

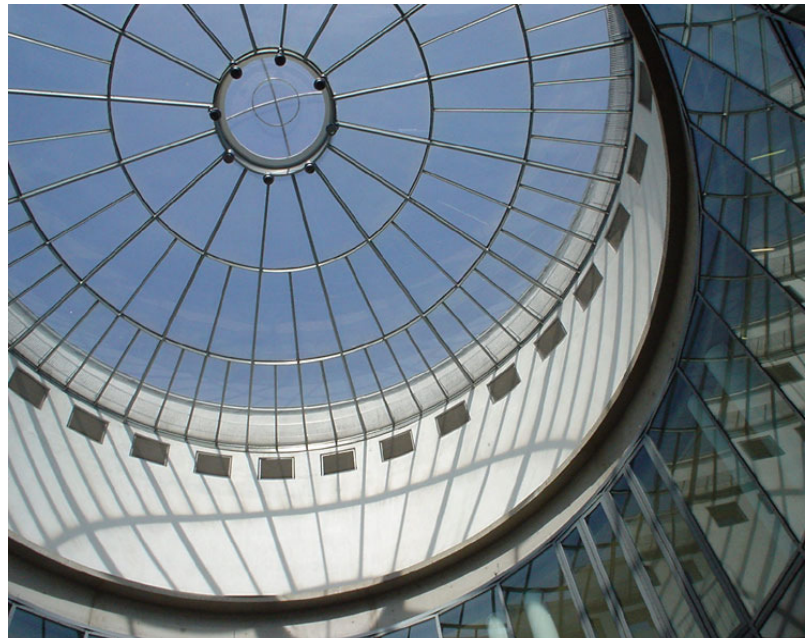
Personalentwicklung

Training

Beratung

grow.up.
Managementberatung

Das Reiss Profile™ nach Steven Reiss, Ph.D.



Kurzinformation

„Wenn man wissen möchte, was Menschen tun werden, muss man zuerst herausfinden, was sie wirklich wollen- und dann davon ausgehen, dass sie diese Wünsche und Bedürfnisse in ihrem Handeln auch befriedigen werden.“

Prof. Dr. Steven Reiss

Was motiviert Menschen wirklich?

Können Mitarbeiter überhaupt motiviert werden? Und wenn ja, was kann dafür getan werden?

Fragen der Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation werden viel diskutiert, beschäftigen Unternehmen und Forschung und lassen Führungskräfte oftmals zweifeln. Viele Fragen der unternehmerischen Leistungsfähigkeit stehen in engem Zusammenhang mit der Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation:

- Wie können wir persönliches Führungsverhalten erweitern und hinsichtlich Mitarbeitermotivation, Kommunikation und Zusammenarbeit optimieren?
- Wie können wir Leistungsbereitschaft und Mitarbeitermotivation erhöhen?
- Wie erreichen wir, dass neue Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Motivation und Werte zum Unternehmen, zur Position und Aufgabe oder in ein bestimmtes Team passen?
- Was müssen wir beachten, um Change- und Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten?

...und vieles mehr.

Ein lösungsorientiertes und zielführendes Vorgehen für die Beantwortung dieser und ähnlicher Fragen, aber auch für Ihre persönliche Entwicklung, bietet die Theorie der 16 Lebensmotive von Prof. Dr. Steven Reiss. Dieser innovative Ansatz erlaubt nicht nur klare Aussagen dazu, was ganz konkret einen Menschen motiviert. Aus der Kenntnis der individuellen Motivationsprofile ergibt sich ein direkt umsetzbarer unternehmerischer Nutzen für verschiedene Anwendungsgebiete.

Unsere Leistung für Sie:

Unterstützt durch den Einsatz des Motivationsfragebogens von Steven Reiss – dem Reiss Profile – bieten wir Ihnen Unterstützung ...

- in der Führungskräfteausbildung und im Führungskräftecoaching
- in der Potenzialeinschätzung und Personalauswahl
- in individuellen Coachings und in der individuellen Karriereplanung

Wir erarbeiten mit Ihnen gemeinsam tragfähige Lösungen:

- für kritische Situationen der Mitarbeiterführung und -motivation
- für Fragen des Teambuildings und der Zusammenarbeit
- in Konfliktsituationen

Das Reiss Profile bildet die fundamentalen Motive und Werte eines Menschen ab und ermöglicht so ein umfassendes (Selbst- und Fremd-)Verständnis. Es wird verständlich:

- warum ein Mensch so handelt wie er handelt
- was seine Persönlichkeit prägt
- was entscheidend für seine Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit ist
- warum es in der Zusammenarbeit immer wieder zu Missverständnissen mit anderen kommt
- was getan werden kann, um die persönliche Zufriedenheit, Effizienz und Leistungsfähigkeit zu optimieren.

