Motivation = Beweggrund
Was bewegt mich?

Motivation und Fachkräftemangel ?

WINklusion
Gemeinsam einfach machen.

20.03.2025 tobias zahn

Wer kennt Dylan Alcott?

Der heimliche Star sitzt im Rollstuhl

Kultfigur Dylan Alcott Der 31-jährige Paraplegiker hat 25 Grand-Slam-Titel gewonnen, im vergangenen Jahr holte er sic
den Golden Slam. Nun bestreitet er am Australian Open sein emotionales Abschiedsturnier.

René Stauffer

Sollten Sie den Namen Dylan Alcott nicht kennen, waren Sie wahrscheinlich noch nie während des Australian Open in Melbourne. Der 31-jährige Australier ist hier omnipräsent, auf Werbetafeln, am Fernsehen, er interviewt am Court für TV-Stationen andere Athleten, hat selber den Australian-Open-Titel schon sechsmal gewonnen und begeistert, wo immer er ist, mit einer Energie, einem Enthusiasmus und einer Lebensfreude, die ansteckend sind. Eine Kultfigur eben.

Als Alcott im Dezember 1990 in Melbourne zur Welt kam, hatte sich ein Tumor um seine Wirbelsäule gebildet. Chirurgen konnten ihn zwar entfernen, doch er trug eine Querschnittlähmung davon. «Ich war dieses fette Kind

Respekt zu gewinnen. Er selber hatte die Universität in Melbourne abgeschlossen und danach 2009 mit einem Stipendium ein Jahr lang an der amerikanischen University of Illinois verbracht. Inzwischen wohnt er mit seiner Lebensgefährtin, der Sexologin Chantelle Otten, längst wieder in Melbourne.

Nachdem er 2021 den Golden Slam geschafft hatte, erwog Alcott den Rücktritt vom Sport. Dem grössten Moment seiner Karriere folgten wegen der Einschränkungen der Corona-Pandemie allerdings düstere Stunden. «Ich kann Ihnen kaum sagen, wie hart es war, wie sehr ich litt. Nach dem grössten Moment meines Lebens war ich in einem Hotel in Quarantäne, konnte meine Familie nicht sehen und hatte Depressionen. Zwei Wochen tat ich gar nichts und ass nur Junkfood.»

Titeln in Melbourne, Paris, Wimbledon, New York sowie an den Paralympics in Tokio. Fünf Jahre zuvor hatte er in Rio Einzel- und Doppelgold gewonnen.

Inspiration für die Jungen

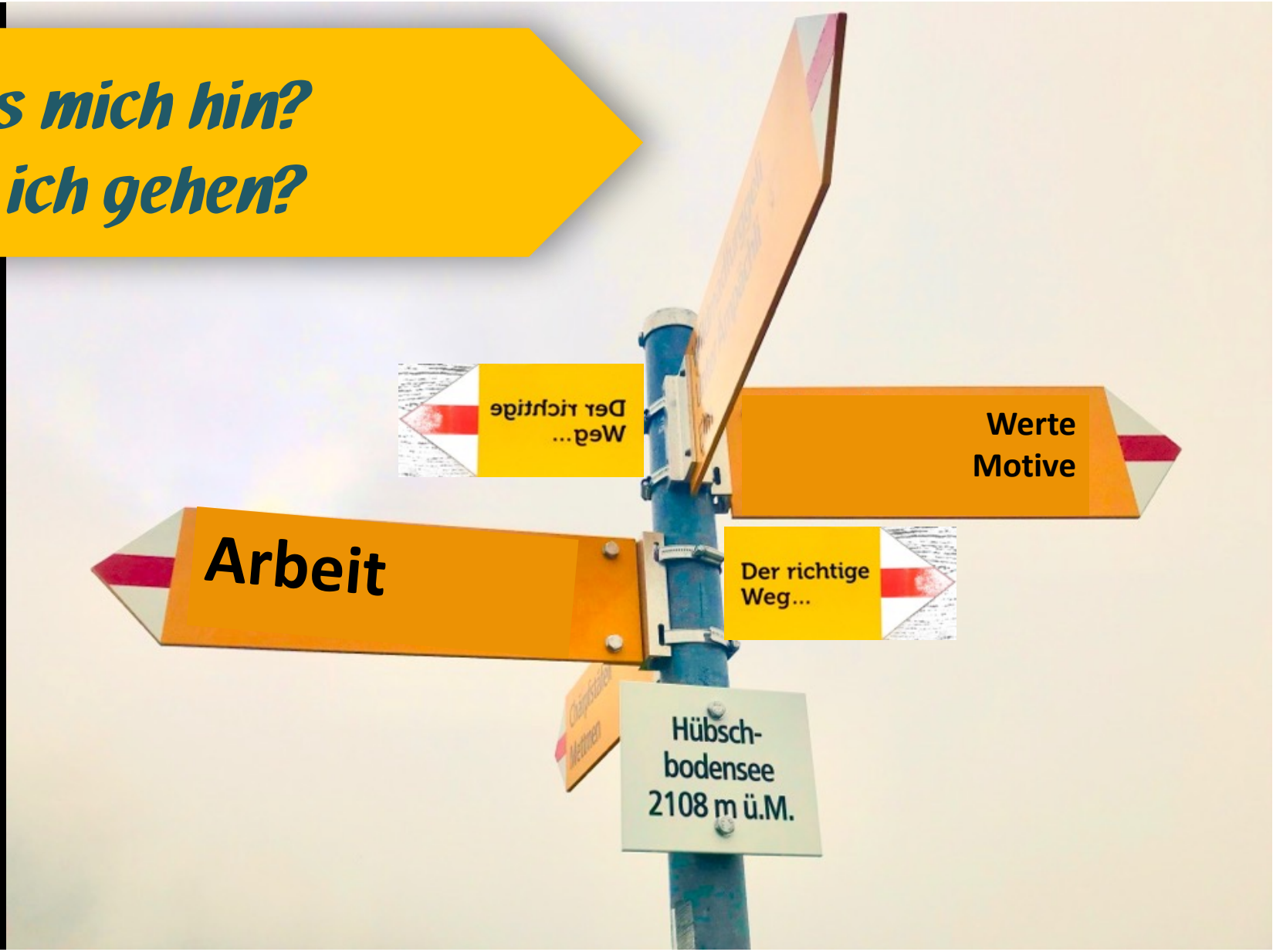
Dylan Alcott ist ein Vollblutkämpfer, ein Energiebündel, das stets alles gibt. «Aber der Grund, dass ich morgens aufstehe, ist nicht, Goldmedaillen und Grand Slams zu gewinnen», sagt er. «Es geht mir darum, Wahrnehmungen zu verändern, damit Leute wie ich mit Behinderungen, jene Möglichkeiten erhalten, die sie verdienen.» Seine Mission sei, jungen Leuten mit Behinderung zu zeigen: «Für jede Sache, die du nicht tun kannst, gibt es 10'000, die möglich sind. Und für jeden Idioten, der dir das Leben schwermacht, gibt es 10'000 andere, die deine Zeit wert sind.»

