

Es wird Zeit,
dass ich
wieder motiviert
werde.



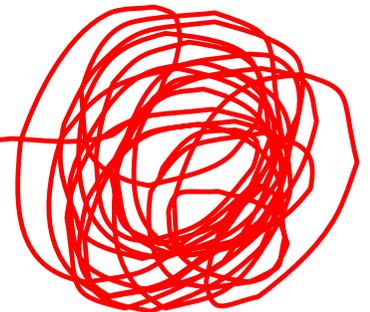
Mythos Motivation

Wetzlar, 18.09.2010

Volker Schüßler
Dipl. system. Coach

Der rote Faden

- Ein- und Überblick über die Motivationstheorien
- Schalten Sie den Turbo – vermitteln Sie Werte
- Meine Gedanken – bestimmen sie Erfolg und/oder Misserfolg?
- Ich denke – also bin ich oder wie verändere ich meine Lebensqualität?



Was genau bringt Sie und Ihre Mitarbeiter dazu, trotz des gerade sehr schönen Wetters und ungeachtet der Berge von Arbeit auf dem Schreibtisch morgens aufzustehen und zur Arbeit zu gehen – und das vielleicht noch gerne?

Motivation

Warum verhalten sich Menschen so, wie sie sich verhalten?
(Ursachen)

Wozu verhalten sich Menschen so, wie sie sich verhalten?
(Ziele)



