

# Seminarreihe: Weiterentwicklung von Leos

## *Mitgliedermotivation*



**Trainerleitfaden**  
*Gesamtdauer: 90 Minuten*



## VERWENDUNG DES TRAINERLEITFADENS

Im Trainerleitfaden wird eine Übersicht für jede Sitzung im Lehrplan mit Hinweisen und Tipps zur Durchführung bereitgestellt. Außerdem finden Sie Vorschläge und Richtlinien, wie z. B. empfohlene Gesprächsthemen, schrittweise Anleitungen für interaktive Übungen, empfohlene Zeitvorgaben für jeden Seminarbaustein und Beispiele für die Seminarunterlagen, die in jedem Seminarbaustein verwendet werden.

Der Trainerleitfaden soll dem/der Trainer/in die erforderlichen Vorgaben liefern, um die Schulungsinhalte mit der beabsichtigten Botschaft und dem entsprechenden Ansatz zu vermitteln. Nachstehend finden Sie Beschreibungen der wesentlichen Abschnitte des Trainerleitfadens und inhaltliche Beispiele.

### **Sitzungshintergrund**

Gibt einen kurzen Überblick zur Sitzung

### **Sitzungsziele**

Nennt die Ziele der Sitzung

### **Vorbereitung der Sitzung**

Führt die benötigte Ausstattung und erforderliche Materialien auf

### **Sitzungszeitplan**

Gibt eine Reihenfolge der verschiedenen Einheiten sowie die empfohlene Dauer an

## SCHULUNGSIHALTE (EINFÜHRUNG, MODULE, ABSCHLUSS)

Dieser Teil des Trainerleitfadens ist eine schrittweise Anleitung, an die Sie sich bitte halten, damit alle Ziele erreicht, sämtliche Kursinhalte wirksam behandelt, Übungen ordnungsgemäß durchgeführt und besprochen und Zeitvorgaben eingehalten werden.

Nachfolgen finden Sie Beispiele für **Instruktionen**. Eine Instruktion beginnt mit einer Anweisung, auf die Text folgt. Instruktionen empfehlen in der Regel, was Sie sagen oder fragen sollten, und welche Antworten Sie von den Teilnehmenden erwarten können. Übliche Anweisungen lauten: „*Erklären Sie*“, „*Zeigen Sie*“, „*Fragen Sie*“ und „*Leiten Sie über*“. Sie müssen den Text einer Instruktion **NICHT** Wort für Wort wiederholen. Besser ist, wenn Sie alles mit eigenen Worten wiedergeben. Die Instruktionen sollen lediglich dazu beitragen, dass Sie die nötigen Informationen haben, um die Inhalte vollständig vermitteln zu können.

***Erklären Sie***

Anscheinend finden manche von uns diese akademische Übung fraglich. Wir können nicht nachvollziehen, warum sie unmittelbar notwendig oder langfristig von Nutzen sein soll.

***Fragen Sie***

Sind wir möglicherweise als Erwachsene hinsichtlich unserer Lernerfahrungen selektiver geworden?

Nachstehend finden Sie ein Beispiel für einen **Hinweis für Seminarleiter**. Diese sollen Ihnen Hintergrundinformationen zur Verfügung stellen oder vorschlagen, wie ein bestimmter Teil der Sitzung moderiert oder durchgeführt werden kann. Solche Hinweise dienen auch dazu, die Teilnehmenden auf ihre Handbücher zu verweisen oder dafür zu sorgen, dass bestimmte Inhalte behandelt werden.

***Geben Sie den Teilnehmenden ein paar Minuten Zeit, die Liste zu lesen und die auf Erwachsene bezogenen Eigenschaften auszuwählen. Sie können entweder einzeln oder zu zweit arbeiten. Sie sollten zunächst die gesamte Liste durchlesen, bevor sie ihre Auswahl treffen.***

***Besprechen Sie nach 3 bis 4 Minuten die Antworten.***

## **SITZUNGSHINTERGRUND**

Die Fähigkeit, sich selbst und alle Teammitglieder zu motivieren, ist eine wichtige Fähigkeit für jeden Leo. In dieser Sitzung befassen sich die Teilnehmenden mit extrinsischer (externer) Motivation und intrinsischer (interner) Motivation, mit Situationen, in denen beide Motivationsarten eingesetzt werden können, und mit Möglichkeiten zur Förderung intrinsischer Motivation bei Teammitgliedern.

## **SITZUNGSZIELE**

Am Ende dieses Seminarbausteins können die Teilnehmenden:

- die Unterschiede zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation erkennen.
- die drei Faktoren intrinsischer Motivation nennen.
- Methoden zur Entwicklung intrinsischer Motivation bei Teammitgliedern fördern.

## VORBEREITUNG DER SITZUNG

### MATERIALIEN

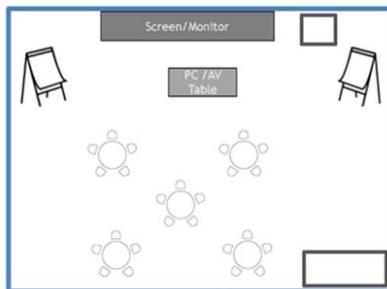
- Trainerleitfaden
- Teilnehmerhandbuch
- PowerPoint-Folien

### AUSSTATTUNG

- Computer
- Beamer und Leinwand/Bildschirm

### EMPFOHLENE RAUMANORDNUNG

Da die Teilnehmenden in dieser Sitzung viel interagieren und sich oft austauschen, empfehlen wir die folgende Sitzordnung.



