



# DIE ANALYSE IHRER PERSÖNLICHEN ANTRIEBSKRÄFTE

- zeigt auf, was Sie motiviert

**ID: 246996**



Analyse datum: 07.03.2018  
Zeit: 4 minuten  
Datum des Drucks: 08.03.2018

Ensize Marketing  
Ensize Marketing  
-  
- -  
[ana.sanchez@ensize.org](mailto:ana.sanchez@ensize.org)

# Indexseite

- 2 Einleitung : Die Motivatoren-Analyse
- 4 Beschreibung der sieben Antriebskräfte
- 5 Auf der Basis Ihrer Antworten innerhalb der Analyse haben Sie folgende prozentuale Verteilung der verschiedenen Antriebskräfte erzielt.
- 6 Ihre stärkste Antriebskraft
- 7 Ihre zweitstärkste Antriebskraft
- 8 Ihre drittstärkste Antriebskraft
- 9 Ihre viertstärkste Antriebskraft
- 10 Beschreibung der verschiedenen Kombinationen von Antriebskräften

# Einleitung : Die Motivatoren-Analyse

**Warum ist es so wichtig, zu wissen, was einen Mitarbeiter motiviert? Einfach weil Motivation etwas mit persönlichen Wertvorgaben zu tun hat, und damit, was im Leben wichtig ist. Die Menschen sehen die Dinge unterschiedlich. Damit Mitarbeiter motiviert sind, müssen Arbeitsumfeld und Gehaltssystem ihre persönlichen Antriebskräfte unterstützen. Bei der Motivation geht es darum, die „Seele“ der Mitarbeiter zu gewinnen und nicht, an ihre Intelligenz zu appellieren.**

Ist es richtig oder falsch, schwere Strafen zu verhängen? Sollten wir bei der Einstellung von Personal Geschlechterquoten beachten? Ist es gut oder schlecht, wenn jemand an Macht und persönlichem Erfolg interessiert ist? Das sind alles sehr emotionsgeladene Fragen. Es gibt Argumente dafür und dagegen. Ein Wert ist eine grundsätzliche Überzeugung, die folgende Parameter enthält

- Beurteilung und Bewertung
- er gibt an, was richtig/falsch/wünschenswert ist
- er ist normalerweise stabil und dauerhaft
- er wird relativ früh im Leben durch den Einfluss von Eltern, Lehrern, Freunden und anderen geprägt
- er dient als Leitfaden für bevorzugte Verhaltensweisen, sowohl aus persönlicher als auch aus gesellschaftlicher Perspektive

Einstellungen sind ein Maßstab für unsere Verfassung, unsere Ansichten und unsere Bewertung der Welt, in der wir leben. Sie reflektieren die Ansichten, die wir auf der Grundlage unserer Wertvorstellungen erworben haben und sind flexibler als diese letzteren. Eine Einstellung enthält emotionsgeladene Aussagen über Dinge/Geschehnisse, Ereignisse oder Menschen. "Ich liebe meine Arbeit" ist ein Beispiel für eine Einstellung, die ich zu meiner Arbeit vertreten könnte.

## **Einstellungen bestehen aus drei Komponenten:**

- Einer kognitiven Komponente: ein bewusster Gedanke, z.B.: "Es ist falsch, Menschen aufgrund ihrer Rassenzugehörigkeit, ihres Geschlechts oder ihrer Religion abzulehnen.",
- einer gefühlsmäßigen Komponente: ein emotionaler Inhalt, z.B.: "Ich mag meinen Chef nicht, weil er diskriminiert....",
- einer verhaltensgesteuerten Komponente: eine Intention, auf bestimmte Art und Weise in Bezug auf jemanden/etwas zu reagieren, z.B. "Ich vermeide meinen Chef, weil er andere diskriminiert .....".

