

## #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

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

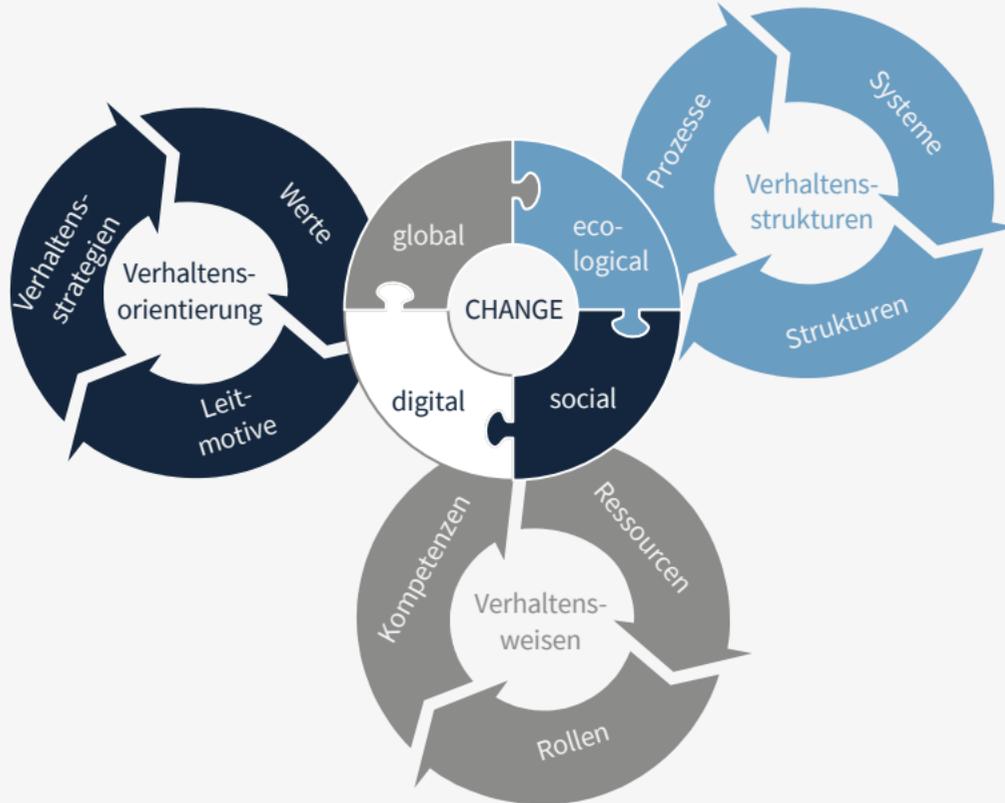
# Warum überhaupt Motivation entwickeln?

oder

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

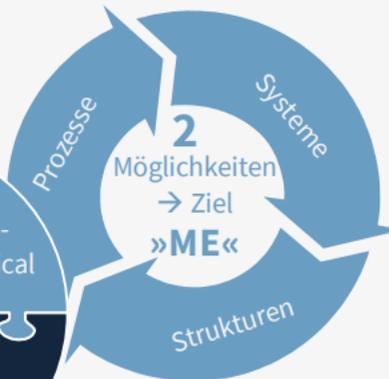
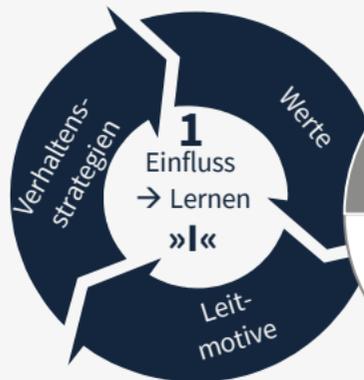
# Unser Umfeld