### HANDLUNGSSYMBOLLE



**Verweisen Sie auf  
das  
Teilnehmerhandbuch**

## ZEITLICHER ABLAUF DES SEMINARS

<i>Schulungsteil</i>	<i>Überblick über die Seminarinhalte</i>	<i>Materialien</i>
<b>EINFÜHRUNG</b> (5 Minuten)	<b>Aktivität:</b> Was trifft auf Sie zu?  <b>Präsentation/Diskussion:</b> Seminarinhalte	PowerPoint-Folien Teilnehmerhandbuch
<b>1. MODUL:</b> <i>Arten der Motivation</i> (30 Minuten)	<b>Präsentation/Diskussion:</b> Arten der Motivation	PowerPoint-Folien Teilnehmerhandbuch
<b>2. MODUL:</b> <i>Intrinsische Motivation fördern</i> (50 Minuten)	<b>Präsentation/Diskussion:</b> Komponenten intrinsischer Motivation  <b>Aktivität:</b> Bestimmen Sie Ziel und Sinn	PowerPoint-Folien Teilnehmerhandbuch
<b>ABSCHLUSS</b> (5 Minuten)	<b>Präsentation:</b> Zusammenfassung des Seminarbausteins  <b>Aktivität:</b> Die wichtigsten Erkenntnisse	PowerPoint-Folien Teilnehmerhandbuch
<b>Gesamtdauer: 90 Minuten</b>		

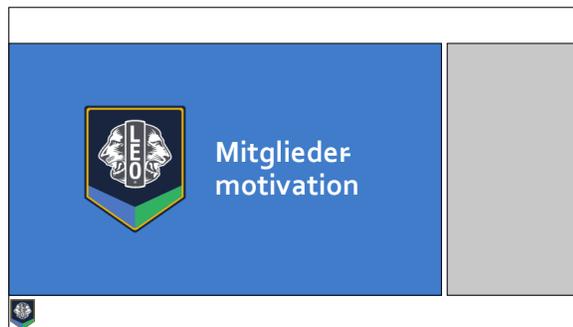
# EINFÜHRUNG

*Gesamtdauer: 5 Minuten*

## AKTIVITÄT/PRÄSENTATION/DISKUSSION: SEMINARÜBERBLICK (5 MINUTEN)

*Zeigen Sie*

*Zeigen Sie Folie 1: Titel des Seminarbausteins*



*Erklären Sie*

Die Fähigkeit, sich selbst und Ihre Teammitglieder zum Erreichen von Zielen zu motivieren, ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg eines Clubs.

In dieser Sitzung werden wir die Grundlagen einer bekannten Theorie zur Erforschung von Motivation und Verhalten besprechen und grundlegende Strategien zur Maximierung der Leistung Ihres Teams vorstellen.

*Erklären Sie*



Wir beginnen mit einer Aktivität. Ich lese Ihnen fünf Fragen mit je zwei Möglichkeiten vor, die Ihnen dabei helfen sollen herausfinden, was Sie motiviert. Wählen Sie jeweils eine der beiden Möglichkeiten aus, die am besten auf Sie zutrifft, und stehen auf, um die Antwort anzuzeigen. Die Fragen finden Sie auch in Ihrem Teilnehmerhandbuch auf Seite 1.

*Lesen Sie die beiden Möglichkeiten der jeweiligen Frage vor. Die Teilnehmenden sollen sich beide Fragen anhören, bevor sie aufstehen und sich dann wieder hinsetzen.*

*Beenden Sie die Aktivität nach 3 Minuten.*

**Erklären Sie**

Legen wir los. Bitte hören Sie genau zu.

- **A.** Würden Sie Sport machen, weil es Spaß macht und Ihnen gefällt? Oder  
**B.** Würden Sie eher Sport machen, um eine Auszeichnung zu gewinnen oder fit zu werden?
  
- **A.** Nutzen Sie soziale Medien eher zur Unterhaltung, zur Entspannung oder zum Zeitvertreib? Oder  
**B.** Verbringen Sie mehr Zeit in sozialen Medien, um die Reaktionen anderer auf Ihre Beiträge zu beobachten und sich mit Freunden auszutauschen?
  
- **A.** Würden Sie eine neue Sprache lernen, um etwas Neues auszuprobieren? Oder  
**B.** Würden Sie eher eine neue Sprache lernen, wenn Sie diese für Ihren Job benötigen?
  
- **A.** Treiben Sie Sport, um sich selbst herauszufordern? Oder  
**B.** Treiben Sie Sport, weil Sie bei einem Wettkampf gut abschneiden wollen?
  
- **A.** Würden Sie auf der Arbeit oder in der Schule/an der Uni mehr Verantwortung übernehmen, weil Ihnen die Herausforderung gefällt und Sie gerne „etwas erreichen“? Oder  
**B.** Würden Sie am Arbeitsplatz oder in der Schule/an der Uni mehr Verantwortung übernehmen, um eine Gehaltserhöhung oder Beförderung zu erhalten?

Prima! Wenn Sie hauptsächlich Verhaltensweisen aus der Spalte A in Ihrem Teilnehmerhandbuch ausgewählt haben, sind Sie höchstwahrscheinlich intrinsisch motiviert. Wenn Sie die meisten Verhaltensweisen aus der Spalte B ausgewählt haben, sind Sie höchstwahrscheinlich extrinsisch motiviert.

### ***Erklären Sie***

Sowohl extrinsische als auch intrinsische Motivatoren sind wirksam und können oft gemeinsam eingesetzt werden, um Motivationsstrategien zu entwickeln. In dieser Sitzung besprechen wir die Unterschiede zwischen den beiden Arten der Motivation und konzentrieren uns auf intrinsische Verhaltensweisen und wie diese zum langfristigen Erfolg führen können.

Vorher gehen wir aber noch einmal die drei Ziele dieser Sitzung durch.