# Einleitung : Die Motivatoren-Analyse - Fortsetzung

## Einstellungen erfüllen bei einem Menschen verschiedene Funktionen:

- Einstellungen geben dem Leben Würze (Wissen). Politische oder religiöse Ideologien haben oft diese Funktion.
- Einstellungen helfen uns dabei, uns auszudrücken. Sie helfen uns dabei, zu definieren, wer wir sind und sorgen so dafür, dass wir uns gut fühlen.
- Einstellungen erfüllen auch eine Hilfsfunktion. Wir setzen bestimmte Einstellungen ein, da wir denken, dass wir belohnt oder bestraft werden, wenn wir z.B. jemandem ein Kompliment machen, oder weil wir unsere Ideen für uns behalten, falls wir davon ausgehen, dass unsere Meinung unpopulär ist.
- Einstellungen verteidigen unser Ego. Wir können eine Einstellung einsetzen, um eine Handlung zu rechtfertigen, für die wir uns sonst schuldig fühlen würden. Wir können zum Beispiel widersprüchliche Gefühle in Bezug auf ein Elternteil oder einen Partner haben, obwohl unsere Wertvorgaben uns sagen, dass wir sie von ganzem Herzen lieben müssen.

Studien zeigen, dass die Menschen sich darum bemühen, eine Art Einverständnis zwischen ihren Einstellungen (Antriebskräften) und ihrem Verhalten zu erzielen und gerne rational und konsistent wirken. Wir fühlen uns unwohl, wenn das nicht möglich ist. Wir bemühen uns, die Balance zwischen Einstellungen und Verhalten wieder zu erreichen, indem wir entweder unsere Einstellungen oder unser Verhalten ändern. Wenn grundlegende Wertvorgaben oder Einstellungen einer Person bekannt sind, ist es möglich, ihr Verhalten vorherzusagen und zu verstehen, warum sie sich entsprechend verhält. Mitarbeiter arbeiten normalerweise besser und zufriedener, wenn ihre Wertvorgaben mit denen des Unternehmens übereinstimmen. Führungskräfte können versuchen, in einer bestimmten Art und Weise zu agieren, um eine positive Einstellung zur Arbeit zu fördern.

# Beschreibung der sieben Antriebskräfte

Personen, deren Hauptantriebskraft **Wissen** ist, sind hauptsächlich an Entdeckungen, am Finden von Fakten und an Informationen interessiert. „Es ist ein Vergnügen, Dinge zu wissen!“ Diese Personen hinterfragen gern und ignorieren oft die Schönheit eines Objektes, seinen praktischen Nutzen oder den finanziellen Wert. Personen, deren Antriebskraft das Wissen ist, möchten die Beziehungen zwischen den Dingen erkennen und verstehen. Sie beobachten die Realität durch kritische und rationale Augen.

Personen, deren Hauptantriebskraft **Finanzieller** Natur ist, zeigen ein großes Interesse am Geld. Sie konzentrieren sich auf den Gewinn und möchten einen finanziellen Erfolg ihrer Investitionen sehen. Investitionen darf man in diesem Fall sowohl im Hinblick auf Zeit als auch auf Geld verstehen. Personen, deren Antriebskraft finanzieller Natur ist, suchen nach der Sicherheit, die durch finanziellen Erfolg angestrebt werden kann. Dabei kann es passieren, dass sie das Bedürfnis haben, andere mit finanziellem und materiellem Erfolg auszustechen.

Personen, deren Hauptantriebskraft die **Selbstverwirklichung** ist, sind sehr an ihrer persönlichen Entwicklung und ihrem Wohlergehen interessiert. Personen, die von dem Drang nach Selbstverwirklichung getrieben werden, schätzen eine Umgebung, die Raum für Kreativität und innovatives Denken lässt. Das Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung kann dabei als Wunsch ausgedrückt werden, die eigenen Ideen oder die der anderen zu prüfen. Interne Reflektion und Feedback sind natürliche Arbeitsmethoden, was bedeutet, dass diese Personen ein Umfeld schätzen, das dies ermöglicht.

Personen, deren Hauptantriebskraft die **Praxis** ist, schätzen einen gut durchdachten Schaffensprozess und einen vernünftigen Einsatz von Ressourcen. Die Fertigung und der Entwurf sind Schlüsselkonzepte für diese Antriebskraft. Menschen mit einem praktischen Ansatz haben ein Auge für Dinge, die eventuell praktisch sein und/oder in der Praxis eingesetzt werden können. Sie sind oft handwerklich sehr begabt und haben die Fähigkeit, Projekte in Angriff zu nehmen, zu verwalten und abzuschließen. Sie zeigen anderen gerne, was sie hergestellt oder entwickelt haben.

