



Motivation

INHALTSVERZEICHNIS

AM ANFANG EINES ERFOLGES STEHT EIN ZIEL	- 3 -
VIELE GUTE GRÜNDE SPRECHEN FÜR PERSÖNLICHE ZIELE	- 3 -
ZIELE SIND WIE EIN KOMPASS	- 3 -
WAS BEDEUTET MOTIVATION?	- 4 -
MOTIVFORSCHUNG	- 4 -
DIE 16 LEBENSMOTIVE	- 7 -
DAS LEISTUNGSMOTIV	- 9 -
KONFLIKTE DURCH WIDERSPRÜCHLICHE MOTIVE	- 9 -
ABWEHRMECHANISMEN	- 10 -
WILLENSERLEBNISSE	- 11 -
WILLENSFREIHEIT	- 12 -
10 TIPPS ZUR SELBSTMOTIVATION	- 12 -
MOTIVATION DES JUGENDREFERENTEN	- 17 -
MOTIVATION DURCH DEN JUGENDREFERENTEN/-LEITER	- 19 -
MÖGLICHKEIT DER GRUPPEN- UND EINZELMOTIVATION	- 20 -

AM ANFANG EINES ERFOLGES STEHT EIN ZIEL

Die meisten erfolgreichen Menschen haben Ziele. Es ist aber natürlich nicht nur wichtig, Ziele zu haben, sondern vor allem, sie auch zu verwirklichen. Genau das ist die Basis einer aktiven Lebensstrategie: nicht auf das Glück zu warten, sondern aktiv daraufhin arbeiten. Deshalb stehen am Anfang des Erfolges in der Regel wohldurchdachte Ziele.

VIELE GUTE GRÜNDE SPRECHEN FÜR PERSÖNLICHE ZIELE

Die Welt um einen herum ändert sich ständig - in den letzten Jahrzehnten schneller, als jemals zuvor. Wer klare Ziele hat, kann sich vor allem in turbulenten Zeiten ständiger Veränderung besser orientieren, denn Ziele weisen den Weg. Mit klaren Zielen vor Augen weiß man viel eher, wann man sich in die richtige und wann man sich in die falsche Richtung bewegen. Man weiß auch, wann man "Ja" und wann man "Nein" sagen muss. Und man weiß, wann man kämpfen muss und wann man gelassen sein kann.

ZIELE SIND WIE EIN KOMPASS

Ziele wirken wie ein Wegweiser im Leben: Sie geben einem bei den Entscheidungen Klarheit. Sie sagen auch, in welche Richtung man sich bewegen soll. Ohne klare Ziele besteht viel eher die Gefahr, dass die Richtung des Lebens von den persönlichen Ereignissen in der eigenen Umgebung oder von anderen Menschen bestimmt wird. Ohne Ziele reagieren viele Menschen oft nur auf das, was in ihrer Umgebung passiert und kommen vor lauter Reagieren nicht mehr dazu, nachzudenken, was sie eigentlich wollen. Ist man sich aber darüber im Klaren, was man wirklich will, kann man viel bestimmter den eigenen Weg gehen.

WAS BEDEUTET MOTIVATION?

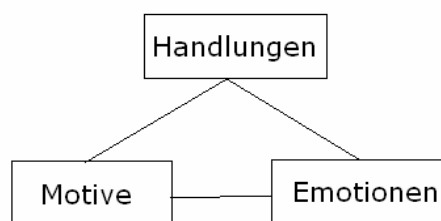
Wenn wir von Motivation sprechen, meinen wir zwei Dinge, die immer zusammen beachtet werden müssen:

- Maßnahmen, um andere Menschen für ein Vorhaben zu gewinnen, so dass sie idealerweise mit Begeisterung und Freude mitmachen.
- Maßnahmen, die verhindern, dass Menschen demotiviert werden, also das Dafürsorgen, dass die Beteiligten möglichst störungsfrei und effektiv arbeiten können.

Wirklich motivierte Menschen sind von sich aus bereit, ihr Bestes zu geben, sie engagieren sich aus einer inneren Überzeugung heraus und sind persönlich an einem guten Ergebnis interessiert. Sie können natürlich versuchen, andere Menschen durch Angst und Druck dazu bringen, das zu tun, was Sie wollen. Das aber wäre für uns keine Motivation, sondern viel mehr Manipulation.