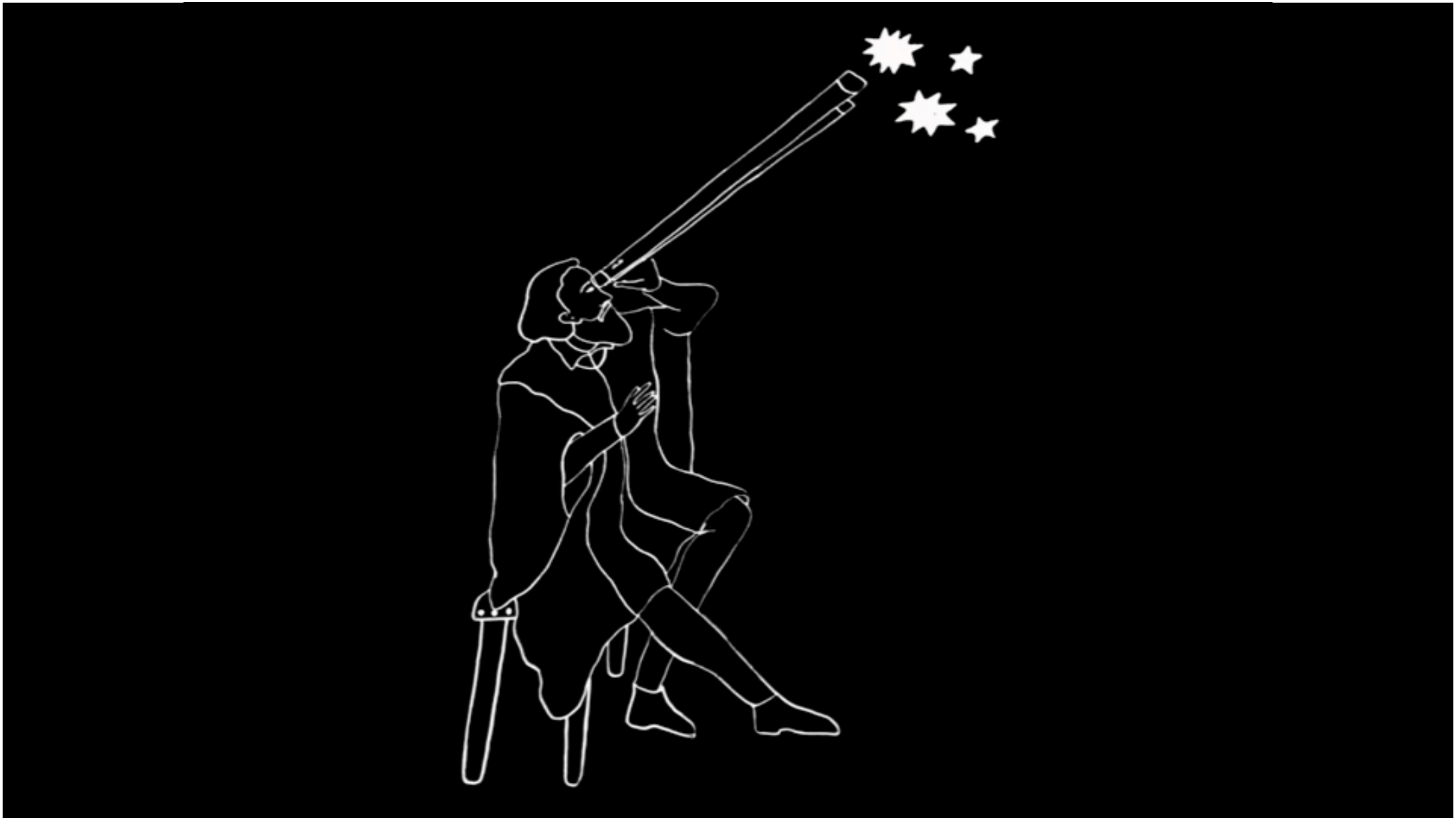
2017 gründete er die Dylan Alcott Foundation mit dem Ziel, jungen, behinderten Australiern zu helfen, durch Sport und Studium Selbstachtung und