gibt uns einen systemischen Startpunkt vor



# Komplexe Verhaltensstrukturen beeinflussen unsere Motivationskurve

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



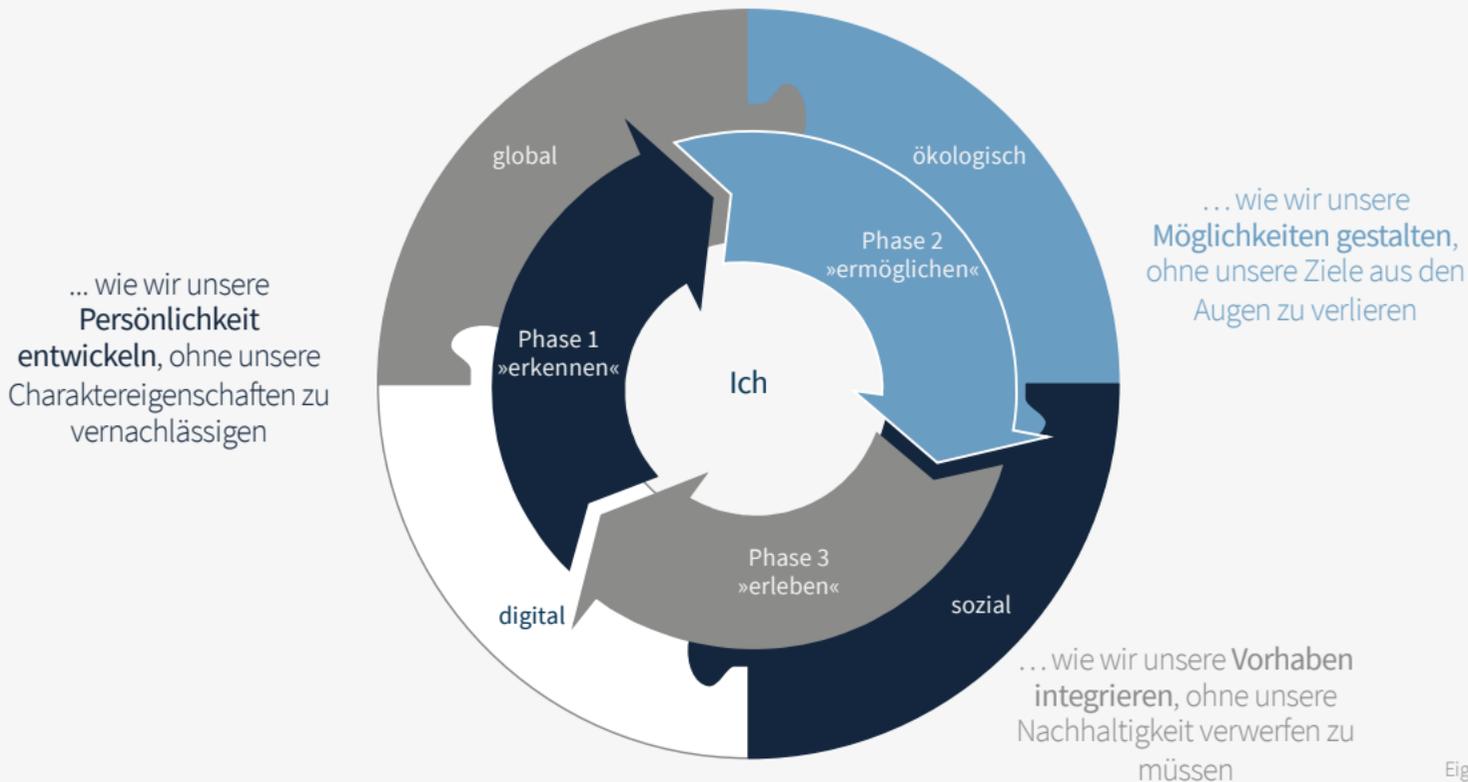
... in unseren äußeren  
**Erwartungshaltungen**,  
die an uns gerichtet  
werden und die wir an  
andere richten, ...



