfeld. Das Gehirn des Menschen wird stark vom Umfeld beeinflusst. Achten Sie auf Details wie:

- Temperatur des Raumes und der Getränke
- Stellung und Polsterung der Stühle
- Farben des Raumes
- Kleidung der Gesprächspartner
- Geruch im Raum

Einfachheit und Klarheit

Das Gehirn liebt einfache und leicht verständliche Umgebungen. Optimieren Sie die vielen kleinen Faktoren, damit der passende Kandidat „Ja!“ zu Ihrer Stelle und Ihrem Unternehmen sagt.

Helle Räume heben die Stimmung

Dunkle Räume drücken auf die Stimmung. Wählen Sie helle Besprechungsräume, um die Stimmung Ihrer Gesprächspartner aufzuhellen.

Positive Stimmung fördert die Aufnahmefähigkeit

Eine gute Stimmung öffnet Herz und Gehirn. Sie beeinflusst die Informationsverarbeitung stark. Bei guter Laune schüttet das Gehirn Dopamin aus, was

unsere Stimmung hebt und Neugier weckt. In diesem Zustand ist das Gehirn bereit zu lernen und Ihren Argumenten zuzuhören.

Schlechte Stimmung blockiert

Bei schlechter Stimmung verschließt sich das Gehirn und konzentriert sich nur noch auf grundlegende Dinge wie das Überleben. Ihre Argumente verpuffen.

Der Hintern entscheidet mit

Sitzkomfort

Achten Sie darauf, auf welchem Stuhl Ihr Kandidat sitzt. Amerikanische Psychologen haben herausgefunden: Weiche Stühle machen kompromissbereit, harte Stühle erzeugen Unbehagen. Dieses Unbehagen überträgt sich unbewusst auf Ihr Angebot und Ihr Unternehmen.

Vermeiden Sie Blendung

Setzen Sie niemanden mit dem Gesicht zum Fenster. Das blendet und ist unangenehm. Wählen Sie eine Sitzposition mit einem 120°-Winkel, um eine angenehme Beleuchtung zu gewährleisten.

Gutes Raumklima verbessert die Stimmung

Auch das Raumklima spielt eine Rolle. Männer empfinden etwa 20°C als angenehm, Frauen bevorzugen 1-2°C mehr. Zu warme und feuchte Räume senken die Stimmung und die Gesprächsbereitschaft. Je unangenehmer es wird, desto stärker wird der Fluchtinstinkt aktiviert.

Bewirtung

Was steht bei Ihrem Bewerbungsgespräch auf dem Tisch? Billige, harte Kekse signalisieren Sparsamkeit an der falschen Stelle. Harte Kekse führen zu harten Verhandlungen. Hochwertige Leckereien bieten eine bessere Atmosphäre.

Getränke

Auch die Temperatur der Getränke spielt eine Rolle. Bieten Sie mehrere Optionen an. Studien zeigen: Kalte Getränke machen weniger sympathisch, warme Getränke erhöhen die Sympathiewerte.

Fazit

Kleine Details wie Sitzkomfort, Snacks und Getränke beeinflussen das Bewerbungsgespräch. Achten Sie auf diese Faktoren, um eine positive Atmosphäre zu schaffen.



Körpersprache, Gesichtsausdruck und Geruch in der Kommunikation

Die zwischenmenschliche Kommunikation wird maßgeblich von Körpersprache, Gesichtsausdruck, Stimme und Geruch beeinflusst. Diese Faktoren spielen eine entscheidende Rolle bei der Bildung neuer Beziehungen, sei es mit potenziellen Kandidaten oder neuen Teammitgliedern.

Körpersprache und Gesicht: Der Schlüssel zum erfolgreichen Start einer neuen Beziehung

Die Körpersprache ist – zusammen mit der Stimme – ein wichtiger Indikator für die Stimmung. Eine herzliche und zugewandte Haltung legt den Grundstein für eine positive Beziehung. Ebenso prägend ist der Gesichtsausdruck, denn Menschen orientieren sich innerhalb von Sekunden an der Sympathie und dem Vertrauen, die sie im Gesicht ihres Gegenübers wahrnehmen.

Ein freundliches Gesicht löst Glücksgefühle beim Gesprächspartner aus und schafft eine angenehme Atmosphäre. Diese wohlwollende Haltung ist spürbar und kann den Erfolg einer Interaktion erheblich steigern.

Der Einfluss von Geruch und Eigengeruch auf Gesprächserfolg und Beziehung

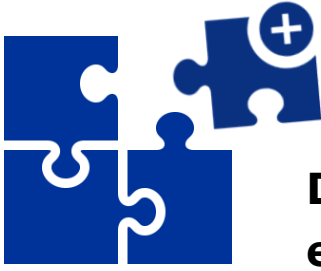
Der Geruchssinn, oft unterschätzt, spielt ebenfalls eine Rolle im zwischenmenschlichen Kontakt. Frische Düfte wie Citrus können Vitalität vermitteln,

während Lavendelduft entspannend wirken kann. Achten Sie daher auch auf Ihren eigenen Geruch, da unangenehme Gerüche wie Schweißgeruch Ekel hervorrufen können, selbst wenn sie unbewusst wahrgenommen werden.

