

IHRE EXCELLENCE IN FÜHRUNG UND MANAGEMENT

4 | DNA von Motivation und Verhalten

Was Motivation und Verhalten bestimmt

Drei zentrale Erfahrungen

- 9 Monate lang



3 zentrale Erfahrungen

Sicherheit	Zugehörigkeit	Wachstum
Nahrung rund um die Uhr	physisch verbunden	täglich im Sinne des Wortes
Konstante „Klimabedingungen“	Nabelschnur	ein Stück über sich hinaus
Schutz vor der Umwelt	Fruchtwasser	

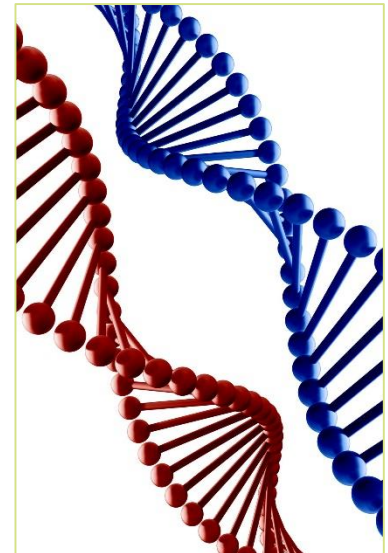
Erwartung

3 zentrale Bedürfnisse

DNA von Motivation und Verhalten

1. Versorgung von Bedürfnissen
2. Vermeidung geringerer Versorgung

Jedes Verhalten auf diese 3 Bedürfnisse zurückführbar



Präsenz der 3 zentralen Bedürfnisse im Alltag

Sicherheit	Zugehörigkeit	Wachstum
sicherer Arbeitsplatz	Familie	<i>Lernen</i>
gesicherte Pension	Organisation	<i>Know-How, Expertise</i>
Versicherungen	Vereine	<i>Bildung</i>
Verträge, Gesetze	Markenindustrie	<i>Selbstreflexion</i>
Normen, Regeln	die 1. Zigarette	<i>Grenzen überschreiten</i>
Feuerwehr, Polizei	Nationalität	Vom „GTI“ zum Lamborghini
jährliche KFZ-Überprüfung	Glaubensgemeinschaften	Besitz, Macht, Geld, Einfluss
Sicherheits-Services	Gruppenzwang	Sammeln
Vorsorge-Untersuchung	Mobbing	Position, Image, Titel
Hygiene, Impfungen	soziale Medien	Anerkennung, Ehrungen

Zufriedenheit

2 weitere Grundbedürfnisse

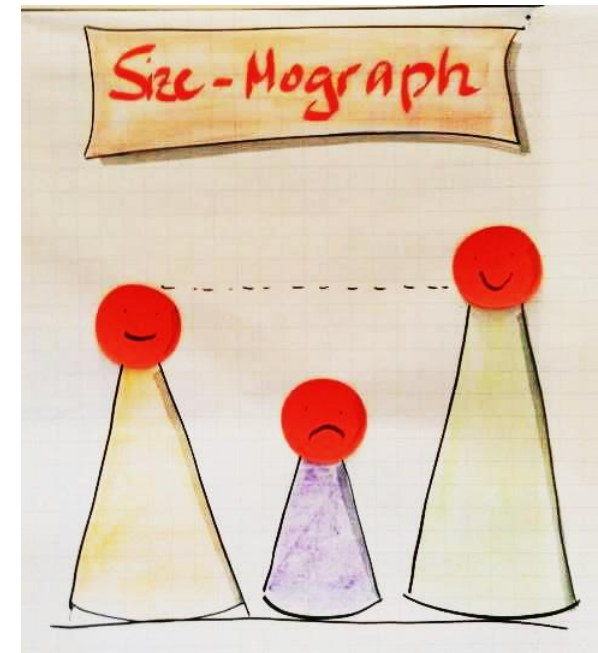
1. Gesehen werden
2. Angesehen sein



Der SIZE - Mograph

Drei „Stellungen“

1. normal
2. kleiner (geworden)
3. größer (gewachsen)
 - mehr Selbstvertrauen
 - höhere Leistungsfähigkeit
 - höhere soziale Kompetenz