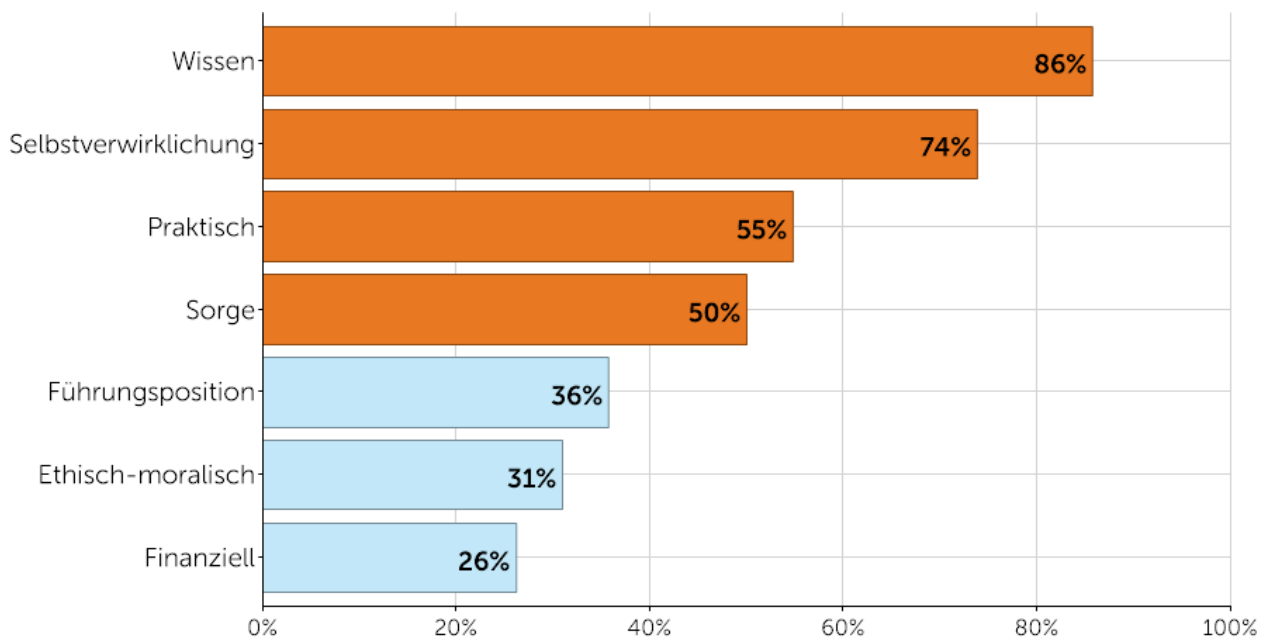
Personen, deren Hauptantriebskraft die **Sorge** ist, sind an anderen Menschen interessiert, an der Teamarbeit mit ihnen und an ihrem Wohlergehen. Sie werden oft als freundlich, nett und selbstlos eingeschätzt. Gelegentlich sind sie auch bereit, ihren eigenen Profit (Geld verdienen) zu opfern, wenn sich herausstellt, dass dadurch ein Verlust für andere entstehen könnte. Menschen, die ein solch starkes Gefühl der Sorge um andere haben, denken oft, dass Menschen, deren Antrieb Wissen, Praxis oder Führungsqualität ist, eher gleichgültig sind.

Personen, deren Hauptantriebskräfte **Führungsposition** sind, streben nach Kontrolle und Macht. Die Notwendigkeit der Kontrolle kann auf verschiedene Art und Weise ausgedrückt werden, zum Teil als Selbstkontrolle, zum Teil aber auch als Kontrolle über andere Menschen.

Menschen, deren Antriebskraft eine Führungsposition ist, streben vor allem nach persönlicher Macht, Einfluss und Anerkennung. Für einflussreiche Personen ist es oft sehr wichtig, die Grundregeln zu verstehen und gute Beziehungen beizubehalten. Ihre Antriebskraft kann auch sich auch als Bedürfnis äußern, wichtige Entscheidungen zu kontrollieren und zu entscheiden, wann und wo Ressourcen eingesetzt werden sollen.

