

## Was motiviert mich wirklich?

### *Motivationsknöpfe nach A. Christiani*

Aufgrund unserer Erfahrung und Erziehung haben wir „Knöpfe“ im Kopf, die wir nur wenig zu betätigen brauchen, um uns in einen Zustand der Begeisterung zu bringen (Anker).

Nachfolgender Test wurde in der sowjetischen Sportpsychologie entwickelt, um die Besten von den normal Guten zu unterscheiden. Grundthese: Bei jedem Menschen gibt es selbst-aktivierende Denk- und Gefühlsgewohnheiten, die uns helfen können, über uns hinaus zu wachsen. In fünf Schritten können Sie nun Ihre Motivationsknöpfe ermitteln:

1. Schritt: Listen Sie 5 Situationen auf, bei denen Sie weit über die normalen Leistungen hinaus gewachsen sind. Überlegen Sie sich Situationen, in denen Sie besser waren als sonst! Es ist hier nicht nach Ergebnissen im Verhältnis zu anderen gefragt! Es geht um die positiven Ausreißer nach oben. Ob Sie private oder berufliche Situationen auflisten, ist völlig unerheblich. Es ist auch unerheblich, wie lange diese Erfolge bereits zurückliegen; kurzfristige sind natürlich besser, da man sich meistens besser daran erinnern kann. Auch Leistungen über einen längeren Zeitraum hinweg kommen in Betracht.
2. Schritt: Wählen Sie nun einen der fünf Erfolge zur detaillierten Analyse aus
3. Schritt: Gehen Sie gedanklich ca. 10 Minuten in diesen Erfolg zurück; erleben Sie diesen Erfolg dreidimensional (Was fühle, sehe, höre, sage oder tue ich? Wie schmeckt oder riecht es?)
4. Schritt: Notieren Sie Ihr Erfolgserlebnis in Stichworten. Nehmen Sie sich 10 Minuten Zeit und notieren Sie mindestens 30 Stichworte. Je mehr Ideen Ihnen einfallen, und je konkreter diese Gedanken sind, um so besser.
5. Schritt: Werten Sie nun Ihre Notizen anhand der folgenden Hauptmotivatoren aus und bewerten Sie die Motivationsbedeutung für Sie auf einer Skala von (1)=schwach über (3)=mittel bis (5)=stark.

### *Hauptmotivatoren:*

1. *Selbst in Aktion sein*  
Wie stimulierend war es für Sie, sich während des Ereignisses „lustvoll im Vollzug der eigenen Möglichkeiten und Talente“ zu erleben?
2. *Anderen zuschauen können*  
Inwieweit haben Sie sich durch das Vorbild anderer zu Ihrem Erfolg anspornen lassen? Gibt Ihnen die Überlegung „Was der kann, schaffe ich schon lange“ Mut und Zuversicht?
3. *Erinnerung an vergangene Erfolge oder Misserfolge*  
können ebenfalls einen erheblichen Motivationsschub freisetzen. Wie war das bei Ihrem Erfolgserlebnis, als Sie vielleicht schon aufgeben wollten. Haben Sie sich durch vergangene Erfolge oder Misserfolge zum Durchhalten gebracht?
4. *Zukunftsperspektive*  
Für eine bessere Zukunft sind manche Menschen bereit, in der Gegenwart hart zu arbeiten und auf vieles zu verzichten. Interessieren Sie sich bei einer neuen Arbeitsstelle viel stärker für den Karriereplan als für das aktuelle Gehalt oder lassen Sie sich mit dem Versprechen einer besseren Zukunft immer wieder neu motivieren?
5. *Identifikation mit der Aufgabe*  
Manche Menschen werden in ihrer Motivation sehr stark davon geprägt, etwas Sinnvolles oder Wertvolles zu tun (z.B. Pflegeberufe, ehrenamtliche Aufgaben usw.)
6. *Wohlgefühl während des Ereignisses*  
Sich nach einem großen Erfolg wohlfühlen ist eher selbstverständlich. Interessant für Ihre Analyse ist jedoch die Frage: Wieviel Stress hatten Sie *während* des Ereignisses? Es gibt Menschen, die um so besser werden, je stärker sie unter Druck geraten. Wenn Sie jedoch ein Wohlgefühl während des Ereignisses benötigen, um so wichtiger ist dieser Motivator für Sie und um so höher die Punktzahl, die Sie hier vergeben.
7. *Wettkampf- und Rekordorientierung*  
Der Wunsch, Erster zu sein, ist für einige Menschen ein starker Motivator, der sich wie ein roter Faden durch Ihr Leben zieht. „Wettkampf- und Rekordorientierung“ meint im übrigen nicht nur das Bedürfnis, andere übertreffen zu wollen, sondern umfasst auch das – wesentlich sinnvollere – Streben, sich selbst zu übertreffen.
8. *Alleine arbeiten können*  
Für manche Menschen ist es ausgesprochen anspornend, selbst in der Verantwortung und damit Herr des Geschehens zu sein. Wie stark motiviert

