



## Motivation richtig gestalten – Ein Prozess in 6 Schritten

You can find the English version below.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie wichtig die richtige Motivation für den Erfolg ist weiß jeder – nur wie gehen Sie damit um?

Neben Fachwissen und Verhaltenskompetenzen ist also die richtige Motivation besonders relevant für den Berufserfolg. Dinge, die mir Spaß machen, tue ich besonders gerne. Was ich gerne tue, mache ich auch gut. So hat die Motivation nicht nur entscheidenden Einfluss auf den Arbeitserfolg, sondern auch die Arbeitszufriedenheit.

Wer weiß, was den Einzelnen motiviert, hat mehr Möglichkeiten zu unterstützen und anzuleiten (z. B. bei Führung, Delegation, Teamarbeit, Entwicklung, der Gestaltung wirkungsvoller Anreizsysteme u.v.m.). Die Nutzung dieser Möglichkeiten wird nachhaltig sowohl zu größerer Mitarbeiterzufriedenheit als auch zu höherer Arbeitsleistung führen: davon profitieren alle.

### Wie finden Sie heraus, was die Mitarbeiter motiviert?

Erst einmal geht es nicht darum, wie stark die Motivation der Person ist. Viel wichtiger ist: WAS motiviert die Person? Führungskräfte gehen meist davon aus, dass die eigenen Vorlieben und Motivatoren die sind, die auch andere motivieren. Das ist aber in der Regel nicht der Fall.

Mit dem **FBBM I motive** erhalten Sie eine differenzierte Analyse der Motivstruktur einer Person mit entsprechenden Erläuterungen.

Hierzu analysiert der **FBBM I motive** die folgenden 14 erfolgsrelevanten Motive:

• Fachliche Expertise	• Verantwortung	• Selbstständigkeit
• Identifikation mit dem Unternehmen	• Dienstleistungsorientierung	• Mitarbeiterführung
• Besondere Herausforderung	• Kreativität	• Status und Anerkennung
• Macht und Einfluss	• Sicherheit	• Verkaufen
• Hohes Einkommen	• Privatleben	

### Wie können Sie konkret mit den Ergebnissen arbeiten?

Eine Anleitung, wie der **FBBM I motive** zur Mitarbeiterentwicklung genutzt werden kann, finden Sie im Ergebnisbericht.

Erste Tipps und Hinweise: Wichtig ist, sich zunächst klar zu machen, was das Ziel des Motivationsgesprächs sein soll. Dieses Ziel wird allen Beteiligten offen kommuniziert. Nur dann ist ein für alle klarer Ablauf möglich. Den Prozessablauf sehen Sie hier:

**Mitarbeiter motivieren leicht gemacht**

Anhand eines Leitfadens können sich Mitarbeiter und Führungskraft/HR auf das Gespräch vorbereiten. Folgende Fragen werden bearbeitet:

- Welche besonderen Anforderungen gibt es heute und wird es in Zukunft geben?
- Wie schätzt man selbst seine Motivation ein?
- Welche neue Erkenntnisse liefert der **FBBM I motive**?
- Wie passen die Motive mit den Anforderungen zusammen?
- Wie können zielführende Maßnahmen aussehen?

Diese Gespräche können virtuell aus dem Home-Office geführt werden und unterstützen die Zusammenarbeit und Bindung zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitern.

### Probieren Sie den FBBM I motive aus

Beste Grüße  
Ihr CNT Team

---

## Designing motivation properly

Dear Sir or Madam,

Everyone knows how important the right motivation is for success - but how do you work with it?

In addition to specialist knowledge and behavioural skills, the right motivation is therefore particularly relevant for professional success. The things I enjoy doing, I do especially well and with pleasure. Thus, motivation does not only have a decisive influence on work success, but also on job satisfaction.

Understanding what motivates each person allows more opportunities to support and guide (e.g. in leadership, delegation, teamwork, development, designing effective incentive systems, etc.). The use of these opportunities will lead to both greater employee satisfaction and higher work performance in the long term - to the benefit of all.

### How do you determine the employees' motivation?

First of all, it is not about how strong the person's motivation is. Much more important is: WHAT motivates the person? Managers usually assume that their own preferences and motivators motivate others in the same way. However, this is usually not the case.

With the **FBBM I motive** you get a differentiated analysis of a person's motive structure consisting of 14 motives relevant to success with corresponding explanations.

### How exactly can you work with the results?

In the report you will find instructions on how the **FBBM I motive** can be used for employee development.

Here are some first tips and hints: At first, it is important to determine the objective of the motivation interview. The same objective is openly communicated to all parties involved. This is the only way to ensure that the process is transparent for everyone.

With the help of a guideline, employees and managers/ HR can prepare themselves for the interview. The following questions are addressed:

- Which specific requirements exist today and will exist in the future?
- How do you estimate your own motivation?
- Which new insights does the **FBBM I motive** provide?
- How do the motives match the requirements?
- How can target-oriented measures look like?

These interviews can be conducted virtually from the home office and support the cooperation and commitment between the manager and the employees.

**Try the FBBM I motive**

Best regards  
Your CNT team

**CAPTain System - Tools für Potenziale: [www.captain-system.de](http://www.captain-system.de)**

CNT Gesellschaft für Personal- und Unternehmensentwicklung mbH  
Kleine Johannisstraße 20, 20457 Hamburg  
Tel.: +49 40 369 882-0  
Fax: +49 40 369 882-33  
[office@cnt-gesellschaften.com](mailto:office@cnt-gesellschaften.com)  
[www.cnt-gesellschaften.com](http://www.cnt-gesellschaften.com)

Handelsregister Hamburg HRB 62 657  
Geschäftsführung: Sigrid Turba

Der Umwelt zuliebe: Bitte drucken Sie diese Mail nur aus, wenn es sich nicht vermeiden lässt.