Personen, deren Hauptantriebskraft **Ethisch-Moralischer** Art ist, werden von dem Wunsch nach Gerechtigkeit getrieben. Dies kann sich als Wunsch ausdrücken, in einem Unternehmen mit klaren Strukturen, Regeln und gemeinsamen Standards und Werten zu arbeiten. Der wichtigste Antrieb dahinter kann als der Wunsch beschrieben werden, die „guten Kräfte“ im Unternehmen oder in der Gesellschaft als Ganzes zu unterstützen. Personen mit einem starken ethisch-moralischem Hintergrund stützen sich auf ein Regelwerk aus Wertmaßstäben für richtiges und falsches Verhalten, das sie als Richtlinie einsetzen.

## Auf der Basis Ihrer Antworten innerhalb der Analyse haben Sie folgende prozentuale Verteilung der verschiedenen Antriebskräfte erzielt.



# Ihre stärkste Antriebskraft: Wissen

**Personen, deren stärkste Antriebskraft das Wissen ist, sind hauptsächlich daran interessiert, Dinge herauszufinden und Fakten und Informationen aufzunehmen. „Es ist ein Vergnügen, Dinge zu wissen!“ Diese Personen hinterfragen gern und ignorieren oft die Schönheit eines Objektes, seinen praktischen Nutzen oder den finanziellen Wert. Personen, deren Antriebskraft das Wissen ist, möchten Verbindungen gerne beobachten und verstehen. Er/sie betrachtet die Arbeit mit rationalem, kritischem Blick.**

Standardbewertungen, die Antriebskräfte kennzeichnen:

- Werte werden wahrgenommen und können als rational und durchdacht beschrieben werden
- analysieren und beraten selten subjektiv, sondern ziehen es vor, einen objektiven Standpunkt einzunehmen
- setzen ihr Wissen und ihre Kompetenz ein, um qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten

Beispiel für den übermäßigen Einsatz der Antriebskraft:

- Diese Personen können von ihrer Suche nach Wissen so gefesselt werden, dass die Beziehungen zu den Menschen um sie herum darunter leiden. Alltägliche Arbeiten können dabei zum Teil oder auch ganz von anderen Prioritäten überdeckt werden.
- Wenn es darum geht, „die Wahrheit“ zu finden, kommen Sicherheit und Schutz erst an zweiter Stelle.

Situationen oder Faktoren, die zu Unbehagen oder Stress fühlen können:

- wenn zum Beispiel die Zeit nicht ausreicht, genügend Informationen zusammenzustellen, bevor eine Entscheidung getroffen werden muss
- unachtsame Aussagen von anderen und Fakten, die jeglicher Grundlage entbehren
- Arbeitssituationen, welche die Kraft intellektueller Argumentation nicht fördern
- wenn die stärksten Antriebskräfte nicht erfüllt werden, wird die Person eventuell mangelndes Interesse zeigen.

Wichtige Dinge, die Sie an die Mitarbeiter um sich herum weitergeben können, die Ihre Motivation erhöhen:

- konzentriert sich auf die Rationalität
- präsentiert Informationen in einer auf Fakten basierenden, glaubwürdigen Art und Weise
- gibt Ihnen die Möglichkeit, kontinuierlich neues Wissen zu erlangen, z.B. über Schulungen oder andere intellektuelle Herausforderungen
- Zeit und Raum zur Verfügung stellen um etwas über ein Thema nachzulesen
- dass man Ihnen Aufgaben stellt, die Ihr Wissen abfragen

# Ihre zweitstärkste Antriebskraft: Selbstverwirklichung

Personen, deren stärkste Antriebskraft die Selbstverwirklichung ist, zeigen ein großes Interesse an persönlicher Entwicklung und Wohlergehen. Eine solche Person schätzt eine Umgebung, die Raum für Kreativität und neue Ideen bietet. Die persönliche Entwicklung kann auch die Form eines Wunsches nach Raum annehmen, um die eigenen Ideen oder die anderer auszuprobieren. Nachdenken und Feedback ist eine natürliche Arbeitsmethode. Das bedeutet, dass diese Personen eine Umgebung bevorzugen, die Raum und Zeit dafür lässt.

