



TORSTEN J. KOERTING
THE GAME CHANGER

PODCAST #017 – MENSCHENTYPEN IN ORGANISATIONEN

THE **GAME CHANGER** PODCAST
www.torstenkoerting.com/podcast/

#017 **MENSCHENTYPEN IN ORGANISATIONEN**

20. April 2020



WORUM ES IN DIESER FOLGE GEHT ...

Hallo und ein herzliches Willkommen zum Game Changer-Podcast.

Der Podcast für deinen Erfolg mit wirksamen Impulsen, spannenden Inspirationen, erkenntnisreichen Interviews und persönlichen Game Changern, die **DICH** in die **Umsetzung** bringen. Und das Ganze von und mit Torsten Koerting.

In den letzten 30 Jahren habe ich hunderte von Projekten erlebt. Ob als Projektleiter oder als Programmleiter oder als jemand, der diese Projekte analysiert und hinter die Kulissen geschaut hat. Als jemand, der im Rahmen eines Turnaround-Auftrages dieses Assessment, diesen Health Check gemacht hat, um daraus die aktuelle, die wahre Situation des Projektes, wie sie sich dar-



TORSTEN J. KOERTING
THE GAME CHANGER

stellt, zu reflektieren und einen Turnaround-Plan, einen Maßnahmenplan aufzusetzen. Als jemand, der alle Beteiligten in die Lage versetzt, dieses Projekt wieder auf die richtige Spur zu bringen.

Und in diesen 30 Jahren der Erfahrung habe ich natürlich ganz viele Menschentypen oder Persönlichkeitsmodelle erlebt. Ob das Myers Briggs Type Indicator ist, ob das das DISG Modell ist, ob das das daraus resultierende persolog System ist, ob das Insights ist ... welches Persönlichkeits- und Menschentypenmodell auch immer.

Und natürlich gibt es auch den ein oder anderen Protagonisten in der Speaker Szene, der das nochmal in grandios einfacher Weise nochmal reflektiert hat und in einen Tierkontext gebracht hat.

Ich habe mir überlegt: **Mensch was sind denn in den Projekten die Menschentypen, die immer wieder vorkommen, die du brauchst, ob du willst oder nicht?**

Die Menschen, die dieses Projekt nach vorne bringen.

Die Menschen, die eine Substanz mit reinbringen.

Die Menschen, die Momentum aufgenommen haben.

Die Menschen, die an sich glauben oder eben auch nicht.

Die Menschen, die intrinsisch motiviert sind oder auch nicht.

Und die Menschen, die mit Risiken umgehen beziehungsweise diese antizipieren können und natürlich auch den Unsicherheiten auf dem Weg entsprechend wirksam begegnen können.

Und in diesem ersten Podcast zu diesem Thema möchte ich euch etwas zugänglich machen, was im Rahmen einer Keynote entstanden ist.

Dort habe ich nämlich dieses Menschentypenmodell demaskiert. Ein Menschentypenmodell, welches auch aus nahezu vier Themen, beziehungsweise **vier Menschentypen** besteht. Beziehungsweise nicht vier Menschentypen, sondern drei davon sind Tiere. Das andere ist eine Person, die ich dort reflektiert habe.

Das spannende daraus ist, dass diese Menschentypen auch wunderbar in die **Erfolgsformel** mit reingehen. Und in dieser Erfolgsformel ist ja die Fähigkeit, die Substanz widergespiegelt, das Momentum, der Glaube, die Risiken, die Unsicherheiten, die du bewältigen darfst, als auch das große Warum. Und diese vier Menschentypen passen sich wunderbar dort rein. Denn jeder hat unterschiedliche Ausprägungen der Variablen, die diese Erfolgsformel so wirksam werden lassen.

Und ich habe das Ganze jetzt mal das **Fire-Modell** getauft und mit einer Überschrift von **alten Hasen, jungen Wilden, lahmen Enten und toten Pferden**. Nämlich welche Menschentypen du für das Erreichen deiner Ziele, Projekte und Visionen einbeziehen darfst, und wie du diese außergewöhnlichen Menschen in deinem Team, in deinem Projekt und Unternehmen anzündest, sie wirksam einbindest und zu Höchstleistungen motivierst. Also welche Menschen du für dein Projekt und das Erreichen deiner Ziele brauchst, ob du willst oder nicht. Und welche Menschen du



TORSTEN J. KOERTING
THE GAME CHANGER

um das imaginäre Lagerfeuer versammeln und in die Geschichten und Visionen eintauchen lassen darfst, um dadurch Großartiges leisten zu können.

