



Fokusauswertung Mitarbeitermotivation

01.08.2024

Peter Muster

Demo LUXX

Fokusauswertung Mitarbeitermotivation

Mit dieser Fokusauswertung erhalten Sie eine mitarbeiterspezifische Tool-Box mit Anregungen und Hinweisen, wie Sie Ihre Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer stark rot oder blau ausgeprägten Motive in Zukunft gezielter und nachhaltig wirksam motivieren und führen können. Mit einer individuellen, Motiv-orientierten Mitarbeiterführung reduzieren Sie auf lange Sicht den Aufwand in Ihrer Führungsarbeit.

Bei allen nachfolgend beschriebenen Maßnahmen steht die Motivation der Mitarbeitenden im Vordergrund. Alle Maßnahmen werden immer im Rahmen der Möglichkeiten und Interessen des Unternehmens umgesetzt.

Auf dieser Basis liefert eine individuelle, Motiv-orientierte Führung nach den Grundlagen des LUXXprofile den Mitarbeitenden die arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen, die es ihnen erlauben, ihre individuelle Motivation in ihrer täglichen Arbeit zu leben. Dies wird zu mehr dauerhafter Leistungsbereitschaft, zu mehr Einsatzbereitschaft und Zufriedenheit beitragen. Am Ende, und das ist das Ziel, steht die unternehmerische Leistungsfähigkeit bei gleichzeitig loyalen und motivierten Mitarbeitenden.

Können Menschen in ihrem täglichen Handeln ihre individuelle Motivation befriedigen, resultiert daraus Spaß bei der Arbeit. Alle negativen Folgen von Demotivation können Sie auf ein Minimum reduzieren. Schlechte Leistungen, nicht termingerecht erledigte Aufgaben, mangelnde Einsatzbereitschaft oder vielleicht motivationsbedingte Fehlzeiten sollten bei richtiger Umsetzung in Ihrem Einflussbereich zur Ausnahme werden.

Vielleicht erscheint es Ihnen auf den ersten Blick ein wenig mühsam, sich mit 15 oder 16 Motiven mit jeweils zwei Ausprägungsrichtungen auseinanderzusetzen. Vielleicht finden Sie es unmöglich, sich all diese Dinge zu merken. Aber keine Sorge, dies ist zum einen nur eine Frage der Übung und zum anderen werden Sie schon nach relativ kurzer Zeit merken, wie sich Ihr Führungsaufwand reduziert und Sie deutlich effektiver und effizienter in Ihrer Führung und vor allem im Führungsergebnis werden.

In der vorliegenden Fokusauswertung für die Motivation Ihrer Mitarbeitenden erhalten Sie konkrete Hinweise, was Sie für den jeweiligen Mitarbeitenden tun können, um ihn in seiner Motivation möglichst zielgenau anzusprechen. Wenn wir hier von der Gestaltung von Rahmenbedingungen sprechen, meinen wir nicht ein „Wünsch-Dir-Was-Konzert“, sondern wir sprechen von den Dingen, die in der Mehrzahl aller Führungssituationen gut durch Sie als Führungskraft gestaltet werden können. Wenn wir von Rahmenbedingungen sprechen, dann geht es um die Fragen:

- Welche Aufgaben passen besonders gut zu diesem Mitarbeitenden?
- Welche informellen Rollen kann er im Team gut übernehmen?
- Welchen Arbeitsstil, welche Herangehensweise bei der Aufgabenerledigung sollte Sie diesen Mitarbeitenden ausführen lassen?
- Welche Umfeldfaktoren und Zusammenarbeitsstrukturen sollten Sie beachten?
- Was sollten Sie in Ihrer individuellen Kommunikation und Ihrem Informationsverhalten beachten, um diesen Mitarbeitenden in ihrer/seiner Motivation gezielt anzusprechen?
- ... und Weiteres mehr.

Sollten Sie Fragen zu den Fokusauswertungen Ihrer einzelnen Mitarbeitenden haben, wenden Sie sich bitte an Ihren LUXXprofile Experten. Sie oder er wird Ihnen gerne helfen. Ihr LUXXprofile Experte wird Sie auch unterstützen, wenn es darum geht, das Zusammenwirken zwischen bestimmten Motiven zu beachten und herauszuarbeiten, wie Sie dies in Ihren individualisierten Führungsstrategien beachten können.

