



# Warum tun Menschen was sie tun?

„Drives“ sind für das Verhalten, die Energie und Effektivität von Menschen von wesentlicher Bedeutung. Daher ist auch nicht verwunderlich, dass bereits viele Zehntausende von Menschen Tests gemacht haben, um ihre Drives kennenzulernen. Insbesondere in großen, professionellen Organisationen geschieht dies täglich. Es scheint ein überaus effektives Mittel zu sein, um Einzelpersonen und Teams zu besseren Leistungen zu verhelfen, aber es verstärkt auch die Bindung zwischen Mensch und Organisation. Jedenfalls sind Organisationen, die die Drives ihrer Mitarbeiter berücksichtigen, weitaus attraktivere Arbeitgeber.

RealDrives ist eine funktionale Methode, sodass man diese besprechen kann und versteht, warum Menschen das tun, was sie tun. Sie ermöglicht, die Zusammenarbeit in Teams und von Teams miteinander zu verbessern, zu erklären, wie man Menschen und Gruppen motivieren muss, und dafür zu sorgen, dass man einander besser versteht, die Kommunikation effizienter und die Leitung von Organisationen einfacher wird.

## RealDrives im Überblick

Jeder Mensch, aber auch jede Gruppe stellt bestimmte Drives in den Mittelpunkt. Das hat für die Leistung von Teams und deren Mitglieder große Auswirkungen.

RealDrives ist die Kontextbezogene Motivationsanalyse die Organisationen dabei hilft, mit Menschen effektiver umzugehen, und die Menschen hilft, in Organisationen effektiver zu sein.

RealDrives hat ein sehr stabiles Fundament, sowohl in wissenschaftlicher Hinsicht, als auch, was praktische Erfahrung betrifft. RealDrives stützt sich auf die Erfahrungen, die seine Entwickler im Laufe der letzten zwanzig Jahre bei ihrer Analyse der Drives bei mehr als 200.000 Menschen, Teams und Organisationen weltweit gesammelt haben. Auf unserer Website können Sie mehr über die Geschichte der Messung von Drives lesen.

RealDrives verwendet für jeden Drive eine eigene Farbe. Die Farbauswahl folgt der in der Literatur allgemein verwendeten Farbcodierung.

Von einem Ergebnis einer RealDrives-Analyse kann man nicht nur die intrinsische Motivation oder Präferenz einer Person ablesen, sondern auch, durch welche Brille eine Person ihre Umgebung wahrnimmt und wie diese Person handelt. Anhand eines Ergebnisses einer RealDrives-Analyse sieht man ganz genau, wie jemand sein Verhalten seiner Umgebung anpasst.



# Zusammenarbeit

## Die Drives nutzen

„Die Muster unserer Drives sind viel unterschiedlicher, als wir denken.“

Wie kommt es, dass sich das eine Team vor allem zu Wettbewerb und Leistung angespornt fühlt, während sich das andere Team insbesondere auf Zusammenarbeit und Harmonie konzentriert? Warum entscheidet ein Teammitglied sofort, während ein anderes erst alle Einzelheiten gründlich analysieren will? Und wie kommt es, dass ein Teamleiter mit dem einen Mitarbeiter viel leichter arbeiten kann, als mit dem anderen?

Unser Handeln und Denken ist stark von unseren Drives bestimmt. Sie legen fest, was uns motiviert oder aber demotiviert. Ein besseres Verständnis der Drives führt dazu, dass wir sowohl unsere Kollegen als auch uns selbst besser begreifen. Außerdem verstehen wir, warum das Gesamtteam so funktioniert, wie es funktioniert. Das gleiche Verständnis hilft uns auch, zu begreifen, warum gewisse Teamzusammensetzungen in der Praxis gut oder gerade nicht gut funktionieren.

Der Aufbau eines Teams fängt daher damit an, dass man bei allen die Drives misst und diese veranschaulicht.

Anhand der individuellen Drives wird für ein Team, eine Gruppe oder Abteilung ein Teamprofil erstellt. Dieses Teamprofil zeigt bevorzugte Verhaltensweisen, Gefahren und mögliche Entwicklungspunkte. Dies geschieht übrigens immer vor dem Hintergrund der Aufgabe, mit der das jeweilige Team betraut ist. Bei der Besprechung des Teamprofils ergibt sich leicht eine Verbindung zu den Profilen der einzelnen Teammitglieder. So kann man den individuellen Beitrag zum Team und die damit zusammenhängenden Wirkungen verdeutlichen und diskutieren.

