



Institut für integrale  
Lebens- und Arbeitspraxis

# Grundlagen der Motivation

## Intrinsische Motivation, Wachstum, Leistungsfreude

ilea eLearning-Video | Version 1.0



Michael Schwartz

## Lernziele



- In diesem Video lernst du den Unterschied zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation kennen.
- Du hast verstanden, wie Motive ganz individuell entstehen.
- Außerdem ist dir klar, warum so viele von uns wenig Freude an der Arbeit haben.
- Du verstehst, wie man Ziele individuell attraktiv machen kann.
- Schließlich hast du erfahren, von welchen Faktoren Leistungsfreude abhängt.

## Motivation

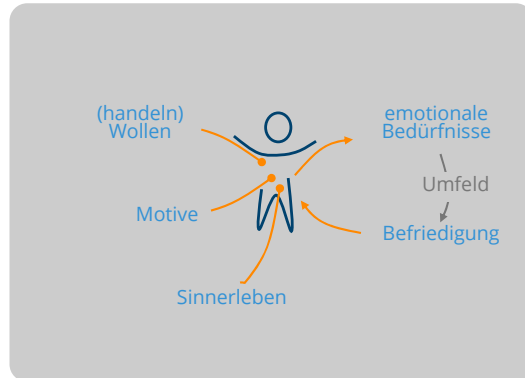
Wenn das Potenzial genutzt wird, erlebst du Sinn in der Arbeit.

### Anreiz



**extrinsisch**  
push

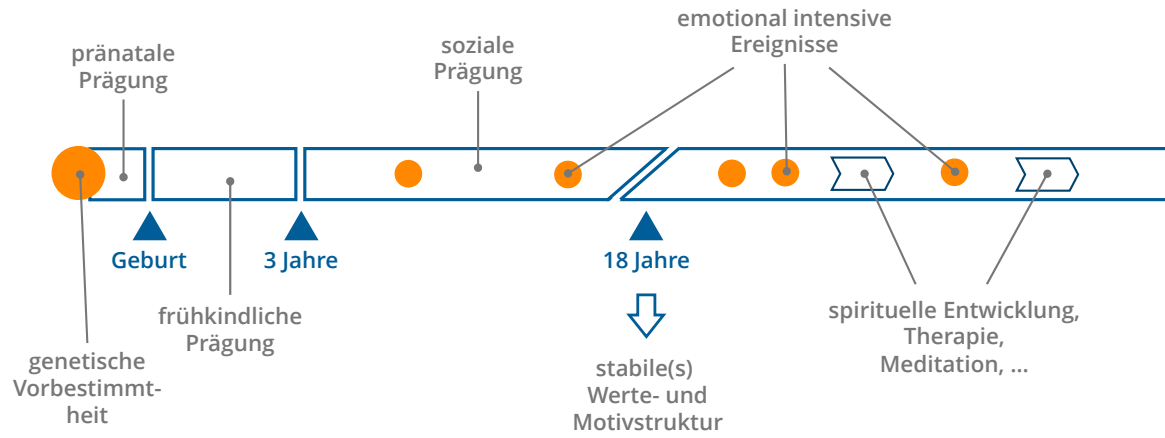
### Antrieb



**intrinsisch**  
pull

# Entwicklungspsychologie

Neben den Genen spielen Prägungen eine wesentliche Rolle beim Ausbilden von Motivation.



## Die Motivationsforscher

Seit einem Jahrhundert interessieren sich Forscher dafür, was Menschen in ihrem Kern antreibt.



Henry Murray  
1893 – 1988  
sekundäre Bedürfnisse



David McClelland  
1917 – 1998  
Theorie der Motivation



Frederick Herzberg  
1923 – 2000  
Zwei-Faktoren-Theorie



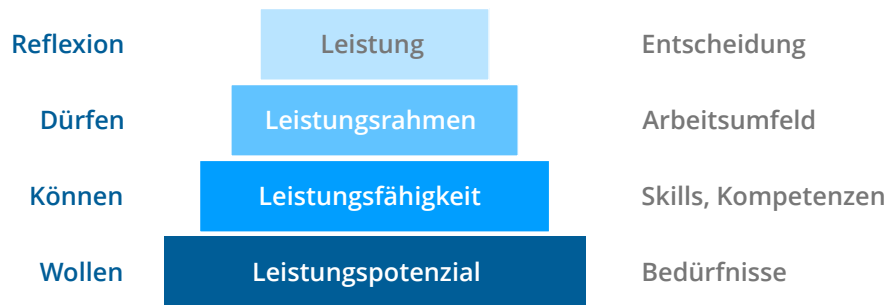
Abraham Maslow  
1908 – 1970  
Bedürfnispyramide