Es ist wichtig, auf hochwirksame und geruchsneutrale Deodorants zurückzugreifen, um unangenehme Situationen zu vermeiden und einen positiven Eindruck zu hinterlassen.

Insgesamt zeigt sich, dass Körpersprache, Gesichtsausdruck und Geruch subtile, aber bedeutende Rollen in der zwischenmenschlichen Kommunikation spielen. Indem wir uns ihrer Wirkung bewusst sind und angemessen darauf achten, können wir erfolgreiche Beziehungen aufbauen und pflegen.

▲ *Inhaltsverzeichnis*



Die limbischen Tools sind wirkungsvolle und effiziente Werkzeuge für Führungskräfte

Für Führungskräfte ist es entscheidend, die Motivationen und Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter zu verstehen. Der Limbische Mitarbeiter-Avatar und seine Methoden basieren auf der Rolle des limbischen Systems im Gehirn, das Emotionen und Motivation steuert. Diese Methoden und Werkzeuge verbessern die Führungsqualitäten, indem sie individuelle emotionale und motivationale Präferenzen aufzeigen. Wer das limbische Profil seiner Mitarbeiter berücksichtigt, steigert deren Zufriedenheit und Loyalität erheblich.

Mitarbeitermotivation und Engagement

Passt die Führungskraft ihre Strategie an die limbischen Präferenzen der Mitarbeiter an, steigert sie deren Motivation und Engagement. Die Führungskraft kann besser erkennen, was die Person antreibt und welche Aufgaben oder Projekte sie motivieren. So können Mitarbeiter in Umgebungen eingesetzt werden, in denen sie am besten gedeihen.

Konfliktlösung

Das Verständnis der limbischen Profile erleichtert es, Konflikte zu verstehen und zu lösen, indem man die emotionalen Bedürfnisse berücksichtigt. Ein Beispiel aus unserer Praxis:

Praxis-Beispiel:

Mitarbeiter-Gespräche mit dem limbischen Avatar optimieren

Herausforderung: Mitarbeiterängste

Markus Eigelsberger ist der Geschäftsführer des Dienstleistungsunternehmens PSS PrimeServiceSolutions und steht vor einem Problem (die Namen sind geändert, Aufgabenstellung und Lösung sind ein reales Beispiel aus unserer Praxis): Einige Mitarbeiterinnen fürchten sich vor ihm und meiden deshalb

Gespräche. Er spürt immer wieder Unsicherheit in diesem Zusammenhang und vermutet, dass seine dominante Art der Grund dafür die ist und er dadurch bereits Mitarbeiter verloren hat.

Beispiel Laura Fischer, Mitarbeiterin im Vertrieb

Laura Fischer, eine Vertriebsmitarbeiterin, wird wöchentlich von Markus Eigelsberger fachlich geschult. Sie ist kreativ und beziehungsorientiert, aber noch am Anfang ihrer Karriere. Die dominante Art von Herrn Eigelsberger schüchtert sie ein, was auch ihre Lernfähigkeit beeinträchtigt.

Lösungen entwickeln in einem Online-Coaching

Der Geschäftsführer sucht Hilfe und vereinbart ein Online-Coaching auf der Basis des Limbischen Mitarbeiter-Avatar. Im dem Coaching vergleichen wir die limbischen Profile von Markus Eigelsberger und Laura Fischer. Ursachen für die Angst der Mitarbeiterin werden deutlich - und wie der Geschäftsführer seine Gesprächsstrategie erfolgreich anpassen und verbessern kann.

Ergebnis: Mehr Empathie, Verständnis und Motivation

Das Online-Coaching hilft Markus Eigelsberger, Laura Fischers Perspektive und deren emotionalen Bedürfnisse besser zu verstehen. Er entwickelt mehr Einfühlungsvermögen und verbessert auch seine Kommunikation mit den anderen Mitarbeitern.

Das hilft allen Beteiligten, verbessert das Gesprächsklima im Unternehmen, die Motivation und die Ergebnisse.

Mehr Empathie und Flexibilität durch den limbischen Avatar

Das Verständnis des limbischen Mitarbeiter-Avatar fördert die Empathie und verbessert die zwischenmenschlichen Beziehungen im Team. Effektive Führung erfordert Anpassungsfähigkeit, um auf unterschiedliche Persönlichkeiten und Bedürfnisse einzugehen.

Effektivere Kommunikation

Die Kenntnis der limbischen Präferenzen hilft, die Kommunikation anzupassen, was die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter/innen deutlich steigert.

Mitarbeiterbindung und -Entwicklung

Indem Führungskräfte die Stärken und Schwächen ihrer Mitarbeiter erkennen, können sie gezielte Entwicklungsprogramme und Karrieremöglichkeiten anbieten, die auf individuelle Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Teamdynamik und Zusammenarbeit

Durch das Verständnis der limbischen Präferenzen im Team können Konflikte effektiver gelöst und die Zusammenarbeit gefördert werden.

Für welche Bereiche, Abteilungen und Funktionen ist der limbische Avatar nützlich?

Vertrieb und Kundenservice

In kundenorientierten Rollen wie Vertrieb und Kundenservice helfen limbische Methoden und Tools, Kommunikationsstile anzupassen und bessere Kundenbeziehungen aufzubauen.