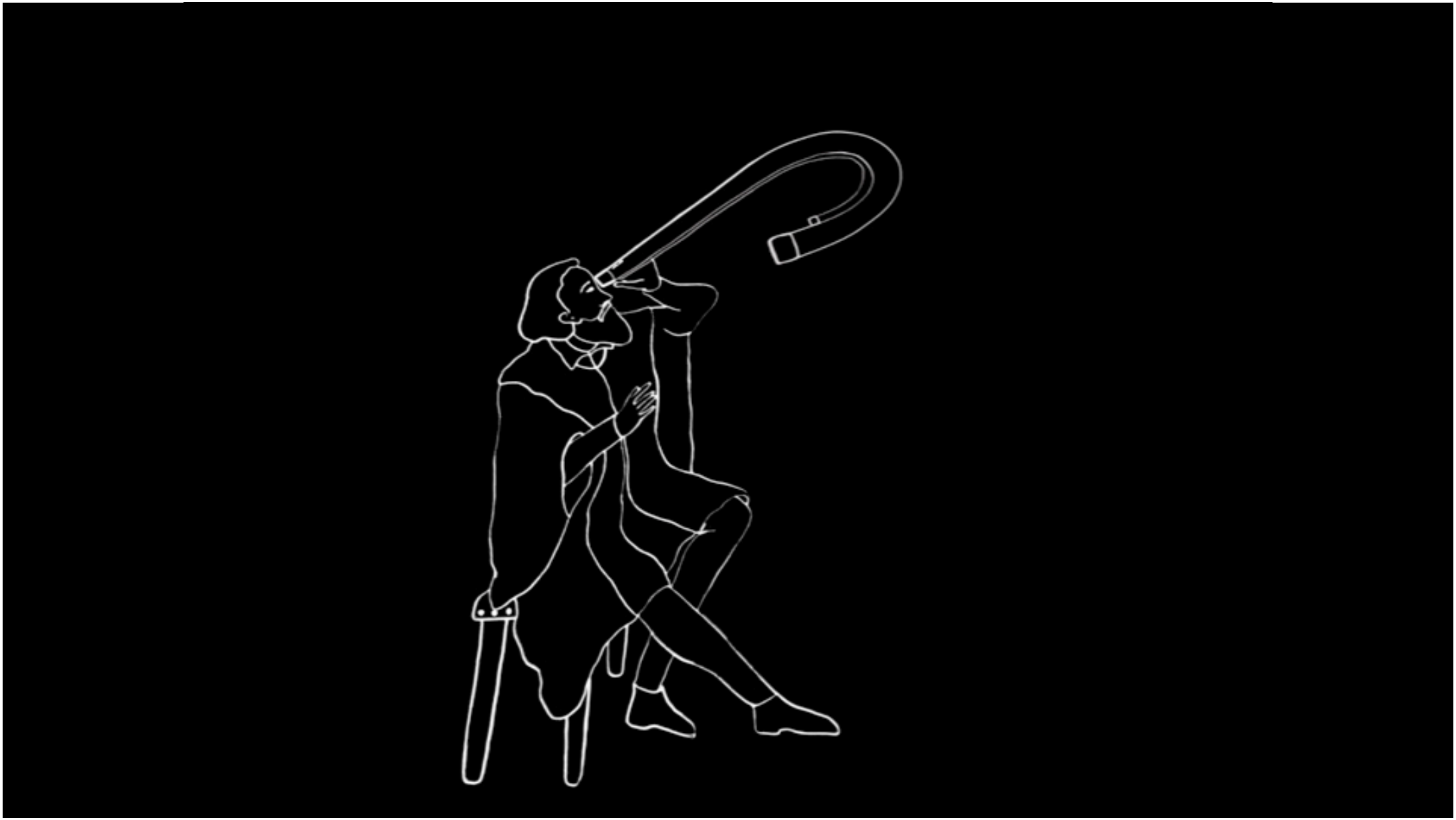
Auf Motivsuche

Auf Motivsuche

Wo zieht es mich hin?
Wohin will ich gehen?







Das Warum & das Wie

z.B. Zugehörigkeit

Varianten der Umsetzung und Triebkraft

Warum & Wie

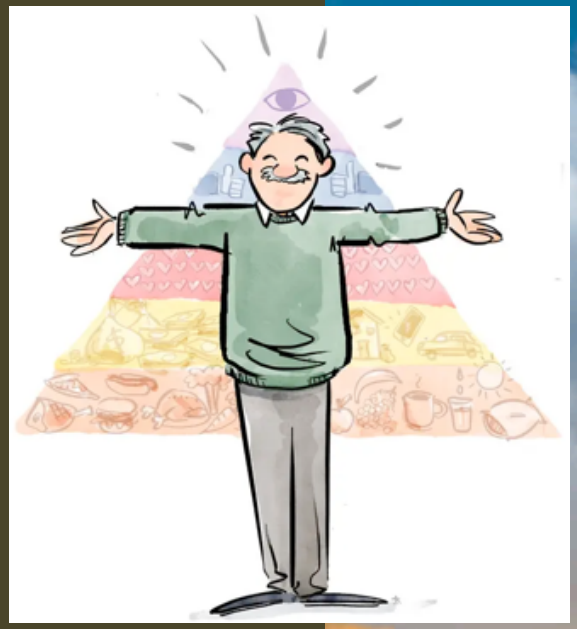
Warum jemand Handelt
= Motiv

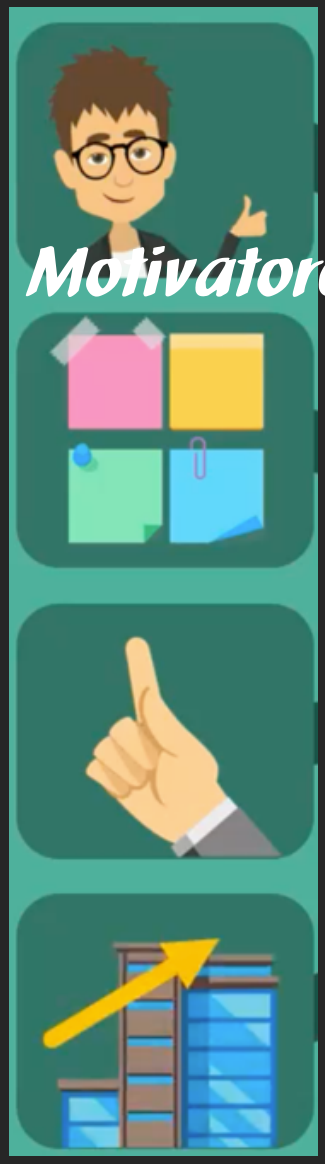
& Wie sich das Motiv im Handeln zeigt
= Motivation