Standardbewertungen, die Antriebskräfte kennzeichnen:

- sehen die Arbeit als eine Möglichkeit, sich selbst zu verwirklichen
- ausdrucksstark und kommunikativ in Bezug auf Innovation
- können in Situationen, die persönliches Versagen oder Unbehagen beinhalten, passiv werden oder ausweichen
- schätzen Personen, die ihre Kreativität ausdrücken

Beispiel für den übermäßigen Einsatz der Antriebskraft:

- ihre eigene Entwicklung wird oft auf Kosten des Auftrags/der Einheit ausgetragen
- oft zu weit gesteckte und übertriebene Ideen, deren Risiko zu gering eingeschätzt wird
- hören nicht auf Vorschläge von anderen

Situationen oder Faktoren, die zu Unbehagen oder Stress fühlen können:

- Menschen, die nur einen rationalen, objektiven Ansatz schätzen
- als solche empfundene Hindernisse für die persönliche Entwicklung
- wenn die Personen in der direkten Umgebung die Ideen kritisieren oder sie nicht anhören möchten
- wenn die stärksten Antriebskräfte nicht erfüllt werden, wird die Person eventuell mangelndes Interesse zeigen.

Wichtige Dinge, die Sie an die Mitarbeiter um sich herum weitergeben können, die Ihre Motivation erhöhen:

- ermutigen Ihren Wunsch nach persönlicher Entwicklung
- sehen Ihre Vorschläge für Veränderungen als einen positiven Beitrag zum Job an
- akzeptieren, dass man nicht auf alles eine Antwort findet und räumen Zeit zum Nachdenken ein
- dass Sie in einer offenen, verständnisvollen Umgebung arbeiten, in der sich die Menschen frei ausdrücken können
- erlauben Ihnen Zugang zu weiterführenden Schulungen, damit Ihre persönliche Entwicklung vorangetrieben wird



# Ihre drittstärkste Antriebskraft: Praktisch

**Personen, deren stärkste Antriebskräfte das praktische Erschaffen und die vernünftige Nutzung von Ressourcen sind. Erschaffen und kreieren sind die Schlüsselkonzepte dieser Antriebskraft. Personen, deren Antriebskraft das Praktische ist, haben einen Blick für Dinge, die nützlich sein könnten. Sie sind oft sehr geschickt und können Projekte beginnen, ausführen und abschließen. Sie zeigen anderen gerne, was sie hergestellt oder entwickelt haben.**

Standardbewertungen, die Antriebskräfte kennzeichnen:

- sie planen einen Prozess gerne ihren eigenen Erfahrungen entsprechend
- sie haben die Fähigkeit zu erkennen, wie Ressourcen am besten eingesetzt werden können
- sie können gelegentlich die finanziellen Vorgaben der Planung und Durchführung eines Projektes überschreiten, um bessere, dauerhaftere Ergebnisse zu erzielen

Beispiel für den übermäßigen Einsatz der Antriebskraft:

- kann als „Sklaventreiber“ agieren, um ein neues Projekt zu durchzuführen
- kann unter bestimmten Umständen zulassen, dass die Funktionalität wichtiger wird als Finanzen oder Form
- das „Kann ich selbst“-Prinzip kann zu weit geführt werden

Situationen oder Faktoren, die zu Unbehagen oder Stress fühlen können:

- wenn das Projekt die veranschlagten Zeitpläne nicht einhält
- wenn die Aufgabe schwieriger als geplant ist und nicht genügend Ressourcen zur Verfügung stehen
- wenn andere das Projekt nicht als erfolgreich einstufen, obwohl es tatsächlich funktioniert
- wenn die stärksten Antriebskräfte nicht erfüllt werden, wird die Person eventuell mangelndes Interesse zeigen.

Wichtige Dinge, die Sie an die Mitarbeiter um sich herum weitergeben können, die Ihre Motivation erhöhen:

- schätzen Ergebnisse und Funktionalität
- erlaubt es Ihnen, bei der Planung und Durchführung eines Projektes einen praktischen Standpunkt einzunehmen
- werten gute Investitionen nicht nur in Bezug auf Zeit oder Form
- erlaubt es Ihnen, an der Planung und Durchführung eines Projektes oder von Prozessen auf praxisorientierte Art und Weise teilzunehmen
- Ihre Erfahrungen und praktischen Fähigkeiten anerkennen

# Ihre viertstärkste Antriebskraft: Sorge

Personen, deren Hauptantriebskraft die Sorge um andere ist, sind an den Menschen, an ihren Beziehungen und an ihrem Wohlergehen interessiert. Sie werden oft als freundlich, nett und selbstlos eingeschätzt. Manchmal sind sie auch bereit, auf ihren persönlichen Gewinn (Geld verdienen) zu verzichten, wenn offensichtlich wird, dass dies zu einem Verlust für andere führen könnte. Eine Person, die sich stark um andere sorgt, hält eventuell Menschen, deren Antriebskraft Wissen, Praxis oder Führungskraft ist, für unsensibel und gleichgültig.