Projektmanagement

Ein Verständnis dieser emotionalen Präferenzen hilft Projektmanagern, effektive Teams zu bilden und Konflikte zu vermeiden.

Forschung und Entwicklung

Für innovative Ideen und Lösungen können Mitarbeiter mit hohen Werten in Kreativität und Innovation identifiziert und gefördert werden.

Zusammenfassung

Mit diesen Methoden und Tools aus der Hirnforschung können Führungskräfte und Personalverantwortliche die Mitarbeitenden besser verstehen und gezielt fördern und eine effektive und motivierende Arbeitsumgebung schaffen.

Das gilt für alle Abteilungen und Positionen.

▲ *Inhaltsverzeichnis*



Was geht im Kopf der Gesprächspartner vor?

Ein Blick in die Entscheidungszentrale: Das emotionale Gehirn entscheidet in Sekunden

Mit dem limbischen Mitarbeiter-Avatar können Sie Ihr Fachkräfte-Recruiting, Ihre Mitarbeiter-Führung und nachhaltige Bindung optimieren: Es sind moderne Methoden und Tools aus der Hirnforschung, mit denen Führungskräfte, Personalverantwortliche und HR-Abteilungen ihre Ergebnisse verbessern, weil sie die emotionalen Prozesse besser verstehen und nutzen. Wie beeinflussen Emotionen jede Entscheidung?

Das limbische System entscheidet blitzschnell und emotional

Menschen reagieren unterschiedlich, zum Beispiel auf Stellenanzeigen. Daher ist es entscheidend, diese emotionale Reaktion besser zu verstehen. Dabei hilft der limbische Mitarbeiter-Avatar.

Es ist von großer Bedeutung, dass Stellenanzeigen die richtigen Bewerber auf emotionaler Ebene ansprechen. **Positive Emotionen sind entscheidend** dafür, ob sich die passenden Fachkräfte angesprochen fühlen, sich bewerben und später auch positiv in die Position einbringen.

Die Reaktion auf Stellenanzeigen dauert nur Sekunden

Bewerben oder weiterklicken? Diese Entscheidung im Gehirn ist ein sekunden-schnelles, komplexes Zusammenspiel von kognitiven und emotionalen Aspekten. Die Hirnforschung zeigt: **Entscheidungen werden über 70 % emotional im limbischen System getroffen.** Das ist der Teil des Gehirns, der für die emotionale Bewertung der Sinneseindrücke zuständig ist und dauert maximal 7 Sekunden („7-Sekunden-Regel“). Deshalb ist das Verständnis des limbischen Systems so wichtig.

Viele namhafte Unternehmen nutzen diese neurowissenschaftlichen Erkenntnisse, weil sie tiefere Einblicke in die Persönlichkeit der Kandidaten, Talente, Kunden, Lieferanten und anderer Personengruppen ermöglicht.

Warum sind diese Tools aus der Hirnforschung (Neurosciences) traditionellen Methoden überlegen?

Die Verwendung Werkzeugen und Tools wie dem limbischen Mitarbeiter-Avatar bieten klare Vorteile gegenüber herkömmlichen Methoden:

1. Weniger fehleranfällige Bauch-Entscheidungen

Traditionelle Methoden können durch Vorurteile und persönliche Bewertungen beeinflusst sein. Methoden und Tools aus der Hirnforschung basieren auf objektiven Maßnahmen und reduzieren emotionale Fehleinschätzungen.

2. Besseres Verständnis der Bewerber

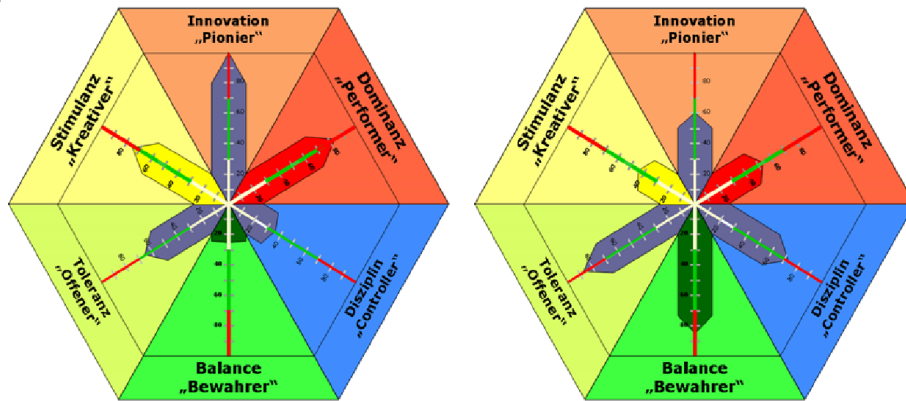
Diese modernen Methoden helfen, Entscheidungsprozesse besser zu verstehen und die Motivation der Bewerber zu erkennen.

3. Nutzung unbewusster Einflüsse

Entscheidungen über Jobs hängen nicht nur von rationalen Überlegungen ab, sondern auch von Emotionen. Hirnforschungs-Tools und Methoden können diese unbewussten Faktoren identifizieren und helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen.