Wille

Richtung

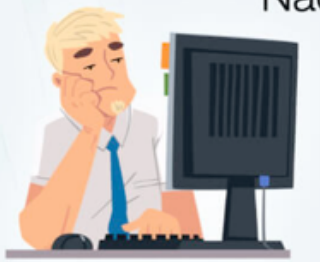
Gewichtung



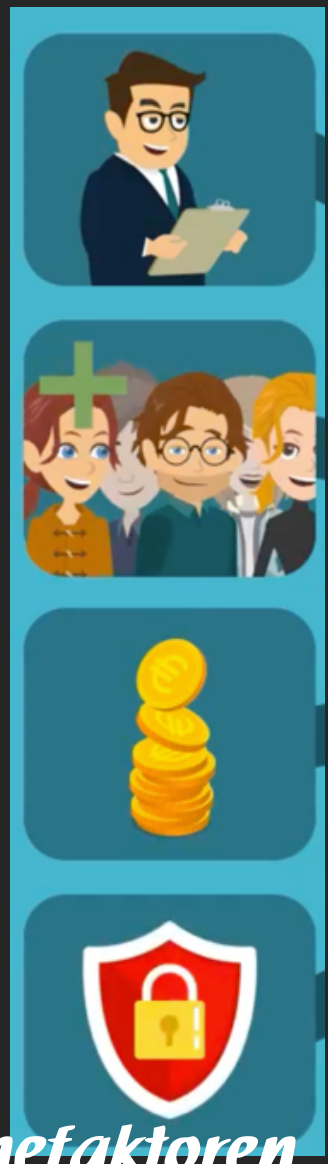


Zwei-Faktoren-Theorie

Nach Frederick Herzberg



	Motivatoren vorhanden	Motivatoren nicht vorhanden
Hygienefaktoren vorhanden	Hohe Motivation hohe Zufriedenheit	Unmotiviert, dafür hohe Zufriedenheit
Hygienefaktoren nicht vorhanden	Hohe Motivation aber unzufrieden	Keine Motivation und unzufrieden



Drei Motivarten im Überblick

Leistungsmotiv, Anschlussmotiv, Einflussmotiv

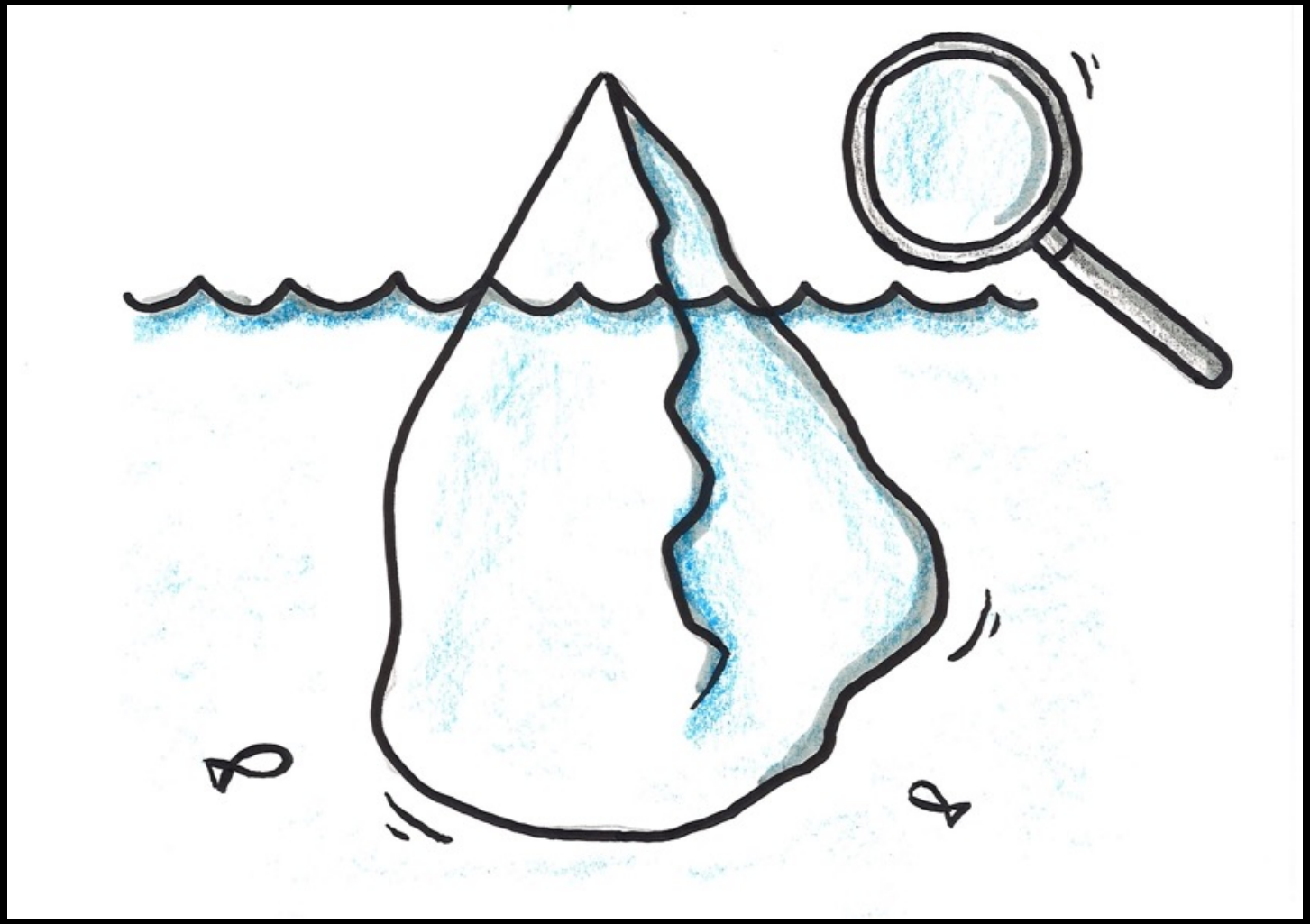
Das **Leistungsmotiv** beschreibt Personen, die Spaß an der Leistung haben und sich hohe Ziele setzen. Im Gegensatz dazu haben Misserfolgsvermeider hingegen Furcht vor dem Leistungsversagen und der Blamage.

Das **Bedürfnis nach Anschluss** beschreibt Persönlichkeiten, die sozialen Kontakt und Austausch als angenehm und motivierend empfinden.

Ein hohes **Macht- oder Einflussmotiv** beschreibt Personen, die gerne im Mittelpunkt stehen und Einfluss auf Themen und Kolleg*innen haben wollen. Dementsprechend ist die Vermeidungskomponente genau die Furcht davor, dass sich andere auf einen verlassen könnten, im Mittelpunkt stehen zu müssen oder die Kontrolle aus der Hand zu geben.