Jedes Verhalten ist eine Kompetenz

Innere Haltung

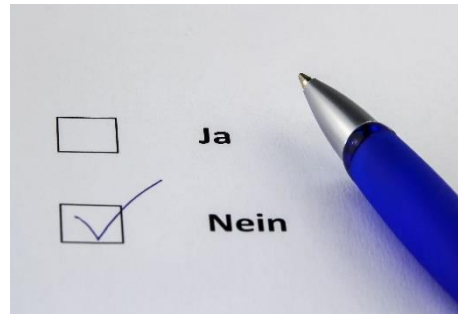
1. Versorgung von Bedürfnissen
2. Vermeidung verringerter Versorgung



Auch wenn unverständlich für andere oder die Person selbst

Anerkennung der Kompetenz \neq Notwendigkeit der Toleranz

Ambivalenz von Bedürfnissen

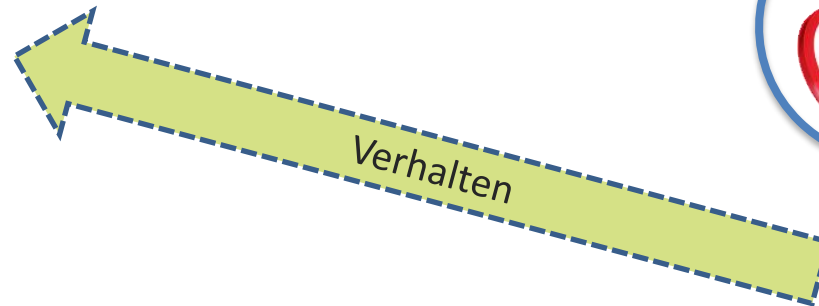


- Innerer Konflikt - scheinbar unentschlossen
- 2 Bedürfnisse gleichzeitig
- Beispiel:
 - Wunsch, selbständiger zu arbeiten (Wachstum)
 - Nein zu mehr Verantwortung (Sicherheit)

Wichtige Differenzierung bei Schwierigkeiten



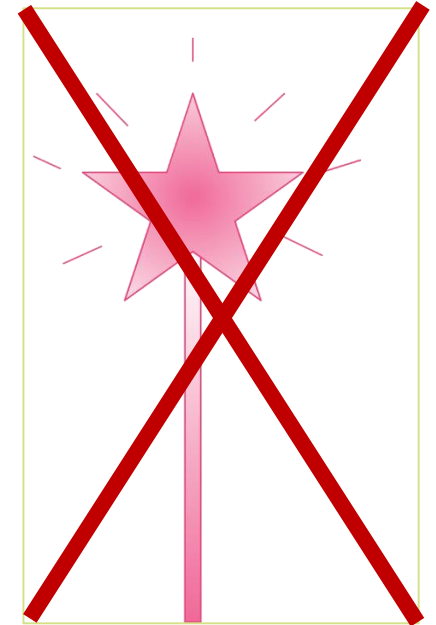
Führungskraft



MitarbeiterIn

Randbemerkung

- MitarbeiterInnen wollen mit ihren Bedürfnissen gesehen werden
- Erhöhte Bereitschaft zur Kooperation wahrscheinlich
- KEINE „Wunscherfüllungs-Automaten“
 - Nicht verantwortlich für Versorgung



Wirkungsvolle soziale Einflussnahme

Der häufigste Irrtum

- „Widerstand“ gegen Veränderung
- häufige Annahme
 - ~~Komfortzone~~
 - ~~unmotiviert~~
 - ~~will nichts Neues lernen~~
 - ~~lehnt Veränderung ab~~
- „Wachstum“ bestimmt dieses Verhalten!
 - eigener Leistungsanspruch gefährdet



Nutzen

- Kenntnis über aktuelle Bedürfnisse:
 - wirkungsvollere Führung
 - höhere Zustimmungsrate
 - höhere Akzeptanz
 - höhere Eigenmotivation
 - passgenaue Entwicklungsimpulse



Viel Erfolg bei der Umsetzung!

Erfolg

成功



Peter Kornfeind
tel. +43 664 545 13 56

pk@gut-aufgestellt.com
www.gut-aufgestellt.com