▲ *Inhaltsverzeichnis*

Praxisbeispiel



Zwei Originalprofile im Vergleich:

Ein „dominanter Pionier“ (links) und ein „offener Bewahrer“ (rechts)

Der Vergleich von zwei Bewerber/innen zeigt Stärken, Schwächen und erfolgversprechende Potenziale auf

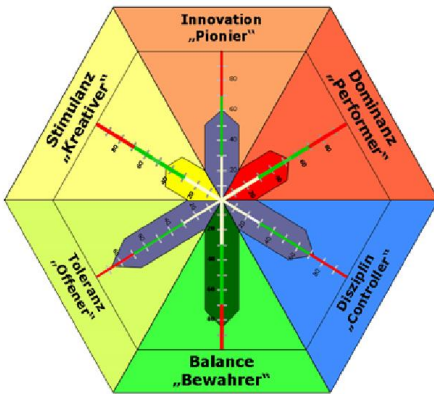
Das Praxisbeispiel aus dem Vertrieb gilt für alle Abteilungen: Hier sehen Sie zwei verschiedene limbische Profile von Vertriebsmitarbeitern. Diese Profile gehören zu zwei realen Personen, die sich emotional stark voneinander unterscheiden. Das gilt gleichermaßen für Männer und für Frauen.

Linkes Bild: Dieser dominante Pionier ist sehr gut für den Außendienst und die Neukunden-Akquise geeignet.

Die Person mit dem limbischen Profil links zeichnet sich durch einen hohen Anteil an innovativem "Pioniergeist" aus und besitzt als Performer eine starke aktive Durchsetzungskraft. Auch die ausgeprägte "gelbe" Kreativität deutet auf eine hohe Anpassungsfähigkeit an neue Kunden, Regionen und Projekte hin. Sowohl Männer als auch Frauen mit diesem Profil eignen sich hervorragend für die Gewinnung neuer Kunden und schätzen die Dynamik und "Action" im Vertriebs-Außendienst.

Allerdings sind Kontrolle und Sicherheit etwas schwach ausgeprägt. Die Selbstkontrolle könnte weiterentwickelt werden, zum Beispiel durch gezieltes Coaching.

Die Erklärung für das rechte Bild finden Sie auf der nächsten Seite.



Erklärung für das rechte Bild von Seite 20:

Der „tolerante Bewahrer“ passt am besten zum Innendienst. Neukunden-Akquise ist für diese Person eine Quälerei.

Eine Person mit einem so ausgeprägten Sicherheitsbewusstsein („Bewahrer“) ist nicht geeignet für den Außendienst. Diese Person ist sehr sicherheitsorientiert und eher passiv. Sie hat keine Freude daran, neue Kunden aktiv anzusprechen.

Das limbische Profil dieser Person passt gut zum Innendienst und zur Betreuung von Bestandskunden, die von sich aus Kontakt zum Unternehmen aufnehmen.

Effektive Führung, Motivation, langfristige Personalentwicklung

Auf den beiden Bildern sehen Sie die Ergebnisse der Tests in Form einer **grafischen Darstellung**. Eine detaillierte **schriftliche Analyse** über etwa 45 Kategorien in 6 Bereichen vertieft die Erklärung und fasst die leistungsbeeinflussenden Faktoren für eine Person zusammen.

Der limbische Persönlichkeitstest ist ein innovatives Werkzeug, das auf Erkenntnissen der **Hirnforschung** basiert und sich auf die emotionale Seite des Verhaltens konzentriert. Was bringt das für Personalverantwortliche und Führungskräfte? Sie

- verstehen der Grundbedürfnisse und Motivationen der Mitarbeiter besser
- erkennen Stressfaktoren und deren Einfluss auf Motivation und Arbeitsweise
- identifizieren die Stärken jedes Teammitglieds
- können kurzfristig ihr Führungsverhalten optimieren
- verbessern die Teamdynamik und erkennen Potenziale

Der limbische Persönlichkeitstest bietet tiefe Einblicke in emotionale Bedürfnisse und ist Im Gegensatz zu anderen Tests ist er **sofort im Arbeitsalltag anwendbar**. Die Analyse ist vielseitig für verschiedene Unternehmensbereiche einsetzbar und ermöglicht **langfristige Personalentwicklung**.

▲ *Inhaltsverzeichnis*



Entdecken und nutzen Sie die Vorteile des Limbischen Mitarbeiter-Avatar

Der innovative Ansatz mit Methoden und Tools aus der Hirnforschung hilft Ihnen, auch im Wettbewerb mit namhaften Unternehmen genau passende Fachkräfte und Talente für Ihr Unternehmen zu finden und zu gewinnen. Wie können Sie besser performende Stellenanzeigen gestalten, gute Kandidaten gezielt ansprechen und gewinnen? Mit den Tools rund um den ‚Limbischen Mitarbeiter-Avatar‘ können Sie Fachkräfte und Talente langfristig an Ihr Unternehmen binden.

Maßgeschneiderte Avatare für verschiedene Funktionen

Limbische Mitarbeiter-Avatare können für alle offenen Stellen ganz individuell erstellt werden, das gilt auch für sehr spezielle oder schwierige Positionen. Hier einige Beispiele:

- Vertriebs-Außendienst
- Vertriebsleitung
- Geschäftsleitungs-Assistenz
- Ingenieure aller Fachrichtungen
- Schwer zu besetzende Positionen

Die unterschiedlichen Avatare zeigen Ihnen genau, welche Werte, Einstellungen und Fähigkeiten ein idealer neuer Mitarbeiter mitbringen sollte, um die besten Ergebnisse zu erzielen.

