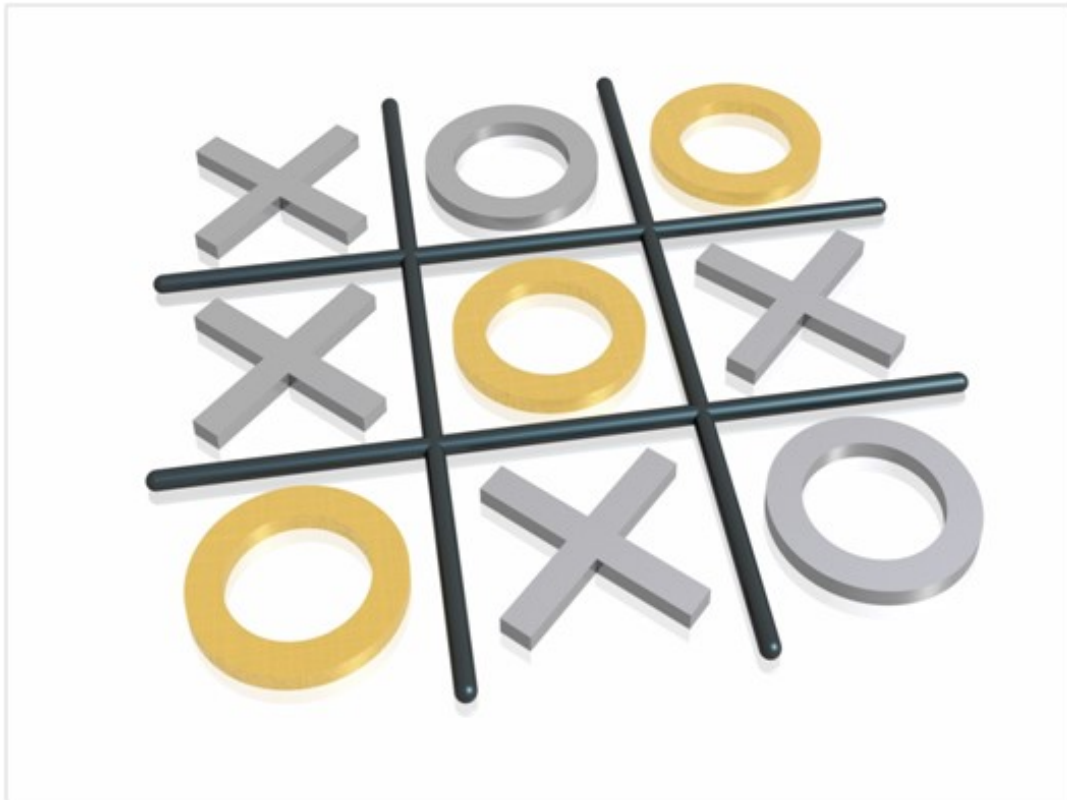


Fragebogen zur Beruflichen Motivation



Inhaltsübersicht

1 Ihr Nutzen	3
2 Unser Leistungsangebot	5
Der FBBM motive	5
Die 14 Motive	6
Verschiedene Motivmuster	7
Seminar: „Führung und Motivation“	8
3 Wissenschaftlicher Hintergrund	9
4 Kontakt	11

Neben Fachwissen und Verhaltenskompetenzen ist die richtige Motivation besonders relevant für den Berufserfolg. Verschiedene Motive zeigen sich auch in unterschiedlichen Verhaltensweisen. Somit hat die Motivation der Mitarbeiter entscheidenden Einfluss auf den Arbeitserfolg.



Spezielle Motive prädestinieren für spezielle Aufgabenstellungen und Rollen. Damit liefert die Motivation der Kandidaten relevante Informationen für die Personalauswahl.