### ***Zeigen Sie***

#### ***Zeigen Sie Folie 2: Sitzungsziele***



### ***Erklären Sie***

Am Ende dieser Sitzung können Sie:

- die Unterschiede zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation erkennen.
- die drei Faktoren intrinsischer Motivation nennen.
- Methoden zur Entwicklung intrinsischer Motivation bei Teammitgliedern fördern.

### ***Übergang***

Um diese Ziele zu erreichen, gehen wir zuerst genauer auf die beiden Hauptarten der Motivation ein: intrinsische und extrinsische Motivation.

# 1. MODUL: Arten der Motivation

*Gesamtdauer: 30 Minuten*

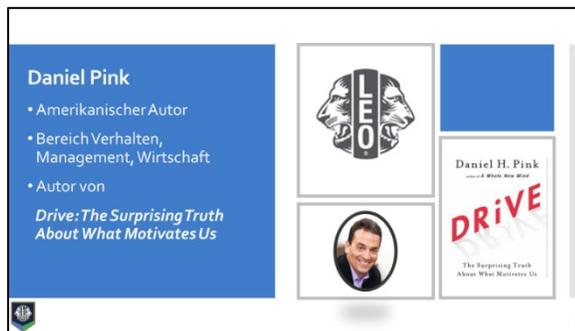
## PRÄSENTATION/DISKUSSION: EXTRINSISCHE VS. INTRINSISCHE MOTIVATION (30 MINUTEN)

### *Erklären Sie*

Motivation bezieht sich auf Ihren inneren Antrieb oder den Grund, etwas zu tun. Ohne Motivation gibt es keine Inspiration, und dann würden wir nur sehr wenig erreichen. Sie sehen, dass Motivation Menschen zum Handeln bewegt - auch Sie selbst.

### *Zeigen Sie*

*Zeigen Sie Folie 3: Daniel Pink*



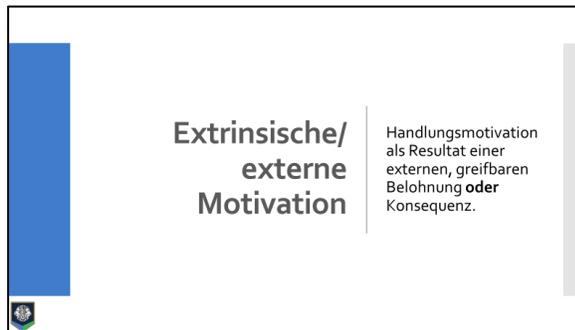
### *Erklären Sie*

Daniel Pink ist ein bekannter amerikanischer Autor im Bereich der Verhaltensforschung, des Managements und der Wirtschaft. Pink ist Autor des Bestsellers *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*.

In seinem Buch beschreibt Pink zwei Hauptarten der menschlichen Motivation und die Bedingungen und Faktoren, um erfolgreich zu sein. Beide Arten der Motivation sind gleichwertig. Es sind einfach zwei unterschiedliche Möglichkeiten, die Menschen aktiv werden lassen. Wenn Sie die Unterschiede der beiden Arten besser kennen, können Sie besser einschätzen, welche Art der Motivation in einer Situation besser geeignet ist.

## Zeigen Sie

**Zeigen Sie Folie 4: Extrinsische/externe Motivation**



**Verweisen Sie die Teilnehmenden auf Seite 2 des Teilnehmerhandbuchs und bitten sie, sich Notizen zu machen.**

## Erklären Sie

Die erste Art der Motivation, die Daniel Pink beschreibt, ist die „extrinsische Motivation“, also die externe Motivation. Diese Art stimmt mit unserem traditionellen Verständnis überein, was Menschen motiviert. Das waren die zweiten Optionen der Fragen, die ich vorgelesen habe. Wenn Ihre Antworten überwiegend in der Spalte B zu finden waren, bedeutet das, dass extrinsische oder externe Verhaltensweisen Sie eher motivieren.

Unter externer Motivation versteht man ein Handeln, das auf eine Belohnung bzw. ein bestimmtes Resultat abzielt. Statt etwas hauptsächlich aus Freude oder Vergnügen zu tun, orientiert sich das Handeln extrinsisch motivierter Menschen eher an bestimmten Ergebnissen. Sie sind eher an der Belohnung oder den positiven Folgen ihres Handelns interessiert als an der eigentlichen Handlung.

## Fragen Sie

Fällt jemandem ein Beispiel für **externe** Motivation ein, das besonders auf Sie als Leo-Führungspersönlichkeit zutrifft?

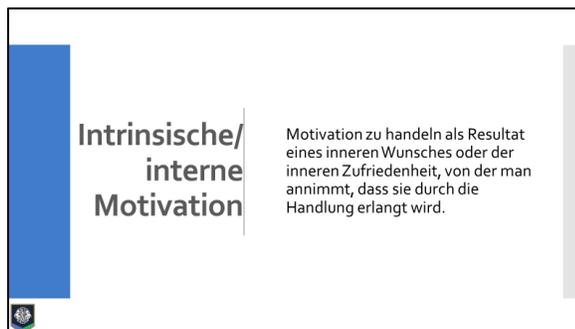
***Bitten Sie 2-3 Teilnehmende, Beispiele zu nennen.***

***Häufig genannte Beispiele für externe Motivatoren sind Noten, Geld, Auszeichnungen, mehr Weisungsbefugnis/Verantwortung, öffentliche Anerkennung usw. Angst kann auch dazu gehören - Angst, die eigene Position, Weisungsbefugnis und/oder den eigenen Ruf zu verlieren, eine Aufgabe nicht zu bewältigen oder eine Prüfung nicht zu bestehen.***

***Überlegen Sie sich vorher einige Beispiele, die speziell auf Leos zutreffen, falls es keine Teilnehmer-Beiträge gibt.***

***Zeigen Sie***

***Zeigen Sie Folie 5: Intrinsische/Interne Motivation***



***Erklären Sie***

Die zweite Art der Motivation, die Daniel Pink beschreibt, ist die „intrinsische Motivation“, also die interne Motivation.