In der vorliegenden Fokusauswertung geht es alleine um die Motivation Ihrer Mitarbeitenden, nicht um Kompetenzen (Fähigkeiten). Aus unseren Erfahrungen wissen wir, dass sich aus Motivation eine Leidenschaft entwickeln kann, die dazu führt, dass Ihre Mitarbeitenden etwas Bestimmtes besonders gut oder leicht lernen, weil es ihnen viel Freude bereitet. Und dies kann dazu führen, dass eine Kompetenz besonders stark ausgebildet wird und sich positiv auf die Leistungserbringung auswirkt. Die hier vorgestellten Anregungen beziehen sich immer auf die Motivation. Die Einschätzung und Beachtung der Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden können Sie aus den alltäglichen, fachlichen Arbeitsergebnissen ableiten.

Die bipolare LUXX Skala

Die Ausprägung eines Motivs erfolgt auf einer bipolaren Skala in einem Wertebereich von 0 bis +3 für die in ROT dargestellte Seite der Motivausprägung und in einem Wertebereich von 0 bis -3 für die in BLAU dargestellte Seite der Motivausprägung. Die Vorzeichen „+“ und „-“ haben dabei keine beschreibende oder inhaltliche Bedeutung, sie dienen lediglich der statistischen Abbildung der individuellen Ausprägung.

In Ihrer LUXX Standardauswertung haben Sie die Wertebereiche

- -0,49 bis +0,49 als den **neutralen** Ausprägungsbereich mit einer maximalen Verhaltensflexibilität kennengelernt.
- -0,5 bis -0,99 und +0,5 bis +0,99 sind die Wertebereiche mit einer **tendenziellen** Ausprägung, die situativ oder kontextabhängig bedeutsam sein kann und deswegen beachtet werden sollte. Diese Ausprägung ist für Sie selbst spürbar und für Ihre Mitmenschen wahrnehmbar.
- -1,0 bis -3,0 und +1,0 bis +3,0 sind **signifikante** Ausprägungen, die mit Ihnen [sehr] starken Bedürfnissen und Emotionen verbunden sind.

Die Grundlagen dieser Fokauswertung

In dieser Fokauswertung stellen wir Ihnen die Bedeutung Ihrer ROT und BLAU signifikant ausgeprägten Motive im Bezug zum Kontext der Fokauswertung dar. Auf die Beschreibung der neutralen Ausprägungen und den Ausprägungen mit leichten Tendenzen gehen wir hier nicht ein. Bei diesen Ausprägungen werden Sie situativ entscheiden und handeln.