Potenzialindikator	Korrelation zu Potenzial		Beispielantwort
Leistungsmotiv			
Leistung steigern	++	0,30**	„Um beruflich erfolgreich zu sein, will ich außergewöhnliche Leistungen zeigen.“
Misserfolg vermeiden	-	-0,22*	„Zu schwierige oder risikoreiche Aufgaben im Beruf machen mir eher Angst.“
Einflussmotiv			
Einfluss ausüben	++	0,39**	„Es macht mir Spaß, mich im beruflichen Kontext gegenüber meinen Kollegen durchzusetzen.“
Kontrollverlust vermeiden	--	-0,30**	„Ich vermeide es, in eine berufliche Situation zu kommen, in der alle auf mich schauen und man versagen könnte.“
Anschlussmotiv			
Anschluss suchen	-	-0,23**	„Es ist mir wichtig, dass ich mich mit meinen Kollegen auch auf persönlicher Ebene verstehe.“
Ablehnung vermeiden	-	-0,16**	„Ich mache mir Gedanken darüber, dass ich im Job immer akzeptiert und gemocht werde.“

Q: Vollmeyer, Langens, Schmalt, Solowski 2005,11,75f., https://brooklynmaxx.com/basismotive-was-unsere-leistung-im-beruf-unterschiedlich-antreibt/



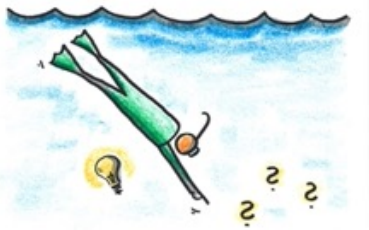
Gibt es Gelegenheiten, wo Motive an der Oberfläche erscheinen?

... und auf fruchtbaren Boden fallen?

Dazu gehören

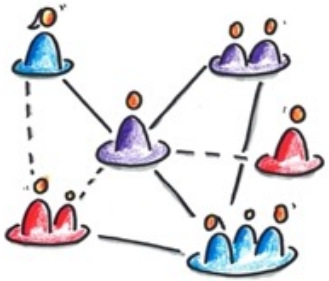
Respektiert werden

Talente und Gaben
Was, wo, wann ?



Wahlmöglichkeiten

Wo willst Du wirken?



Warum arbeiten?

Spaß haben
für etwas zuständig sein
Verantwortung tragen
Dinge kaufen, die ich möchte/brauche
meine Fähigkeiten kennenlernen
Geld verdienen
sich nützlich fühlen
sich glücklich fühlen
eine gute Arbeit machen
nicht gelangweilt sein
aktiv und beschäftigt sein
wichtig sein
meine Ideen ausprobieren
herausfordernde Dinge tun
etwas erreichen
körperlich aktiv sein
die Welt verbessern
erwachsen sein
einen eigenen Zeitplan haben
meine Grenzen kennenlernen
Karriere machen

Stolz sein können
anderen etwas geben
mein Bestes geben
zeigen was ich kann
anerkannt sein
neue Dinge ausprobieren
etwas fertigstellen, produzieren
unabhängig sein
Abenteuer erleben
neue Leute kennenlernen
kreativ sein
neue Dinge lernen
ein besseres Leben haben
aufgeregt sein
tun, was andere Menschen erwarten
etwas tun
unter anderen Menschen sein
jemand sein
verschiedene Dinge tun möchte
die Arbeit fertig kriegen möchte
wahrgenommen werden möchte

Kennen wir Motive und Motivationen
von Mitarbeitenden und Klient : innen ?

Was tun wir heute dafür, dass Mitarbeitende und Klient : innen ihre Motive sehen und in die Arbeit einbringen können ?

Bleiben Motive verborgen oder kommen sie ans Tageslicht ?
... und finden sie fruchtbaren Boden

Wie, wann, wo unterstützen wir den
Prozess der individuellen Motivation?

Arbeitsmotivation E^3

Selbstbestimmungstheorie der Motivation

Kompetenzerleben
Selbstwirksamkeit

Erfolg

Soziale Eingebundenheit
Zugehörigkeit

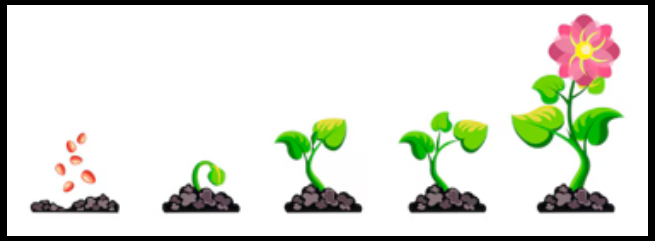
Eingebundenheit

Autonomie
Selbstbestimmtes Handeln

Eigenständigkeit

Quelle: hep 2015 „Können die wo fertig sind früher gehen?“ , Edward L. Deci und M. Ryan, Bandura

Schaffe Nährboden



Motivation kann sich entwickeln, wenn folgende grundlegende Bedürfnisse erfüllt sind:

E3

Selbstbestimmung / Autonomie (was er wie tun möchte, nichts vorgesetzt bekommen, Wahl geben, Mitbestimmung und Auswahl, wie sie Thema bearbeiten dürfen, welchen Schwierigkeitsgrad die Aufgabe oder Lerninhalt haben soll, wo das Thema bearbeitet wird, wann sie welche Inhalte bearbeiten, mit wem sie arbeiten, welche Form von Leistungskontrolle z.B. mündlich, Handlungsprodukt z.B. Vortrag oder Rollenspiel, welche Medien sie nutzen können, wie und wozu sie sich in welcher Form Feedback wünschen)

Soziale Eingebundenheit / Akzeptanz (sozial integriert fühlen, mit Umfeld identifizieren können, angenehme Lernatmosphäre schaffen, sich angenommen fühlen mit Stärken und Schwächen, gutes Klima, wertschätzender Umgang, Fehlerkultur, verbal und nonverbal gelobt wird, persönliche Leistungsrückmeldung)

Kompetenzerleben (jeder das Bedürfnis sich kompetent zu fühlen, handlungsfähig fühlen, Lernen positiv zu erleben, verschiedene Schwierigkeitsstufen anbieten, Erfolgserlebnisse schaffen, mittelschwere Aufgaben stellen und mittelschwere Ziele setzen, Lernhilfen einbringen, Inhalte und Lernziele transparent machen, Checklisten und Kompetenzraster anbieten, Lernmethoden ausprobieren oder offerieren, an Bekanntes anknüpfen)

