

Motivation, Engagement, Leadership
Motiváció, elköteleződés, vezetői képességek
Interjú Steve Jones-sal, a Mapping Motivation for
Engagement könyv társ-szerzőjével Készítette a
MotivationalMaps.hu csapata

A Motivational Maps alapjai

MotivationalMaps.hu: Elmondanád, mi is ez a Motivational Maps eszköz?

Steve: A Motivációs Térkép kidolgozásakor elsősorban Maslow szükséglet hierarchia piramisa, Edgar Shein Career Anchor elmélete, és az Enneagram voltak James Sale forrásai. A Motivációs Térkép szerint nem egy fő motivátor van, hanem 3 kapcsolati, 3 eredményességi, és 3 fejlődési motivátor. A kapcsolatiak közül egyik a „Megőrző” (Defender), akinek a biztonság stabilitás a fontos, nem szereti a változást, úgy akarja tartani a dolgokat, ahogy vannak. A második a „Barát” (Friend) a barátságról, az emberi kapcsolatokról, a közösséghez tartozásról szól. És végül a kapcsolati klaszter harmadik eleme a „Sztár” (Star), aki csillogni akar, híres, elismert ember akar lenni, szeret a pódiumon szerepelni, elismerést akar. Aztán a három eredményességi motivátor közül az első az „Irányító” (Director) a hatalomról, kontrollról, befolyásról szól, ő akar irányítani, felelős lenni. A második kettő az „Építkező”, (Builder) aki a „mutasd a pénzt” elvén áll, minden az anyagi javakról szól, és a „Szakértő” (Expert), ami a tanulásról, a szakértelem fejlesztéséről és annak demonstrálásáról szól. A 3 fejlődési motivátor közül az első az „Alkotó” (Creator), ami az újtásról, az újdonságokról, a kockázatvállalásról szól. A második a „Szabad szellem” (Spirit) a szabadságról, autonómiáról szól, nem igazán akar csapattag lenni, a saját módján akar dolgozni. Végezetül a „Felfedező” (Searcher), aki értékes dolgokat akar csinálni, aminek célja, oka van. Mind a 9 bennünk van, különböző mértékben. A Motivációs Térkép sorrendbe teszi, őket megmutatja, hogy melyek a legfontosabbak és melyik a legkevésbé fontos annak érdekében, hogy ezután fókuszáltan tudjunk dolgozni rajtuk és kihozni magunkból a legtöbbet.

Hogyan működik a motiváció feltérképezés?

MotivationalMaps.hu: Hogy működik a térképezés? Az emberek csak megcsinálják, a térképet elolvassák a riportot és aztán maguknak értelmezik?

Steve: Elvileg nem lehetetlen, de nem lenne túl bölcs dolog. Van 15-20 perces feleletválasztós teszt, amely az egyes motivátorokat mérlegeli a több motivátorral szemben és ennek alapján kialakul a sorrend, majd értékeled, hogy az egyes motivátorokat milyen mértékben érzed kielégítettnek. Ebből készül egy rövid és egy részletes jelentés, amit egy Motivációs Térkép tanácsadó tud elemezni és segíteni az illetőnek értelmezni. Segít tisztázni, hogy mi mit jelent, megvizsgálja, hogy vannak-e belső konfliktusok. Ugyanis a 9 motivátorból néhány akár nekünk is okozhat problémát. Pl. ha a „Szabad szellem” (Spirit) a legfontosabb motivátor és a második az „Irányító” (Director), akkor a feszítő belső kérdés, hogy melyiket akarod inkább, szabadságot vagy kontrollt. Ha vezető vagy, akkor ez a beosztottaidra is nagyon kihat, mert ők sem tudják eldönteni, hogy mit akarsz, teljes ellenőrzést vagy szabadságot. Minden nap mást. Tehát ilyenkor magunkban kell tisztázni, hogy mi is a helyzet. Amikor csapattal van, akkor lehet ilyen jellegű ütközés a csapattagok között is. Van aki szabadságot igényel, van aki teljes irányítást, van aki szívesen barátokzik, mások pedig idegenkednek ettől.

Mi a helyzet a csapat motivációs térképekkel?