Mit dieser Methode können Sie sehr gut passende, mittelmäßige und nicht passende Personen identifizieren sowie das Potenzial einschätzen, welche Eigenschaften durch Coaching und Training entwickelt werden können.

Rationale Entscheidungsgrundlage erhöht die Trefferquote

Bei der Einstellung neuer Fachkräfte ist es entscheidend, im Voraus zu erkennen, wer Ihre Anforderungen am besten erfüllen kann. Anstatt sich auf Bauchgefühl zu verlassen, bieten wir mit dem limbischen Mitarbeiter-Avatar eine

zuverlässige und faktenbasierte Entscheidungsgrundlage, die Ihnen hilft, die Trefferquote bei der Mitarbeitergewinnung signifikant zu erhöhen.

Der limbische Avatar liefert Ihnen Indikatoren, um Ihre Fachkräfte-Akquise zu optimieren, Stellenanzeigen zu verbessern und Bewerbungen anhand klarer Kriterien zu bewerten. Durch die Verfeinerung der Gewichtung und Bewertung der Kandidaten können Sie präzise Vorhersagen darüber treffen, wie gut sich ein Bewerber für die Position eignet und sich voraussichtlich entwickeln wird.

Langfristige Mitarbeiterbindung

Zufriedenheit und Loyalität: Ein tieferes Verständnis der Persönlichkeit eines Kandidaten kann dazu beitragen, eine stärkere Bindung zwischen dem Mitarbeiter und Unternehmen herzustellen. Dies führt zu höherer Zufriedenheit und Loyalität, was wiederum die Fluktuation reduziert.

Integration in bestehende Prozesse

Der Limbische Mitarbeiter Avatar und der limbische Persönlichkeitstest lassen sich einfach in bestehende Recruiting-Prozesse einbinden, um eine umfassende Bewertung der Kandidaten zu gewährleisten.

Wissenschaftlich fundierter Online-Test für optimale Fachkräfteauswahl

Wir erstellen ein maßgeschneidertes Idealprofil für die offene Stelle und die gewünschten Fachkräfte, das die Persönlichkeitsmerkmale, Einstellungen und Motivationen der gesuchten Fachkraft abbildet.

Der limbische Mitarbeiter-Avatar macht Kandidaten objektiv vergleichbar

Durch den Vergleich mit dem Idealprofil können Sie sofort erkennen, ob ein Kandidat passt oder nicht.

Unterschiede zum traditionellen Ansatz: Die emotionale Persönlichkeit wird sichtbar

Im Vergleich zum traditionellen Ansatz, bei dem vor allem fachliche Qualifikationen und Erfahrungen im Blickpunkt stehen, bietet der limbische Mitarbeiter-

Avatar einen umfassenderen Blickwinkel, der die emotionale Persönlichkeit, die Motivation und Einstellung sichtbar macht.

Insgesamt bietet diese systematische Vorgehensweise eine wertvolle Ergänzung zu traditionellen Recruiting-Methoden, indem sie ein tieferes Verständnis der Kandidaten ermöglicht und so die Qualität der Einstellungen verbessert.

Die Arbeit mit dem Avatar ist zusammen eine innovative, seit mehr als 10 Jahren bewährte Methode zur Bewertung von Kandidaten, die auf den neuesten Erkenntnissen der Hirnforschung (Neuro-Sciences) basiert. Sie zielt darauf ab, nicht nur die fachlichen Fähigkeiten eines Kandidaten zu bewerten, sondern auch seine oder ihre Persönlichkeit und emotionale Intelligenz zu verstehen:

Tieferes Verständnis der Kandidaten

Emotionale Kompatibilität: Der Avatar ermöglicht es, die emotionale Kompatibilität zwischen einem Kandidaten, dem Unternehmen und der zu besetzenden Stelle besser zu verstehen. Dies trägt dazu bei, Konflikte und Missverständnisse zu vermeiden und bessere Ergebnisse zu erzielen.

Verbesserte Entscheidungsfindung

Präzise Auswahl: Durch die Bewertung sowohl der fachlichen als auch der emotionalen Aspekte eines Kandidaten können Personalverantwortliche und HR-Abteilungen präziser entscheiden, ob ein Kandidat gut in die auf die Stelle und in die Organisation passen wird. Dies reduziert die Wahrscheinlichkeit, dass unpassende Einstellungen getroffen werden.

Effektive Personalauswahl

Durch diese Instrumente und Methoden können Sie die guten von den weniger gut passenden Fachkräften unterscheiden und Potenziale für Coaching und Training erkennen. So treffen Sie fundierte Entscheidungen basierend auf Fakten statt Bauchgefühl. Steigerung der Trefferquote.

Bessere Ergebnisse bei Stellenanzeigen

Der Avatar bietet Ihnen klare Kriterien zur Verbesserung von Stellenanzeigen und zur Bewertung von Bewerbungen. So können Sie Kandidaten präzise

bewerten und die Eignung auch junger Bewerber vorhersagen. Dadurch erhöhen Sie die Erfolgschancen bei der Mitarbeitergewinnung signifikant.