Verantwortung

Dazu gehören

Rat auf viele Fragen

Wertschätzung

Ernst nehmen

Schnell, gut gemeinsam entscheiden

Unbez. Ferien

Fähler machen

https://hora.ch/

Das Warum & das Wie

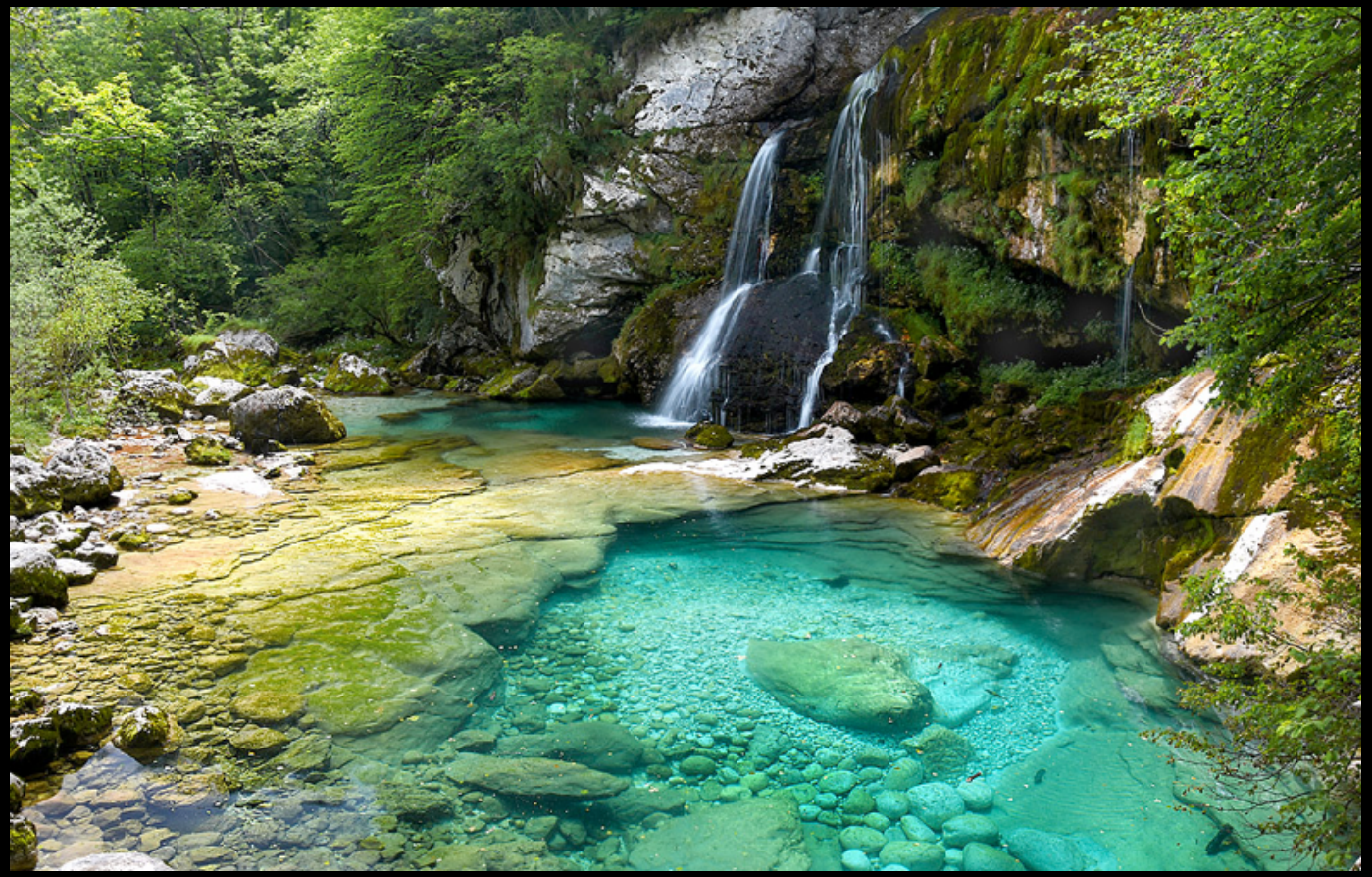
HORA MANIFEST

1. Unterstütze und respektiere dich selbst und die anderen
2. JEDER MENSCH HAT SEINE EIGENE ZEIT
3. Glaube an die Kraft der Unterschiede
4. FEIERE FEHLER! GENIESSE ABSURDITÄT
5. HABE DEN MUT ANDERS ZU SEIN, IN DEINER WELTSICHT DEINER KUNST DEINEN IDEEN
6. GEDULD IST TRUMPF
7. PFLEGE UNSEREN RAUM ALS EINEN SICHEREN RAUM SETZ DICH EIN GEGEN Diskriminierung GEGEN RASSISMUS GEGEN SEXISMUS
8. MACH PAUSEN
9. ES SOLL IMMER EINE ZEIT GEBEN UM ÜBER DEINE BEDÜFNISSE ZU SPRECHEN
10. HÖRE ANDEREN ZU SO WIE DU WILLST DASS SIE DIR ZUHÖREN
11. RESPEKTIERE GRENZEN. NEIN HEISST NEIN
12. VERSUCHE NEUEN IDEEN, MENSCHEN UND SITUATIONEN OFFEN ZU BEGEGNEN.
14. Achte darauf, dass die Wassermenge die Beckengröße nicht übersteigt.
13. Einer für alle alle für einen, keine Solidarische mit dem Team
15. VERLIERE NIE DEN HUMOR!