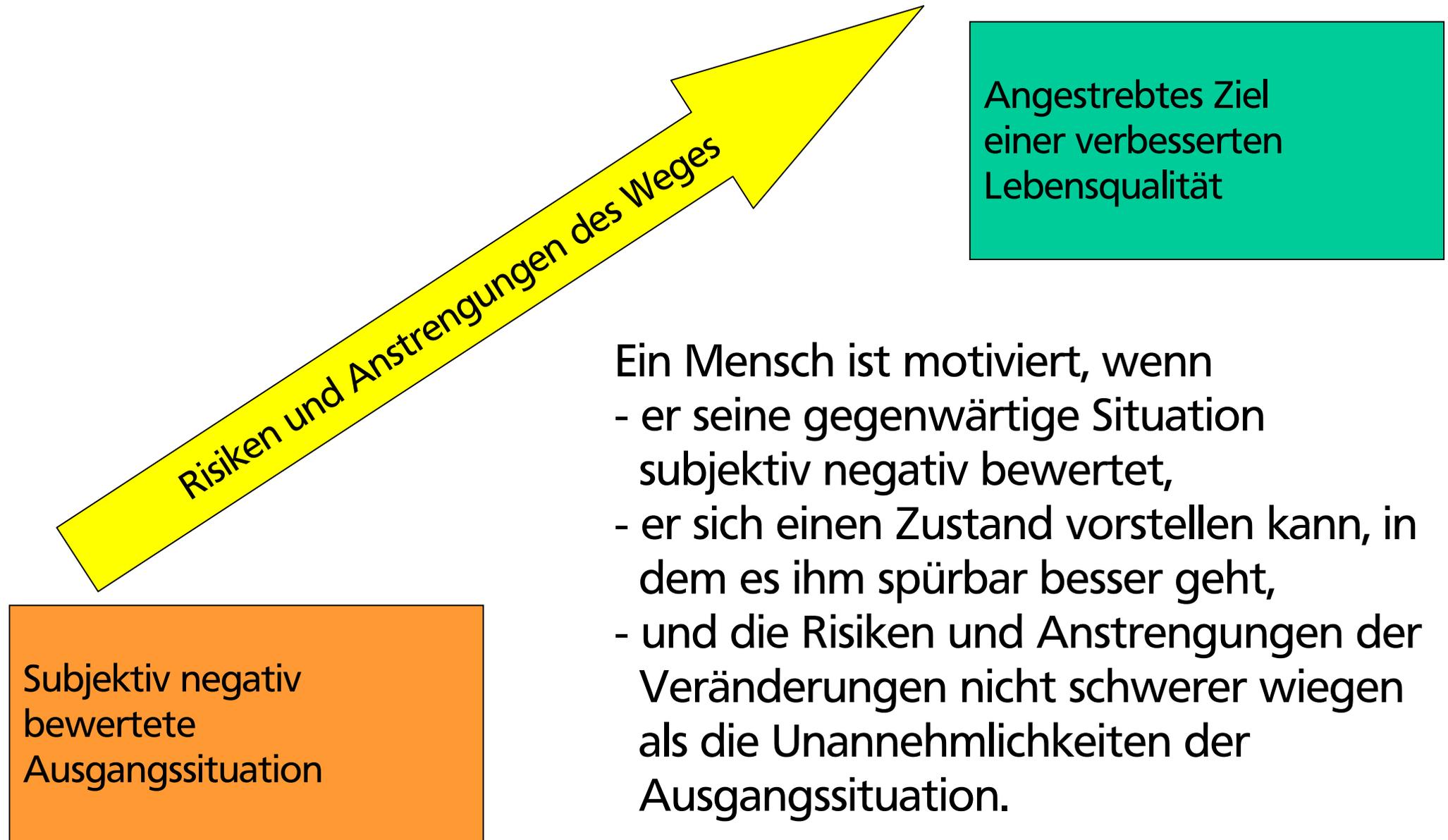
Motivation - Definition

Die Summe der Beweggründe, die das menschliche Handeln auf den Inhalt, die Richtung und die Intensität hin beeinflussen (Inhaltstheorien).

Der Prozess, in welchem ein Individuum aufgrund seiner Beweggründe in bestimmten Situationen aktiv wird (Prozesstheorien).



Was ist Motivation?