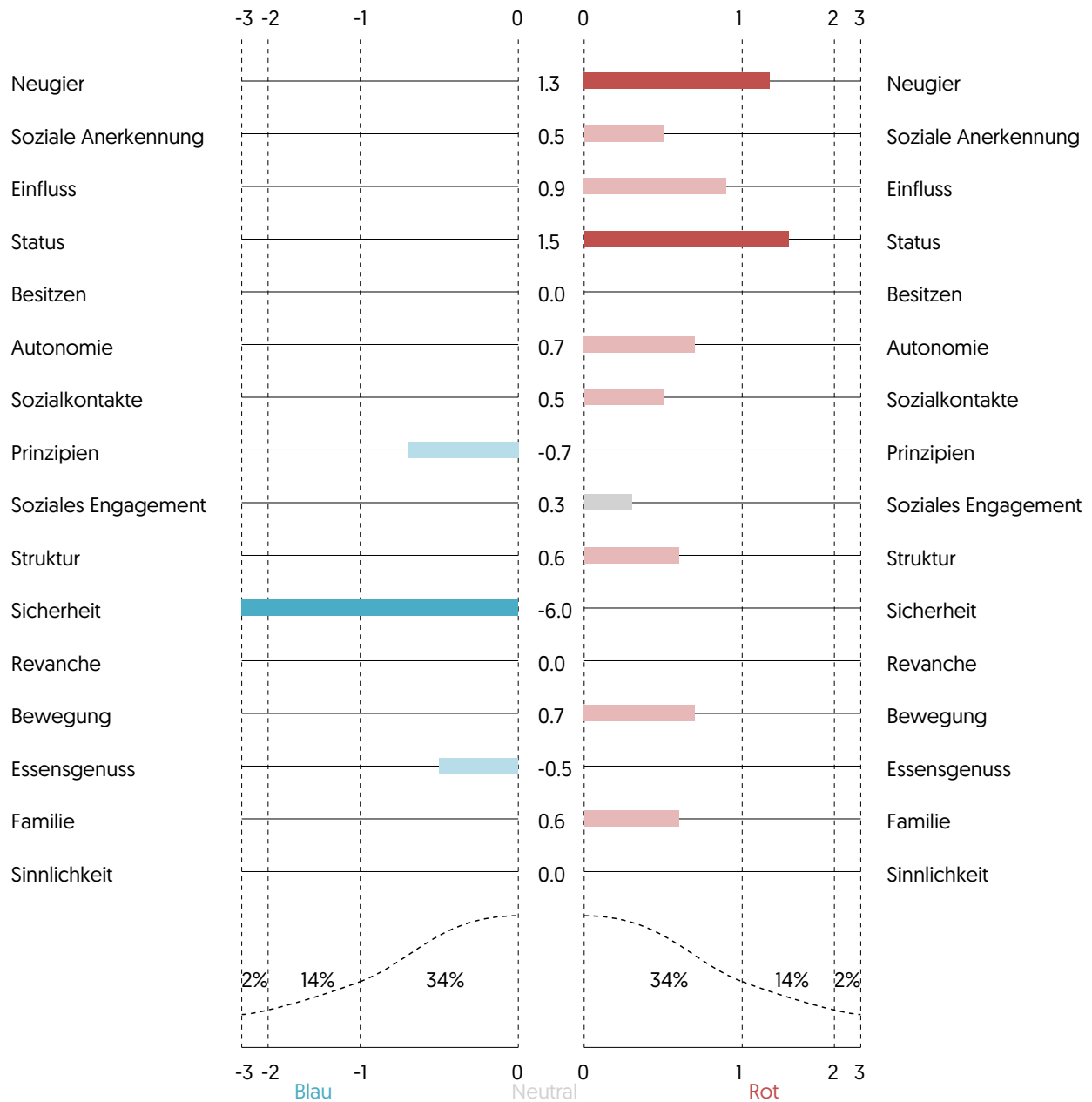
Abweichend von der Standardauswertung nehmen wir in dieser Fokauswertung alle Motive mit einer Ausprägung von „-0,8“ bzw. „+0,8“ auf. Bei einem Wert von -0,8 auf der BLAUEN Seite, bzw. +0,8 auf der ROTEN Seite ist diese Ausprägung bereits so stark, dass sie Ihre persönlichen Werte und Ihr Verhalten beeinflussen und in der Fremdwahrnehmung wirksam sind.

Bitte beachten Sie dies beim Lesen Ihrer individuellen Fokauswertung.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung der nachfolgenden Motivationsanregungen für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Peter Boltersdorf und Uta Rohrschneider

Peter Muster



Neugier

Rote Ausprägung

Motivation für Mitarbeitende mit einer signifikant roten Ausprägung im Motiv NEUGIER

Das Lebensmotiv NEUGIER gibt eine Antwort auf die Frage, mit welchem Ziel und Zweck das Nachdenken und der Wissenserwerb stattfinden.

Personen mit einer signifikant roten Ausprägung im Motiv NEUGIER eignen sich Wissen mit dem Ziel an, mehr Wissen und neue Erkenntnisse zu haben. Sie bevorzugen intellektuell herausfordernde Aufgaben und kognitive Abwechslung.

Mögliche Maßnahmen für Mitarbeitende mit einer signifikant roten Ausprägung

Mitarbeitende mit einer roten Ausprägung im Motiv NEUGIER haben optimale Leistungsvoraussetzungen, wenn sie analysierend, diagnostizierend, strategisch, konzeptionell arbeiten können. Dies tun sie am besten bei intellektuell herausfordernden Aufgaben, bei der Erarbeitung von neuen Inhalten oder neuem Wissen und grundsätzlichen Erkenntnissen. Gerne geben sie ihr Wissen auch an andere weiter.

