

was ist
potentialorientierte
Motivation

#MotivationPotential

ohne authentische Entfaltung keine Motivation

Warum überhaupt Motivation entwickeln?

Wofür eigentlich Motivation gestalten?

Wie denn dann Motivation integrieren?

oder

Motivation im Kontext sozial nachhaltiger Parameter

Problemstellung für Wissenschaft und Praxis

komplementäre und problembasierte Hypothesen

H1 (**Warum**): *Es besteht kein positiver Zusammenhang zwischen unserer Verhaltensorientierung und unserem Potential, wenn wir deutlich von unserer Motivation abweichende Verhaltensweisen wahrnehmen. (Persönlichkeit-Wahrnehmung-Zusammenhang)*

H2 (**Wofür**): *Es besteht kein positiver Zusammenhang zwischen unseren Verhaltensstrukturen und unserem Potential, wenn wir deutlich von unserer Motivation abweichende Ziele erhalten. (Ziel-Mittel-Zusammenhang)*

H3 (**Wie**): *Es besteht kein positiver Zusammenhang zwischen unseren Verhaltensweisen und unserem Potential, wenn wir deutlich von unserer Motivation abweichende Maßnahmen ergreifen. (Zweck-Handlung-Zusammenhang)*

Bedeutung [Persönliche] Motivation

im Sinne ganzheitlicher Leistungssteigerung

Potentialentfaltung bzw. Leistungssteigerung durch Motivation bedeutet Werte-, Ziel- und Handlungskongruenz im Kontext von Entwicklung, Gestaltung und Integration der Persönlichkeit.

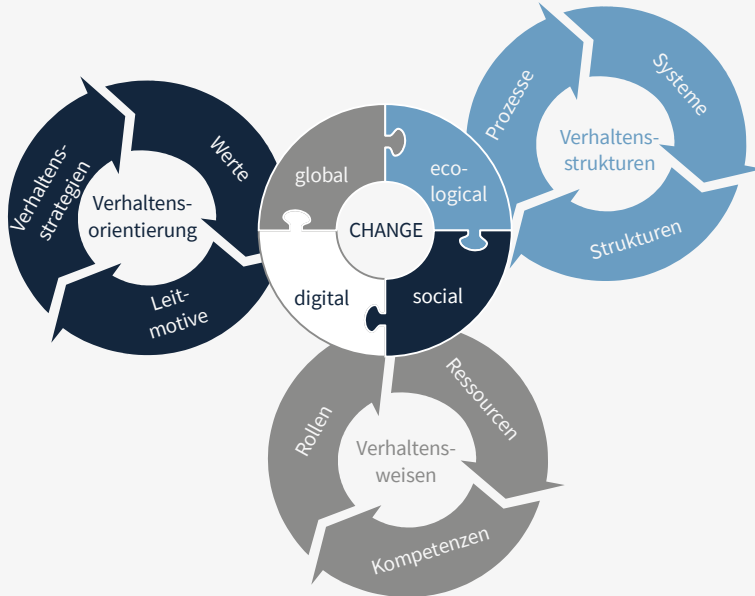
Warum überhaupt Motivation entwickeln?

oder

die Erkenntnis, dass sich ohne ganzheitliche Potentialentfaltung auch
keine Motivation entwickelt

Unser Umfeld

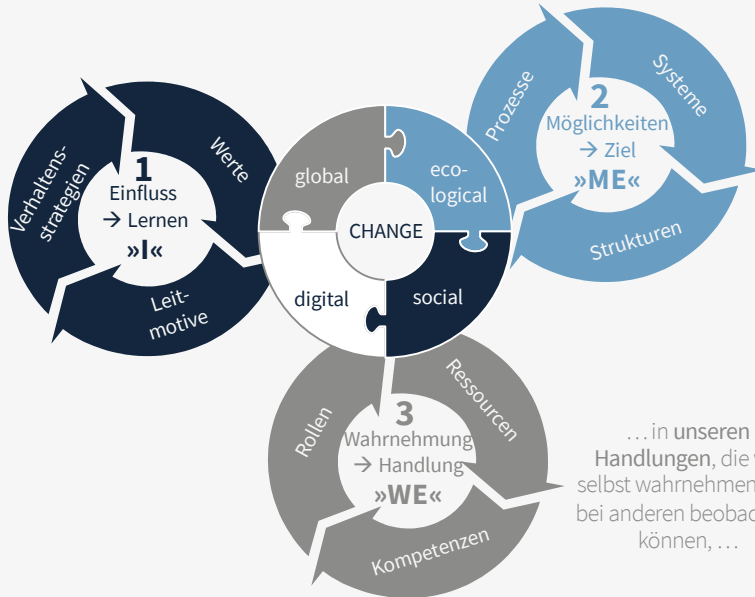
gibt uns einen systemischen Startpunkt vor