Die genaue Kenntnis der individuellen Motive eines jeden Mitarbeiters eröffnet vielfältige Möglichkeiten für die Mitarbeiterführung, Aufgabendelegation, Teamzusammensetzung, Personalentwicklung und die Gestaltung wirkungsvoller Anreizsysteme. Die Nutzung dieser Möglichkeiten wird nachhaltig sowohl zu höherer Arbeitsleistung als auch zu größerer Mitarbeiterzufriedenheit führen – eine Chance die man sich gerade heute nicht entgehen lassen sollte.

Ihr Nutzen 01

Die Menschen unterscheiden sich nicht nur in der Höhe, sondern auch in der Art ihrer Motivation. Die Fragen, die der FBBM zu beantworten hilft, lauten: Auf welche Aspekte seiner Arbeit reagiert ein Mitarbeiter positiv, welche sucht er von sich aus und welche meidet er eher?



Der FBBM bietet Ihnen folgende Vorteile:

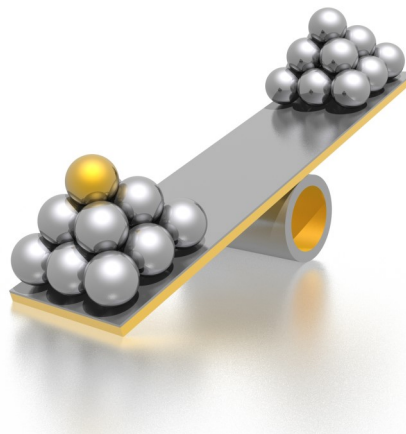
- | **Ihr Nutzen in der Personalauswahl:** Bestimmte Jobs machen unterschiedliche Motive notwendig. Der FBBM unterstützt die Eignungsbeurteilung.
- | **Ihr Nutzen in der Mitarbeiterentwicklung:** Je nach Motivationsstruktur bieten sich für die Mitarbeiter unterschiedliche Karrierewege und Entwicklungsmaßnahmen an.
- | **Ihr Nutzen in der Mitarbeiterführung:** Die Kenntnis der Motive der Mitarbeiter ermöglicht erfolgsversprechende Anreizgestaltung und Aufgabenverteilung.

Der FBBM

- ermöglicht schnelle, objektive und neutrale Beurteilungen,
- liefert eine differenzierte Analyse der erfolgsrelevanten Motive,
- enthält weiterführende Fragen für Explorationsgespräche
- ergänzt andere Beurteilungsverfahren, wie Interviews oder Assessment-Center,
- unterstützt die Selbstreflexion von Personen über persönliche Werte und Ziele.

1 | Der FBBM | motive

Der Fragebogen zur Beruflichen Motivation – FBBM ist ein arbeitspsychologisch fundierter Fragebogen zur Erfassung der Motive, die bewusst oder unbewusst die persönlichen Entscheidungen und das berufliche Handeln von Personen steuern. Der Fragebogen wird im Internet durchgeführt und dauert ca. 25 Minuten. Er besteht aus 70 Statements über persönliche Präferenzen und Wünsche, die sich direkt oder indirekt auf das Berufsleben beziehen. Die Testperson wird aufgefordert, ihre Zustimmung oder Ablehnung zu den Statements auf einer 6-stufigen Skala anzugeben. Die Skala reicht von „Trifft gar nicht auf mich zu“ bis „Trifft völlig auf mich zu“. Es kann kein Statement ausgelassen werden. Ein Vor- und Zurückblättern innerhalb des Fragebogens ist ausgeschlossen.



Die Antworten auf die Statements im Fragebogen werden nach einem wissenschaftlich fundierten Algorithmus ausgewertet. Dabei werden die Angaben den 14 Faktoren der beruflichen Motivation zugeordnet und für jeden Faktor die Höhe der Ausprägung berechnet.

In der Auswertung werden die Werte intraindividuell zueinander ins Verhältnis gesetzt. Für die Motivationsfaktoren mit besonders hoher und besonders niedriger Ausprägung wird ein Ergebnisbericht verfasst. Die Auswertung erfolgt automatisch und steht direkt im Anschluss an die Testdurchführung zur Verfügung.