Unter intrinsischer Motivation versteht man ein Handeln, das auf einem inneren Genuss oder der damit verbundenen Zufriedenheit beruht. Die Motivation liegt im Handeln selbst und nicht an einem äußeren Einfluss (d.h. einer Belohnung bzw. einem bestimmten Ergebnis). Wenn Sie aus innerer Motivation heraus handeln, tun Sie etwas, weil es Ihnen Spaß macht, Sie es genießen oder Sie es schön finden. Wenn die meisten Ihrer Antworten aus der Spalte A waren, sind Sie eher intrinsisch oder innerlich motiviert.

**Erklären Sie**

Besprechen Sie mit Ihrem Sitznachbarn/Ihrer Sitznachbarin ein bis zwei Beispiele für interne Motivation, die ins Leo-Umfeld passen.

***Bitten Sie Leos, mit der Person, die neben ihnen sitzt, 1 oder 2 Beispiele für die innere Motivation von Leos zu besprechen. Geben Sie den Teilnehmenden 3-5 Minuten Zeit für den Austausch.***

***Ein Beispiel für interne Motivation ist der innere Wunsch, sich als Leo für die Gemeinschaft zu engagieren, ohne dass eine Belohnung erwartet wird.***

**Fragen Sie**

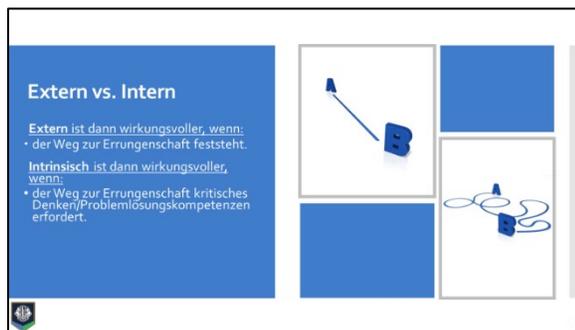
Kann jemand ein konkretes Beispiel für interne Motivation nennen, das auf Leos zutrifft?

***Geben Sie 2-3 Teilnehmenden die Möglichkeit zu antworten.***

***Kommentieren Sie bei Bedarf.***

**Zeigen Sie**

***Zeigen Sie Folie 6: Extern vs. Intern***

**Erklären Sie**

Motivation trägt dazu bei, Verhaltensweisen und Handlungen zu *fördern*, die ausgebaut werden sollen, und entsprechend Verhaltensweisen zu *minimieren*, die vermieden werden sollen.

Daniel Pink erklärt, dass beide Arten der Motivation äußerst wirksam sein können, und dass eine nicht unbedingt besser ist als die andere, sondern dass ihre Wirksamkeit von der *Situation* abhängt:

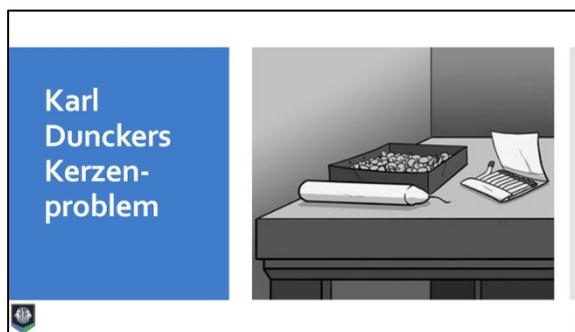
- Die Förderung der **internen** Motivation ist effektiver, wenn die Handlung (Verhalten, Aufgabe/Projekt, Ziel) komplexer ist und kritisches Denkvermögen und Problemlösungsfähigkeiten erfordert.
  - *Beispiel: Eine komplexe Aufgabe, wie die Entwicklung eines Projektplans für ein Hilfsprojekt.*
- **Externe** Motivatoren sind in der Regel effektiver, wenn die Handlung (Verhalten, Aufgabe/Projekt, Ziel) eindeutig ist und die Vorgehensweise zur Umsetzung bereits definiert ist.
  - *Beispiel: Eine einfache Aufgabe, wie z. B. die pünktliche Abgabe von Berichten.*

### **Erklären Sie**

Um das besser zu verstehen, schauen wir uns ein Experiment des Psychologen Karl Duncker an, das zeigt, dass externe Motivation je nach Komplexität der Situation zu unterschiedlichen Ergebnissen führt.

### **Zeigen Sie**

**Zeigen Sie Folie 7: Karl Duncckers Kerzenproblem**



### **Erklären Sie**

Zwei Teilnehmergruppen erhielten dieselbe Aufgabe: Sie sollten eine Kerze so an der Wand befestigen, dass kein Wachs auf den Tisch tropft, wenn die Kerze angezündet ist. Alle bekamen die Materialien, die auf der Folie abgebildet sind. (Kerze, Streichhölzer und Reißzwecken).

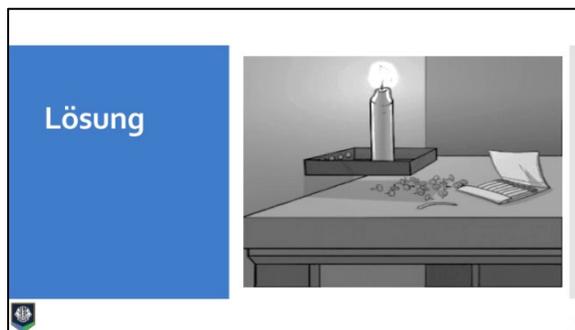
Einer Gruppe hatte unbegrenzt Zeit, um die Kerze zu befestigen (interner Motivator). Der zweiten Gruppe wurde Geld in Aussicht gestellt (externer Motivator), wenn sie möglichst schnell die Aufgabe bewältigen würde. Um die Aufgabe zu lösen, müssen die Materialien auf innovative Weise eingesetzt werden.