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

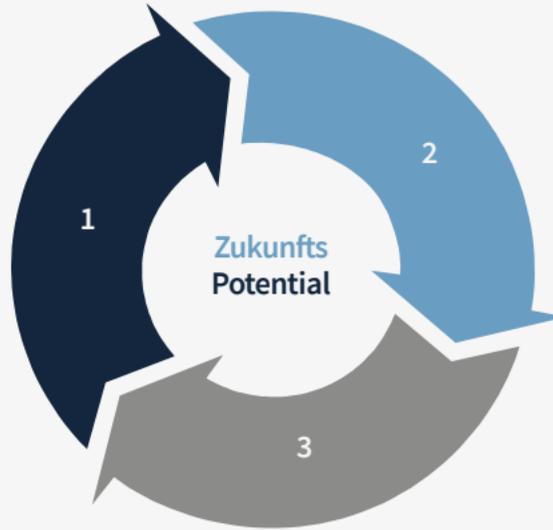
# Umfeld & Persönlichkeitsstrukturen

formen deine Identität



# 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?

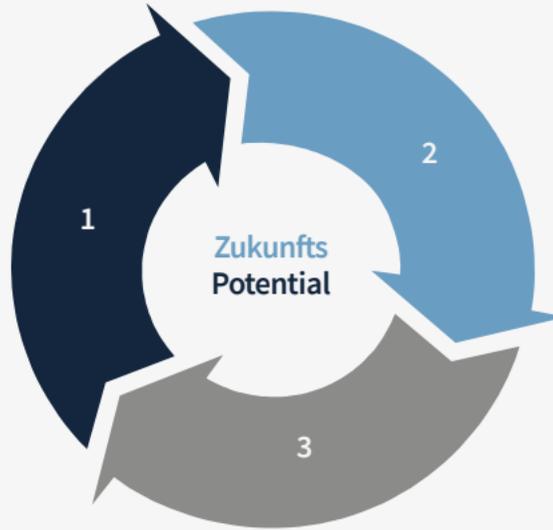
oder

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?)



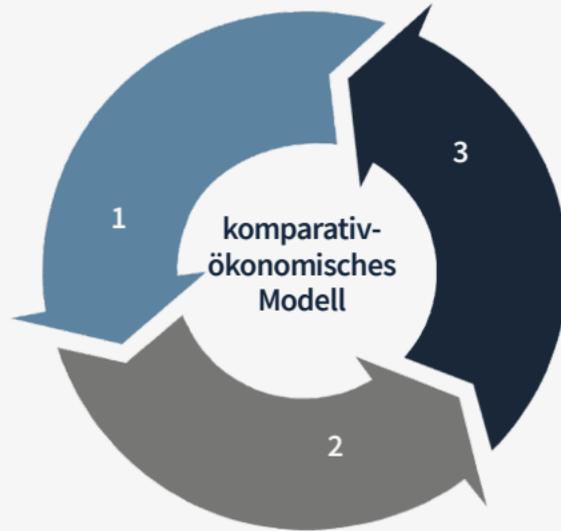
**Phase 2 ,ermöglichen‘**  
Welche Zielstrukturen sind nachhaltig  
potentialentfaltend bzw.  
zukunftsfähig?  
(Wofür?)

**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?)



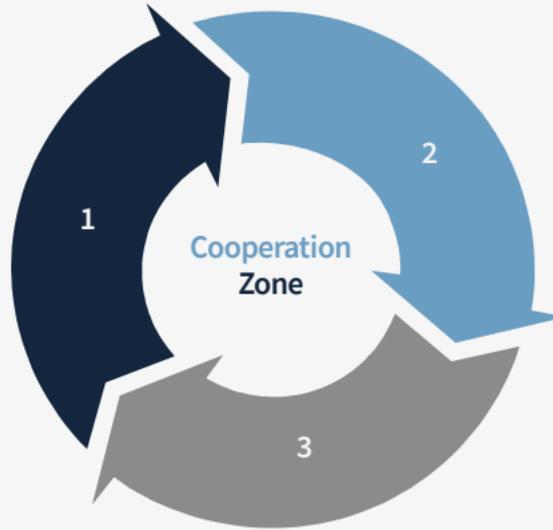
Phase 2 ‚erleben‘  
Welche Tätigkeiten sind  
strukturgeeignet?  
(Wie?)

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?

