

Newsletter Juni 2011

WAS IST MOTIVATION?

„Ich arbeite sehr viel und sehr gerne, und ich glaube, dass es das Wichtigste für einen Unternehmer ist, dass die Mannschaft stets motiviert wird.“ Willy Bogner

„Lust verkürzt den Weg.“ William Shakespeare

Liebe Kunden, liebe Freunde,

Es wird viel geredet über Motivation. Besonders in Unternehmen, in der Chefs von hoch motivierten Mitarbeitern träumen, die den Laden schmeißen, anstatt die Motivation erst mal bei sich selbst zu fördern. Besonders gerne heuern mich Manager an, um ihren Leuten neuen Elan und vor allem Linientreue einzuhauchen. Bei genauem Erörtern der Sachlage stellt sich heraus, dass der Chef selbst meist wenig Linientreu ist. Er rechtfertigt sich damit, seine Mannschaft sei eben ein schlapper Haufen. „Man muss denen alles dreimal erklären ...“. Kennen Sie das? Nicht nur Chefs geht es so. Auch bei der Erziehung von Kindern und besonders von Jugendlichen ist es manchmal zum Haare ausraufen.

Die genaue Definition

Bevor wir uns diesem begehrten Thema widmen, schauen wir uns an, was ein renommiertes Wörterbuch dazu sagt (Duden):

Motivation [lateinisch]: Summe der Beweggründe, die jemandes [Entscheidung](#), Handlung beeinflussen; vgl. extrinsische, intrinsische Motivation.

extrinsisch: von außen her [angeregt], nicht aus eigenem inneren Anlass erfolgreich, sondern auf Grund äußerer Antriebe; Ggs. intrinsisch (Psychologie); extrinsische Motivation: durch äußere Zwänge, Strafen verursachte Motivation; Ggs. intrinsische Motivation.

intrinsisch: von innen her, aus eigenem Antrieb durch Interesse an der Sache er-

folgend, durch in der Sache liegende Anreize bedingt (Psychologie); Ggs. extrinsisch; intrinsische Motivation: durch die von einer Aufgabe ausgehenden Anreize bedingte Motivation; Ggs. extrinsische Motivation.

Es gibt also zwei Arten von Motivation, was meist nicht umfassend bekannt ist oder beachtet wird. Tatsache ist, man kann in sehr unterschiedlichen Unternehmen beobachten, dass viel über das Thema gesprochen wird und zum Teil noch mehr an Zeit und Geld investiert wird, um alle Mitarbeiter zu motivieren.

Interessant ist, dass ein teilweise erreichter Motivationsschub gerade dann wieder nachlässt, wenn sich Situationen ändern. Das gilt für den Arbeitsplatz und uneingeschränkt genauso für das Privatleben.

Motivation soll die Effektivität steigern und dem Unternehmen mehr Schwung verleihen. Somit ist die Mannschaft schlagkräftiger und lässt sich nicht aus der Bahn werfen.

Genauso wie Motivation oft ansteckend sein kann, ist „De-motivation“ todsicher eine sehr ansteckende Krankheit. Dorthin müssen wir unsere Aufmerksamkeit richten.

Ursachen von Motivationsverlust

Das Motivation schwindet hat sehr viele Ursachen:

- Stress / Überlastung
- Ziellosigkeit / Zielkonflikte
- Erfolglosigkeit
- Krankheit
- Drogen: Alkohol, Medikamente
- familiäre Probleme
- nicht verstanden werden
- mangelhafte Kompetenz
- fehlende Anerkennung
- Depressionen
- Abwertungen durch andere
- Intrigen
- Selbstabwertung

Diese Ursachen haben alle den gleichen Kern - einen gemeinsamen Nenner. Dies findet man leider nur heraus, wenn man sich der Sache ehrlich, unvoreingenommen und mit einigem Abstand widmet. Ohne in die tiefe psychologische und esoterische Trickkiste zu greifen, widmen wir uns stattdessen dem logischen gesunden Menschenverstand, der oft brach liegt, da er keine richtige Anwendungsplattform bekommt.

Motivationssteigerung

Motivation kann nicht dauerhaft gesteigert werden, indem der Fokus auf Motivation gewinnende Aktionen gelegt wird. Der Schlüssel liegt in den Dingen die uns demotivieren. Also müssen diese „herunterziehenden“ Einflüsse abgeschaltet werden. Da nur wenige in der Lage sind das aus eigener Kraft zu tun, braucht er einen „Verbündeten“ an seiner Seite. In Firmen ist es nützlich einen speziellen Ansprechpartner (eine Art Motivationsbeauftragten) zu etablieren, der allerdings sehr gut ausgebildet sein sollte (bitte keine Psycho-Theoretiker), und vor Ort dauerhafte Qualitätskontrollen und Korrekturen in Bezug auf Motivation - oder „die gute Stimmung“ durchführt. Grundlegende Themen für diesen Motivations-Trainer sind:

- Das Krisenmanagement des Einzelnen und der Gruppe.
- Das Fördern und Trainieren von effektivem Kommunizieren; zuhören können und andere verstehen lassen.
- Das Aufgaben- und Ziele-Bewusstsein; persönliche und arbeitsbezogene Ziele entwickeln, pflegen und realisieren.
- Das Aufbauen und Organisieren einer Gruppe als dynamische Aktivität, in der die Mitglieder fähig und willens sind, Verantwortung zu übernehmen.
- Persönliches Arbeitsmanagement; Arbeiten erledigen, statt Zeit und Arbeit verwalten.

Abenteurer und Grenzgang zur Motivationssteigerung?

Ich habe kürzlich einen sympathischen Verrückten kennen gelernt, der in den Alpen lebt und von Beruf „Abenteurer“ ist, wie er sagt. Er veranstaltet Extremtouren in Bolivien in den Anden; das ist ein riesiges Gebirge in Südamerika. Er sagt, die Leute (Manager und VIPs) die seine Tour mitmachen sind nicht mehr die gleichen, wenn sie davon zurückkehren. Ich finde das unheimlich interessant und spannend, aber ich glaube man braucht nicht unbedingt so weit zu fahren, um sich zu motivieren - oft reicht ein guter Coach, der mit einem durch den Wald spazieren geht und gezielte Fragen stellt, ähnlich wie die in diesem Buch. Ich meine damit, dass man sich nicht unbedingt sehr weit körperlich hinaus bewegen muss, um mal raus zu kommen und sich seine eigene Situation von ganz weit weg zu beobachten - im Idealfall mit einem guten Stück Selbstkritik.

Kaum jemand kann das von alleine und genau deshalb braucht er einen [Coach](#), einen Mentor oder einen Verbündeten, welche es wirklich ehrlich meinen.

Herzlichst

Ihr

Frank H. Sauer

Noch mehr zum Thema und wie Sie Ziele definieren und erreichen können, lesen Sie in der völlig überarbeiteten Auflage des Buches: „*Spielend zum Ziel - Handbuch für das Erreichen Ihrer persönlichen Ziele*“.



[Hier klicken!](#)