Helm und Handschuhe

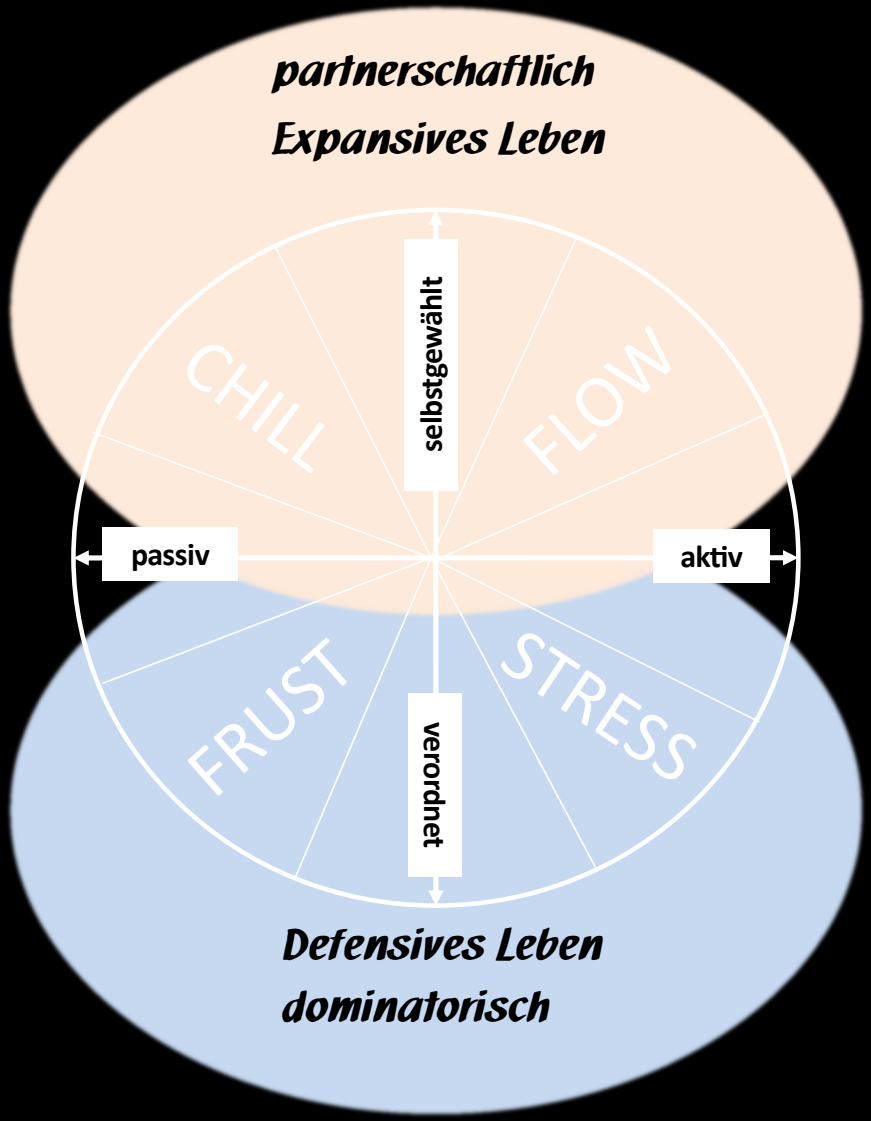
Was machst Du am liebsten? Was willst Du wieder tun?

Rumfragen: Eure Nachbar*innen



Warum habe ich diesen Beruf gewählt?

„Arbeits-Motivations-Kompass“



MOTIVATION

GESUCHT

Die Stelleninserate

Dornröschen-Schloss? Nicht bei uns!

Auf unserem 800-jährigen Schloss tüfteln wir täglich daran, aus kreativen Zauberlehrlingen im Alter von 7- 25 Jahren das Beste herauszulocken.

Wir suchen erstklassige Springer und Springerinnen zur Verstärkung unseres Teams

Was du erwarten darfst

- Sorgfältige Einführung und Anleitung in das pädagogische Arbeitsfeld (Schul- oder Wohnbereich)
- Attraktive Arbeitsbedingungen (gute Entlöhnung, gute Erreichbarkeit mit ÖV, in 35 Min. ab Zürich HB)
- Offene, innovative, humorvolle und tragfähige Unternehmenskultur

Was du mitbringst

- Du hast Erfahrung im sozialpädagogischen Berufsbereich
- Du bist authentisch, kommunikativ, konflikt- und teamfähig
- Du setzt dich für individuelle Lösungen ein
- Du gehst unkonventionelle Wege und bist mutig
- Du begegnest Herausforderungen humorvoll und arbeitest verantwortungsbewusst
- Du bringst deine Ideen ein und engagierst dich für und bei deren Umsetzung
- Du bist mindestens 22 Jahre

Die Stelleninserate

Sozialpädagogen, Erzieher, Dekane, Heilerziehungspfleger (m/w/d)

...laden wir herzlich ein, die Teams als Nachtbereitschaft in Voll- oder Teilzeit oder auf Minijobbasis in den Wohngruppen und unserer Jugendschutzstelle zu verstärken.

Wir bieten:

- Arbeiten in einem engagierten Team
- Flexible Dienstplangestaltung
- 50% Bezahlung während der Ruhezeiten
- Auf Minijobbasis zusätzlich 250€ Übungsleiterpauschale möglich
- oder nur auf Übungsleiterpauschale bis 3.000€ jährlich

Ihr Profil:

- Sie haben ein abgeschlossenes Studium zur/m Dipl./Bachelor/Master Sozialpädagogen/in, ei Ausbildung zur/m Erzieher/in
- Sie haben Freude an der Arbeit mit Menschen
- Sie besitzen Organisationstalent und die Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten
- Sie sind engagiert, zuverlässig und verantwortungsbewusst
- Sie sind teamfähig
- Sie verfügen über interkulturelle Kompetenz
- Sie zeigen die notwendige Sicherheit in der Dokumentation

Ihre Aufgaben:

- Kontrolle und Durchsetzung der Hausregeln
- Überprüfung der Rückkehrzeiten der Jugendlichen
- polizeiliche Vermisstmeldung bei Abgängigkeit Minderjähriger
- Einhaltung der Nachtruhe; Unterbinden von Störungen derselben
- Durchführung von Kontrollrundgängen mit Zimmerkontrollen/ Anwesenheitskontrollen Krisenintervention im Notfall
- Streitschlichtung und Mediation
- Ausgabe der Abendmedikamente
- Ansprechpartnerin bei posttraumatischer Belastungssymptomatik der Jugendlichen, z.B. Schlafstörungen und depressiver Stimmung
- Beratung und individuelle Betreuung der Jugendlichen
- Unterstützung bei der Bewältigung schulischer Lerninhalte
- EDV-gestützte Dokumentation von Ereignissen und Vorkommnissen
- enge Kooperation mit den Fachkräften des Tagdienstes
- morgendliches Wecken der Jugendlichen

Fazit ???