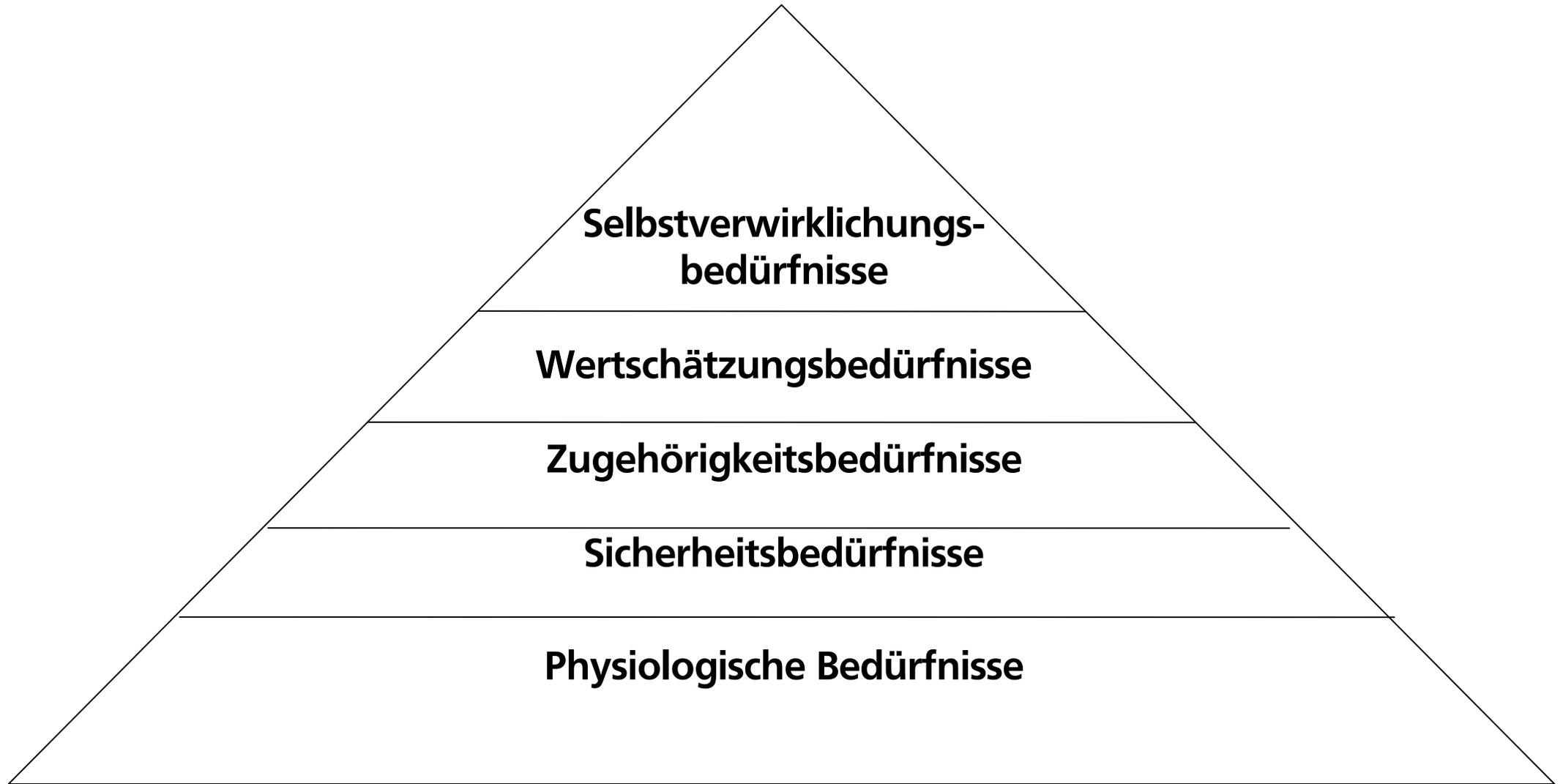
Motivationstheorien/Überblick

Theorie

Wichtigsten Vertreter

- Biologische Instinkttheorien (1940/1960)
Lorenz/Nikolaas Tinbergern
Konrad
- Psychoanalytische Triebtheorien (1900-1920)
Sigmund Freund
- Humanistische Psychologie (1940-1960)
Rogers
Abraham Maslow/Carl
- Psycho-physiologische Aktivitätstheorie (1930-1950)
Heeb
Donald B. Lindsley/Donald O.
- Psychologische Aktivitätstheorie (1980-2000)
Czikszentmihalvi
Mihaly
- Behavioristische Anreiztheorien (1930-1950)
Clark L. Hull
- Gestaltpsychologische Feldtheorie (1920-1940)
Kurt Lewin
- Interaktionistische Theorien (1970-1990)
Philip Zimbardo
- Erfahrungs-Erwartungs-Theorien (1950-1970)
David Mc Clelland
Quelle: Der Brockhaus/Psychologie
- Leitungs-Erwartungs-Theorien (1960-1980)
James W. Atkinson

Motivationstheorie nach Maslow



Motivationstheorie nach Herzberg

2 Faktoren Theorie

Arbeitszufriedenheit (Mitarbeiterzufriedenheit)

Motivatoren

Arbeit selbst, Ergebnisse, Leistung, Verantwortung,
Gezielte Anerkennung, Fortschritt, Entwicklung

Nicht zufrieden

Hygienefaktoren

Status, Führungskraft und -stil, Betriebsklima,
Sicherheit des Arbeitsplatzes, Umfeld, Geld....

Arbeitsunzufriedenheit

Motivatoren konkret einsetzen

Motivatoren	Was Sie konkret tun können
Leistung	Schaffen Sie Handlungs- und Gestaltungsfreiraum für Ihre Mitarbeiter. Vermitteln Sie relevante Informationen.
Verantwortung	Dehnen Sie die Verantwortung der Mitarbeiter für ihre Arbeit aus. Bauen Sie formalistische Kontrollen ab. Geben Sie mehr Entscheidungsfreiraum.
Anerkennung	Richten Sie periodische Reportings ein und machen Sie auf positive Entwicklungen aufmerksam.
Herausforderung	Vereinbaren Sie herausfordernde Ziele. Achten Sie darauf, dass die Ziele erreichbar sind.
Karrieremöglichkeiten	Informieren Sie Ihre Mitarbeiter gezielt über Karriereprogramme im Unternehmen
Aus- und Weiterbildung	Weisen Sie auf Seminare und Schulungen hin und unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter

Vrooms Erwartungs-Valenz-Modell der Motivation

$$F = V \times E$$

F = Leistungs- / Handlungsmotivation

V = Attraktivität des Ergebnisses einer Anstrengung

E = subjektiv erwartete Wahrscheinlichkeit, dass das Ergebnis durch die Anstrengung erreicht wird