Denken Sie ein paar Minuten darüber nach, wie Sie die Aufgabe angehen würden.

***Geben sie den Teilnehmenden 2 Minuten Zeit, um darüber nachzudenken. Die Teilnehmenden können sich mit ihren Tischnachbarn besprechen.***

### ***Zeigen Sie***

***Zeigen Sie Folie 8: Lösung***



### ***Erklären Sie***

Es ist offensichtlich, dass für diese Aufgabe ein kreativer Ansatz erforderlich ist.

Die Teilnehmenden müssen darauf kommen, dass die Schachtel, in der sich die Reißzwecken befinden, zum Lösungsansatz gehören. Da sich die Reißzwecken zu Beginn in der Schachtel befinden, ist nicht sofort klar, dass die Schachtel benutzt werden kann, um die Aufgabe zu lösen.

### ***Fragen Sie***

Welche Gruppe hat Ihrer Meinung nach besser abgeschnitten: die Gruppe, die unbegrenzt Zeit hatte, oder die Gruppe, die einen finanziellen Anreiz hatte?

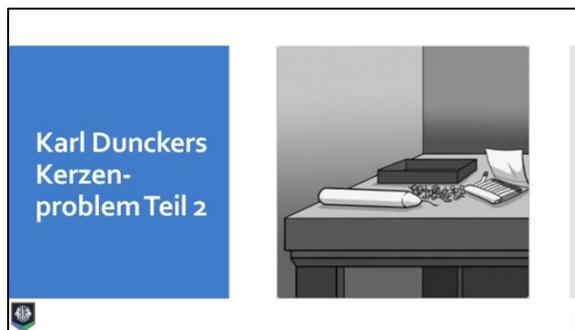
***Geben Sie 2-3 Teilnehmenden die Möglichkeit zu antworten.***

### ***Erklären Sie***

Das überraschende Ergebnis war, dass die Gruppe, die einen finanziellen Anreiz hatte, länger für die Aufgabe brauchte als die andere Gruppe. **Dies könnte bedeuten, dass externe Anreize/Belohnungen die Bewältigung komplexer Aufgaben behindern.**

### ***Zeigen Sie***

| ***Zeigen Sie Folie 9: Dunckers Kerzenproblem: Teil 2***



### ***Erklären Sie***

Mit einer anderen Gruppe wurde ein weiteres Experiment durchgeführt. Die Aufgabe war dieselbe, aber die Materialien wurden anders angeordnet als auf der Folie zu sehen.

Jetzt ist klar, dass die Schachtel zu den Materialien gehört, die zur Lösung der Aufgabe verwendet werden können.

Die Probanden wurden ebenfalls in zwei Gruppen aufgeteilt; eine hatte unbegrenzt Zeit (interner Motivator), um die Aufgabe zu erledigen, und die andere bekam einen finanziellen Anreiz (externer Motivator).

### ***Fragen Sie***

Welche Gruppe hat Ihrer Meinung nach dieses Mal besser abgeschnitten: die Gruppe, die unbegrenzt Zeit hatte, oder die Gruppe, die einen finanziellen Anreiz hatte?

| ***Geben Sie 2-3 Teilnehmenden die Möglichkeit zu antworten.***

**Erklären Sie**

Die Ergebnisse dieses Experiments zeigten, dass die Gruppe, die einen finanziellen Anreiz hatte, die Aufgabe viel schneller lösen konnte als die Gruppe, der unbegrenzte Zeit zur Verfügung stand.

**Fragen Sie**

Warum ist das so? Warum war der externe Motivator (Geld) im zweiten Experiment effektiver?

**Geben Sie 1-2 Teilnehmenden die Möglichkeit zu antworten.**

**Im zweiten Experiment ist die Handlung (Verhalten, Aufgabe/Projekt, Ziel) eindeutig, und der Weg zum Ziel ist viel klarer.**

**Erklären Sie**

Sowohl externe als auch interne Motivatoren sind wirksam und können oft gemeinsam eingesetzt werden, um Motivationsstrategien zu entwickeln, die zum kurz- und langfristigen Erfolg führen.

Die Unterschiede zwischen den beiden Arten der Motivation in verschiedenen Situationen ist ein wichtiges Konzept, das Leo-Führungspersönlichkeiten verinnerlichen müssen. Die falsche Art der Motivation in einer bestimmten Situation kann sich negativ auf das Ergebnis auswirken

**Übergang**

Im weiteren Verlauf dieser Sitzung werden wir uns auf Möglichkeiten zur Förderung der internen Motivation konzentrieren. Wie in Duncakers Experiment festgestellt wurde, ist die interne Motivation effektiver, wenn es darum geht, komplexe Probleme anzugehen. Da ein Großteil der Arbeit in einem Leo-Club komplexer Natur ist, ist die Förderung der internen Motivation der Schlüssel zum Erfolg für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen.

## 2. MODUL: Interne Motivation fördern

Gesamtdauer: 50 Minuten

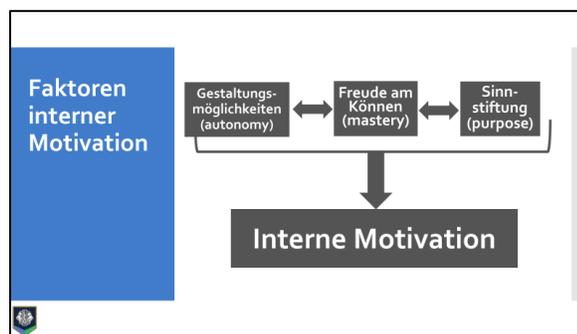
### PRÄSENTATION/DISKUSSION: INTERNE MOTIVATION FÖRDERN (35 MINUTEN)

#### *Erklären Sie*

Unter intrinsischer Motivation versteht man ein Handeln, das auf einem inneren Genuss oder der damit verbundenen Zufriedenheit beruht. Die Motivation liegt im Handeln selbst und nicht an einem äußeren Einfluss (d.h. einer Belohnung bzw. einem bestimmten Ergebnis).