Die Anwendungsgebiete des Reiss Profiles sind vielfältig.

Die 16 Lebensmotive und ihre Bedeutung

Dr. Steven Reiss, Professor für Psychologie an der Ohio State University, USA, fand in empirischen Untersuchungen heraus, dass jeder Mensch in seinem Handeln von genau 16 Lebensmotiven beeinflusst wird. Die 16 Motive beschreiben die individuellen Antriebe und Werte, die menschliches Handeln maßgeblich bestimmen. Sie erklären, warum jemand etwas tut und anderes keine Bedeutung für ihn hat.

Was Menschen voneinander unterscheidet, ist, wie stark bzw. schwach ein Motiv ausgeprägt ist und welche Priorität dem jeweiligen Motiv im Leben eines Menschen zukommt. So ergibt sich für jeden einzelnen eine individuelle Motivstruktur, die im Reiss Profile abgebildet wird.

Die 16 Lebensmotive sind „Letztmotive“ und „intrinsische Motivatoren“ des menschlichen Handelns. D.h., in ihrem Handeln versuchen Menschen das Bedürfnis, welches sich hinter einem Motiv verbirgt, zu befriedigen. Gelingt das, sind Menschen zufrieden, leistungsfähig und letztendlich „glücklich“. Als intrinsische Motivatoren sind die 16 Lebensmotive stark handlungstreibend, wobei insbesondere die hoch und die niedrig ausgeprägten Motive im Profil eines Menschen sein Handeln beeinflussen und seine Persönlichkeit prägen. Aufgrund des intrinsischen Motivationscharakters entfaltet ein einmal befriedigtes Motiv umgehend wieder neue motivierende Kraft und veranlasst ein erneutes Handeln in seinem Sinne. Das menschliche Handeln ist also kein „Mittel“, um etwas zu bekommen, sondern tatsächlich Selbstzweck.

In schwacher Ausprägung zu verstehen als Streben nach ... / Hang zu...	Lebensmotiv	In starker Ausprägung zu verstehen als Streben nach ... / Hang zu ...
... geführt werden, klaren Arbeitsaufgaben, Dienstleistung	Macht	... Einfluss, Erfolg, Leistung, Führungsverantwortung, gestalten, Entscheiden
... Team- und Gruppenzugehörigkeit, Verbundenheit	Unabhängigkeit	... Freiheit, Autarkie, Selbstgenügsamkeit, Selbstbestimmung
... praktischem Handeln, geistiger Ruhe	Neugier	... Wissen, Wahrheit, intellektueller Auseinandersetzung
... Selbstbewusstsein zu zeigen, Selbstzufriedenheit	Anerkennung	... sozialer Akzeptanz, Zugehörigkeit, positivem Selbstwert
... Flexibilität, Veränderung	Ordnung	... Klarheit, Struktur, Stabilität, Organisation
... materielle Großzügigkeit, frei sein von materiellen Dingen	Sparen	... Anhäufung materieller Güter, Sammeln, Eigentum
... Ergebnis- und Nutzenorientierung	Ehre	... Loyalität, Moralität, Prinzipientreue, Regeleinhaltung
... sozialer Realismus, soziale Selbstverantwortung	Idealismus	... sozialer Gerechtigkeit, Fairness
... Zeit für sich selber, zum Alleinsein, sozialer „Ruhe“, Zurückgezogenheit	Beziehungen	... Freundschaft, Nähe zu anderen, Spaß mit anderen
... Unabhängigkeit von Kindern, partnerschaftlicher Beziehung zu Kindern	Familie	... Familienleben, Erziehung eigener Kinder
... Genügsamkeit, Bescheidenheit	Status	... Prestige, öffentlicher Aufmerksamkeit, Ansehen
... Harmonie, Kooperation	Wettbewerb	... Konkurrenz, Kampf, Vergeltung
... Askese	Sinnlichkeit	... Schönheit, Sexualität, Erotik
... Hunger stillen	Essen	... Nahrung, Freude am Essen
... körperlicher Ruhe	Körperliche Aktivität	... Bewegung, Fitness
... Risiko, Unternehmungslust, Neues auszuprobieren	Ruhe	... Entspannung, emotionaler Sicherheit

Möglichkeiten zur Motiv- bzw. Bedürfniserfüllung sucht sich jeder Mensch in seinem beruflichen oder in seinem privaten Umfeld. Gerade für Unternehmen und Führungskräfte ergeben sich hieraus wichtige Konsequenzen. So sind Engagement und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern dann am höchsten, wenn die Bedingungen und Möglichkeiten am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld so sind, dass sie den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, ihre individuell am stärksten ausgeprägten Motive zu befriedigen. Das Reiss Profile unterstützt Unternehmen und Führungskräfte dabei, fördernde und blockierende Faktoren im Führungsverhalten von Vorgesetzten und im Verhalten von Mitarbeitern und Kollegen zu erkennen, die im betrieblichen Alltag leicht beachtet werden können. Im Unterschied zu vielen anderen Motivationstheorien liefern das Reiss Profile und die dahinter liegende Motivationstheorie klare Aussagen und konkrete Handlungsanweisungen für den betrieblichen Alltag in Führung und Zusammenarbeit.