Dieses Modell möchte ich euch jetzt als Auszug aus dieser Keynote zum ersten Mal zugänglich machen. Euch zum ersten Mal hier präsentieren. Freue mich auf euer Feedback, und natürlich auf das, wie ihr euch vielleicht an der ein oder anderen Stelle einsortiert.

Von daher habt erst mal viel Spaß mit diesem Auszug, der ungefähr sechs, sieben Minuten dauert, aus der Keynote.

Bis gleich.

Und jetzt ist natürlich die spannende Frage:

Wie bringt man das denn in den Kontext von einer Organisation?

Dort sind mir Muster aufgefallen im Kontext von Charakteren. Denn welche Menschen braucht ihr in den Projekten und welche Menschen habt ihr in den Projekten.

Jetzt fangen wir mal an mit den **neuen Alten**.

Neu steht für angezündet, leidenschaftlich, passioniert und alt steht dafür, dass sie vielleicht schon etwas erfahrener sind und schon länger im Unternehmen arbeiten. Und die neuen Alten, damit man sich richtig was drunter vorstellen kann, könnte man sagen, das sind die **alten Hasen**. So alt sieht der jetzt nicht aus, aber die alten Hasen in den realen Unternehmen, die sehen so aus. Weil die sprühen, die haben noch Bock was nach vorne zu bringen, die haben Erfahrung, die haben Substanz aber auch den Willen, das Ganze noch weiterzubringen.

Dann gibt es die nächsten Charaktere.

Das sind die, die neu dabei sind. Nämlich die **neuen Neuen**.

Zu denen, wenn ich mich hier umschaue, vielleicht einige von euch auch gehören. Diese kommen gerade von der Uni oder sind aus einem anderen Unternehmen in einen neuen Kontext gekommen wie jetzt der PWC. Und die nenne ich mal die neuen Neuen, beziehungsweise die jungen Wilden. Das sind nämlich Rebellen in der heutigen Zeit. Gerade die **Generation Y**.

Mit Regeln kannst du denen nicht kommen. Das sind die, die nicht nur Work-Life-Balance, sondern **Work-Adventure-Balance** haben möchten. Bei denen gibt es nämlich mehr als rein nur bis 23:00 Uhr nachts an irgendwelchen Themen arbeiten. Sondern da brennt noch ein ganz anderes Feuer, was auch innerhalb der Organisation zum Tragen kommt. Die jungen Wilden, die sind hungrig, die sind schlau, die wissen, was sie wollen.

Ja und dann kann es natürlich passieren, und das liegt an den jungen Wilden selber beziehungsweise teilweise nicht unbedingt an den alten Hasen, sondern an denen hier, dass die jungen Wilden schnell zu alten Neuen werden. Nämlich die, die assimiliert sind. Die die Leidenschaft verlieren. Und die schon anfangen es sich so ein bisschen einzurichten und in denselben Glaubenssätzen zu argumentieren wie die Kollegen, mit denen sie umgeben sind:



Und die nenne ich die **lahmen Enten**.

Bei denen braucht es halt mal nochmal den Zündfunken, um die Leidenschaft zu entwickeln. Weil da steckt ja was in denen. Die sind ja noch hungrig. Aber der Hunger ist irgendwie verebbt. Und da darf jeder aufpassen, der hier oben reinkommt, dass er sich nicht dahin entwickelt. Sondern sich hier austobt um vielleicht dann später auch zu einem alten Hasen zu werden.

Ja und dann kommen wir zu den letzteren:

Ich habe mir lange überlegt, ob ich das hier aufhänge oder irgendein anderes Bild nehme. Dann gibt es die **alten Alten**: lang dabei, eingerichtet, aber keinen Bock mehr, durch nix mehr anzuzünden. Wenn du mit denen sprichst, dann sagen noch drei Jahre und 22 Tage und jetzt sind es genau noch drei Minuten bis zur Rente. Die können dir das auf die Minute genau vorrechnen. Die **toten Pferde**. Da darf man fragen: Willst du die noch reiten oder nicht.