es Sie, für Ihr Ergebnis allein und selbst geradezustehen?

9. *Companionship*

Wenn Sie sich zu einer ungeliebten Tätigkeit (zum Beispiel zum Joggen, Mailing eintüten o.ä.) eher „aufraffen“ können, wenn Sie es zusammen mit anderen tun, dann sind Sie vielleicht gut zu motivieren durch die Möglichkeit des „gemeinsamen Arbeiten“.

10. *Äußere Faktoren*

können sich auf Ihre Fähigkeit zur Spitzenleistung auswirken z. B. große Zuschauerzahlen oder die Anwesenheit von Menschen, deren Urteil Ihnen wichtig ist. Darüber hinaus können neue Arbeits- oder Sportgeräte, unsere Lieblingsgarderobe oder andere konditionierte „Positiv-Anker“ (Maskottchen) eine wichtige Rolle spielen.

11. *Anerkennung*

Wie wichtig war es für Sie während der Leistungserbringung, dass Sie anschließend für eine gute Leistung von anderen gelobt oder anerkannt werden wollten? Wie wichtig war es Ihnen, sich vor sich selbst zu beweisen?

12. *Sach-Feedback*

Neben Eigen- und Fremdanerkennung gibt es eine dritte Kategorie positiver Rückmeldung bei guter Leistung: Das Sachfeedback oder die „Anerkennung durch die Sache“. Wenn ein Anstreicher morgens in ein schmutziges Zimmer kommt und dem Raum bis zum Feierabend mit einer Tapete zu neuem Glanz verhilft, kann er das Ergebnis seiner Arbeit schnell sehen und sich daran erfreuen. Wenn Sie hier eine hohe Punktzahl vergeben haben, prüfen Sie bitte, inwieweit ihr Beruf zu Ihnen passt.

13. *Herausforderung*

Sind Sie einer dieser „Jetzt-erst-recht“-Typen? Je weniger andere Ihnen zutrauen, um so mehr Ehrgeiz entwickeln Sie?

14. *Gute Vorbereitung*

Dass gute Vorbereitung in aller Regel Voraussetzung eines Supererfolgs ist, versteht sich mit Ausnahme von Situationen, die spontanes Improvisieren erfordern, von selbst. Es geht deshalb hier allein um die Frage, inwieweit die gute Vorbereitung Ihnen ein zusätzliches (subjektives) Sicherheitsgefühl vermittelt hat, das mit dazu beitrug, dass Sie hier über sich hinaus gewachsen sind.

## *Analyse des Erfolgsprotokoll*

Analysieren Sie Ihr Erfolgsprotokoll bitte in mehreren Schritten. Fragen Sie sich:

Welche 3 bis 5 Motivatoren haben mich bei diesem Erfolg am stärksten

angespornt. Geben Sie sich bei diesen Motivatoren 5 Punkte.

Welche Motivatoren haben bei diesem Erfolg praktisch keine Rolle gespielt?

Geben Sie sich hier jeweils einen Punkt.

Nachdem Sie nun die stärksten und schwächsten Motivatoren als Eckpfeiler bestimmt haben, ordnen Sie die übrig gebliebenen Motivatoren mit zwei, drei oder vier Punkten dem Mittelfeld zu.

Fragen Sie sich nun, ob diese erste Analyse Ihre Hauptmotivatoren bereits vollständig beschreibt. Etwa 90% der Seminarteilnehmer erkennen spontan, dass sich die von ihnen bei der ersten Analyse gefundenen Motivatoren wie ein roter Faden durch ihr ganzes Leben ziehen.

Sollten Sie noch Zweifel haben, ob Sie alle Ihre wichtigsten Motivationsknöpfe schon im ersten Durchgang entdeckt haben, so wiederholen Sie die Übung mit einem anderen Spitzenleistungsergebnis.