Eigene Darstellung¹

Komplexe Verhaltensstrukturen beeinflussen unsere Motivationskurve

... in unserer inneren
**Einstellung und
Haltung**, die wir für uns
selbst und in unserem
Umfeld einnehmen, ...

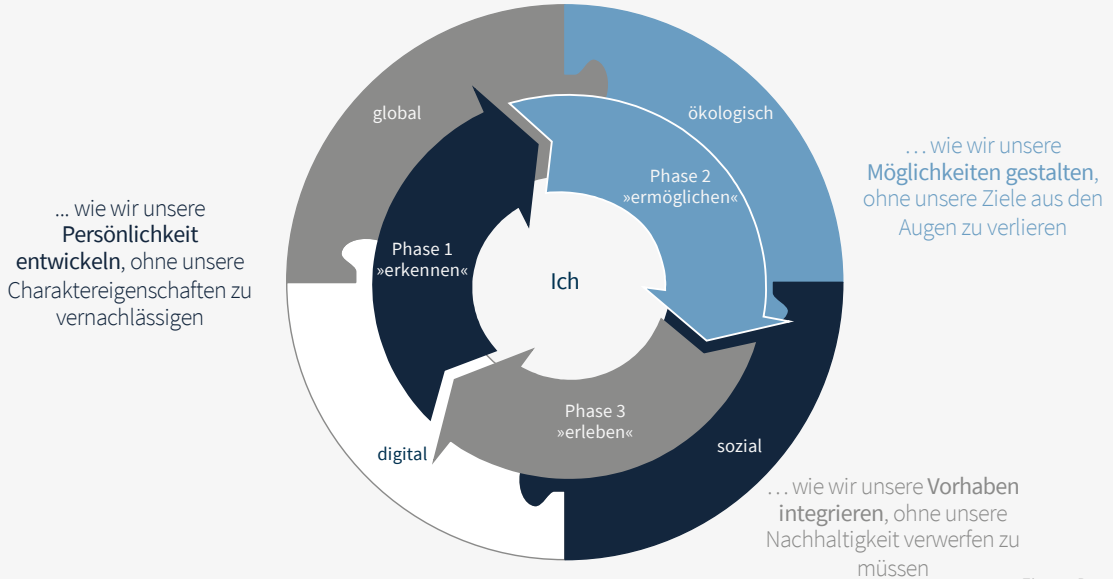


... in unseren äußeren
Erwartungshaltungen,
die an uns gerichtet
werden und die wir an
andere richten, ...

... in unseren
Handlungen, die wir
selbst wahrnehmen und
bei anderen beobachten
können, ...

Umfeld & Persönlichkeitsstrukturen

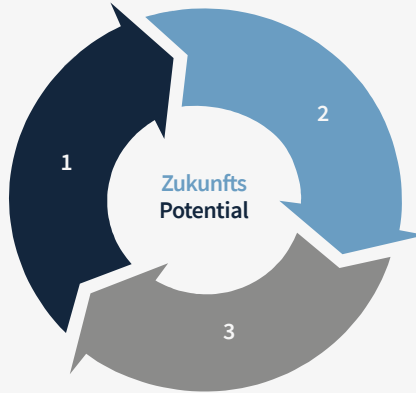
formen deine Identität



Eigene Darstellung

Ganzheitliche Potentialentfaltung im geschlossenen Motivationsprozess

Phase 1 ,erkennen‘
Welche Wertmaßstäbe führen dich zur
Entfaltung deiner Persönlichkeit?
(Warum?)



