

**Seminarreihe: Weiterentwicklung von
Leos**

Mitgliedermotivation



Teilnehmerhandbuch



Seminarziele

Am Ende dieser Schulung 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.

Was trifft auf Sie zu?

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

Arten der Motivation

Extrinsische/externe Motivation

Unter extrinsischer, externer Motivation versteht man ein Handeln, das auf eine Belohnung bzw. ein bestimmtes Resultat abzielt. Statt etwas aus Freude oder Vergnügen zu tun, orientiert sich das Handeln extrinsisch motivierter Menschen an bestimmten Ergebnissen.

Hinweise/Beispiele:

Intrinsische/interne Motivation

Unter intrinsischer, interner 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).

Hinweise/Beispiele:

Faktoren interner Motivation

Gestaltungsmöglichkeiten (autonomy):

Selbstbestimmtes Handeln und Verhalten. In einem autonomen Umfeld können Menschen Entscheidungen, Handlungen und Verhaltensweisen selbst bestimmen, statt von einer anderen Person bestimmt zu werden.

Freude am Können (mastery):

Der Wunsch, eigene Fähigkeiten oder Leistungen kontinuierlich zu verbessern. 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.

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.*

Strategien zur Förderung intrinsischer Motivation

Autonomie	Können	Sinn/Ziel

Aktivität: Bestimmen Sie Ziel und Sinn

Was ist Ihnen wichtig?

Was ist Ihr wichtigstes Ziel?

Welches Erbe wollen Sie hinterlassen?

Ihre persönliche Absichtserklärung, um Ziel und Sinn zu bestimmen:

In einer persönlichen Absichtserklärung legen Sie fest, wer Sie sind und welche Spuren Sie in der Welt hinterlassen wollen.

Beispiele

„Ich möchte meine Schreibfertigkeiten nutzen, um andere Menschen auf der ganzen Welt zu inspirieren, sich für Veränderung einzusetzen.“

„Mein Talent als Rednerin nutzen, um das Selbstwertgefühl von Menschen auf der ganzen Welt zu verbessern.“

„Kinder zu inspirieren, über sich selbst hinauszuwachsen und etwas zu erreichen, das sie nicht für möglich gehalten hätten.“

„Mein Team zu leiten, ein ausgeglichenes Leben zu führen und etwas zu bewirken.“

Was nehmen Sie heute mit?

Was werden Sie zukünftig aufgrund der heutigen Erkenntnisse anders machen?