Sensibilisierung und Schulung

Um Missverständnisse zu vermeiden und sicherzustellen, dass alle Beteiligten den Zweck und die Vorteile des Checks verstehen, ist es wichtig, eine Sensibilisierung und Schulung durchzuführen. Dies kann durch Informationsveranstaltungen, Workshops, Online-Meetings oder individuelle Gespräche erfolgen. Durch eine gute Sensibilisierung und Schulung können Unternehmen sicherstellen, dass der Check positiv aufgenommen wird und seine volle Wirksamkeit entfaltet.



Gezielte Talentförderung

Stärken, Schwächen und Entwicklungspotenziale von Talenten frühzeitig erkennen

Berufliche Stärken, Schwächen und Neigung sind auch bei jungen Erwachsenen schon deutlich erkennbar. Da sich das limbische Profil im Laufe des Lebens kaum verändert, kann man bereits bei Berufseinsteigern und jungen Erwachsenen erkennen, welche Stellen am besten zu ihnen passen. Nutzen Sie deshalb die wissenschaftlich basierten Methoden und Tools aus der Hirnforschung.

Wie können diese Tools eingesetzt werden, um die Weiterentwicklungsmöglichkeiten für bestehende Mitarbeiter zu identifizieren? Basierend auf den Ergebnissen eines Online-Tests können Sie Einblicke gewinnen, die maßgeblich für Verhalten, Motivation und Leistung der jeweiligen Person im Berufsalltag sind. Diese Erkenntnisse können genutzt werden, um individuelle Entwicklungspfade zu skizzieren, die auf den Stärken und Schwächen jedes Mitarbeiters basieren.

Identifikation von Stärken und Schwächen

Dieser Onlinetest liefert Informationen über dominante, kreative und sicherheitsbasierte Aspekte der Persönlichkeit. Diese Daten helfen dabei, die

natürlichen Stärken eines Mitarbeiters zu erkennen und Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungen möglich sind.

Zielorientierte Entwicklung

Auf Basis der Persönlichkeitsprofile können spezifische Entwicklungsmöglichkeiten formuliert werden, die darauf abzielen, die Stärken des Mitarbeiters weiter zu fördern und seine Schwächen auszugleichen.

Verbesserung der Zusammenarbeit im Team

Durch das Verständnis der Persönlichkeitsstrukturen der Teammitglieder können Konfliktpotenziale frühzeitig erkannt und Maßnahmen ergriffen werden, um eine produktive Zusammenarbeit zu fördern.

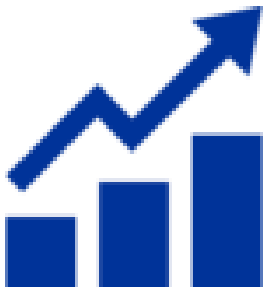
Motivationssteigerung

Das Bewusstsein für die individuellen Motivationsmechanismen eines Mitarbeiters kann dazu beitragen, sie oder ihn effektiver zu motivieren. Durch die Berücksichtigung der limbischen Antriebe und -Bedürfnisse kann ein Mitarbeiter besser eingebunden und motiviert werden, was letztendlich zu einer höheren Produktivität und Zufriedenheit führt.

Zusammenfassung

Insgesamt ermöglichen diese Werkzeuge und Methoden Führungskräften und Personalverantwortlichen, ihre Mitarbeiter auf einer tieferen Ebene zu verstehen und individuelle Entwicklungswege zu planen, die sowohl die Stärken als auch die Potenzialverbesserungen jedes Einzelnen berücksichtigen. Dies trägt wesentlich zur Förderung einer hochmotivierten und leistungsstarken Belegschaft bei.

▲ *Inhaltsverzeichnis*



Fachkräfte langfristig binden, Kündigungen verhindern

Wie können die Methoden und Tools des Limbischen Mitarbeiter-Avatars genutzt werden, um Fachkräfte langfristig an das Unternehmen zu binden und Kündigungen zu verhindern.

Verständnis der limbischen Systeme

Grundlage ist ein besseres Verständnis des limbischen Systems, das eine zentrale Rolle bei Emotionen, Lernen und Gedächtnis spielt. Es ist wichtig, dieses System zu verstehen, da es maßgeblich Einfluss auf die Motivation und Bindung der Mitarbeiter hat.

Identifikation der Werte und Bedürfnisse

Der Limbische Mitarbeiter-Avatar hilft dabei, die individuellen Werte und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu identifizieren. Dazu gehören:

- Sicherheit und Stabilität
- Anerkennung und Belohnung
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Autonomie und Selbstbestimmung
- Zusammenarbeit und soziale Interaktion

Durch das bessere Verstehen dieser Faktoren können Unternehmen gezielter auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter eingehen. Dabei helfen:

Wertebasierte Unternehmenskultur

Basierend auf den identifizierten Werten und Bedürfnissen sollte eine wertebasierte Unternehmenskultur entwickelt werden. Diese beinhaltet:

- Klare Kommunikation der Unternehmenswerte
- Beteiligen Sie Mitarbeiter aktiv an der Entwicklung und Umsetzung von Werten
- Beteiligen Sie Mitarbeiter an der Entwicklung und Umsetzung von Werten

