











Moving Motivators – Herausfinden wie jeder tickt

Du wolltest schon immer mal wissen, was dein Team motiviert? Du oder deine Firma hat eine Veränderung durchgeführt und du bist dir jetzt unsicher, wie das die Motivation des Teams beeinflusst? Du willst einfach mal wissen, wie deine Kollegen so ticken? Dafür gibt es eine einfache und spielerische Übung: "Moving Motivators".






Jurgen Appelo, Coach, Speaker und Autor mehrerer Bücher, hat basierend auf den Motiven aus der Reiss-Profil- Motiv-Analyse (nach Prof. Dr. Steven Reiss) das CHAMPFROGS-Modell für intrinsische Motivation erstellt: **C**uriosity, **H**onor, **A**ceptance, **M**astery, **P**ower, **F**reedom, **R**elatedness, **O**rdner, **G**oal, **S**tatus. Diese Motive beschreibt Jurgen Appelo als grundlegende Sehnsüchte. Übersetzt und mit Erklärung bedeuten diese Begriffe Folgendes:

- **Curiosity:** Wissbegierde/Neugierde – Ich möchte viele Dinge untersuchen, lernen, ausprobieren
- **Honor:** Ehre/Werte– Meine persönlichen Werte spiegeln sich im Arbeitsumfeld wider, das fördert meine Loyalität.
- **Acceptance:** Anerkennung– Die Menschen um mich herum schätzen, was ich tue und wer ich bin.
- **Mastery:** Perfektionierung – Meine Arbeit fördert und fordert meine Kompetenz, bleibt aber bewältigbar.
- **Power:** Einfluss– Ich habe genügend Raum, um zu beeinflussen, was um mich herum geschieht.
- **Freedom:** Freiheit – Ich bin unabhängig von anderen, was meine Arbeit und Verantwortlichkeiten betrifft.
- **Relatedness** Verbundenheit – Ich habe gute soziale Kontakte zu den Menschen in meinem Arbeitsumfeld.
- **Order:** Ordnung – Um mich existieren Regeln und Sicherheit für eine stabile Arbeitsumgebung.
- **Goal:** Sinnerfüllung/Ziel – Mein Ziel im Leben spiegelt sich in meiner Arbeit wider.
- **Status:** Status – Meine Position ist gut und wird von den Menschen um mich herum anerkannt.

<p>MOVING MOTIVATORS</p> <p>MANAGEMENT 3.0 CHANGE AND INNOVATION PRACTICES</p>	<p>ANERKENNUNG</p>  <p>Die Menschen um mich herum schätzen was ich tue und wer ich bin</p>	<p>WISSBEGIERDE</p>  <p>Ich möchte viele Dinge untersuchen, lernen und ausprobieren</p>
<p>FREIHEIT</p>  <p>Bezüglich meiner Arbeit und Verantwortung bin ich unabhängig von Anderen</p>	<p>STATUS</p>  <p>Meine Position ist gut und von den Menschen, die mit mir arbeiten anerkannt</p>	<p>SINNERFÜLLUNG</p>  <p>Mein Lebenssinn spiegelt sich auch in meiner Arbeit wider</p>
<p>EHRE</p>  <p>Meine persönlichen Werte spiegeln sich in meinem Arbeitsumfeld wider und das fördert meine Loyalität</p>	<p>PERFEKTIONIERUNG</p>  <p>Meine Arbeit fördert und fordert meine Kompetenzen, übersteigt aber meine Fähigkeiten nicht</p>	<p>ORDNUNG</p>  <p>Es gibt ausreichend Regeln und Vereinbarungen für eine stabile Umgebung</p>
<p>EINFLUSS</p>  <p>Es gibt genug Möglichkeiten für mich auf das Einfluss zu nehmen, was um mich herum passiert</p>	<p>VERBUNDENHEIT</p>  <p>Ich habe gute soziale Kontakte zu den Menschen in meinem Arbeitsumfeld</p>	<p>MOVING MOTIVATORS</p> <p>Die Karten in diesem Dokument sind Teil des offiziellen Management 3.0 Kurses. Sie repräsentieren die 10 intrinsischen Motivatoren von Menschen in Organisationen. Eine Anwendungsbeschreibung finden Sie zum Beispiel unter www.management30.com/moving-motivators</p> <p>MANAGEMENT 3.0 CHANGE AND INNOVATION PRACTICES</p>

Moving-Motivators

C uriosity	H onor	A cceptance	M astery	P ower
				
Wissbegierde	Ehre	Anerkennung	Perfektionierung	Einfluss

F reedom	R elatedness	O rder	G oal	S tatus
				
Freiheit	Verbundenheit	Ordnung	Sinnerfüllung	Status

Der Ablauf der Übung funktioniert folgendermaßen: Für jedes dieser Motivatoren gibt es ein Kärtchen. Ein Set für die Karten ist in mehreren Sprachen als Download verfügbar. Ein Set besteht also aus 10 Karten.