MOTIVFORSCHUNG

Die Motivationspsychologie untersucht die Frage, warum der Mensch in bestimmter Weise handelt. Motive sind Beweggründe für unser Handeln. Angeborene biologische Motive werden häufig als **Triebe** bezeichnet, nicht biologische Motive als **Bedürfnisse**. Der Begriff „Motiv“ ist ein Sammelbegriff für Triebe, Bedürfnisse, Absichten und Wünsche. Sogar Gefühle (Emotionen) werden oft den Motiven zugeordnet, sofern sie Antrieb sind für zielgerichtetes Handeln. Jedenfalls aber bilden Handlungen, Motiv und Emotion eine Einheit.



Regelkreis Motive und Emotionen

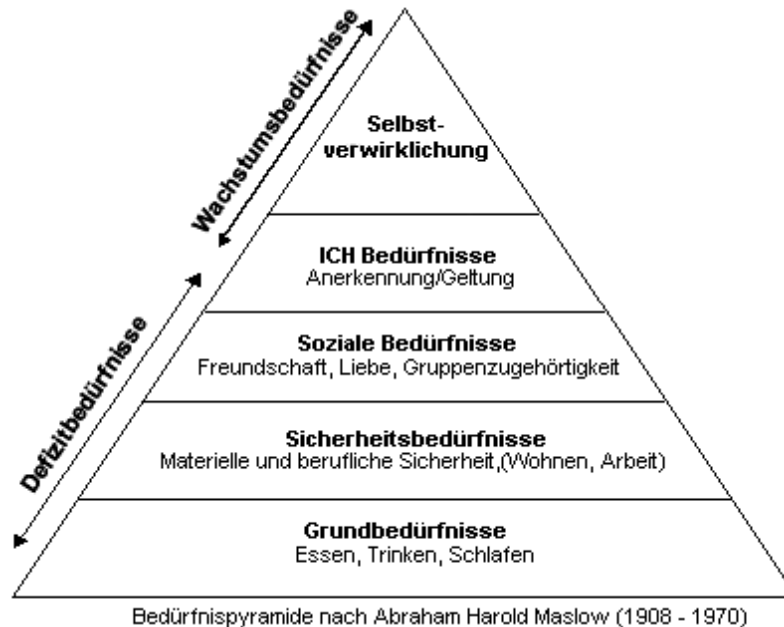
Im Mittelpunkt der Forschung stehen heute die Fragen, wie sich Motive entwickeln und verändern und durch welche Anreize sie angesprochen werden können. Das Interesse richtet sich also nicht vorrangig auf die inneren Antriebskräfte menschlichen Handelns, sondern mehr auf die äußeren Bedingungen, die Motive anregen und ihre Umsetzung in Verhalten fördern oder blockieren. Wie Motive geweckt und gefördert werden müssen, damit sie in entsprechendes Verhalten münden, ist für Erziehung, Personalführung und Werbung von großem Interesse.

Dass Motive in vielen Lebensbereichen eine wichtige Rolle spielen, liegt daran, dass sie auf eine sehr starke Antriebskraft zurückzuführen sind: das Lustprinzip. Die Erfahrung, dass bestimmte Verhaltensweisen mit befriedigenden Gefühlen verbunden sind, führt zum Aufbau des Motivs, diese erneut herbeizuführen. Da Menschen verschiedene Verhaltensweisen in unterschiedlicher Weise emotional befriedigend erleben, verfügen sie auch über unterschiedlich starke Motive. Motive lassen sich daher nach Art der belohnenden Gefühle einteilen. So entstehen Gefühle der Geborgenheit eher, wenn man die Nähe vertrauter oder geliebter Menschen sucht, als wenn man sich bemüht eine knifflige Aufgabe zu lösen. Umgekehrt stellen sich Gefühle des Stolzes leichter bei der Lösung einer schwierigen Aufgabe ein als beim Zusammensein mit Freunden.

Ob, wann und wie ein Motiv angeregt und dann befriedigt werden kann, hängt von der jeweiligen Situation ab. Ein Mensch mit einem starken Bedürfnis nach freundschaftlichen Beziehungen etwa hat keine Chance, diesem zu entsprechen, wenn er als Einsiedler lebt und von allen Kontaktmöglichkeiten abgeschnitten ist.

Bedürfnispyramide

Abraham MASLOW (1954) ordnete die von ihm intuitiv gefundenen grundlegenden Motive menschlichen Handelns in einer „Bedürfnispyramide“ an. Dabei unterscheidet er fünf Bedürfnisebenen, beginnend mit „niedrigeren“ Bedürfnissen, aufsteigend mit „höheren“ Bedürfnissen.