- Förderung von Sicherheit und Stabilität (z.B. klare Karrierewege)
- Anerkennung und Belohnung von Leistung
- Bereitstellung von Entwicklungsmöglichkeiten
- Förderung von Autonomie und Selbstbestimmung
- Pflege einer positiven Teamatmosphäre

Mitarbeiterbindungskonzept

Ein Konzept zur Mitarbeiterbindung sollte folgende Elemente enthalten:

- Regelmäßige Gespräche und Feedback-Runden
- offener Dialog zwischen Führungsebene und Mitarbeitern
- Personalisierte Entwicklungspfade
- Flexible Arbeitsmodelle für mehr Autonomie
- Anerkennungsprogramme
- Teambuilding-Aktivitäten zur Förderung der Zusammenarbeit
- Implementierung eines positiven Work-Life-Balance-Konzepts

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass Mitarbeiter sich angenommen und gebunden fühlen und weniger Neigung haben, das Unternehmen zu verlassen.

Klare Karrierestrategie

Eine klare Karrierestrategie hilft Mitarbeitern, ihre Zukunft im Unternehmen zu sehen und sich langfristig zu binden:

- Klare Kommunikation über Karrieremöglichkeiten
- Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten
- Vernetzung mit anderen Abteilungen oder Unternehmen
- Unterstützung bei der Erreichung von persönlichen Zielen

Dies fördert die Motivation und Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

Implementierung eines nachhaltigen Lernerfolgskonzepts

Ein nachhaltiges Lernerfolgskonzept fördert die Entwicklung und Motivation der Mitarbeiter:

- Personalisierter Lernpfad für jeden Mitarbeiter
- Regelmäßige Feedback-Gespräche zur Sicherstellung des Lernerfolgs
- Möglichkeiten zur Weiterentwicklung in verschiedenen Bereichen
- Unterstützung bei der Umsetzung neuer Kompetenzen

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, dass Mitarbeiter sich entwickeln und motivieren, was wiederum die Bindung an das Unternehmen erhöht.

Zusammenfassung

Durch die Implementierung dieser Methoden und Tools des Limbischen Mitarbeiter-Avatars können Unternehmen ihre wichtigen Fachkräfte langfristig halten und Kündigungen effektiv verhindern. Es ist wichtig, diese Ansätze konsistent und über einen längeren Zeitraum umzusetzen, um dauerhafte positive Effekte zu erzielen.

▲ *Inhaltsverzeichnis*



Angebote

Entdecken Sie die Geheimnisse des limbischen Mitarbeiter-Avatars: Es sind Angebote für Führungskräfte, Personalverantwortliche und HR-Profis zur Optimierung von Fachkräftegewinnung, Führung und langfristiger Bindung. Erfahren Sie, wie Sie Ihre Ergebnisse mit wenig Aufwand verbessern können.

■ Kostenloses Ersttelefonat

- Vereinbaren Sie einen Telefontermin auf www.terminland.de/eckart.kruger
- rufen Sie an: +49 6151 800 36060
- oder E-Mail an info@akquise-experten.de

■ Stellenanzeige analysieren und optimieren

Die passenden Fachkräfte emotional ansprechen und zur gewünschten Reaktion motivieren.

- Analyse von bestehenden Stellenanzeigen
- Limbischen Mitarbeiter-Avatar für eine offene Stelle erstellen
- Die Inhalte (Content) der Stellenanzeige mit dem Avatar optimieren: Visuals (Farben, Bilder, Icons usw.), Sprache, Storytelling.

■ Halbtages-Workshop (4 Stunden)

Fachkräfte erfolgreich gewinnen, führen und binden

Für Führungskräfte und Personalverantwortliche, HR-Abteilungen

Inhalte:

- Einführung in das limbische System
- Die sechs Persönlichkeitstypen, Grundlagen
- Dynamik zwischen den verschiedenen Persönlichkeitstypen
- Praktische Übungen
- Fragen und Antworten

■ Tagesworkshop

Fachkräfte erfolgreich gewinnen und führen mit den limbischen Tools

Zielgruppe: Führungskräfte und Personalverantwortliche, HR-Abteilungen

Dieser exklusive Tagesworkshop bietet Ihnen einen tiefen Einblick in die Arbeit mit dem limbischen Mitarbeiter-Avatar. Der Workshop richtet sich an alle, die ihr Fachwissen upgraden, innovative praktische Werkzeuge für erfolgreiches Recruiting kennenlernen und die Ergebnisse bei der Fachkräftegewinnung verbessern wollen.

Inhalte:

- Einführung in das limbische System
- Die sechs Persönlichkeitstypen, Grundlagen
- Teilnehmer erkennen ihren eigenen limbischen Typ
- Stärken und Schwächen der limbischen Typen
- Verschiedene Kundentypen durch „limbische Sprache“ gewinnen
- Dynamik zwischen den Persönlichkeitstypen
- Fragen und Antworten
- Wie eine emotional gehirngerechte Argumentation Interesse und die gewünschten Reaktionen generiert
- Förderung effektiver Kommunikation auf verschiedenen Kanälen
- Wir üben viel
- Antwort auf alle Fragen
- Tipps und Tricks aus der Praxis

Durch die Verknüpfung von Wissensvermittlung und praktischen Übungen lernen Sie viel und können sofort Ihre Kommunikation und die Ergebnisse nachhaltig verbessern.