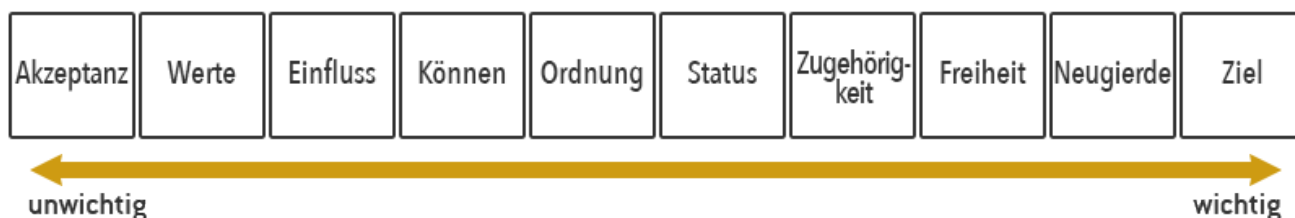
Zu Beginn der Übung bekommt jedes Teammitglied ein Set Karten. Der Moderator (z. B. der Scrum Master) erklärt das Spiel und die zehn Motivator-Karten. Das Team kann bei Unklarheiten Fragen stellen. Es ist wichtig, dass jeder genug Platz hat, die Karten vor sich in einer Reihe zu legen.

Es ist unbedingt zu erwähnen, dass es bei dieser Übung kein Richtig oder Falsch gibt. Oder noch besser gesagt: es gibt nur ein Richtig! ;-)

Hierfür sollte man sich ca. 15 Minuten Zeit nehmen.

TEIL 1

Die Karten werden horizontal nach ihrer Wichtigkeit angeordnet; rechts das wichtigste, links das unwichtigste. Es geht hier darum, welche Motivatoren im Arbeitsumfeld für den Einzelnen wichtig sind. Jedes Teammitglied macht das für sich alleine, "spicken" ist nicht erlaubt! ;-) Im Raum sollte Ruhe herrschen und die Teammitglieder sollten sich konzentrieren können. Jeder wird mehr oder weniger häufig die Karten verschieben, neu anordnen. Ca. 15 Minuten sollten dafür eingeplant werden. Während dieser Phase beobachtet der Moderator das Team und achtet auch auf die Zeit.



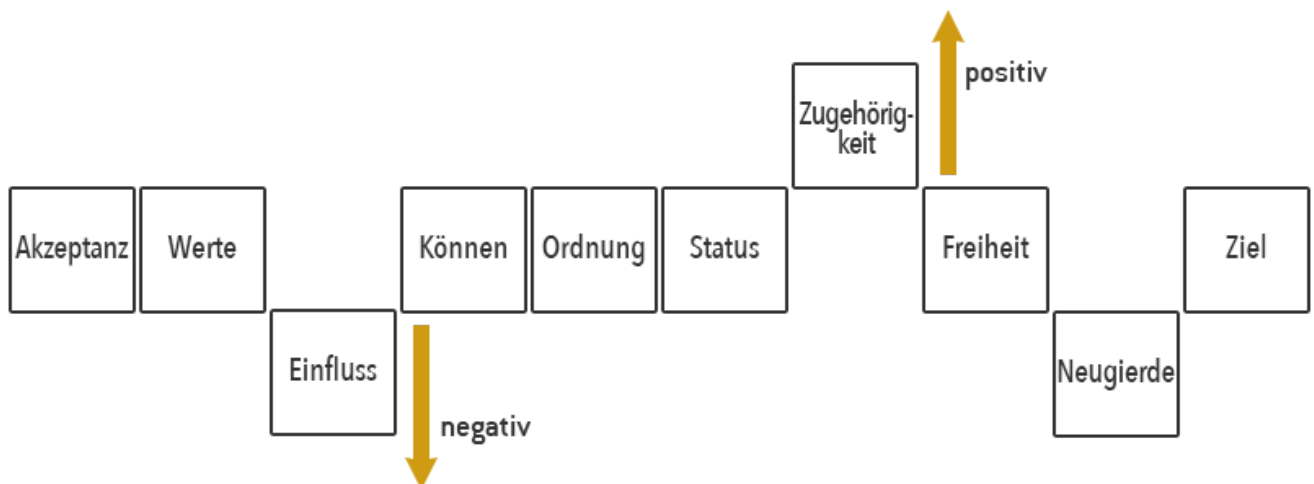
Nun stellt jeder die Anordnung seiner Karten vor und erklärt kurz, warum er sie so gelegt hat. Hier ist Raum für Teamaktivität. Alle "besuchen" die Karten des Erklärenden. Das zeigt Interesse und verhindert, dass alle die ganze Zeit nur sitzen müssen. Der Moderator kann sich während dieser Zeit die Ergebnisse für jedes Teammitglied notieren. Pro Teammitglied werden ca. 2 Minuten gerechnet. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass das Team nicht zu groß sein sollte, da sonst bei den Erklärungen die Konzentration nachlässt. Wir empfehlen eine Teamgröße von 2 bis maximal 8.