Aufgaben für diese Mitarbeitenden

Die Motivation und Leistungsfreude dieser Mitarbeitenden gewinnen Sie, wenn Sie:

- Ihnen abwechslungsreiche und immer wieder neue Aufgaben gebe, in die sie sich kognitiv einarbeiten können
- Ihnen die Möglichkeit geben, Strategien, Konzepte und Ideen zu entwickeln
- Ihnen die Möglichkeit geben, so etwas wie eine Grundlagenforschung betreiben zu können (das grundsätzliche Prinzip verstehen)
- Sie mit Analysen, Diagnosen von grundlegenden Fragestellungen und Strategien beauftragen
- Sie mit grundsätzlichen Lösungen für vorhandene oder neue Probleme beauftragen

Ihre persönliche Kommunikation und Ansprache für diese Mitarbeitenden

Die Motivation und Leistungsfreude dieser Mitarbeitenden gewinnen Sie, wenn Sie:

- Die Bedeutung des theoretischen Durchdringens eines Projekts oder einer Aufgaben für das Team/das Unternehmen herausstellen (worum geht es im Grundsätzlichen)
- Sie als Diskussionspartner für offene Fragen heranziehen, Diskussionen auch auf der Metaebene zulassen
- Sie nach ihrem Wissen und ihren Erkenntnissen aktiv fragen
- Anerkennung für den Wert des immer wieder neuen Hinterfragens und den guten Kenntnis- oder Wissenstand aussprechen
- Neue Ideen wertschätzen und aufnehmen und in ihrer Bedeutung ernsthaft prüfen
- Bei der Übertragung von Aufgaben immer wieder das intellektuell Neue an der Aufgabe und die intellektuelle Herausforderung bei der Aufgabenbearbeitung betonen.

Rollen und Verhalten im Team

Die Motivation und Leistungsfreude dieser Mitarbeitenden gewinnen Sie, wenn Sie:

- Ihnen ermöglichen, ihr Wissen und ihre Erkenntnisse an andere Teammitglieder/Menschen weiterzugeben
- Ihnen Zeit für inhaltliche Diskussionen mit Kolleginnen und Kollegen geben, um Wissensinhalte und Erkenntnisse im Gespräch weiterzuentwickeln
- Ihnen die Rolle des Ideengebers im Team übertragen

Rahmenbedingungen für diese Mitarbeitenden

Die Motivation und Leistungsfreude dieser Mitarbeitenden gewinnen Sie, wenn Sie:

- Ihnen ermöglichen, sich neues Wissen und neue Erkenntnisse durch Selbststudium oder Weiterbildungen anzueignen
- Sie auffordern, sich vertieftes oder neues Wissen und neue Erkenntnisse anzueignen
- Ihnen viele Informationskanäle und Zeit für den Wissens- und Erkenntnisgewinn bieten

Frustration vermeiden

Diese Mitarbeitenden werden schnell Langeweile und emotionale Frustration spüren, wenn sie zu viel in die praktische Umsetzung von Aufgaben eingebunden sind oder primär mit Routineaufgaben beauftragt werden. Selbstverständlich können auch diese Mitarbeitenden zwischendurch einmal Routineaufgaben übernehmen, diese sollten aber in ihrem zeitlichen Umfang klar definiert und sehr begrenzt sein.

Status

Rote Ausprägung

Motivation für Mitarbeitende mit einer signifikant roten Ausprägung im Motiv STATUS

Das Lebensmotiv STATUS beschreibt, wie besonders oder wie gleich Menschen sich selbst oder zusammen mit anderen sehen.

Personen mit einer signifikant roten Ausprägung im Motiv STATUS legen Wert darauf, als etwas Besonderes gesehen zu werden. Wichtig ist ihnen die Sichtbarkeit ihrer Person und dessen, was sie tun und geleistet haben, in der Öffentlichkeit. Vor diesem Hintergrund gehen sie durchaus gerne auf die „Bühne“ bzw. in die öffentliche Sichtbarkeit. Es ist ihnen oft sehr wichtig, unter diesen Aspekten auch von anderen als besonders, als elitär oder außergewöhnlich wahrgenommen zu werden.