Der feine Unterschied

Viele Motivationstheorien bieten Unternehmen in Fragen der Mitarbeitermotivation hilfreiche Erklärungen, allerdings oft nur wenig konkrete Hilfestellungen und Handlungsanweisungen, wie die theoretischen Ansätze aktiv für den betrieblichen Alltag genutzt werden können.

Beschrieben wird das Verhalten eines Mitarbeiters. Es wird aufgezeigt, WIE er sich verhält und WIE er seine Aufgaben erfüllt. Was oft nicht gegeben wird, ist eine Begründung dafür, was einen Mitarbeiter dazu veranlasst, genau so zu handeln, wie er es tut. Hier bieten die Theorie der 16 Lebensmotive und das daraus abgeleitete Reiss Profile einen innovativen Ansatz. Das Reiss Profile erklärt, WARUM jemand etwas tut, indem die Bedürfnisse ermittelt werden, die hinter einer Handlung stehen. Sie sind es, die einen Menschen immer wieder dazu veranlassen, auf die gleiche Weise zu handeln.

Damit erfasst das Reiss Profile diejenigen Werte und Motive, die Menschen in ihrem Leben Sinn und Bedeutung geben und die deutlich machen, was Menschen antreibt und wofür sie bereit sind, sich anzustrengen. Mit der Abbildung von Handlungs-, Antriebs- und Motivmustern von Führungskräften und Mitarbeitern bietet das Reiss Profile Unternehmen ein neues, erweitertes Verständnis von Mitarbeitermotivation. Im Mittelpunkt steht die Individualität des Einzelnen, ohne eine Klassifizierung in unterschiedliche „Typengruppen“ vorzunehmen. Das Reiss Profile verdeutlicht, dass „Gleichbehandlung“ gerade nicht „gleiche Behandlung“ ist.

Außergewöhnlich ist die Theorie der 16 Lebensmotive letztendlich auch aufgrund ihrer einzigartigen wissenschaftlichen Normierungsphase bestehend aus vielen empirischen Untersuchungen mit über zehntausend internationalen Probanden, die es innerhalb der traditionellen Persönlichkeitstheorien so noch nie gegeben hat.

Betriebliche Einsatzfelder des Reiss Profiles

Für den betrieblichen Kontext und die persönliche Entwicklung bieten die Theorie der 16 Lebensmotive und das Reiss Profile erweiterte Einsichten für die Erfolgsfaktoren der Mitarbeitermotivation, Zusammenarbeit, Führung und Kommunikation sowie auch dafür, Konflikte zu verstehen und aufzulösen.

Das Reiss Profile zeigt Wege auf, wie Sie ihre eigene und die Motivation von Mitarbeitern zur Steigerung der Zufriedenheit und zur Erhaltung der unternehmerischen Leistungsfähigkeit nutzen können. Der gezielte Einsatz des Reiss Profiles ermöglicht eine deutliche Effizienzsteigerung für verschiedene Bereiche der Führungs- und Personalarbeit. Entsprechend der konkreten Fragestellung und Zielsetzung erarbeiten wir in Workshops, Seminaren, Beratungsgesprächen oder Coachings mit Blick auf die Ergebnisse der Motivationsprofile von Führungskräften, Mitarbeitern oder Bewerbern Lösungen und Maßnahmen zur gezielten Verbesserung der Ausgangssituation.

Unter Einbeziehung des Reiss Profiles können Sie ...

- ... Personalauswahl- und Platzierungsentscheidungen unter Beachtung der Motivation Ihrer Mitarbeiter optimieren.
- ... Teams optimal zusammensetzen.
- ... das gegenseitige Verständnis, die Kommunikation und Zusammenarbeit in Teams deutlich verbessern und so die Effizienz steigern.
- ... die Rahmenbedingungen und Aufgabenverteilung so gestalten, dass sie den Mitarbeitern best möglich entsprechen.
- ... Das Führungshandeln und -verhalten von Managern erweitern, so dass sie ihrem Führungsauftrag noch besser gerecht werden.
- ... die Ausbildung von Führungskräften optimieren.
- ... Konfliktursachen erkennen und beseitigen.
- ... die Effizienz von Personal- und Organisationsentwicklung steigern.
- ... mögliche Blockaden in Change- und Veränderungsprozessen rechtzeitig
- ... wirklich motivierende Belohnungssysteme etablieren
- ... mögliche Blockaden in Veränderungsprozessen rechtzeitig erkennen und ihnen durch eine optimierte Prozessgestaltung entgegenwirken.
- ... Ihre persönliche Berufs- und Lebenssituation so gestalten, dass Sie für sich selbst eine hohe Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft erreichen.