TEIL 2

Nachdem jeder wieder Platz genommen hat, nennt der Moderator nun einen wichtigen Punkt einer Veränderung im Arbeitsumfeld. Beispiele hierfür können sein Einführung von Scrum im Team, Neuordnung des Arbeitsplatzes, Neuordnung des Teams/der Abteilung, Umzug der Firma, Arbeitsbeginn eines neuen Vorgesetzten etc.

Die Teammitglieder denken nun über ihre gelegten Karten nach. Jedes Teammitglied bewertet für sich selbst, ob ein Motivator eine positive oder negative Veränderung gemacht hat. Dazu schiebt er die Karten bei einer positiven Veränderung nach oben oder bei einer negativen Veränderung nach unten. Motivatoren, die sich nicht verändert haben, bleiben am gleichen Platz. Zeit dafür: ca 10 Minuten.

Der Scrum Master notiert die Veränderungen.



Die Veränderungen werden nun besprochen. Abermals erklärt jedes Teammitglied, warum eine Karte nach oben oder unten gewandert ist. Auch hier werden wieder ca. 2 Minuten pro Teammitglied veranschlagt.

Als Nachbereitung sollte der Moderator die Ergebnisse zusammenfassen und an alle Teilnehmer weiterleiten.

Welchen Nutzen kann man daraus ziehen?

Die Übung ist nicht gedacht, Mitarbeiter zu bewerten. Vielmehr geht es darum, ein Verständnis füreinander zu entwickeln. Was ist dem anderen im Arbeitsumfeld wichtig? Für Teamleiter/Vorgesetzte ist es bestimmt interessant zu sehen, ob bestimmte Ereignisse das Team eher motiviert oder demotiviert haben. Auch kann man hier ersehen, welches Arbeitsumfeld für die Teammitglieder sinnvoll ist und wie man die einzelnen sinnvoll fördern und fordern kann. Wenn aufgrund eines Ereignisses bei fast allen Teammitgliedern deren wichtige Karten nach unten wandern, ist Gesprächs- und Handlungsbedarf angebracht. Wir dürfen nie vergessen, dass motivierte Mitarbeiter das größte Gut einer Firma sind.

Was gibt es noch für Möglichkeiten diese Übung anzuwenden?

Der oben beschriebene Vorschlag ist natürlich nur eine Variation der "Moving Motivators". Des Weiteren kann man auch im Team versuchen, gemeinsam eine Reihenfolge der Motivatoren festzulegen, die für das gesamte Team gilt. Außerdem können natürlich auch die Chefs/Abteilungsleiter/Führungskräfte diese Übung durchspielen.

Eine weitere Teil der Übung kann auch sein, dass die Teammitglieder ihre Motivatoren mit einem Ranking von 0-8 bewerten. Daraus kann dann ein Durchschnitt im Team errechnet werden.

Diese Übung kann noch in verschiedenen weiteren Konstellationen und Variationen gespielt werden. Die Reflexion und Beschäftigung mit den individuellen Motiven wird von Teams meist als sehr wertvoll eingeschätzt.

(Quelle: Management 3.0, Jurgen Appelo)