#### *Zeigen Sie*

*Zeigen Sie Folie 10: Faktoren interner Motivation*



#### *Erklären Sie*

Wie können Leo-Führungspersönlichkeiten also die Entwicklung der internen Motivation fördern? In seinem Buch erklärt Daniel Pink, dass es drei Faktoren der internen Motivation gibt: Gestaltungsmöglichkeiten (autonomy), Freude am Können (mastery) und Sinnstiftung (purpose). Er glaubt, dass diese zu besserer Leistung, höherer Motivation und persönlicher Zufriedenheit führen.

Als Führungspersönlichkeit oder angehende Führungskraft in Ihrem Club können Sie ein Umfeld schaffen, das die Entwicklung dieser drei Faktoren der internen Motivation fördert.



*Verweisen Sie die Teilnehmenden auf die Seiten 3 and 4 des Teilnehmerhandbuchs.*

## Erklären Sie



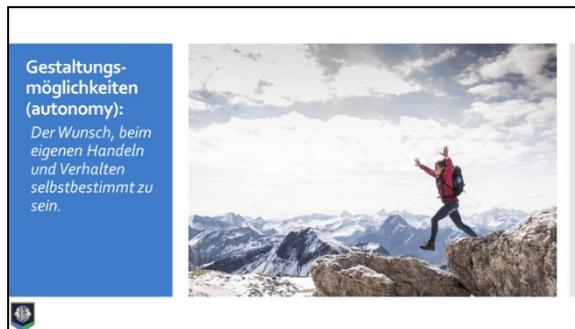
Wir besprechen die einzelnen Faktoren, und es ist Ihre Aufgabe, Strategien zu entwickeln, um diese Faktoren innerhalb Ihres Teams zu fördern und auszubauen. Bitte notieren Sie Ihre Strategien auf Seite 4 des Teilnehmerhandbuchs.

**Bitte bilden Sie für die bevorstehenden Aktivitäten Kleingruppen von 5-6 Personen.**

**Wenn Sie eine große Gruppe haben, können sich die Teilnehmenden auch mit ihrem Tischnachbarn/Ihrer Tischnachbarin austauschen.**

## Zeigen Sie

**Zeigen Sie Folie 11: Autonomie**



## Erklären Sie

Der Wunsch, beim eigenen Handeln und Verhalten selbstbestimmt zu sein. In einem autonomen Umfeld können Menschen Entscheidungen, Handlungen und Verhaltensweisen selbst bestimmen, statt von einer anderen Person bestimmt zu werden.

Die Schaffung eines Umfelds, in dem Gestaltungsmöglichkeiten (autonomy) gefördert werden, bedeutet nicht, dass es keine Ziele, Teamstrukturen oder Verantwortlichkeit gibt. Wenn Menschen die Möglichkeit haben, ihr eigenes Handeln zu bestimmen, führt das verstärkt zu einem Gefühl der Verantwortung für die festgelegten Ziele und Zeitpläne, zur besseren Zusammenarbeit und Leistung sowie mehr Zufriedenheit.

**Erklären Sie**

Ein Umfeld zu schaffen, in dem Gestaltungsmöglichkeiten (autonomy) der Teammitglieder gefördert werden, und gleichzeitig Strukturen, Ziele und Beständigkeit beizubehalten, kann eine Herausforderung sein. Um beides erreichen zu können, müssen Aufgaben *delegiert* werden.

Wenn Sie Aufgaben an Teammitglieder delegieren, können Sie die Richtung bestimmen und gleichzeitig jedem/jeder Einzelnen die Möglichkeit geben, Entscheidungen über ihre Vorgehensweise bei der Durchführung des Projekts oder Erledigung einer Aufgabe zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

**Fragen Sie**

Wie würden Sie die Autonomie Ihrer Teammitglieder fördern?



Bitte besprechen Sie in den nächsten fünf Minuten Strategien, um Gestaltungsfreiraum in Ihrem Team zu ermöglichen. Tragen Sie Ihre Strategien in die Spalte „Autonomie“ auf Seite 4 Ihres Teilnehmerhandbuchs ein, die anschließend der Gruppe vorgestellt werden sollen.

***Beenden Sie die Aktivität nach fünf Minuten.***

***Geben Sie jeder Kleingruppe Gelegenheit, mind. eine Strategien vorzustellen, die noch nicht genannt wurde. Wenn die Teilnehmenden nicht in Kleingruppen zusammengearbeitet haben, bitten Sie 2-3 Personen, ein Beispiel zu nennen.***

***Auch wenn die Antworten normalerweise unterschiedlich sind, werden vermutlich Folgende genannt:***

- ***Einbindung der Teammitglieder während des Zielsetzungsprozesses, um Eigenverantwortung und Selbststeuerung in Bezug auf die festgelegten Ziele zu gewährleisten.***
- ***Anregung zu kreativen Ansätzen und innovativen Ideen, um Herausforderungen entgegenzuwirken und Chancen zu nutzen.***



***Bitten Sie die Teilnehmenden, sich auf Seite 4 ihres Teilnehmerhandbuchs Notizen zu machen.***

**Erklären Sie**

Wenn Ihr Team Autonomie bei Aufgaben, Projekten und Vorgehensweisen eigenständige Entscheidungen treffen kann, erhöht sich das Engagement, was sich positiv auf den zweiten Faktor der internen Motivation auswirkt - das Können.