Phase 2 ,ermöglichen‘
Welches Umfeld führt dich zur
Entfaltung deiner Persönlichkeit?
(Wofür?)

Phase 3 ,erleben‘
Welche Tätigkeiten führen dich
zur Entfaltung deiner
Persönlichkeit?
(Wie?)

Kernbotschaft »Warum überhaupt Motivation entwickeln?«

in a nutshell

*Unsere persönliche Potentialentfaltung gelingt nur dann, wenn sich unsere
Motivation in unserer hierfür notwendigen und allgemeinen
Verhaltensorientierung nachhaltig widerspiegelt.*

Wofür eigentlich Motivation gestalten?

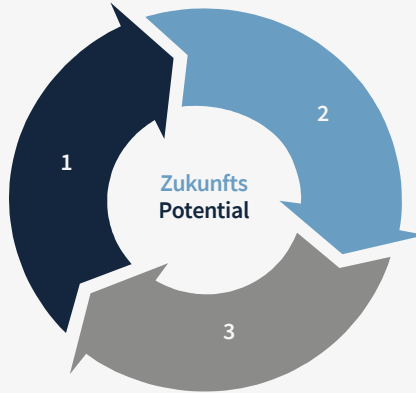
oder

die Möglichkeit, durch ganzheitliche Potentialentfaltung überhaupt erst
unsere Motivation gestalten zu können

Motivation als Lösung

durch den Fokus auf Persönlichkeitsstrukturen

Phase 1 ,erkennen‘
Welche Wertestrukturen sind nachhaltig
potentialentfaltend bzw. zukunftsfähig?
(Warum?)



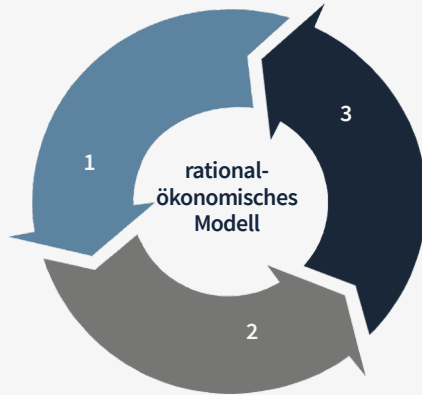
Phase 2 ,ermöglichen‘
Welche Zielstrukturen sind nachhaltig
potentialentfaltend bzw.
zukunftsfähig?
(Wofür?)

Phase 3 ,erleben‘
Welche Handlungsstrukturen sind
nachhaltig potentialentfaltend bzw.
zukunftsfähig?
(Wie?)

Motivation als Problem

bei gewachsenen Verhaltensstrukturen

Phase 1 ‚ermöglichen‘
Welche Ziele sind innerhalb der
etablierten Strukturen möglich?
(Wofür?)



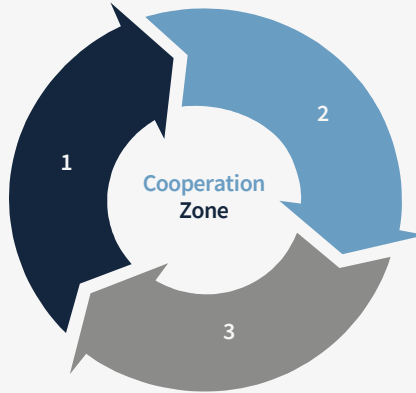
Phase 2 ‚erleben‘
Welche Tätigkeiten sind
struktureeignet?
(Wie?)

Phase 3 ‚erkennen‘
Welche Werte sind
strukturunterstützend?
(Warum?)

