



Das Geheimnis von Motivation und Verhalten

Workbook

Inhalt

1.Präambel.....	3
2.Die drei zentralen Erfahrungen.....	3
3.Das Geheimnis von Motivation und Verhalten.....	3
4.Zwei weitere Bedürfnisse.....	7
5.Der SIZE-Mograph.....	8
6.Jedes Verhalten ist eine Kompetenz	9
7.Differenzierung.....	10
8.Ein häufiger Irrtum.....	11
9.Kontakt.....	11

1. Präambel

Sie profitieren am meisten von diesen Checklisten und Vorlagen, nachdem Sie alle Videos gesehen haben.

In diesem Workbook finden Sie Fragen, die Sie dabei unterstützen wollen, Ihre Situation zu reflektieren und die Inhalte des Moduls wirkungsvoll in Ihren Alltag zu integrieren.

Die Textfelder und Listenkästchen unterhalb der Fragen sind beschreibbar.

Am rechten Rand finden Sie Textfelder mit dem überschreibbaren Text „ToDo2“, in denen Sie Ihre Vorhaben und Notizen eintragen können.

2. Die drei zentralen Erfahrungen

Jeder Mensch macht ca. neun Monate lang vor der Geburt drei zentrale Erfahrungen:

- **Die Erfahrung von Sicherheit**
- **Die Erfahrung von Zugehörigkeit**
- **Die Erfahrung von Wachstum**



3. Das Geheimnis von Motivation und Verhalten

Die Erwartung des Neugeborenen ist, dass das nach der Geburt unverändert so weitergeht. Sehr rasch wird jedoch klar, dass dem nicht so ist. Daher werden aus den drei Erfahrungen drei zentrale Bedürfnisse, die ein Leben lang Motivation und Verhalten bestimmen.



3.1 Bedürfnis nach Sicherheit

Ausprägungen des Bedürfnisses nach Sicherheit

- Sicherheit für Leib und Leben
- gute Luft zum Atmen
- ein Dach über dem Kopf
- Arbeitsplatz, der finanzielle Existenzsicherung ermöglicht
- Zugang zu leistbarer Nahrung
- Kleidung als Schutz
- Sexualpartner – Erhalt der Sippe sichert die Existenz
- sichere Rente
- Schutz vor Schäden durch nicht beeinflussbare Ereignisse wie bspw. Naturkatastrophen, Unfälle und deren Folgen
- u. v. a. m.

1. Welche Ausprägungen Ihres Bedürfnisses nach Sicherheit sind derzeit ausreichend gut versorgt?

2. Welche Ausprägungen Ihres Bedürfnisses nach Sicherheit würden Sie gerne besser versorgen?

3.2 Bedürfnis nach Zugehörigkeit

Ausprägungen des Bedürfnisses nach Zugehörigkeit:

- als Mitglied akzeptiert sein
 - in der Familie
 - am Arbeitsplatz (aus diesem Grund ist Mobbing so schmerzhaft, weil es jemandem die Zugehörigkeit abspricht)
 - in Vereinen, Gruppen
 - in ausgewählten Gesellschaftsschichten, Gruppierungen
 - als Mitglied im Straßenverkehr/öffentlichen Verkehr
- soziale Kontakte und Beziehungen zu anderen Personen, Organisationen oder Entitäten, wie etwa einer höheren Instanz, der belebten und unbelebten Natur etc.
- die Produkte der Markenindustrie, die durch deutlich sichtbare Marken- und andere Erkennungsmerkmale sehr differenziert ermöglichen, nach außen hin und für sich selbst zu dokumentieren, wo man dazugehören will oder dazu gehört (dafür zahlt man einen mehrfachen Preis des Warenwertes) und wozu man nicht dazu gehört oder nicht dazu gehören will.
- Rauchen sowie alles, was durch Gruppenzwang ausgelöst wird
- u. v. a. m.

1. Welche Ausprägungen Ihres Bedürfnisses nach Zugehörigkeit sind derzeit ausreichend gut versorgt?

2. Welche Ausprägungen Ihres Bedürfnisses nach Zugehörigkeit würden Sie gerne besser versorgen?

3.3 Bedürfnis nach innerem Wachstum

Nachdem das Größenwachstum um das 18. Lebensjahr endet, gibt es zwei Formen der Versorgung des Bedürfnisses nach Wachstum, ein nach innen gerichtetes und ein nach außen gerichtetes.

- Einige Ausprägungen des Bedürfnisses nach innerem Wachstum sind:
 - etwas lernen wollen (Sprachen, musizieren können, berufliche, sportliche/handwerkliche Fertigkeiten etc.)
 - Neugierde
 - berufliche Expertise steigern
 - Selbstwirksamkeit
 - Autonomie
 - Individualität
 - Selbstvertrauen
 - sich als Regisseur des eigenen Lebens erleben
 - Selbstreflexion und -erkenntnis
 - sich behaupten und durchsetzen können
 - u. v. a. m.

