

Zielsetzungen:

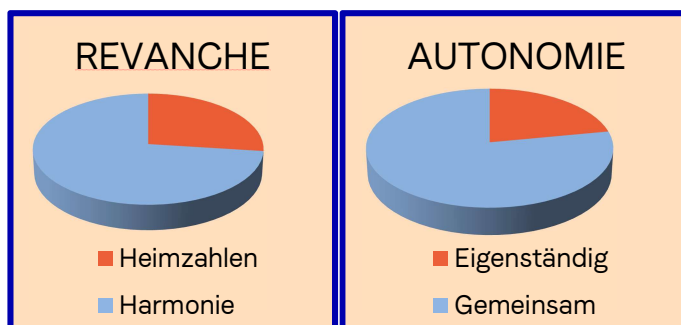
- Ermittlung der verbindenden Werte und Motive der Mitarbeitenden.
- Gewinnung von Erkenntnissen zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden für die weltweite Entwicklungsarbeit.

Vorgehen:

- Teilnahme von 110 der 147 Mitarbeitenden einer weltanschaulichen Organisation.
- Einsatz der Vollversion des LUXXprofile.

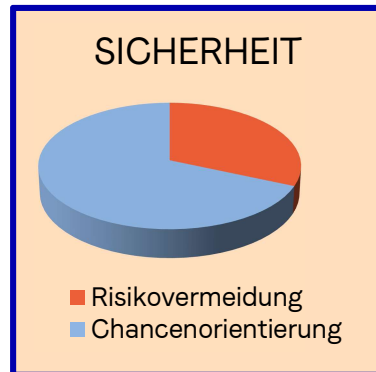
Ergebnisse:

1. Verbundenheit, Konsens und Harmonie:



- Die Mehrzahl der Mitarbeiter verbindet ein stark ausgeprägtes Bedürfnis nach Harmonie und Gemeinschaft.
- Der hohe Grad an Übereinstimmung im Motiv **AUTONOMIE BLAU**, ist ähnlich wie in anderen Projekten im religiösen Umfeld.

2. SICHERHEIT:



- Überdurchschnittlich viele Mitarbeitende zeigen eine hohe Motivation, mit schwierigen und herausfordernden Gegebenheiten umzugehen.
- Dies ist eine wichtige Motivation für das Arbeiten in entlegenen und gefährlichen Gebieten.

3. SOZIALES ENGAGEMENT:



- Zum Berufsbild passt die stark ausgeprägte Motivation, zu Fairness und Gerechtigkeit in der Welt beizutragen.

Hinsichtlich der Motive **SOZIALES ENGAGEMENT** (Hilfe für benachteiligte Fremde) und **SICHERHEIT** (herausfordernde und risikoreiche Einsatzorte mit positiven Chancen etwas zu verbessern) haben sich die Mitarbeitenden ein zu ihrer Motivation passendes Unternehmen und passende Einsatzfelder ausgesucht. Die Arbeit in Entwicklungshilfeprojekten in der ganzen Welt, unter zum Teil sehr schwierigen regionalen und politischen Bedingungen, erfüllt diese Motive fast automatisch.

Fazit:

- **Führung und Identifikation:**

- Mit Blick auf die Motive **AUTONOMIE** und **REVANCHE** ist es wichtig ein starkes Gefühl der Identifikation und Verbundenheit zu fördern, um Motivation und Zufriedenheit zu halten und zu steigern. Wichtig ist, Maßnahmen zu ergreifen, die dieses Gefühl trotz der großen Entfernungen auch gegenüber Ansprechpartnern und Betreuern in Deutschland stärken.

Beachtet werden sollte auch:

- Wie ist die Situation vor Ort?
- Wer ist im Team, wie funktioniert die Zusammenarbeit und wie kann sie aktiv gefördert werden?
- Wie kann bei Konflikten unterstützt werden?

- **Umgang mit Schutzmaßnahmen:**

- Verständnis für die Ablehnung von Schutzmaßnahmen durch die Mitarbeitenden. Risikobeherrschung ist für sie ein wichtiger Leistungstreiber.
- Notwendig ist die Anpassung der Kommunikation zu Schutzmaßnahmen, um die Akzeptanz zu erhöhen.

- **Umgang mit Rückkehrern:**

- Für Mitarbeitende die ihre Auslandsinsätze beenden und nach Deutschland zurückkommen muss sich das Unternehmen frühzeitig überlegen, welche Aufgaben sie übernehmen können, um einer drohenden Langeweile in einem sehr sicheren Umfeld zu entgehen. Ihr Wunsch nach Herausforderungen und spannenden Aufgaben wird mit ihrer Rückkehr nicht enden.

- **Personalgewinnung:**

- Entwicklung einer gezielten Ansprache für potenzielle Mitarbeitende, die die ermittelten motivationalen Gemeinsamkeiten teilen.
- Dies führt bei Neueinstellungen zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung und Senkung der Fluktuation.