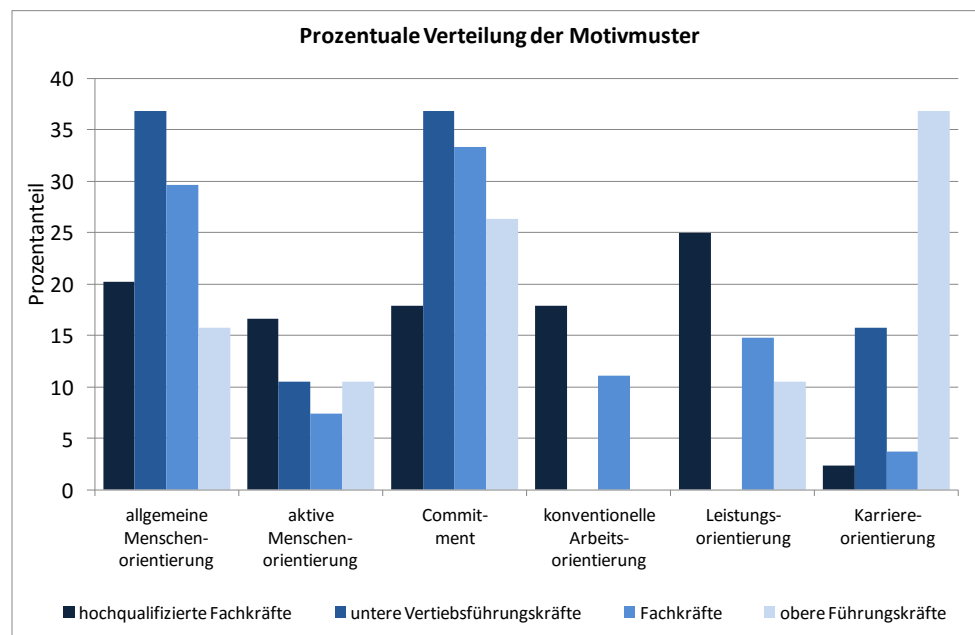
Unser Leistungsangebot **02**

2 | Die 14 Motive

Fachliche Expertise	Das Motiv, fachlich gut zu sein.
Verantwortung	Die Motivation, für einen Aufgabenbereich persönlich zuständig zu sein und die Verantwortung zu haben.
Selbstständigkeit	Das Bedürfnis, selbstbestimmt zu arbeiten.
Identifikation mit dem Unternehmen	Das Bedürfnis, sich mit dem Unternehmen auch voll identifizieren zu können.
Dienstleistungsorientierung	Die Freude daran, herauszufinden was andere benötigen und sie zu unterstützen.
Mitarbeiterführung	Das Bedürfnis, andere Menschen im direkten persönlichen Kontakt anzuleiten und zu führen.
Besondere Herausforderung	Der Wunsch, sich bei besonderen Herausforderungen zu beweisen, und der Spaß an der Bewältigung besonders schwieriger Aufgabenstellungen sowie scheinbar unlösbarer Probleme.
Kreativität	Die Freude daran, eigene Ideen zu entwickeln und voranzutreiben.
Status und Anerkennung	Das Bedürfnis, auf der Karriereleiter nach oben zu kommen und die Anerkennung erfolgreicher Menschen zu finden.
Macht und Einfluss	Der Wunsch, Einfluss zu haben und bestimmen zu können.
Sicherheit	Das Bedürfnis nach beruflicher Sicherheit.
Verkaufen	Die Freude daran, auf andere zuzugehen, sie zu überzeugen und zu gewinnen.
Hohes Einkommen	Das Bedürfnis, viel Geld zu verdienen und sich einen hohen Lebensstandard zu leisten.
Privatleben	Der Wunsch neben dem Beruf noch ausreichend Zeit für private Interessen und Verpflichtungen zu haben.