1. Welche Ausprägungen Ihres Bedürfnisses nach innerem Wachstum sind derzeit ausreichend gut versorgt?

2. Welche Ausprägungen Ihres Bedürfnisses nach innerem Wachstum würden Sie gerne besser versorgen?

3.4 Bedürfnis nach äußerem Wachstum

Einige Ausprägungen des Bedürfnisses nach äußerem Wachstum sind:

- „mehr“ haben wollen
- ein immer größeres Auto
- immer noch ein paar Schuhe mehr
- eine höhere Position
- Macht
- Einfluss
- Ansehen
- Besitz, Vermögen
- Titel (den Dokortitel kann man sich auch kaufen)
- im Vergleich zu anderen besser abschneiden
- gewinnen
- die Nummer eins sein
- VIP sein, der Elite angehören
- der Anspruch, unersetzlich zu sein
- Auszeichnungen erhalten
- Bekanntheit erlangen
- u. v. a. m.

1. Welche Ausprägungen Ihres Bedürfnisses nach äußerem Wachstum sind derzeit ausreichend gut versorgt?

2. Welche Ausprägungen Ihres Bedürfnisses nach äußerem Wachstum würden Sie gerne besser versorgen?

4. Zwei weitere Bedürfnisse

Sie sind Querschnittsaspekte der drei vorgenannten Bedürfnisse:

4.1 Gesehen werden

Den großen Stellenwert erkennt man bereits bei einem so alltäglichen Ritual wie dem Grüßen.

Grüßen ist rein ökonomisch Ressourcenverschwendung.

- Während einer Begrüßung findet rein wirtschaftlich betrachtet keine Wertschöpfung statt.
- Man könnte auch annehmen, dass es genügt, wenn man sich einmal – bei der ersten Begegnung begrüßt. Das Gegenteil ist der Fall. Seit teilweise Jahrzehnten begrüßen sich Menschen bei jeder Begegnung, weil es das Ritual des „Ich-sehe- dich“ ist.
- Ein Teil des Rituals „Gesehen-werden“ ist der Augenkontakt. Wird dieser verweigert, fühlt man sich in unserem Kulturkreis nicht gesehen, auch wenn die Hand geschüttelt wird.



1. Für wen wären Sie gerne sichtbarer?

4.2 Angesehen sein

Auch dessen Bedeutung lässt sich bereits am Beispiel Begrüßung festmachen. Wenn ein VIP oder Hierarch in einem Raum mit mehreren Menschen einige davon mit Handschlag begrüßt, andere durch ein Kopfnicken und einige gar nicht, dann fühlen sich jene der zweiten und dritten Gruppe weniger angesehen und entsprechend als Personen zweiter oder dritter Klasse.

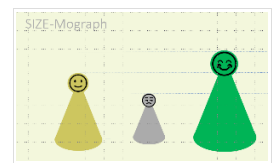
- Menschen haben das Bedürfnis, dass ihnen insbesondere von jenen, die für sie wichtig sind, ein Wert zugesprochen wird. Aus diesem Grund ist Anerkennung so wichtig - und gleichzeitig so motivierend. Denn wer angesehen ist,
- fühlt sich in der Gemeinschaft akzeptiert (Zugehörigkeit)
- fühlt sich sicher (weil die Gemeinschaft auch Schutz bietet)
- fühlt sich groß (weil er die Bestätigung hat, für die Gemeinschaft etwas wert zu sein)

1. Bei wem würden Sie gerne an ansehen gewinnen?

5. Der SIZE-Mograph

In jeder Situation, bei jeder Begegnung oder auch bei den eigenen Gedanken wird unbewusst ermittelt, ob man sich dadurch

- gleich groß
- kleiner
- größer



fühlt als vorher.

Erlebnisse und Erfahrungen, in denen man sich ein Stück gewachsen fühlt (häufig Erfolg genannt), erhöhen das Selbstvertrauen und stabilisieren bzw. steigern sogar die Leistungsfähigkeit.

1. Wann hatten Sie die letzten Male das Gefühl, ein Stück größer geworden zu sein?

Gute Kooperation wird am ehesten gefördert, wenn man anderen möglichst viele Gelegenheiten gibt, sich gleich groß oder sogar ein wenig größer zu fühlen.

2. Wem könnten Sie öfter Gelegenheit geben, sich groß oder sogar ein Stück gewachsen zu fühlen?

Auch die soziale Kompetenz ist am höchsten, wenn man sich groß oder sogar ein Stück gewachsen fühlt.