Die Motivgruppen bauen aufeinander auf. Eine Motivgruppe wird erst dann für das Erleben und Verhalten eines Menschen bestimmend, wenn die vorausgegangene weitgehend befriedigt ist. „Erst kommt das Fressen, dann kommt die Moral“, sagt Bert BRECHT.

Das Modell ist populär geworden, weil es zum Nachdenken über die eigene Entwicklung und Stellung in der Hierarchie anregt. Kritiker halten MASLOWS Bedürfnispyramide für unwissenschaftlich, weil sie intuitiv erstellt wurde (aufgrund von persönlichen Beobachtungen und Lebenslaufanalysen). Auch ist die strenge Rangordnung nicht immer haltbar. Bei Hungerstreikenden kommt „erst die Moral und dann das Fressen“. Zudem sind an jeder Handlung meist mehrere Bedürfnisse beteiligt. So dient eine Mahlzeit gleichzeitig der Nahrungsaufnahme, der Geselligkeit und der Selbstdarstellung des Gastgebers und seiner Gäste.

Und die Kritiker halten sie für unrealistisch, weil Selbstverwirklichung und Transzendenz - das Streben, die eigene Existenz zu transzendieren (über sie hinauszugehen) und nach dem Sinn des Lebens zu suchen - in der Regel nicht das Höchste ist, was Menschen anstreben. Zu ihrem Wohlbefinden gehören häufig auch gewissen Illusionen.

DIE 16 LEBENSMOTIVE

Anders als MASLOW fand der Motivationsforscher Steven REISS mittels umfassender empirischer Untersuchungen an über 6000 Männern und Frauen in den USA, in Kanada und in Japan heraus, dass allen menschlichen Verhaltensweisen 16 Motive zu Grunde liegen.

Die 16 Lebensmotive umfassen im Wesentlichen folgende Verhaltensziele:

1. **Macht**
Streben nach Erfolg, Leistung, Führung und Einfluss
2. **Unabhängigkeit**
Streben nach Freiheit, Selbstgenügsamkeit und Selbständigkeit
3. **Neugier**
Streben nach Wissen und Wahrheit
4. **Anerkennung**
Streben nach sozialer Akzeptanz, Zugehörigkeit und Positivem Selbstwert
5. **Ordnung**
Streben nach Stabilität, Klarheit und guter Organisation
6. **Sparen**
Streben nach Anhäufung materieller Güter und Eigentüme
7. **Ehre**
Streben nach Loyalität und moralischer, charakterlicher Integrität
8. **Idealismus**
Streben nach sozialer Gerechtigkeit und Fairness
9. **Beziehungen**
Streben nach Freundschaft, Freunden und Humor
10. **Familie**
Streben nach einem Familienleben und eigenen Kinder

11. **Status**

Streben nach Reichtum, Titeln und öffentlicher Aufmerksamkeit

12. **Rache**

Streben nach Konkurrenz, Kampf, Aggressivität und Vergeltung

13. **Romantik**

Streben nach einem erotischen Leben, Sexualität und Schönheit.

14. **Ernährung**

Streben nach Essen und Nahrung

15. **Körperliche Aktivität**

Streben nach Fitness und Bewegung

16. **Ruhe**

Streben nach Entspannung und emotionaler Sicherheit

Diese Motive, Wünsche und Werte bestimmen unser Leben. Was Menschen so einzigartig macht, ist die jeweilige Kombination dieser Bedürfnisse und was sie für den Einzelnen bedeuten. Jeder Mensch hat ein charakteristisches Motivationsprofil. Es gibt keine universelle, für alle Menschen verbindliche Motivhierarchie (wie bei MASLOW).

Unterschiedliche Profile können vor allem eine Partnerschaft belasten. Während am Anfang einer Beziehung auch das Andere am Partner attraktiv erscheint- Gegensätze ziehen einander an-, wird später das „Gleich- und- gleich- gesellt- sich- gern“ immer wichtiger. In dauerhaften Beziehungen sind die Motivprofile sehr viel ähnlicher als diejenigen von geschiedenen Paaren.

Frauen tendieren zu mehr Ruhebedürfnis und reagieren ängstlicher, während männliches Verhalten stärker von den Motiven Sex, Rache und Aggression bestimmt wird. Überraschenderweise ist das Familienmotiv bei beiden Geschlechtern etwa gleich stark ausgeprägt.

DAS LEISTUNGSMOTIV

Wir leben in einer „Leistungsgesellschaft“. Überall wird Leistung gefordert: in der Wirtschaft, im Sport und auch in der Schule. Es war für die Psychologie daher nahe liegend, gerade das Leistungsmotiv, seine Entwicklungsbedingungen und Förderungsmöglichkeiten zu untersuchen. Dieses Interesse hat vor allem ökonomische Gründe: Engagierte, strebsame Menschen handeln und arbeiten effektiver als solche, die sich nur unter Druck in Bewegung setzen.

