



POSITIVE BUSINESS IMPULSE

by INSPIROCON Brigitte Herrmann

POSITIVE BUSINESS #8

ZUKUNFT BRAUCHT RIGHT STATT HIGH POTENTIALS

Warum Unternehmen den wichtigsten Erfolgsfaktor im Recruiting übersehen.

Die beschleunigte Arbeitswelt, der harte Wettbewerb um Marktanteile, permanente Veränderungen, stetig wachsende Anforderungen sowie unsichere Zukunftsaussichten stellen Unternehmen vor allem vor eine Frage: Wen brauchen wir wirklich, um trotz all dieser Herausforderungen in Zukunft erfolgreich zu sein?

Fakt ist: noch immer wünschen sich Arbeitgeber dafür lieber die Besten der Besten als die Richtigen. Viele fokussieren sich noch immer auf Noten, Wissen und Fähigkeiten und hoffen, dass vermeintliche Top-Performer ihre Unternehmenswelt retten. Doch dabei übersehen sie perspektivisch einen wesentlich wichtigeren Erfolgsindikator.

„Die positiven
psychologischen
Eigenschaften eines
Menschen sind das
Kapital der Zukunft.“

Denn wird dieses Humane Kapital („Was wir wissen“) in einer beschleunigten Arbeitswelt und digital verfügbarem Wissen zunehmend überflüssig, wird das Psychologische Kapital eines Menschen gerade im Hinblick auf die zukünftige Arbeitswelt mehr denn je an Bedeutung gewinnen. Es beschreibt vielmehr „Wer wir sind“ bzw. „Was wir sein können“. Das vom amerikanischen Management-Professor Fred Luthans maßgeblich geprägte PsyCap-Konzept ist Teil des Ansatzes Positive Organizational Behavior, das die Stärken und Potenziale von Menschen im Arbeitsumfeld untersucht. PsyCap ist ein Indikator für die Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit eines Menschen.

Wie gut steht es um Ihr PsyCap?

Menschen mit einem hohen PsyCap sind intrinsisch motiviert, streben nach Weiterentwicklung und Wachstum und kommen auch mit herausfordernden Situationen deutlich besser zurecht als andere. Sind es nicht genau diese Menschen, die die Arbeitswelt zukünftig mehr denn je braucht?

Das PsyCap wird mit einem Fragebogen (PCQ) ermittelt. Es umfasst vier Ressourcen, die sich gemäß dem Grundsatz „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ im Zusammenwirken gegenseitig positiv verstärken: Selbstwirksamkeit, Hoffnung, Optimismus und Resilienz.

Ein Mensch mit hoher **Selbstwirksamkeit** ist überzeugt, alles meistern zu können und dem gewachsen zu sein. Er nimmt deshalb gern neue Herausforderungen an und steckt begeistert viel Energie und Ausdauer in das Erreichen seiner Ziele.

Nach dem Motto „Die **Hoffnung** stirbt zuletzt“ fokussieren sich diese Menschen klar auf das Erreichen ihrer Ziele, scheuen dabei kein Hindernis und entwickeln sich dadurch zu kreativen Lösungsfindern.

Menschen mit einem realistischen **Optimismus** zeichnet eine positive Grundhaltung und Zukunftserwartung sowie ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und die Offenheit für Veränderungen aus.

Zeigt ein Mensch eine hohe **Resilienz** ist er das sprichwörtliche „Stehaufmännchen“. Dank seiner Widerstandskraft kommt er besser als andere mit Belastungen, Rückschlägen und Stresssituationen zurecht.

„Positives PsyCap
der Beschäftigten ist
der geheime
Wettbewerbsvorteil
attraktiver
Arbeitgeber und
erfolgreicher
Unternehmen.“

Das Fundament des PsyCap bilden die Forschungen der Positiven Psychologie. Deren Fokus liegt auf den Stärken der Menschen, ohne dabei jedoch mögliche Schwächen zu ignorieren. In puncto PsyCap belegen zahlreiche Forschungsarbeiten, dass Unternehmen von einem hohen psychologischen Kapital ihrer Beschäftigten profitieren. So belegt eine Meta-Analyse von Avey, Reichard, Luthans und Mhatre (2011), die auf 51 unabhängigen Studien basiert, an denen mehr als 12.500 Personen beteiligt waren, den klar erkennbaren Zusammenhang von PsyCap mit Arbeitszufriedenheit, Loyalität, freiwilliges Engagement und anhaltend hoher Arbeitsleistung der Beschäftigten.

Die Arbeitswelt braucht mehr! Leistung. Zufriedenheit. Gesundheit.

Ein weiteres interessantes Ergebnis dieser Meta-Analyse war, dass Menschen mit einem hohem PsyCap deutlich weniger zynische oder destruktive Denk- und Handlungsmuster zeigen. Das PsyCap-Konzept umfasst somit einerseits genau die positiven psychologischen Eigenschaften für Bestleistung und Zufriedenheit und ist zum anderen eine wichtige Basis für Potenzialentfaltung.

Gerade im Recruiting, ob intern oder extern, wird der Blick auf die Stärken wie auch auf das Psychologische Kapital eines Bewerbers mit Blick auf zukünftige Herausforderungen im Job zu einem elementaren Entscheidungskriterium. Das bedeutet nicht, dass ein Unternehmen nur noch High-PsyCap-Menschen beschäftigen darf. Ausnahme: Führungskräfte. Diese sollten idealerweise ein hohes PsyCap besitzen, weil sie damit aufgrund ihrer Vorbildrolle auch das PsyCap ihrer Mitarbeiter positiv beeinflussen. Ansonsten gilt: Gerade bei Bewerbern mit niedrigem PsyCap ist eine Einordnung wertvoll, weil damit mögliche Risiken in puncto Leistungsschwächen, Unzufriedenheit, Stressanfälligkeit frühzeitig erkannt und eliminiert werden können. Denn Selbstwirksamkeit, Hoffnung, Optimismus und Resilienz lassen sich vergleichsweise einfach mit gezielten Interventionen trainieren und damit spürbar erhöhen.

Fazit: für die individuelle Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist das Psychologische Kapital ein elementarer Indikator, der sich positiv auf Umsatzentwicklung und Unternehmenserfolg auswirkt. Ermöglichen Arbeitgeber zudem eine stärkenfokussierte Entwicklung, sind Mitarbeiter und Führungskräfte engagierter, produktiver, glücklicher und zufriedener und setzen ihr wertvolles Potenzial gern im Sinne des Unternehmenserfolgs ein. Somit ist das PsyCap eine fantastische stärkenbasierte Ergänzung für Recruiting und Personalentwicklung.

Mehr Infos & konkrete Impulse gibt es im aktuellen TIPP DES MONATS.

(Anmerkung: Trotz gen. Maskulinum sind selbstverständlich alle existierenden Geschlechter gemeint)



INSPIROCON[®]
HERRMANN POTENZIALBERATUNG

Inhaberin Brigitte Herrmann

herrmann@inspirocon.de

www.inspirocon.de