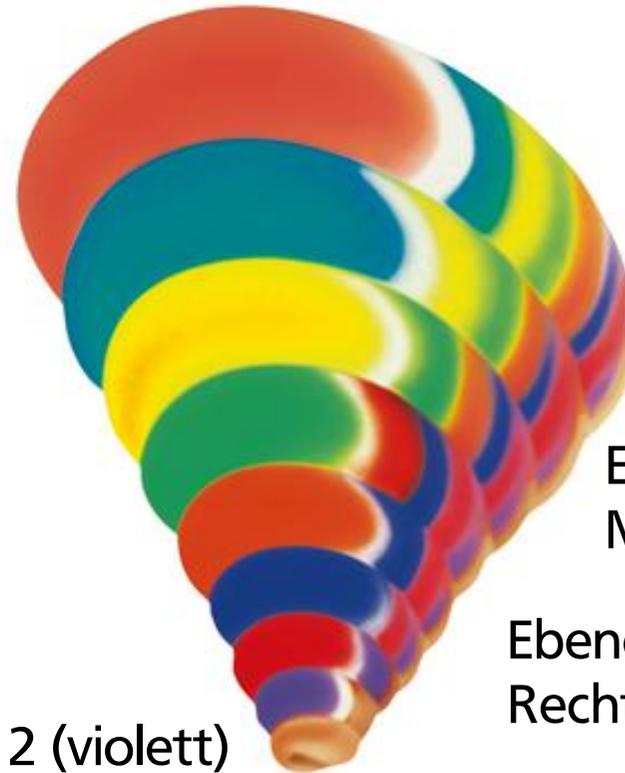
Motivation und Spiral Dynamics

Ebene 8 (türkis)
Transpersonale
Sichtweise

Ebene 6 (grün)
Menschlichkeit

Ebene 4 (blau)
Struktur,
Organisation

Ebene 2 (violett)
Stammesleben,
Rituale



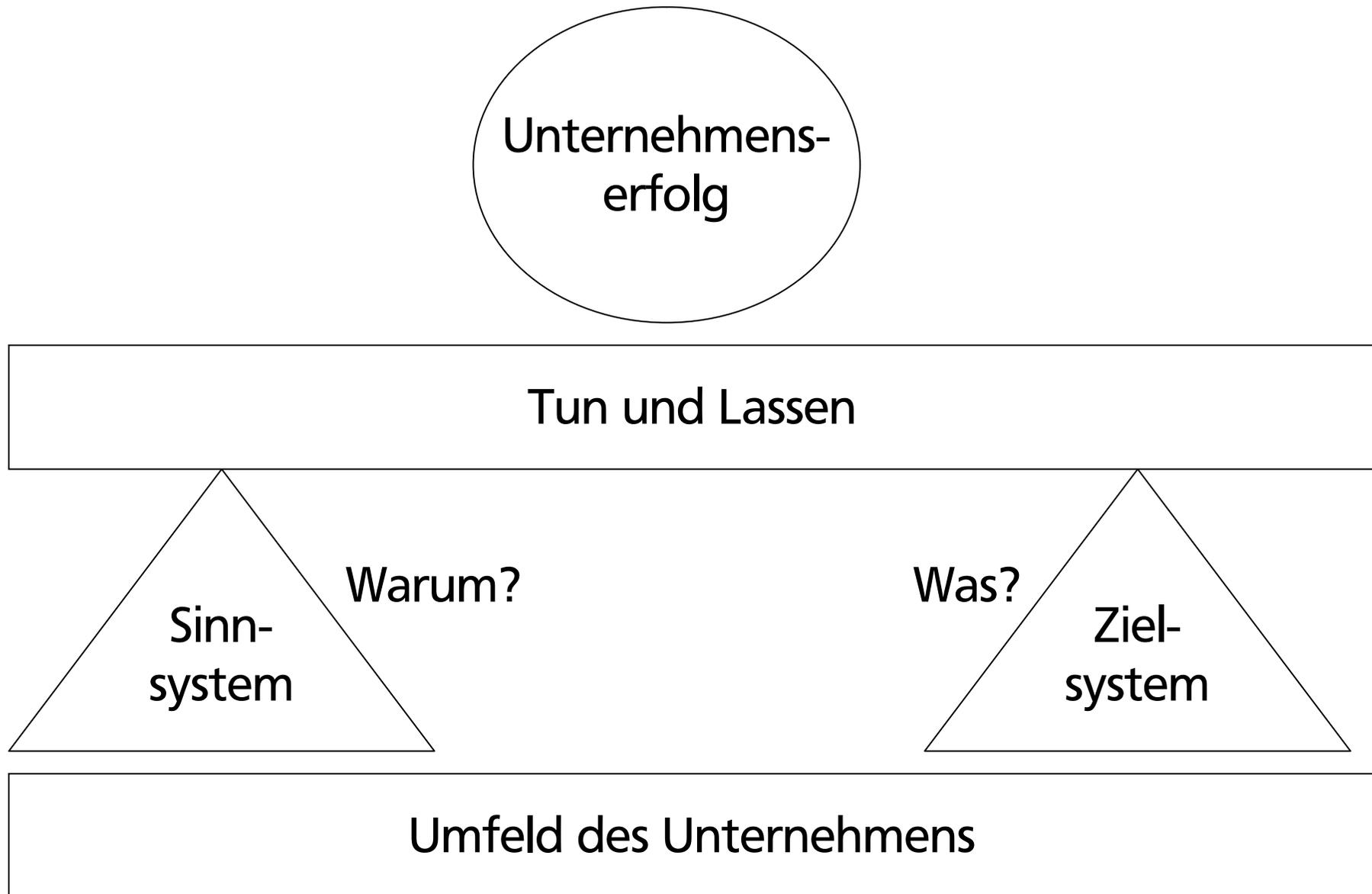
Ebene 7 (gelb)
Systemische Sicht

Ebene 5 (orange)
Materialismus, Erfolg

Ebene 3 (rot)
Recht des Stärkeren

Ebene 1 (beige)
Überleben

Der Turbo: Ziel-Sinn-System



Motivation und Sinn

„In der Wirtschaft wird der höchste Motivationsgrad dadurch erreicht, dass alle Angestellten – von einem Sinn für persönliche Verantwortung angetrieben – ihre Arbeit verrichten, so gut sie können.“ Führen durch Vorbild – Lehren aus dem Leben Gandhis

Menschen wollen das Was und Warum des Tuns verstehen, nicht nur das Wie. Sie wollen das größere Ganze begreifen, den Kontext, innerhalb dessen sie eine bestimmte Aufgabe durchführen. Die Menschen suchen eine Sinnggebung in ihrer Tätigkeit.

„Wer ein Warum zu leben hat, erträgt fast jedes Wie.“ Viktor E. Frankl

„Voraussetzung für Exzellenz ist die Freude am Tun.“ Reinhard Sprenger

Sich selbst motivieren: Wie geht das?

- Nehmen Sie sich Ziele vor, die Sie faszinieren.
- Denken Sie positiv.
- Machen Sie sich Ihre Stärken bewusst.
- Formulieren Sie sich Glaubenssätze.
- Denken Sie daran, sich zu belohnen.
- Schaffen Sie sich Freunde.
- Stellen Sie sich neuen Herausforderungen.
