

# Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter zu Spitzenleistungen

Ein jeder kennt es: Wenn uns eine Sache Spaß macht, geht sie viel leichter und erfolgreicher von der Hand. Doch wie können Sie genau diesen inneren Drang, eine Aufgabe mit Freude zum Erfolg bringen zu wollen, bei Ihren Mitarbeitern erreichen?

Das Reiss-Profil® kann Ihnen dabei eine große Unterstützung sein. Es identifiziert 16 existenzielle Bedürfnisse und Werte – die sogenannten Motivatoren des Lebens.

## Beobachten Sie Ihre Mitarbeiter genau

Damit Sie vorhersagen können, wie sich Ihre Mitarbeiter verhalten werden, müssen Sie also zunächst herauszufinden, was diese wirklich wollen. Denn das Handeln eines Menschen ist stets darauf ausgerichtet, ein Bedürfnis zu befriedigen.

Zeigen Sie daher deutlich, dass Sie sich für Ihre Mitarbeiter interessieren. Stellen Sie sich selbst sowie im persönlichen Gespräch mit Ihren einzelnen Teammitgliedern gezielt

Fragen zu folgenden Themengebieten:

- Wofür interessieren sich meine Mitarbeiter?
- Was möchte jeder für sich erreichen (Ziele im Beruf und/oder Privatleben)?
- Worin erleben meine Mitarbeiter Erfolge?
- Bei welchen Aufgaben strahlen sie eine besondere Freude aus?
- Welche Aspekte mögen sie überhaupt nicht?
- Wobei sträuben sie sich unter Umständen oder zeigen mindere Qualität?
- Wie ist die Persönlichkeitsstruktur jedes Einzelnen (analytisch oder eher emotional, ein Unternehmer oder eher ein Zuschauer, extrovertiert oder eher ruhig)?

Bestimmt werden Sie schnell bei einigen Ihrer Mitarbeiter deutliche Interessen feststellen. Um die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter leichter identifizieren und einordnen zu können, sollten Sie diese mithilfe der Tabelle auf Seite 2 einordnen.

[Fortsetzung auf Seite 2 >>](#)

## Einfach Sicher Motivieren

Fortsetzung von Seite 1 >>

Jedes dieser 16 Motive kann sowohl hoch als auch niedrig **ausgeprägt** sein. Ein Beispiel:

- Ein Mitarbeiter mit einem **hohen Familienmotiv** legt Wert darauf, viel Zeit mit seiner Familie zu verbringen. Folglich wird er auch genau zwischen seiner Arbeits- und seiner Familienzeit unterscheiden.
- Ein Teammitglied mit einem **niedrigen Familienmotiv** ist unabhängiger und orientiert sich weniger an den Aktivitäten innerhalb seiner Familie. Er ist auch bereit, spontan Überstunden zu machen – ungeachtet dessen, was für den Feierabend geplant war.

### Setzen Sie Ihre Erkenntnis ein

Wenn Sie erkannt haben, was Ihre Mitarbeiter wirklich antreibt

und befriedigt, können Sie diese Erkenntnisse in den Arbeitsalltag **übertragen**. Es hilft Ihnen dabei, den Mitarbeitern die richtigen Aufgaben zuzuteilen und dabei die Aspekte herauszustellen, die für ihn eine besondere Rolle spielen. Er wird daraufhin diese Tätigkeiten mit erhöhtem eigenem Antrieb erfüllen.

### Nutzen Sie die Motive

Auch wenn Sie **nicht die Wahl** haben, Aufgaben frei zuzuteilen, können Sie die Motive Ihrer Mitarbeiter dazu nutzen.

Versuchen Sie Aspekte zu finden, die dessen Motivation **am nächsten** kommen. Denn ein und dieselbe Aufgabe hat stets mehrere Aspekte. Ein Beispiel: Wenn Sie eine unliebsame Aufgabe delegieren, können Sie für einen hoch **machtmotivierten** Menschen den Einfluss-

aspekt und den Unterstützungsaspekt im Rahmen seiner Karriereplanung in den Vordergrund stellen. Bei einem hoch beziehungsorientierten Menschen können Sie dagegen die Hilfe für Sie als Führungskraft, das Team oder die Abteilung in den Vordergrund rücken.

Gehen Sie auf die Suche nach den Motiven Ihrer Mitarbeiter und nutzen Sie diese in Ihrem alltäglichen Umgang. Sehr schnell werden Sie erkennen, wie viel mehr Spaß Ihre Mitarbeiter bei denselben Aufgaben haben, wenn Sie ihre Motive zusammen mit den Aufgaben **ins rechte Licht** rücken.

Die Autorin:  
Michaela Hüpperling ist  
Seniorberaterin bei hr-horizonte  
Personalberatung GmbH.



## Übersicht: Die 16 Lebensmotive nach Reiss

niedrige Ausprägung	Lebensmotiv	hohe Ausprägung
geführt werden, keine Verantwortung, klare Arbeitsaufgaben	Macht	Einfluss, Erfolg, Leistung, Führung
Freiheit, Autarkie, Selbstbestimmung	Teamorientierung	Team- und Gruppenorientierung, Verbundenheit
Anwendungsorientierung, Umsetzung, Machen, Praktikabilität	Neugier	Wissen, Wahrheit, Dingen „auf den Grund gehen“
Kritik, Zeigen von Selbstbewusstsein	Anerkennung	soziale Akzeptanz, Zugehörigkeit, positiver Selbstwert
Flexibilität, Veränderung, Offenheit für Abweichung von Strukturen	Ordnung	Struktur, Klarheit, Ordnung, Organisation
Großzügigkeit, Wegwerfen, kein Interesse am Sammeln	Sparen	Anhäufung materieller Güter, Eigentum, Archivierung, Sammeln
Loyalität, Tradition, moralische Integrität, Regeleinhaltung, Prinzipien	Ziel- und Zweckorientierung	Ziel- und Zweckorientierung
Realismus, soziale Selbstverantwortung	Idealismus	Fairness, soziale Gerechtigkeit, Altruismus
Zurückgezogenheit, Ernsthaftigkeit, Intraversion	Beziehungen	Freundschaft, Geselligkeit, Extraversion, Nähe zu anderen
keine Fürsorglichkeit, keine Abhängigkeit von Kindern	Familie	Familienleben, Fürsorge, Erziehung eigener Kinder
Bescheidenheit, Genügsamkeit	Status	Prestige, Reichtum, Titel, Anerkennung, öffentliches Ansehen
Harmonie, Kooperation, Konfliktvermeidung, Ausgleich	Wettbewerb	Kongruenz, Aggression, Kampf, Vergeltung
Askese	Sinnlichkeit	Ästhetik, Schönheit, Design, Erotik, Kunst
Hunger stillen	Essen	Genuss und/oder Menge bei Nahrung und „Speisen“
körperliche Ruhe	körperliche Aktivität	Bewegung, Fitness
Stressrobustheit, Risiko nehmen, Un- ternehmenslust	Ruhe	Entspannung, emotionale Sicherheit, Angst-/ Stressvermeidung