3 | Verschiedene Motivmuster

In Untersuchungen fanden wir sechs unterschiedliche Motivationstypen, die typisch für bestimmte Berufs- und Karrierewege sind.



Aktive Menschenorientierung

Diesen Typ interessiert besonders die aktive, steuernde oder unterstützende Beeinflussung von Menschen.

Leistungsorientierung

Der leistungsorientierte Typ entwickelt gerne innovative Ideen und braucht eigenen Gestaltungsspielraum.

Allgemeine Menschenorientierung

Der allgemein menschenorientierte Typ hat Freude daran, mit anderen Menschen zusammen zu sein, sich mit ihnen auszutauschen und Beziehungen zu gestalten.

Konventionelle Arbeitsorientierung

Der konventionell arbeitsorientierte Typ hat Freude daran, auf seinem Gebiet Experte zu sein. Er hat gerne eine sichere berufliche Basis und legt Wert auf ein Privatleben.

Commitment

Für Menschen dieses Motivationstyps ist es speziell wichtig, sich mit dem eigenen Unternehmen identifizieren zu können.

Karriereorientierung

Den karriereorientierten Typ motivieren externe Anreize wie Einkommen, Status und Machtbefugnis.

4 | Seminar: „Führung und Motivation“

Mitarbeitermotivation ist als Thema bei Vorgesetzten und in Führungsseminaren immer präsent. Doch wovon das Ausmaß der persönlichen Einsatzbereitschaft tatsächlich abhängt und wie man sie fördern kann, darüber gibt es oft sehr unklare Vorstellungen.

Mitreißen, materielle Anreize schaffen oder Manipulieren – das sind übliche Konzepte der Mitarbeitermotivierung. Meist sind ihre Wirkungen kurzfristig und es werden immer neue Motivationsmethoden gesucht. Dass Menschen auf ganz individuelle Weise motiviert sind, wird dabei außer acht gelassen. In diesem Seminar lernen die Teilnehmer, die Motive des Mitarbeiters zu erkennen und im Sinne der gewünschten Leistung nutzbar zu machen. Das ist zunächst etwas aufwendiger, funktioniert dann aber nachhaltig. Die Möglichkeiten dieser Methode werden in dem Seminar diskutiert und erfahrbar gemacht werden. Neben der Vermittlung von weiterführendem Wissen über das Thema Motivation steht die Auseinandersetzung mit den eigenen praktischen Herausforderungen im Mittelpunkt.

Für das 2-tägige Seminar führen sowohl die teilnehmenden Führungskräfte als auch deren Mitarbeiter den Fragebogen zur Beruflichen Motivation durch. Wichtiger Bestandteil der Maßnahme ist das Erkennen der eigenen Motivationslage und der Tatsache, dass die Mitarbeiter womöglich durch andere Aspekte zu motivieren sind als die Führungskraft selbst.

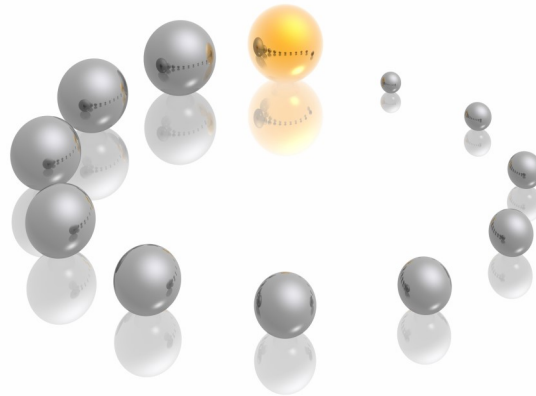


Ziel des Seminars:

Die Teilnehmer verfügen über das Handwerkszeug, die berufsrelevanten Motive ihrer Mitarbeiter zu erkennen und können Leistungssituationen so gestalten, dass sie für den jeweiligen einzelnen Mitarbeiter dauerhaft motivierend sind.