Der Nutzen des Reiss Profiles im betrieblichen Kontext

Die Leistungsfähigkeit von Führungskräften und Mitarbeitern definiert sich im Wesentlichen über die drei Größen „Wissen“, „Können“ und „Wollen“. Bei der Optimierung der Leistungsfähigkeit liegt die Aufmerksamkeit häufig auf den Faktoren des „Wissens“ und „Könnens“. Sie sind leicht erfassbar und zu beeinflussen. Der Aspekt des „Wollens“ wird dagegen eher vernachlässigt. Gründe hierfür können sein, dass die Facetten des „Wollens“, abgesehen von Selbstaussagen der Mitarbeiter, bisher nicht verlässlich zu erfassen waren und viel schwerer zu beeinflussen scheinen als das „Können“ und „Wissen“. Bedenkt man jedoch, dass viele kritische Situationen im betrieblichen Alltag nicht aus einem Kompetenzmangel resultieren, sondern vielmehr im „Wollen“ begründet sind, ist hier ein verändertes Vorgehen gefragt. Das Reiss Profile bietet hier die notwendigen Lösungen.

Das „Wollen“ meint die Motivation und die Werte, die die Persönlichkeit eines Menschen prägen. Kritische Situationen, die sich aus dem „Wollen“ ergeben, resultieren neben einem gegenseitigen Missverstehen aus einer mangelnden Passung zwischen einer Person und

- den gegebenen Aufgaben
- den Rahmenbedingungen und Anforderungen
- der ihr zugeschriebenen Rolle, Funktion und Verantwortung
- anderen Menschen, mit denen zusammengearbeitet wird.

Mangelnde Zufriedenheit und Leistungen, Konflikte und Demotivation sind die Folge.

Motivationsprobleme aber lassen sich kaum wegqualifizieren, denn die Motivation ist ein stabiler „intrinsischer“ Faktor, der nicht einfach trainierbar ist. Ziel ist vielmehr, die Motivation der Mitarbeiter zu erkennen und die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie die Motivation begünstigen. Hierfür bietet das Reiss Profile zielgerichtete Unterstützung. Mit ihm lassen sich Motive und Werte von Mitarbeitern erfassen, persönliches Handeln verstehen und optimieren und kritische Situationen lösen.

Führungskräften hilft das Reiss Profile, das eigene (Führungs-)verhalten besser zu verstehen. Sie erkennen Stärken und Gefahren, die darin liegen und können das eigene Handeln gezielter steuern. Schwierige Führungssituationen können erklärt und gezielt Lösungen und veränderte Vorgehensweisen erarbeitet werden.

Die Motivprofile von Mitarbeitern verdeutlichen der Führungskraft, was ihren Mitarbeitern wichtig ist und welches Führungshandeln deren Motivation und Zufriedenheit unterstützt. Auf diese Weise wird es Führungskräften erleichtert, das eigene Führungsverhalten individuell für jeden Mitarbeiter auszurichten.

Der Vergleich des eigenen Motivprofils mit den Mitarbeiterprofilen unterstützt Führungskräfte dabei, Konfliktquellen zu erkennen, die sich immer dann ergeben, wenn die Motivausprägungen zweier Profile deutliche Gegensätze aufweisen. Hier hilft das Reiss Profile, „die Brille der eigenen Wahrnehmung“ abzulegen und das gegenseitige Verständnis für das Handeln des anderen zu vergrößern. Der Vergleich der Mitarbeiterprofile ermöglicht im gleichen Sinne Verständnis aufzubauen, die Zusammenarbeit zu optimieren und Konflikten vorzubeugen.

Die Erkenntnisse aus den individuellen Reiss Profiles erlauben für die Felder Führung, Kommunikation, Zusammenarbeit und Mitarbeiterplatzierung eine gezielte Erweiterung des Führungshandelns aller Vorgesetzten im Unternehmen und eine Optimierung des Einsatzes von Instrumenten des Human Resource Managements. Dies drückt sich mittelfristig aus in ...

- ... einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit
- ... einer verbesserten Mitarbeiterbindung
- ... einer verringerten Mitarbeiterfluktuation
- ... einer Kostensenkung im Bereich Personalauswahl- und -besetzung
- ... einer gesteigerten unternehmerischen Leistungsfähigkeit.