Notwendigkeit persönlicher Motivation

mit dem Ziel ganzheitlicher Potentialentfaltung

- **Persönliche Verbundenheit** führt zum »erkennen« von Charaktereigenschaften und deren Zielvorstellungen (Persönlichkeitspotential)
- **Sozial nachhaltige Werte und Normen** resultieren aus dieser persönlichen Verbundenheit



- **Gegenseitige Verbindlichkeit** führt zum »ermöglichen« von Charaktereigenschaften und deren Leistungsbereitschaft (Strukturpotential)
- **Innovative Möglichkeiten** resultieren aus dieser gegenseitigen Verbindlichkeit

- **Gemeinsame Verantwortung** führt zum »erleben« von Charaktereigenschaften und deren Wirkung (Handlungspotential)
- **Zukunftsfähige Vorhaben** resultieren aus dieser gemeinsamen Verantwortung

Kernbotschaft »Wofür eigentlich **Motivation** gestalten?«

in a nutshell

*Unsere persönliche Potentialentfaltung gelingt nur dann, wenn sich unsere **Motivation** in unseren hierfür notwendigen und allgemeinen Verhaltensstrukturen nachhaltig widerspiegelt.*

Wie denn dann Motivation integrieren?

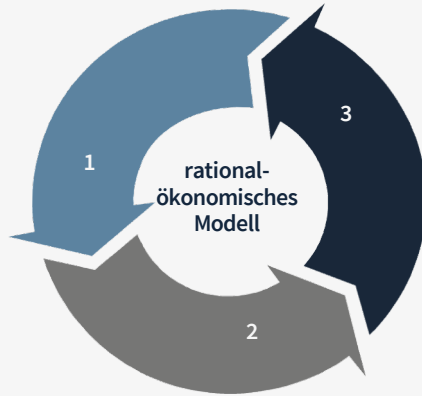
oder

die Erlebnisse, die durch ganzheitliche Potentialentfaltung überhaupt erst
unsere Motivation integrieren

Motivation als Problem

mittels management by symptoms

Phase 1 ,ermöglichen‘
Welche etablierten Zielstrukturen sind
motivationsorientiert?
(Wofür?)



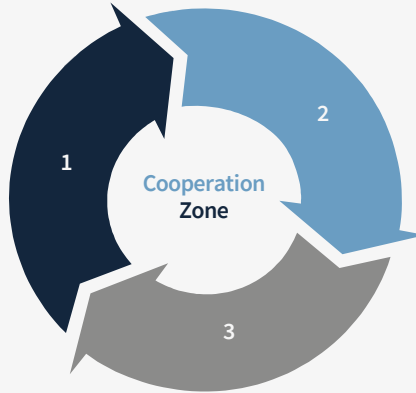
Phase 2 ,erleben‘
Welche etablierten Handlungsstrukturen sind
ziel- und motivationsorientiert?
(Wie?)

Phase 3 ,erkennen‘
Welche etablierten Wertestrukturen
sind ziel- und motivationsorientiert?
(Warum?)

Eigene Darstellung

Ganzheitlich potentialorientierte Motivation als Lösung mittels management by potentials

Persönlichkeitspotential
erkennen



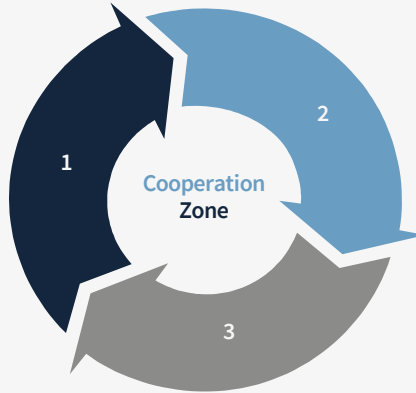
Strukturpotential
ermöglichen

Handlungspotential
erleben

Ganzheitliche Motivation

mittels potentialorientierter Strukturierung

Werte-Strukturen zielen auf **persönliche Verbundenheit**
durch soziale Werte,
Verhaltensstrategien, Leitmotive



Ziel-Strukturen zielen auf **gegenseitige Verbindlichkeit**
durch innovative Systeme,
Strukturen, Prozesse

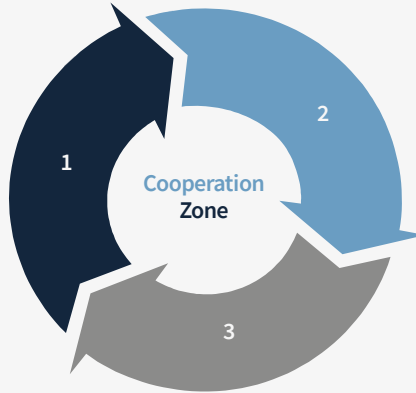
Handlungs-Strukturen zielen auf **gemeinsame Verantwortung** durch
zukunftsfähige Rollen, Ressourcen,
Kompetenzen

