

Methodenbeschreibung

Motivationsprofile

Fünf mögliche Motivationsprofile

Motivationsprofile sind eine Zusammenfassung wichtiger Muster, nach denen Menschen in einer bestimmten Situation bevorzugt fühlen, denken, motiviert sind und sich verhalten. Sie sind keine Persönlichkeitstypologien, da sie je nach Situation bei demselben Menschen unterschiedlich sein können. Die meisten Menschen gehen intuitiv davon aus, dass andere ähnliche Motive haben wie sie selbst. Dies kann in der Führung und Zusammenarbeit zu Konflikten führen. Wenn ich beispielsweise als Führungskraft bei einer neuen Mitarbeiterin davon ausgehe, dass sie für die neue Aufgabe genauso viel Feedback benötigt wie ich (externale Bevorzugung), dann kann dies zu Demotivation führen. Denn Menschen unterscheiden sich situationsabhängig in ihrem Wunsch nach Feedback. Im Gegenteil kann zu viel Feedback die Motivation der Mitarbeiterin für diese Aufgabe sogar zerstören, wenn sie viel Feedback eher als Eingriff in ihre Selbstbestimmung wahrnimmt (internale Bevorzugung).

Insgesamt konnten bisher 60 solcher „Metaprogramme“ beobachtet werden. Für die Übung finden Sie hier fünf Beispiele, die im Arbeitsalltag eine große Relevanz aufweisen:



Sie können mit folgenden Leitfragen, z.B. in Mitarbeiter*innen-Gesprächen oder in Teamentwicklungen, mehr über die fünf ausgewählten Motivationsprofile herausfinden:

1. Zu welchem Kontext bzw. zu welcher Situation wollen Sie Motivationsprofile reflektieren (z.B. Führungsverhalten gegenüber Person A oder Arbeit in Projekt B)?

2. Reflektionsfragen

- Was ist Ihnen in dem Kontext wichtig?
- Überblick-Detail:
Erzählen Sie etwas über Ihren Kontext!
- Aktiv-Reaktiv:
Was tun Sie üblicherweise in dem Kontext?
- Optional-Prozedural:
Warum haben Sie sich für Ihren jetzigen Kontext entschieden?
- Weg von-Hin zu:
Hinterfragen Sie die ersten Antworten mehrmals. Warum ist Ihnen das wichtig?
- Internal-External:
Woran erkennen Sie, dass Sie in dem Kontext etwas gut gemacht haben?

3. Was bedeutet das für Ihren Umgang und die Kommunikation mit Mitarbeiter*innen im Team? Sollten Sie dahin gehend etwas verändern?

4. Wie könnten Sie Ihre Mitarbeiter*innen angelehnt an die Motivationsprofile im Team einsetzen?

Weiterführende Literatur: Evelyne Maaß/Karsten Ritschl (2011): Die Sprache der Motivation, Berlin