----- Wenn man das jetzt in den Kontext der **Erfolgsformel** setzt:

Die **alten Hasen**, die haben was? Die haben die **Fähigkeit** und die **Abillity**. Die haben die Substanz, die haben die **Erfahrung**, die sie mit einbringen. Die bringen noch das nötige **Momentum** mit. Und natürlich haben die auch den **starken Glauben**. Weil sie lang genug dabei sind. Die wissen, wie man sich durchsetzt. Die kennen die politischen Spielchen. Und die haben auch noch was, nämlich den Glauben an sich und natürlich das **Warum**. Die haben noch einen Antrieb, nochmal was zu bewegen, einen Antrieb, eine kleine Delle ins Universum zu schlagen, der nochmal vielleicht eine andere größere Delle ist als das, was sie bisher geleistet haben.

Dann haben wir die **jungen Wilden**. Bei den Fähigkeiten, also bei der Abillity darf man nochmal ein Fragezeichen rum machen.

Ich bin selbst bei vielen Universitäten unterwegs. Ich habe zwei Gastprofessuren. Und ich umgebe mich ganz bewusst mit den jungen Wilden. Weil die so grandios geil sind und mir in vielen Bereichen so viel Licht ans Fahrrad machen. Da kommen wir Alten, ich bin auch 48, überhaupt nicht mehr hinterher. Aber es sind möglicherweise nicht die Fähigkeiten, die man sich für den ein oder anderen Unternehmenskontext wünscht. Du musst erst nochmal reifen. Guck mal, dass du nicht ganz so grün hinter den Ohren bist. Da darfst du nochmal reinwachsen. Das sind dann so die Sätze, die die jungen Wilden zu hören bekommen.

Aber was sie haben, ist ein **grandioses Momentum**, wenn du da oben die Leidenschaft und die Passion anzündest. Und dann haben die einen **unheimlichen Glauben** an sich selbst und können die Welt bewegen.

Ja, dann haben wir da unten die **lahmen Enten**. Die haben **versteckte Fähigkeiten**. Die sind da, sie lassen sich halt nur nicht mehr aktivieren im Moment. Das Momentum ist nicht vorhanden, der Glaube an sich selbst findet meistens außerhalb der Organisation, außerhalb des Projektes, außerhalb des Team statt. Und die Leidenschaft brennt normalerweise auch in anderen Bereichen, die nicht in dem Kontext des Projektes oder des Teams stehen.



TORSTEN J. KOERTING
THE GAME CHANGER

Aber wenn du das da oben anzündest, das Warum, dann schmeißen die die Krücken weg, nehmen den Verband ab (weil der ist ja nur simuliert), schmeißen ihn weg und dann werden die wieder zu den jungen Wilden und geben Vollgas.

Und dann haben wir das **tote Pferd**, die alten Alten. Da ist ganz **viel Fähigkeit** drin und auch **ganz viel Glaube**, dass es ohne sie nicht geht.

Und dann fängst du an, wie mit einer Diva zu sprechen und zu sagen:

Mensch Klaus, jetzt komm bitte, ist doch super, du hast einen grandiosen ... / ... jetzt bitte, wir brauchen doch jetzt die Schnittstelle und das Verständnis / und das weißt doch nur du

Und dann kommt:

Nein, ich geh jetzt nach Haus / Ich hab jetzt da die Frau sitzen und die hat mir das Bier schon aufgemacht / Das möchte ich nicht / Und außerdem steht in der Bildzeitung die Welt geht morgen unter / ...

Diese Menschen zu motivieren, die Leidenschaft nochmal zu entfachen - viel Erfolg! Und dennoch lassen sich viele Projekte nicht ohne diese Fähigkeiten umsetzen!

Ja, vier Menschentypen. Die **alten Hasen**, die **jungen Wilden**, die **lahmen Enten** und die **toten Pferde**. Und ich bin sicher, dass der ein oder andere über den ein oder anderen Menschentyp schon mal gestolpert ist.

Ob es der alte Hase, die lahme Ente, der oder die junge Wilde oder auch das tote Pferd war. Und ich darf sagen, **du brauchst sie alle!** Ob du willst oder nicht.

Ich hoffe, dass euch dieser Auszug aus dieser Keynote Spaß gemacht hat, und dich hat reflektieren lassen. Vielleicht hast du selbst auch einen Quadranten für dich gefunden, wo du dich wiederfindest.

Ich freue mich natürlich auf jegliche Resonanz und hoffe darauf, dass, vielleicht der ein oder andere Denkanstoß dabei gewesen ist um mal zu reflektieren: Mensch, wo stehe ich denn gerade und wo will ich denn hin.

In diesem Sinne viel Spaß, habt ne geile Zeit.

Bis dahin

der Torsten.

Ciao, ciao.