Grundlagen

Grundlage bildet die Forschung zur Karriereentwicklung von D. E. Super (Super, 1957; Super & Bohn, 1970). Diese Studien wurden zum besseren Verständnis für das Entstehen von Managerkarrieren durchgeführt und basieren auf einer Langzeitstudie (1961 bis 1973) an vierundvierzig Studenten. Das Verfahren des Karriereankers besteht aus der Beantwortung eines Fragebogens und der Teilnahme an einem Interview zur Festlegung der Reihenfolge von acht beruflichen Grundorientierungen.



Entwicklung

Das Grundkonzept des Karriereankers wurde von CNT 1999 im Rahmen von über 120 Assessment Centern mit 640 (angehenden) Führungskräften für verschiedene Zielpositionen zum FBBM weiterentwickelt. Die Neuentwicklung war notwendig geworden, weil weitere und aktuellere sowohl anforderungsrelevante als auch karrierewirksame Motive im Rahmen der Führungskräfteauswahl und -entwicklung erfasst werden sollten. Die Items wurden neu formuliert und ihre Anzahl von 40 auf 70 erhöht, Faktoren wurden ausgetauscht, aktualisiert oder ergänzt, so dass ein neuer Fragebogen mit 14 Faktoren entstand. Seit 2001 steht der FBBM webbasiert zur Verfügung und beinhaltet eine automatisch generierte Auswertung. Im Jahre 2007 wurden die Itemformulierungen und -zuordnungen auf der Basis einer Faktorenanalyse optimiert.

Reliabilität

Die interne Konsistenz der einzelnen FBBM-Faktoren, die inhaltliche Zusammengehörigkeit der jeweiligen Items mit den entsprechenden Motivationsfaktoren, beträgt im Mittel $r = 0.74$ (Cronbach's Alpha, $N = 200$). Dies ist auch deshalb besonders bemerkenswert, da dieses Ergebnis bereits mit jeweils fünf Items pro Faktor erreicht werden kann.

Validität

Die Items und Faktoren wurden von Diplom-Psychologen ausgearbeitet. Der FBBM besitzt eine hohe inhaltliche Validität und damit auch eine hohe Akzeptanz bei den Kandidaten.

In den Jahren 2001 bis 2003 wurden zentrale Faktoren wie Verantwortung, Selbstständigkeit, Mitarbeiterführung und Besondere Herausforderung in einer Studie mit 200 Führungskräften und (potenziellen) Führungsnachwuchskräften untersucht, die an stellenspezifischen Development-Centern teilgenommen sowie den Personaltest CAPTain durchgeführt hatten. Die Ergebnisse belegen die Aussagefähigkeit und Relevanz der Faktoren. Die Korrelationen entsprechen in ihrer Höhe den erwartbaren und angemessenen Größenordnungen.

2007 konnte in einer Zusammenhangs-Analyse mit dem Personaltest CAPTain bei 150 Personen gezeigt werden: Die Tendenz, spezielle Verhaltensmuster verstärkt zu zeigen, basiert auch auf entsprechenden Motiven.

Im Jahr 2008 wurden 149 Potenzial- und Leistungsträger aus deutschen Unternehmen untersucht. Anhand dieser Stichprobe wurden Motivationscluster aufgedeckt. Es konnte nachgewiesen werden, dass jeweils spezielle Motivationstypen für verschiedene Positionen oder Aufgabenstellungen kennzeichnend sind.

Im Jahr 2012 konnte in einer Untersuchung mit 498 Studierenden aus Deutschland und Russland, ein signifikanter Zusammenhang zwischen Kulturdimensionen und Motivstruktur nachgewiesen werden.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an

Herr Christoph Nagler
Diplom-Psychologe

CNT Gesellschaft für Personal-
und Unternehmensentwicklung mbH
Kleine Johannisstraße 20
20457 Hamburg

Tel.: 040 – 369 882-0

Fax: 040 – 369 882-33

E-Mail: office@cnt-gesellschaften.com

Internet: www.cnt-gesellschaften.com