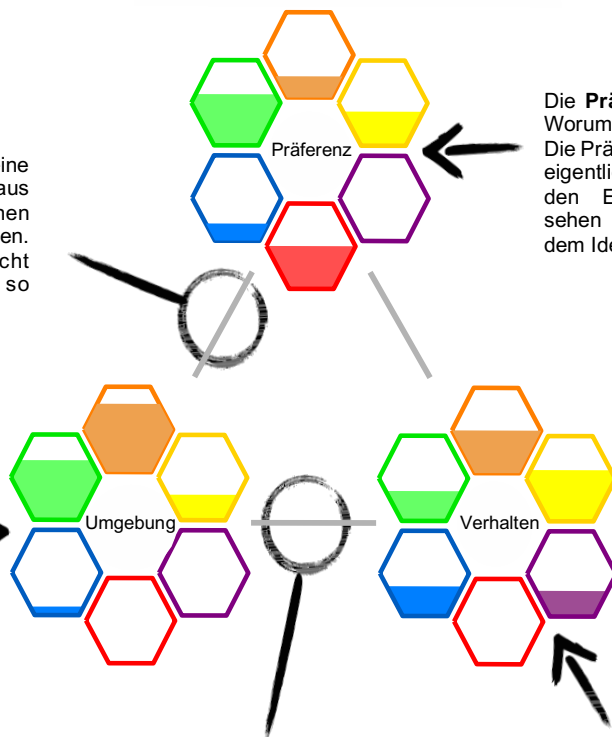
Die Verwendung von RealDrives mitsamt der dazugehörigen Farbsprache führt zu mehr (Selbst-)Verständnis und Selbstbewusstsein. Das ergibt eine bessere Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Kollegen. Werden die Drives verstanden, dann holen Sie aus sich selbst, Ihren Mitarbeitern und Ihrer Organisation das Beste heraus.

### Ein RealDrives Profil (Ergebnis für Einzelpersonen)

RealDrives verwendet zur Darstellung der Drives-Verteilung Farben in einer Wabenstruktur. So ergibt sich ein Bild von den **Präferenzen**, die jemand hat, von der Art, wie er seine **Umgebung** wahrnimmt, und von der Art, wie er sich in dieser Umgebung **verhält**.

Das **Urteil**, das jemand über seine Umgebung fällt, lässt sich leicht aus den Unterschieden zwischen Präferenz und Umgebung ableiten. Die Präferenz ist die Norm; weicht die Umgebung hiervon ab, so entsteht ein negatives Bild.

Das **Umgebungsbild** zeigt, wie jemand seine Umgebung sieht. Das ist ein subjektives Bild, da Menschen nun einmal aus ihrer eigenen Wirklichkeit heraus arbeiten. Oft sieht man, dass Menschen in einer Gruppe stark übereinstimmende Bilder haben, das muss aber nicht so sein. Hier sehen wir eine recht deutliches Urteil über die Umgebung, denn die Kombination von Orange und Grün wird sich für diese Person sehr hektisch anfühlen.



Die **Präferenz** zeigt den DRIVE an: Worum geht es jemandem wirklich? Die Präferenz verrät uns, was jemand eigentlich will; sie ist somit auch mit den Emotionen verbunden. Hier sehen Sie einen Menschen, dem Ideen und Tatkraft wichtig sind.

Ist das, was jemand tut, **effektiv**? Hilft das Verhalten, die negativ beurteilten Probleme zu lösen?

Hier sehen das **Verhalten** von dieser Person. Was er tatsächlich macht.

# Die 6 Drives

## Und ihre Bedeutung

„Unser Verhalten resultiert aus einer Konfrontation unserer Drives mit der Wahrnehmung unserer Umgebung.“

RealDrives geht von einem wesentlich anderen Menschenmodell aus, als man dies in der ersten Generation von Ansätzen zur Drives-Forschung tat. Nahm man bei der ersten Generation stillschweigend an, dass das Drives-Muster eines Menschen sein Verhalten bestimmt, so legt die zweite Generation ein anderes Menschenbild zugrunde, nämlich das vom Menschen als jemandem, der sich flexibel anpasst.