- Schließen Sie Ihren Tag positiv ab.

Motivation durch Selbstmotivation

Winston Churchill, einer der bedeutendsten Staatsmänner des 20. Jahrhunderts wurde eines Tages eingeladen, vor einer Klasse der US Militärakademie zu sprechen. Sein Thema sollte sein: „Wie man Erfolg erringt“. Er ging zum Mikrofon und sprach genau diese 4 Worte: „Geben Sie nie auf.“

Den Satz wiederholte er 2-mal. Dann setzte er sich wieder auf seinen Platz. Damit beschrieb Churchill seine wesentliche Charaktereigenschaft, die sein gesamtes Leben bestimmte: Motivation durch Selbstmotivation, absolutes Vertrauen in die eigene Person und deren Möglichkeiten.

Gleichgültig, welche Tiefschläge er erleiden musste – er gab nicht auf, sondern tat trotz größter Schwierigkeiten immer genau das, was er in jedem Augenblick für möglich und sinnvoll hielt. Und das war die Basis für die mentale Stärke, die ihn so erfolgreich machte.

Was ist der Unterschied zwischen einem Frosch und einem Adler?



Frösche sehen das Leben aus der Froschperspektive, von unten, und sie quaken viel, während die Adler den Luftraum beherrschen, von ihrer majestätischen Höhe hinab den Überblick haben und volle Verantwortung für ihr Leben übernehmen. Frösche betrachten sich als Opfer, die anderen sind schuld an ihrem Leiden, ständig beklagen sie ihr Los, darum quaken sie so viel. Adler hingegen quaken nicht, sie handeln.



Sind Sie ein Frosch oder ein Adler?

Danke.