Eigene Darstellung

Ganzheitliche Motivation

mittels potentialorientierter Methoden

»leadership-oriented development«
mittels Handlungsfeld- und
Selbstanalysen, Werte-Ziel-
Konsistenzanalysen, Entscheidungs- und
Kompetenzgrundlagen



»leadership-oriented structuration«
mittels Ursache-Wirkungs-Analysen von
Handlungsmöglichkeiten, Zielstruktur-
Effektanalysen,
Retransformationsregeln

»leadership-oriented action« mittels
Machbarkeits- und Impact-Analysen,
Integrations- und Koordinationskonzepten,
Rollenentwicklung- und implementierung

Eigene Darstellung

Kernbotschaft »Wie denn dann **Motivation integrieren?**«

in a nutshell

*Unsere persönliche Potentialentfaltung gelingt nur dann, wenn sich unsere
Motivation in unseren hierfür notwendigen und
allgemeinen Verhaltensweisen nachhaltig widerspiegelt.*

Dankeschön

&

questions and comments are welcome!

Anhang

Literaturverzeichnis

graphics 1/2

- Giddens, A.**, 1984, The Constitution of Society, Cambridge, Polity Press.

Ostrom, E., 1990, Governing the commons: The evolution of institutions for collective action, Cambridge, UK, Cambridge University Press.

Parsons, T., 1951, The Social System, London, Routledge.

Scott, W.R., 2008, Institutions and Organizations: Ideas and Interests, Thousand Oaks, CA, Sage.
- Bandura, A.**, 1971, Social Learning Theory, New York, General Learning Press.

Barnard, C.I., 1938, The functions of the executive, Cambridge, Mass., Harvard University Press.

Lewin, K., 1935, A dynamic theory of personality, New York, McGraw-Hill.

Luhmann, N., 1991, Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie, 4. Auflage, Frankfurt a. M., Suhrkamp.

Mead, G.H., 1934, Mind, Self, and Society, Chicago, University of Chicago Press.

Literaturverzeichnis

graphics 2/2

- 3 **Argyris, C.**, 1957, Personality and Organization: The conflict between the system and the individual, New York, Harper & Brothers.
Bacon, F., 1605, The Two Books of Francis Bacon: Of the Proficiency and Advancement of Learning, Divine and Human - To the King, London, McCreery.
Freire, P., Pädagogik der Unterdrückten: Bildung als Praxis der Freiheit, Reinbeck, Rohwolt.
Fromm, E., Haben oder Sein: Die seelischen Grundlagen einer neuen Gesellschaft Stuttgart, DVA, 1976.
Kant, I., 1803, Immanuel Kant über Pädagogik, (Hrsg.) F.T. Rink, Königsberg, Nicolovius.
Marcuse, H., 1998, Der eindimensionale Mensch: Studien zur Ideologie der fortgeschrittenen Industriegesellschaft, 3. Auflage, München, DTV.

- 4 **Andrews, K.R.**, 1971, The concept of corporate strategy, Homewood, Irwin.
Ansoff, H.I., 1965, Corporate Strategy: An analytical approach to business policy for growth and expansion, New York, McGraw-Hill.
Cyert, R.M./March, J.G., 1992, A behavioral theory of the firm, 2nd ed., Oxford et al., Blackwell Publishers.
Likert, R., 1961, New patterns of management, New York, McGraw Hill.
March, J.G./Simon, H.A., 1958, Organizations, New York, Wiley.
Penrose, E., 1958, The theory of the growth of the firm, New York, Wiley.



CooperationZone

social • innovative • sustainable

Dr. Thomas Schäfer

Partner für [ZukunftsPotential](#)

CooperationZone

ist die wegbereitende

Initiative von handlungswandel

»Gemeinnützig zum [ZukunftsPotential](#)«

handlungswandel GmbH

Sudetenstraße 15

64319 Pfungstadt

+49 6157 989 88 80

mail@handlungswandel.de

www.cooperation.zone