Menschen haben zwar messbare Drives-Muster, können jedoch ihr Verhalten leicht an die aktuellen Umstände anpassen. Wille (Drive) und Handeln (Verhalten) werden daher getrennt gemessen, zusammen mit einem Bild des Kontexts, in dem sich jemand befindet. Das liefert nicht nur äußerst spannende empirische Befunde (bei rund 80 % der Menschen weicht das Verhalten von dem ab, was man aufgrund der Drives annehmen müsste), sondern hat auch große Vorteile bei der Beratung und Begleitung von Einzelpersonen und Teams.

Ein Problem der ersten Ansatzgeneration lag darin, dass die Messung Menschen und Gruppen erst in einen Rahmen fasste, wodurch die Veränderlichkeit eher ab- als zunahm („Sie sind orange, aber Sie müssen jetzt wirklich blau handeln.“). Nimmt man an, dass das Verhalten innerhalb des vorgegebenen Kontexts flexibel und funktional zu sein hat, erhält das Gespräch mehr Respekt und die Veränderlichkeit nimmt zu. Dadurch eignet sich RealDrives besser als die Produkte der ersten Generation für Coaching, Steigerung der Teamleistung und Veränderung der Organisation.

Zusätzlich behandelt RealDrives Widerwille und Energie auf neue, sehr nuancierte Art. Die Drives-Profile zeigen gut, was Menschen mögen und nicht mögen, was ihnen Energie verleiht oder diese gerade raubt. Dabei handelt es sich allerdings nicht um feste Persönlichkeitsmerkmale, wie man in der ersten Generation der Drives-Modelle annahm, sondern um kontextbezogene Fakten. In jeder Umgebung gibt es etwas, was einem nicht gefällt, und das ist auch gar nicht schlimm. Menschen werden gerade dadurch aktiviert, dass sie etwas wahrnehmen, was nicht zu ihren Drives passt: Es gibt ihnen Energie, wenn es ihnen gelingt, daran etwas zu ändern. Chaos aktiviert den blauen Drive, ungenutzte Chancen aktivieren den orangenen Drive, ein Mangel an Harmonie den grünen Drive. Handelt jemand in einer solchen Situation effektiv, ist alles in Ordnung. Dann verringert sich die Distanz zwischen Drive und Wirklichkeit und das verleiht einem ein gutes Gefühl. Handeln Menschen aber nicht effektiv und fühlen sich als Opfer ihrer Umgebung, kommt es zu einem Energieverlust, was leicht zu Burnout führen kann.



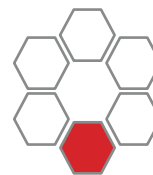
### Jeder ist motiviert, die Frage ist nur: Wofür?

Hier finden Sie die Sechs Drives und sechs korrespondierende Farben. Alle Menschen sind verschieden und jeder Mensch hat sein eigenes Muster. RealDrives verwendet zur Charakterisierung von sowohl Präferenz als auch Wahrnehmung der Umgebung und Verhalten dieselbe Farbe.



lila

Dieser Drive steht für Vertrautheit, Stabilität und Geborgenheit.  
Schlüsselwörter: Geschlossenheit, Einheit, Bescheidenheit, Tradition.



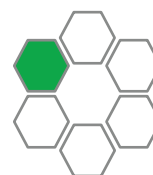
rot

Dieser Drive strebt nach Tatkraft, vermittelt Tempo und Fokus.  
Schlüsselwörter: schnell, aufmerksam, unerschrocken, konfrontierend



blau

Dieser Drive strebt Ordnung und Sicherheit an.  
Schlüsselwörter: Klarheit, Disziplin, Loyalität, Zuverlässigkeit.



grün

Dieser Drive strebt den menschlichen Maßstab an und setzt Harmonie an erste Stelle.  
Schlüsselwörter: Gleichheit, Offenheit, teilen, verbinden.



orange

Dieser Drive strebt Ergebnisse und Fortschritt an.  
Schlüsselwörter: Ambition, Zielorientiert, Flexibilität, Effizienz.



gelb

Dieser Drive strebt den Erwerb von Wissen und Erkenntnissen an.  
Schlüsselwörter: Verständnis,