6. Jedes Verhalten ist eine Kompetenz

Weil jedes Verhalten durch ein Bedürfnis bestimmt wird, lässt sich im Umkehrschluss sagen, dass jedes Verhalten aus der Sicht der handelnden Person eine Kompetenz zur Versorgung eigener Bedürfnisse oder zur Vermeidung einer verringerten Versorgung ist. Auch wenn Außenstehende dies nicht nachvollziehen können oder die Versorgung eines Bedürfnisses „unerwünschte Nebenwirkungen“ oder Folgen hat, ist es doch aus der Sicht der handelnden Person die bestmögliche Option, die sie für sich in der jeweiligen Situation wahrnimmt.

6.1 Innere Ambivalenz

Es kommt vor, dass zwei Bedürfnisse zueinander im Widerspruch stehen.

Beispielsweise wünscht sich jemand, selbstständiger zu arbeiten und entscheiden zu können (Bedürfnis nach Wachstum). Gleichzeitig meldet sich eine andere Seite in ihm, welche die damit verbundene höhere Verantwortung rückdelegiert und doch keine Entscheidungen trifft (um eine Verringerung der Versorgung des Bedürfnisses nach Sicherheit zu vermeiden). So kann der Eindruck entstehen, dass die Person nicht weiß, was sie will. Das Gegenteil ist der Fall. Sie weiß genau, was sie will, nämlich einerseits ein Stück zu wachsen, andererseits sich ausreichend sicher zu fühlen.

1. Welche innere Ambivalenz verspüren sie aktuell oder haben Sie zuletzt verspürt?

Das Gegenteil ist der Fall. Sie weiß genau, was sie will, nämlich einerseits ein Stück zu wachsen, andererseits sich ausreichend sicher zu fühlen.

Die Lösung des inneren Konfliktes entsteht nicht durch die Frage „Entweder – oder“, sondern durch ein stimmiges „Sowohl – als-auch“.



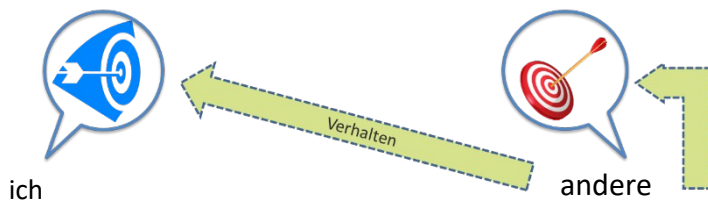
- Wie viel mehr Selbstständigkeit und damit einhergehende Verantwortung ist möglich, sodass gleichzeitig noch ein ausreichendes Gefühl von Sicherheit vorhanden ist?
- Wie viel Sicherheit braucht es – und in welcher Form, damit mehr Selbstständigkeit und Verantwortung gelingt



2. Wie könnte eine Sowohl – als-auch – Lösung für Ihre innere Ambivalenz aussehen?

7. Differenzierung

Verständlicherweise bewertet man das Verhalten anderer an den eigenen Zielen und Bedürfnissen, nicht an jenen der der anderen Person. Genauso nachvollziehbar ist, dass auch die andere Person sich an ihren Bedürfnissen orientiert, und nicht an meinen.



Wenn die Ziele unterschiedlich oder sogar widersprüchlich sind, führt das dazu, dass sich MitarbeiterInnen mit ihren Bedürfnissen nicht gesehen fühlen. Ihre Bereitschaft zu kooperieren ist dann wahrscheinlich entsprechend niedrig. 1

1. Wessen Verhalten haben Sie bisher aus der Perspektive Ihrer eigenen Bedürfnisse und Ziele bewertet, ohne mitzudenken, welches Bedürfnis die andere Person mit Ihrem Verhalten versorgt?

2. Welches Bedürfnis könnte die andere Person mit ihrem Verhalten versorgen?

8. Ein häufiger Irrtum

Wenn sich Menschen Veränderungen gegenüber ablehnend verhalten, wird ihnen häufig unterstellt, dass sie ...

- Veränderung prinzipiell abzulehnen.
- ihre Komfortzone nicht verlassen zu wollen,
- unmotiviert sind
- nichts Neues lernen zu wollen

Meist jedoch ist ihr eigener Leistungsanspruch besonders hoch (ein Ausdruck sehr hoher Motivation) und sie befürchten, diesem zukünftig nicht mehr gerecht werden zu können.

Ihnen hilft, wenn sie „offiziell“ die Erlaubnis bekommen,

- in der Übergangszeit auch einmal Fehler zu machen, um etwas Neues zu lernen
- temporär nicht mindestens 100 Prozent abzuliefern.

1. Auf wen in Ihrem Umfeld könnte dies zutreffen?

9. Kontakt

Ich wünsche Ihnen **außergewöhnlichen Erfolg!**

Mit stärkenden Grüßen



Peter Kornfeind

Ihr Erfolgsberater und Business-Coach

+43 664 545 13 56

pk@gut-aufgestellt.com

www.gut-aufgestellt.com