**Zeigen Sie**

| **Zeigen Sie Folie 12: Können**

**Erklären Sie**

Der Wunsch, eigenen Kompetenzen oder Leistungen kontinuierlich zu verbessern.

Ein gutes Beispiel für die Freude am Können ist Ihr Weg zur Leo-Führungskraft. Für Sie gibt es dabei weder einen finanziellen noch einen externen Anreiz, aber Ihr Wunsch, Ihre Fähigkeiten auszubauen, führt zu persönlichem Wachstum, Zufriedenheit und Erfolg.

Die Förderung der Fähigkeiten und Kompetenzen innerhalb Ihres Teams gewährleistet, dass sich die Teammitglieder herausgefordert und unterstützt fühlen, wenn sie sich verbessern und ihre Ziele erreichen wollen.

**Fragen Sie**

Welche anderen Strategien könnten Sie einsetzen, um diesen Faktor in Ihrem Team zu fördern?



Bitte besprechen Sie in den nächsten fünf Minuten Strategien, um die Freude am Können in Ihrem Team zu ermöglichen. Tragen Sie Ihre Strategien in die Spalte „Können“ auf Seite 4 Ihres Teilnehmerhandbuchs ein, die anschließend der Gruppe vorgestellt werden sollen.

***Beenden Sie die Aktivität nach fünf Minuten.***

***Geben Sie jeder Kleingruppe Gelegenheit, mind. eine Strategien vorzustellen, die noch nicht genannt wurde. Wenn die Teilnehmenden nicht in Kleingruppen zusammengearbeitet haben, bitten Sie 2– 3 Personen, ein Beispiel zu nennen.***

***Auch wenn die Antworten normalerweise unterschiedlich sind, werden vermutlich Folgende genannt:***

- ***Mentoring von Teammitgliedern oder Unterstützung bei der Suche nach einem Mentor/einer Mentorin.***
- ***Ermutigung des Teams, Fähigkeiten durch die Teilnahme an Führungsentwicklungsangeboten/Online-Schulungen zu verbessern.***
- ***Anerkennung und Würdigung von (Teil-)Erfolgen bei Projekten oder festgelegten Zielen.***
- ***Bei Bedarf eigene Hilfe und Unterstützung anbieten.***



***Bitten Sie die Teilnehmer, sich auf Seite 4 ihres Teilnehmerhandbuchs Notizen zu machen.***

***Zeigen Sie***

***Zeigen Sie Folie 13: Sinn/Ziel***



**Sinnstiftung (purpose):**

*Der Wunsch, einen Beitrag zu leisten und Teil einer Sache zu sein, die größer als wir selbst ist.*

33

### **Erklären Sie**

Der letzte Faktor der internen Motivation ist die **Sinnstiftung (purpose)**.

Der Wunsch, einen Beitrag zu leisten und Teil einer Sache zu sein, die größer als wir selbst ist. Menschen, die autonom handeln dürfen, streben häufig die Verbesserung ihrer Kompetenzen an, was sie wiederum zu Höchstleistungen befähigt. Wer im Rahmen von Hilfsinitiativen zugunsten eines höheren **Sinns/Ziels** agiert, ist besonders produktiv, zufrieden und erfolgreich.

### **Fragen Sie**

Was ist Ihr Sinn und Ziel als Leo?

**Geben Sie 2 - 3 Teilnehmenden die Möglichkeit zu antworten.**

**Die Antworten werden vermutlich unterschiedlich sein, aber wahrscheinlich werden: „sich für andere engagieren“ und „etwas in ihrer Community bewirken wollen“ genannt.**

### **Erklären Sie**

Die Antwort muss jede/r für sich selbst finden - Selbstreflexion und sorgfältige Überlegungen sind Teil des Prozesses. Um Ihr Ziel/Ihren Sinn zu definieren und Ihr Teams entsprechend zu unterstützen, sollten Sie sich bei allen Projekten, Herausforderungen und Chancen die Frage nach dem **WARUM** und nicht nach dem **WIE** stellen.

Bevor Sie sich beispielsweise fragen, „wie“ der Club Probleme bei der Mitgliederbindung angehen soll, konzentrieren Sie sich darauf, „warum“ es wichtig ist, eine Strategie zur Verbesserung der Mitgliederbindung zu entwickeln.

### **Erklären Sie**

Mit welchen anderen Strategien könnten Sie Ihr Team dabei unterstützen, den eigenen Sinn/das eigene Ziel zu definieren?



Besprechen Sie in den nächsten fünf Minuten Strategien mit Ihrem Sitznachbarn, die Ihnen dabei helfen können. Tragen Sie Ihre Strategien in die Spalte „Sinn/Ziel“ auf Seite 4 Ihres Teilnehmerhandbuchs ein, die anschließend der Gruppe vorgestellt werden sollen.

***Beenden Sie die Aktivität nach fünf Minuten.***

***Geben Sie jeder Kleingruppe Gelegenheit, mind. eine Strategie vorzustellen, die noch nicht genannt wurde. Wenn die Teilnehmenden nicht in Kleingruppen zusammengearbeitet haben, bitten Sie 2– 3 Personen, ein Beispiel zu nennen.***

***Auch wenn die Antworten normalerweise unterschiedlich sind, werden vermutlich Folgende genannt:***

- ***Führen Sie eine Gruppenaktivität durch, bei der jedes Teammitglied die Möglichkeit hat, sein Ziel selbständig zu definieren und anschließend mit dem Team zu teilen, um Verantwortlichkeit zu schaffen und sich gegenseitig zu inspirieren (dies ist sogar virtuell, auf einer Facebook-Seite/Social-Media-Webseite oder per E-Mail möglich).***
- ***Zeigen Sie Ihrem Team einige Leo-Videos oder berichten von positiven Leo-Erfahrungswerten und regen eine Diskussion darüber an, inwieweit diese mit ihren persönlichen Zielen/Beweggründen in Verbindung stehen oder sie inspirieren.***
- ***Notieren Sie die Antworten der Teammitglieder und erinnern Sie sie daran, wenn sie Zuspruch und Unterstützung brauchen.***