MotivationalMaps.hu: A Motivációs Térképet tehát nem csak egyénekre készíthető, hogy ők maguk megértsék, hogy mi motiválja őket, vagy hogy a főnökeik tudják, hogy mivel motiválhatja az egyént, hanem csapatok motiválására is felhasználható?

Steve: Igen a csapatok esetében egyre fontosabb, hogy az egyes motivációjú egyének a megfelelő arányban szerepeljenek. Mert egy csapatban lehetnek konfliktusok: Az „Alkotó” (Creator) újítani akar, néha bármi áron, a „Megőrző” (Defender) nem akar semmilyen kockázatot vállalni. Tehát úgy kellene a céget növelniük, hogy közben folyamatosan küzdeni fognak egymással. Ezért fontos, hogy megértsék, hogy mind a kettejükre szüksége van a cégnek, mert miközben az egyikük folyamatosan fut előre, addig a másik vigyáz, hogy a cég is működőképes maradjon. Így képesen lesznek értelmesen beszélni és egyetértésre jutni.

MotivationalMaps.hu: Gyakran találkozol ilyenekkel?

Steve: Folyamatosan ilyen helyzetekkel szembesülök. Amikor egy cégnél elkezdem, a munkát látom, hogy nem értik meg egymást, vagy esetleg azt már látják, hogy különbözőség van köztük. Amikor csapatot építesz, akkor szükséges a megfelelő motivációk keveredése. A csapattérkép megmutatja, mi hiányzik a csapatból. Például Nagy-Britanniában a „Sztár” (Star) motivátor elég gyakran alacsony, ami az elismerésről, önmagunk reprezentálásáról szól. Tehát a csapat csodás munkát végezhet ugyan, de erről senkinek nem beszélnek. Ugyanúgy, amikor a „Sztár” (Star) motivátor egyénként alacsony akkor az azt jelenti, hogy nem tudod jól „eladni” magad, nem tudod az eredményeidet megmutatni. Amikor valakit előléptetnek, aki reflektorfénybe helyezi magát, akkor mérges leszel emiatt. Ezért érdemes megnézni a legalacsonyabb csapat motivátort is, hogy azzal kell-e kezdeni valamit. Pl. alacsony „Sztár” (Star) esetén menjünk és nyerjünk díjakat. Vagy egyénként kezd el megmutatni, hogy mit csinálsz, hogy előléptethessenek.

Tehát gyakran a legalacsonyabb motivátorod ugyanolyan fontos, mint a legmagasabb, de mivel nem vagy a tudatában, ebből következőleg nem fontos és ezért nem teszel semmit érte. Képzeld el, hogy az „Építkező” (Builder) a legalacsonyabb motivátorod, azaz az üzletben nem fókuszálsz a pénzre. És ha közben a „Felfedező” (Searcher) az első, akkor egy csomó értékes dolgot csinálsz, de hogyan lesz ebből bevétel? Az üzleti világban szükség van kereskedelmi vénára, és ha a legalacsonyabb motivátorod az „Építkező” (Builder) és nem törődsz a pénzzel, akkor nem is fogsz pénzt keresni.

MotivationalMaps.hu: Mi történik, ha a legalacsonyabb motivátor nincs kielégítve? Az is probléma?

Steve: Igen. Vegyük példaként az „Építkező” (Builder) motivátort. Ha ez a legalacsonyabb és nincs is elég pénz, akkor saját magadat sem tudod fenntartani. Mert azt mondod, hogy én ezt nem pénzért csinálom, hanem hogy segítek másoknak. Ugyanúgy, mint egy repülőgépen, probléma esetén először magadra teszed fel az oxigénmaszkot és utána segítesz másoknak, mert különben saját magadat öltöd meg a folyamatban. Tehát értsd meg ezeket a hajtóerőket, és ezek hatását az életedre, illetve hogy ezek hogyan segítenek vagy korlátoznak téged. És ugyanez fontos a csapatoknál és a cégeknél is.

Nagyon fontos, hogy a cégeken belül is jelen legyenek azok a megfelelő motivátorok, amik előre viszik a szervezetet. És ezeket mind fel lehet térképezni.

Az interjút a Motivationalmaps Hungary csapata készítette: Pósa Kata, Czagler Zsuzsa Horányi Tibor



Preiner Anna Mária



Sarkadi Judit





P&S
COACHMŰHELY