Mögliche Maßnahmen für Mitarbeitende mit einer signifikant roten Ausprägung

Mitarbeitende mit einer roten Ausprägung im Motiv STATUS stehen gerne im Vordergrund oder im Mittelpunkt und verhalten sich so, dass andere auf sie aufmerksam werden. Das kann über besondere Verhaltensweisen, vielleicht auch über besondere Kompetenzen, aber auch durch ein besonders statusorientiertes Auftreten erfolgen. Auch materielle Aspekte können hier ein Mittel zur Sichtbarkeit sein.

Aufgaben für diese Mitarbeitenden

Die Motivation und Leistungsfreude dieser Mitarbeitenden gewinnen Sie, wenn Sie:

- Ihnen Aufgaben übertragen, die die Möglichkeit bieten, das Team/Unternehmen nach außen repräsentieren zu können z. B. auf internen Veranstaltungen, Messen, Kongressen oder auch bei Vorträgen etc.
- Ihnen Aufgaben übertragen, die Sichtbarkeit geben, z. B. Ansprechpartner, Repräsentant für besonders wichtige oder hervorgehobenen Aufgaben oder auch Aufgaben mit hoher Management Attention
- Ihnen die Aufgabe übertragen, für ein gutes Team-Image nach außen zu sorgen und alle Aufgaben, die sich auf die Außenwirkung des Teams beziehen, übertragen

Ihre persönliche Kommunikation und Ansprache für diese Mitarbeitenden

Die Motivation und Leistungsfreude dieser Mitarbeitenden gewinnen Sie, wenn Sie:

- Ihre Leistungen öffentlich anerkennen und hervorheben
- Sie mit Namen (Titel) anreden
- Ihnen ein elitäres Gefühl geben
- Leistung mit Statussymbolen honorieren
- Status für besondere Leistungen in Aussicht stellen

Rollen und Verhalten im Team

Die Motivation und Leistungsfreude dieser Mitarbeitenden gewinnen Sie, wenn Sie:

- Ihnen im Team eine besondere, hervorgehobene Rolle geben
- Ihnen die Rolle des Team-Repräsentanten/Team-Sprechers geben
- Sie Marketing für das eigene Team oder Teamerfolge machen lassen
- Sie für das Team die Außenwirkung und Darstellung von Aktivitäten/Projekten überprüfen lassen

Rahmenbedingungen für diese Mitarbeitenden

Die Motivation und Leistungsfreude dieser Mitarbeitenden gewinnen Sie, wenn Sie:

- Ihnen den Raum geben, sichtbar für andere zu sein
- Ihnen regelmäßig eine Bühne für die Sichtbarkeit nach außen schaffen
- Ihren Status z. B. durch Visitenkarten, Namensschilder oder auf der Homepage verdeutlichen.
- Sie bei wichtigen Gruppen Meetings oder Versammlungen teilhaben lassen, um sich zu zeigen
- Ihnen einen erreichbaren Status in der Zukunft versichern, den Sie einhalten können.
- Ihre berufliche Entwicklung in Richtung Bedeutung und Sichtbarkeit aktiv fördern und sich nach außen positiv für sie einsetzen

Frustration vermeiden

Diese Mitarbeitenden werden Langeweile, Anstrengung und Frustration spüren, wenn sie in einer Position arbeiten, in der sie nicht registriert oder gesehen werden, bedeutungslos sind. Sie benötigen eine öffentliche Bühne, um sich zu präsentieren und um ihr Statusbedürfnis zu befriedigen. Auch, wenn von Ihnen oder dem Team ihre Besonderheit nicht gesehen wird, ist das demotivierend.

Selbstverständlich können auch diese Mitarbeitenden zwischendurch Arbeitsaufgaben erledigen, die mit wenig Aufmerksamkeit und Einzigartigkeit in Verbindung stehen. Diese sollten aber begrenzt sein.