KENNST DU EINEN,
KENNST DU ~~ALLE~~!

Weiterbildungen +++

Team und Leitung
das Rücken freihält

Unbezahlte Ferien

Handlungsspielräume

Sinnvoll
Verstehbar
Bewältigbar

Arbeitszeiten
Schicht ->
Gute
Bezahlung

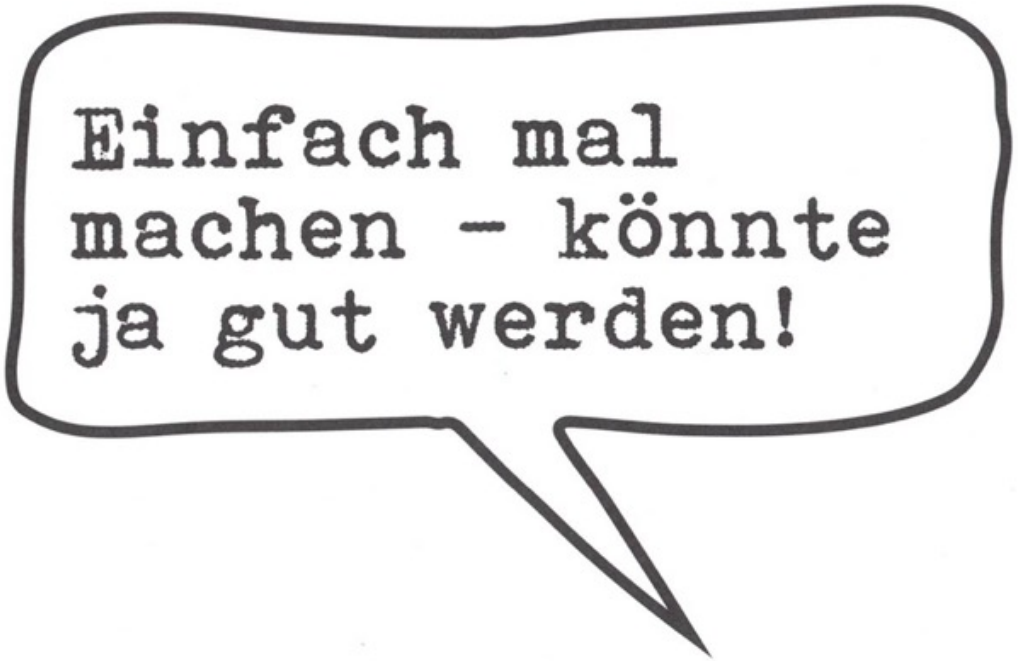
Fehlerfreundliche Kultur

Verantwortung haben

Unbezahlte Wertschätzung

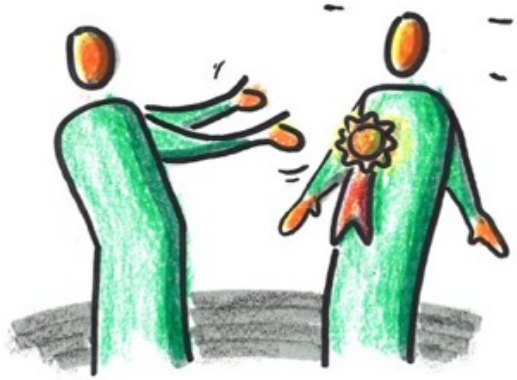
44 gute Gründe etwas nicht zu verändern:

1. Das geht nicht. **2. Das ist definitiv zu teuer.** 3. Das hat vor sieben Jahren schon mal jemand versucht. 4. Dazu fehlt uns das Personal. 5. Das Budget reicht nicht. 6. Das ist jetzt ein ganz schlechter Zeitpunkt. 7. Das will niemand. 8. Mein/e Chef/in will das nicht. **9. Ich würde gern, aber die lassen mich nicht.** 10. Dazu fehlt das Geld. 11. Dazu fehlt die Fachkompetenz. 12. Das wird der Betriebsrat niemals genehmigen. 13. Das Alte funktioniert doch noch. 14. Wir brauchen da noch viel mehr Wissen, bevor wir anfangen. **15. Das ist zu abgehoben.** 16. Da könnte ja jeder kommen. 17. Das ist nicht unser Problem. 18. Das ist unmöglich. 19. Das kommt oben nicht gut an. 20. Das würde den Rahmen sprengen. 21. Das kann ich unseren Klienten nicht vermitteln. 22. Daran sind schon ganz andere gescheitert. 23. Das verstehen die Klienten gar nicht. 24. Wir machen das schon seit 20 Jahren so. 25. Wenn es möglich wäre, hätte es schon ein anderer gemacht. 26. Das funktioniert so nicht. 27. Einem alten Hund kannst du keine neuen Tricks beibringen. **28. Das machen die Angehörigen nicht mit.** 29. Das funktioniert in der Praxis nicht. 30. Darüber muss ich noch ein paar Nächte schlafen. 31. Da müssen wir noch die da oben fragen. 32. Das sollen doch die da oben entscheiden. **33. Dann würde hier jeder machen, was er will.** 34. Das funktioniert so nicht. 35. Da ist schon richtig, ABER... 36. Das bekomme ich nicht durch. 37. Das hatten wir schon mal. 38. Lasst uns später darüber reden. **39. Wenn die Rahmenbedingungen anders wären, dann wäre es vielleicht eine Option.** 40. Da sollten wir uns raushalten. 41. Tja, leider nur schöne Theorie. **42. Dazu fehlt uns die Zeit.** 43. Grundsätzlich richtig, aber hier nicht anwendbar. 44. Das können wir dann machen, wenn erst einmal die Anderen 44. Wer Visionen hat, soll zum Arzt. 45. …



Goethe: „Erfolg hat drei Buchstaben: tun!“

Danke!



Meldet Euch frisch und frei bei Fragen, Anliegen & genialen Ideen

Tobias Zahn

tobias.zahn@winklusion.ch
www.winklusion.ch

WINklusion
Gemeinsam einfach machen.