■ Limbischer Onlinetest

Zielgruppe: Alle, die ihr Kommunikationsverhalten und ihre Ergebnisse in den verschiedensten Gesprächssituationen weiter verbessern wollen.

Entdecken Sie Ihre limbische Persönlichkeit! Wissen Sie, wie Ihr limbisches System maßgeblich Ihre Entscheidungen beeinflusst? Dieses Wissen hilft Ihnen, bewusster zu handeln und die Welt um sich herum besser zu verstehen. Gerade beim Recruiting Fachkräftegewinnung ist es wichtig, auch die eigenen Entscheidungsprozesse besser zu verstehen, um Kandidat(inn)en neutral und objektiv zu bewerten.

Dieses Angebot besteht aus drei Teilen:

- Durchführung des limbischen Persönlichkeitstest im Internet.
Zeitaufwand: durchschnittlich 25 Minuten.
- Sie erhalten sofort eine ca. 30-seitige Auswertung zum Download
- Optional: Durch ein Coaching am Telefon verstehen Sie die Zusammenhänge noch besser und optimieren die Wirkung und die Ergebnisse Ihrer verbalen und nonverbalen Kommunikation.

Wer diesen Onlinetest durchgeführt und verstanden hat, versteht die eigene Wirkung in der Kommunikation auf allen Kanälen besser und kann viel bessere Ergebnisse erzielen.

■ Beratungsprojekte:**▲ Inhaltsverzeichnis****Fachkräfte interessieren, gewinnen, führen und binden****Zeitraumen:** 6 – 12 Monate**Zielgruppe:** Führungskräfte und Personalverantwortliche, HR-Abteilungen

- Tagesworkshop zum Kennenlernen
- Regelmäßige Online-Meetings
- Beratungs- und Coaching-Telefonate

Dieses kombinierte Trainings-, Coaching- und Ausbildungsprogramm vermittelt Personalverantwortlichen, HR-Abteilungen und Führungskräften die notwendigen Kenntnisse und Werkzeuge, um ihre Effektivität bei der Fachkräftegewinnung und Personalakquise zu verbessern. Wir optimieren mit diesem modernen zeitgemäßen Knowhow gemeinsam die Recruiting-Prozesse. Das Programm bietet eine Kombination aus Präsenz-Training, Coaching-Telefonate und Online-Schulungen über einen Zeitraum von 6 oder 12 Monaten.

Stichworte zu den Inhalten

- Grundlagen
- Entwicklung des limbischen Mitarbeiter-Avatars
- Inklusive 5 Limbische Onlinetests
- Optimierung der Fragenstrategie für neue Bewerber
- Beratung und Coaching der Führungskräfte
- Lösungen finden für aktuelle Aufgabenstellungen.
- Neue Perspektiven und Möglichkeiten kennen lernen.
- Einholung Nutzung von Fach Expertise
- Individuelles Eingehen auf ihre Themen
- Erkennen, welche Methoden und Tools für sie wirksam und nützlich sind

Das Programm bietet Personalverantwortlichen und Führungskräften eine umfassende Grundlage für die Verbesserung ihrer Fähigkeiten im Bereich der Fachkräftegewinnung und Personalakquise. Durch die Kombination aus theoretischem Wissen, praktischer Anwendung und individuellem Coaching wird ein nachhaltiger Erfolg bei der Gewinnung von Fachkräften und Talenten ermöglicht.

Fordern Sie ein Angebot mit ausführlichem Programm an.

Impressum



Autor Eckart Krüger

Seit über 25 Jahren berät und coacht Eckart Krüger Führungskräfte und Mitarbeiter mittelständischer Unternehmen. Er war 7 Jahre Geschäftsführer des Werbe- und Marketing-Unternehmens „Krüger & Partner GmbH“ und bringt zusätzlich seine Erfahrungen als Inhaber einer Anzeigen-Werbeagentur mit ein.

2003 zertifizierte ihn der ‚Q-Pool 100‘, die offizielle Qualitätsgemeinschaft internationaler Wirtschaftstrainer und -Berater e.V. als Berater, Trainer und Coach.

2009 bildete ihn **Dr. Hans-Georg Häusel** zum limbischen Berater, Trainer und Coach aus. Dr. Häusel zählt zu den weltweit führenden Experten für Hirnforschung und **Neurowissenschaften im Business**. Eckart Krüger tritt häufig als Speaker bei Roadshows, Kongressen und Firmenmeetings auf.

Eckart Krüger ist Autor in Fachzeitschriften wie Strategie-Journal, Performance, CallCenterProfi, TeleTalk, Versicherungsmagazin, Autor von E-Books und Blogs. Schon 2001 gehörte er zu den Autoren des „Erfolgs-Handbuchs für mittelständische Unternehmen“.

Kontakt Daten

AED Akquise-Experten.de GmbH
Geschäftsführung: Corinna Diehl
64293 Darmstadt
Telefon: +49 6151 80036060
E-Mail: krueger@akquise-experten.de



Akquise-Experten.de