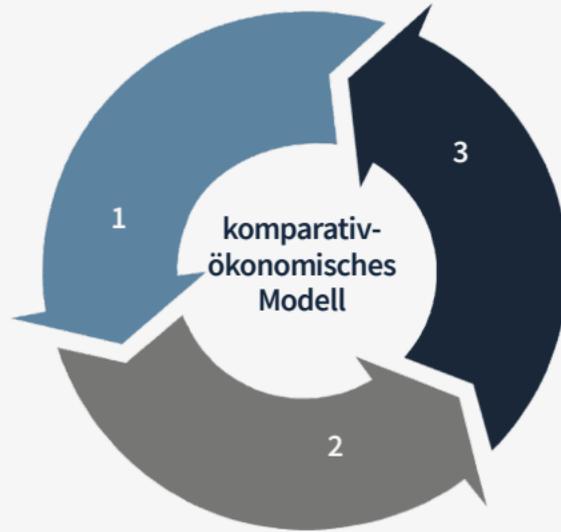
oder

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?)

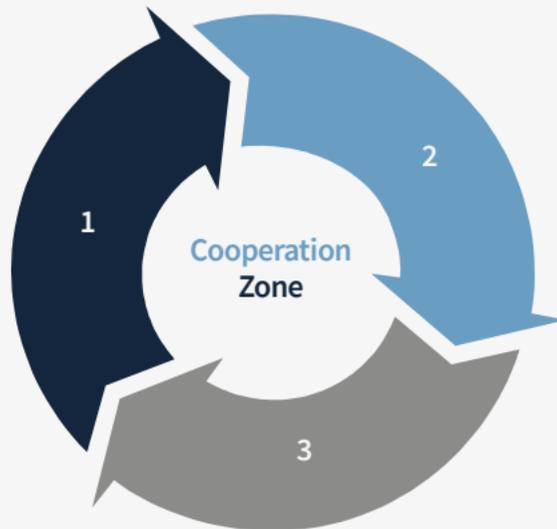


**Phase 2 ,erleben‘**  
Welche etablierten Handlungsstrukturen sind  
ziel- und motivationsorientiert?  
(Wie?)

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

# Ganzheitlich potentialorientierte Motivation als Lösung mittels management by potentials

Persönlichkeitspotential  
erkennen



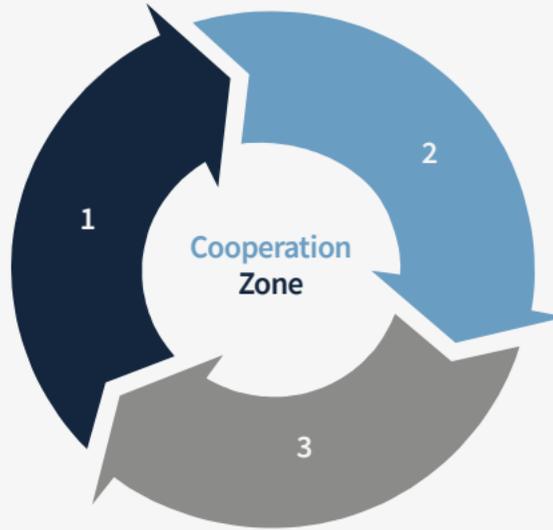
Strukturpotential  
ermöglichen

Handlungspotential  
erleben

# Ganzheitliche Motivation

mittels potentialorientierter Strukturierung

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



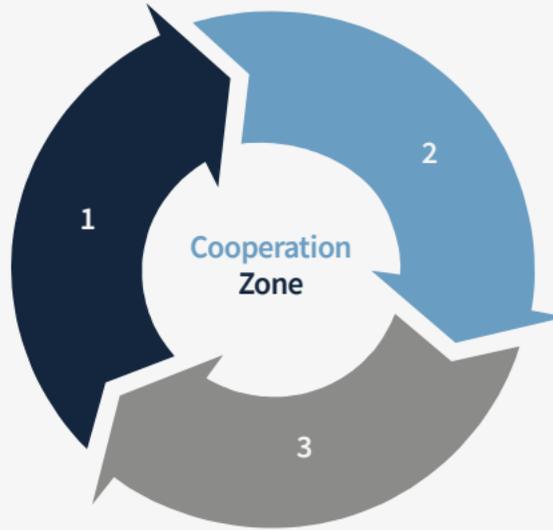
Ziel-Strukturen zielen auf **gegenseitige Verbindlichkeit**  
durch innovative Systeme,  
Strukturen, Prozesse

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

# 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.

We bring your bubbles to life!

@cooperationzone