***Bitten Sie die Teilnehmenden, sich auf Seite 4 ihres Teilnehmerhandbuchs Notizen zu machen.***

## ***Erklären Sie***

Dieser Prozess ist für den Erfolg Ihres Teams sehr wichtig. Wenn alle Teammitglieder ihre persönlichen Ziele und Beweggründe kennen und sich immer wieder darauf fokussieren, trägt das zum Erfolg Ihres Teams bei. Als Führungspersönlichkeit oder angehende Führungspersönlichkeit in Ihrem Club ist es genauso wichtig, Ihre eigene innere Motivation immer wieder zu finden, um Ihre und die Ziele Ihres Clubs und Distrikts zu erreichen.

**AKTIVITÄT: BESTIMMEN SIE ZIEL UND SINN (15 MINUTEN)*****Zeigen Sie***

***Zeigen Sie Folie 14: Ihre persönliche Absichtserklärung, um Ziel und Sinn zu bestimmen***



Vielleicht möchten Sie eine persönliche Absichtserklärung schreiben, um Ihre persönlichen Motivatoren zu reflektieren. In einer persönlichen Absichtserklärung legen Sie fest, wer Sie sind und welche Spuren Sie in der Welt hinterlassen wollen, was Ihnen vielleicht dabei hilft, sich auf Ihre Ziele zu konzentrieren und motiviert zu bleiben. Und möglicherweise finden es auch andere hilfreich, eine persönliche Absichtserklärung zu schreiben.

***Erklären Sie***

Um Ihre persönliche Absichtserklärung zu verfassen, schreiben Sie zunächst auf, was Ihnen am wichtigsten ist. Denken Sie zuerst darüber nach, wer Sie sind und wer Sie sein wollen. Formulieren Sie dann Ihr wichtigstes Ziel. Abschließend machen Sie sich Gedanken darüber, welches Vermächtnis Sie hinterlassen wollen.

Ihre persönliche Absichtserklärung können Sie sich jederzeit anschauen, was bestimmt dazu beiträgt, Ihre innere Motivation zu steigern und Ihre Ziele zu erreichen.



***Verweisen Sie die Teilnehmenden auf Seite 5 ihres Teilnehmerhandbuchs.***

## **Erklären Sie**



Denken Sie bei der folgenden Aufgabe zunächst an die Ziele, die Sie sich gesetzt haben, und legen dann fest, welches Ihrer Meinung nach besonders wichtig ist. Schreiben Sie auf Seite 5 Ihres Teilnehmerhandbuchs auf, was Ihnen wichtig ist, welches Ihr wichtigstes Ziel ist und welches Vermächtnis Sie hinterlassen möchten.

Sie haben 5 Minuten dafür Zeit.

***Beginnen Sie mit der Aktivität.***

***Beenden Sie diese nach 5 Minuten.***

## **Erklären Sie**



Im nächsten Schritten sollen Sie eine persönliche Stellungnahme verfassen, die Sie definiert. Verwenden Sie dafür die Informationen, die Sie auf Seite 5 Ihres Teilnehmerhandbuchs notiert haben. In Ihrem Teilnehmerhandbuch finden Sie unten auf Seite 6 vier Beispiele, die Sie als Vorlage verwenden können.

Sie haben 5 Minuten dafür Zeit.

***Beginnen Sie mit der Aktivität.***

***Beenden Sie diese nach 5 Minuten.***

***Bitten Sie die Teilnehmenden in der Nachbesprechung, darüber zu berichten, wie ihnen die Aktivität dabei geholfen hat, die eigenen Beweggründe/den Sinn zu definieren.***

***Wie hat sich dies auf ihre Motivation ausgewirkt?***

## **Erklären Sie**

Mit Ihrer persönlichen Absichtserklärung, die Sie aufgeschrieben und mit anderen geteilt haben, zeigen Sie Ihre Einsatzbereitschaft für Ihre Ziele. So können Sie alle Ziele umsetzen und erreichen. Wenn Sie Ihre persönlichen Beweggründe Ihres Engagements mit Ihrem Team teilen und Ihr Team bitten, dasselbe zu tun, fördert dies die interne Motivation Ihres Teams, was wiederum Ihre Erfolgchancen erhöht.

***Gehen Sie mit der Frage, ob wir unsere Ziele erreicht haben, zum Abschluss über.***

# ABSCHLUSS

*Gesamtdauer: 5 Minuten*

## PRÄSENTATION: KURZZUSAMMENFASSUNG (5 MINUTEN)

*Zeigen Sie*

*Zeigen Sie Folie 15: Sitzungsziele*



*Fragen Sie*

Haben wir unsere Ziele erreicht?

*Erklären Sie*



Um unsere Sitzung abzuschließen, schreiben Sie auf Seite 7 Ihres Teilnehmerhandbuchs eine wichtige Erkenntnis aus dieser Sitzung auf. Fragen Sie sich: „Was werde ich mit dem neu erworbenen Wissen anders machen?“.

***Geben Sie den Teilnehmenden 3 Minuten Zeit, um aufzuschreiben, was sie aus der Sitzung mitnehmen.***

***Beenden Sie die Aktivität nach drei Minuten.***

***Wenn genügend Zeit ist, bitten Sie 3 - 4 Teilnehmende, mindestens eine wichtige Erkenntnis zu teilen, die noch nicht genannt wurde.***