Carl Rogers  
1902 – 1987  
Streben nach Wachstum

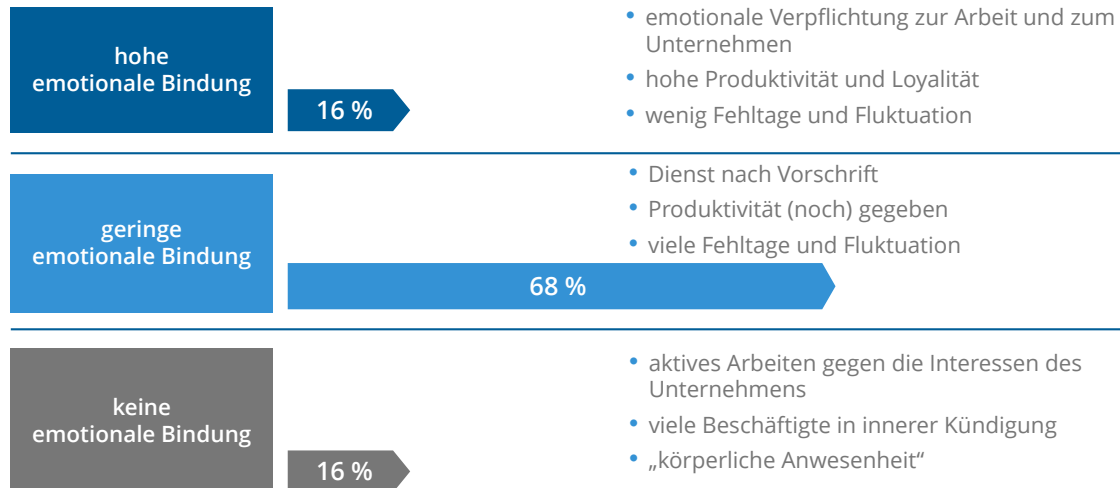
## Leistungspotenzial und Leistung

Die Kenntnis der Motive eines Menschen macht - unabhängig von Anforderungen und Fähigkeiten - Leistungspotenziale bewusst.



## Gallup-Studien

Der Gallup Engagement Index ermittelt jährlich international und repräsentativ die emotionale Bindung von Mitarbeitern an ihr Unternehmen.



## Erleben von Führung

Die von der Studie aufgezeigten Schwachstellen deuten auf unzureichende emotionale Führungskompetenz hin.



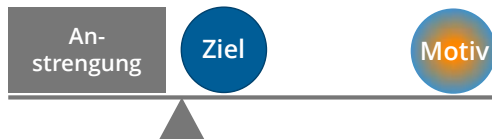
### Schwachstellen

- Nur etwa jeder fünfte Mitarbeiter erhält Lob und Anerkennung für seine Arbeit
- 7 von 10 Beschäftigten meinen, sie erleben kein Interesse an ihnen als Mensch
- 81% beklagen keine individuelle Förderung oder Weiterentwicklung.
- Gut drei Viertel erhalten kein Feedback über persönliche Fortschritte.
- Drei Viertel erleben keine Partizipation und werden nie nach ihrer Meinung gefragt.
- Nur jeder Dritte meint, seine Rolle / Stelle liege ihm 100-prozentig.

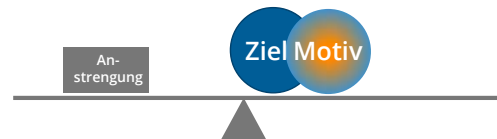


## Motive und Ziele

Ziel- und Ergebnisorientierung sprechen nur einen Teil der Menschen an.



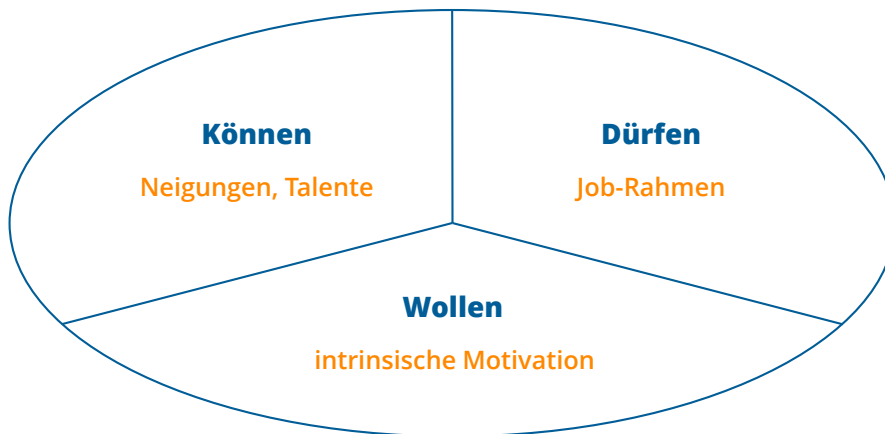
Zielsetzung nicht mit der Motivation des Beschäftigten verbunden.



persönliches Interesse am Ziel –  
Zielsetzung im Einklang mit der Motivation  
des Beschäftigten

## Motivation und Leistung

Leistung macht Freude, wenn die intrinsische Motivation mit dem Arbeitsumfeld in Resonanz ist.



**Leistung = Wollen x Können x Dürfen**

# Leistungsfreude

Optimale Leistung erbringen Beschäftigte, wenn sie sich in ihrem Arbeitsumfeld wohl fühlen.



- Intrinsische Motivation ist emotionaler Natur.
- Können Bedürfnisse gelebt werden, entsteht Lebens- und Leistungsfreude.
- Gute „Gestimmtheit“ fördert Selbstwirksamkeit.

- Das Arbeitsumfeld liefert die Atmosphäre für das Engagement der Beschäftigten.
- Beschäftigte brauchen für hohes Engagement ein passendes Arbeitsumfeld.