Und nun, wenn du als Trainer, Coach, Berater, Speaker, Experte dein nächstes Level erreichen möchtest und in die Umsetzung kommen möchtest, wenn du deine Strategie entwickeln, deine Vision entstehen, deine Ziele erreichen möchtest, dann lade ich dich ein, auf www.torstenkoerting.com/termin einen persönlichen Umsetzungstermin mit mir zu vereinbaren.



TORSTEN J. KOERTING
THE GAME CHANGER

Wir können uns dort kennenlernen, wir können dort deine aktuelle Situation analysieren. Wir können besprechen wo du hin möchtest, wir können betrachten, wie du dort hinkommst. Wir analysieren, was dich davon abhält und was möglicherweise notwendig ist, damit du deine Ziele erreichst.

Gleiches gilt für Organisationen, die ihre Teams entwickeln möchten, die Workshops fazilitiert haben möchten und die Projekte aus der Schiefelage wieder auf die gerade Bahn und Teams darzubringen möchten, ihre Projekte zu liefern.

Auch Sie und dich lade ich ein, diesen Termin zu vereinbaren, damit wir genau die aktuelle Situation, das Zielbild und wie kommt ihr dahin besprechen können unter www.torstenkoerting.com/termin.

Ich freue mich auf deine Anfrage und das persönliche Gespräch mit dir.

Bis dahin.

Der Torsten.

Ciao, Ciao

Quick Links:

Sichere Dir jetzt ein Ticket für das 2 tägige Event **„LEADERS BASECAMP“** ... denn ... Leader werden nicht geboren, sie werden gemacht.

Und sicher Dir mit dem Code **PODCAST25** einen Rabatt in Höhe von 25%

www.leaders-basecamp.com

Vereinbare jetzt einen persönlichen **Umsetzungstermin** mit mir ... in dem wir Deine Aktuelle Situation analysieren, betrachten wo Du oder Dein Team hin möchtest, wir können aufzeigen, wie Du dahin kommst, was Dich aktuell davon abhält und was möglicherweise notwendig ist, um Dich einen Schritt weiter zu bringen und damit Du Deine Ziele erreichst.

www.torstenkoerting.com/termin/

Torsten J. Koerting auf Facebook

www.torstenkoerting.com/facebook/

Torsten J. Koerting auf LinkedIn

www.torstenkoerting.com/linkedin/

Torsten J. Koerting auf XING

www.torstenkoerting.com/xing/

Torsten J. Koerting auf Instagram

www.torstenkoerting.com/instagram/

Mehr Infos und alle Folgen des Podcasts findest du hier!

www.torstenkoerting.com/podcast/



TORSTEN J. KOERTING
THE GAME CHANGER

TORSTEN J. KOERTING – THE GAME CHANGER

Torsten J. Koerting ist durch und durch Projektmanager, strategischer Denker, Visionär und Management-Berater – aber auch Paragliding-, Trail-Running- und Outdoor-Enthusiast. Seit mehr als 25 Jahren lebt und denkt er Projektmanagement, hat sich auf komplexe IT-Projekte spezialisiert und bringt Projekte in Schieflage zurück auf Erfolgskurs. Er ist ein bekannter Vordenker und doziert vor MBA-Klassen an diversen internationalen Hochschulen. Darüber hinaus engagiert er sich als Redner auf vielen Konferenzen und hat mehrere Fach- und Sachbücher geschrieben und ist Initiator der www.PM-Powerdays.com und des LEADERS BASECAMP (www.leaders-basecamp.com)



Er versteht sich in seinem Kern als „Host“ – als jemand, der Räume und ein Umfeld schafft, um allen Beteiligten wirksames, zielgerichtetes und nachhaltiges Handeln zu ermöglichen. Seine Leidenschaft ist es, Menschen zu helfen, ihre eigentliche Berufung zu leben. Er unterstützt sie dabei, die für sie relevanten Ziele und Ergebnisse zu erreichen und sowohl beruflich als auch privat auf die nächste Ebene zu gelangen.

Torsten J. Koerting hat Hunderte von Workshops und Speakings im Umfeld Projektmanagement, Strategie und Innovationsberatung sowie zur persönlichen Positionierung gehalten – und dabei abertausende Teilnehmer begeistert, motiviert, bereichert und beflügelt. Er bietet seinen Teilnehmern 100 Prozent neue Ansätze, überraschende Impulse und eine mitreißende Mentalität.

Mehr auf www.TORSTENKOERTING.com