Standardbewertungen, die Antriebskräfte kennzeichnen:

- hilft anderen gern
- verwendet zu viel Zeit und Energie auf „gute Zwecke“
- möchte lieber das „Gute“ im Menschen sehen als das „Böse“

Beispiel für den übermäßigen Einsatz der Antriebskraft:

- können unter Umständen mit eher rational orientierten Entscheidungsträgern in Konflikt geraten, besonders, wenn jemand anders dadurch Schaden erleidet oder dazwischen steht
- werden gelegentlich ausgenutzt
- nehmen die Dinge zu persönlich

Situationen oder Faktoren, die zu Unbehagen oder Stress fühlen können:

- Entscheidungen, die nur auf rationaler und finanzieller Ebene getroffen werden
- Entscheidungen, die zu menschlichen Verlusten führen, die größer sind als der wirtschaftliche Nutzen
- sich nicht gut genug zu fühlen
- wenn die stärksten Antriebskräfte nicht erfüllt werden, wird die Person eventuell mangelndes Interesse zeigen.

Wichtige Dinge, die Sie an die Mitarbeiter um sich herum weitergeben können, die Ihre Motivation erhöhen:

- nicht selbstsüchtig nur von der Arbeit und der Leistung der anderen profitieren wollen
- sich darauf konzentrieren, wie jeder für sich selbst sorgen kann und wie wir ein faireres Arbeitsumfeld schaffen können
- die Interaktion zwischen den Menschen fördern; jeder wird gebraucht und spielt eine wichtige Rolle
- ermöglicht es Ihnen, anderen zu helfen
- Sie können in einem auf Menschlichkeit ausgerichteten Umfeld arbeiten, das die Menschen berücksichtigt
- Teil einer mitfühlenden Gruppe/eines Unternehmens sein

# Beschreibung der verschiedenen Kombinationen von Antriebskräften

## Wissen/Selbstverwirklichung

- man weiß eigentlich nie genug
- Wissen ist eine Voraussetzung, um mir dabei zu helfen, meine persönlichen Ziele zu erreichen
- Neugier ist der Schlüssel zur Selbstverwirklichung

## Wissen/Praktisch

- je mehr Wissen Sie haben, desto bessere Lösungen werden Sie für praktische Probleme finden
- Wissen führt zu einem effektiveren Einsatz von Ressourcen
- wer sich die Zeit nimmt, sich Wissen anzueignen, bevor er ein Projekt startet, sorgt dafür, dass viele Fehler vermieden werden können

## Wissen/Sorge

- Wissen muss eingesetzt werden, um anderen zu helfen
- mit Wissen kann man Vorurteilen begegnen
- der freie Zugriff auf Informationen hilft, den Missbrauch von Macht zu vermeiden

## Praktisch/Selbstverwirklichung

- praktisches Schaffen ist Selbstverwirklichung
- es ist schon an sich ein Vergnügen, praktische Lösungen für ein Problem zu finden
- in einer offenen, kreativen Umgebung kann man am besten Lösungen für Probleme finden

## Selbstverwirklichung/Sorge um andere

- anderen zu helfen ist eine Art der Selbstentwicklung
- meine persönliche Entwicklung und mein persönlicher Erfolg dürfen nicht auf Kosten anderer erfolgen
- was gut ist für mich, muss nicht unbedingt auch gut für andere sein

## Praktisch/Sorge um andere

- verfügbare Ressourcen müssen fair eingesetzt werden
- selbst kleine Verbesserungen können das Leben vereinfachen
- eine enge Zusammenarbeit führt sowohl zu guten Beziehungen als auch zu dauerhaften praktischen Lösungen