Das Leistungsmotiv ist ein sekundäres Motiv, dessen Wurzeln in der angeborenen Neugier des Menschen liegen. Seine individuelle Ausprägung erhält das Leistungsmotiv vorwiegend während des Heranwachsens in der Familie (durch familiäre Sozialisation). Anregung, Nachahmungslernen und Identifikation mit Erwachsenen spielen bei der Entwicklung des Leistungsmotivs eine Rolle. Erfolgt die Leistung einer Belohnung zuliebe, spricht man von **extrinsischer Motivation**. **Intrinsische Motivation** liegt vor, wenn man eine Handlung um ihrer selbst willen ausführt, weil sie angenehm oder wichtig ist. Wenn man wegen einer guten Schulnote oder einer Geldprämie lernt, ist man extrinsisch motiviert; wenn man lernt, um etwas zu können, liegt intrinsische Motivation vor.

Manchmal wird eine Belohnung als Bestechung empfunden. Man hat das Gefühl, eingekauft zu werden und wehrt sich dagegen. Diesen Widerstand gegen die Bevormundung durch andere nennt man **Reaktanz**.

KONFLIKTE DURCH WIDERSPRÜCHLICHE MOTIVE

Der Mensch ist ständig Erwartungsenttäuschungen, Frustrationen und Konflikten zwischen verschiedenen Motiven ausgesetzt.

Man kann drei Grundformen von Konfliktsituationen unterscheiden:

1. Der Annäherungs-Annäherungs-Konflikt

Dieser Konflikttyp ist wohl der angenehmste, denn hier kann ich zwischen zwei erwünschten Zielen wählen. Je gleichwertiger die beiden Ziele sind (Wahl zwischen zwei Partnern oder zwei gleichermaßen sehenswerten Fernsehsendungen), desto größer wird der Konflikt.

2. Der Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt

Er ist der unangenehmste Konflikttyp, denn hier wird der Mensch gleichzeitig angezogen und abgestoßen, weil das Ziel ambivalente Eigenschaften besitzt (z.B. Hochgefühl und Gefahr des Paragliding).

3. Der Vermeidungs-Vermeidungs-Konflikt

Er entsteht, wenn zwei gleich unangenehme Ziele zur Auswahl stehen. Nach Möglichkeit wird man beides vermeiden. Bei Wahlzwang wird es schwierig, etwa bei der Wahl zwischen Schularbeit schreiben und Schule schwänzen – mit allen unangenehmen Folgen. Welches ist das geringere Übel?

FESTINGER (1957) versuchte zu erklären, warum häufig eine Diskrepanz zwischen Wissen und Verhalten zu beobachten ist. Diese „**kognitive Dissonanz**“ wird als unangenehm empfunden und es wird versucht, sie zu verringern. Zum Beispiel enthält das Wissen über die Gesundheitsschädigung des Rauchens und trotzdem selbst zu rauchen, eine Dissonanz. Sie wird reduziert, indem für dieses unsinnige Verhalten eine (scheinbar) rationale Begründung zu geben versucht wird (Man rauche nur wenig oder nur Filterzigaretten, die Untersuchungen hätten keine Aussagekraft usw.).

ABWEHRMECHANISMEN

Konflikte und Frustrationen sind wichtig für die Persönlichkeitsentwicklung. Weil unangenehm, suchen wir sie jedoch nach Möglichkeit zu meiden. Im Dienste dieser Ich-Verteidigung und zur Angstvermeidung setzen wir verschiedene Abwehrmechanismen ein. Frustrierende Erlebnisse werden verdrängt, durch akzeptablere Formen der Motivbefriedigung ersetzt, auszugleichen oder rational zu erklären versucht.

Eine besondere Möglichkeit des Menschen, Frustrationen zu verarbeiten, ist die humorvolle Reaktion auf unangenehme Erlebnisse, was freilich nur gelingen mag, wenn der Ärger nicht zu groß ist.

Es wäre falsch, dem Kind jegliche Frustration zu ersparen, weil der Mensch an Konflikten reift. Frustrationsfrei erzogene Kinder, denen alle Schwierigkeiten aus dem Weg geräumt werden, entwickeln sich zu Egoisten, haben große Probleme sich anzupassen, kommen mit einem Partner nicht zurecht, sind ständig unzufrieden, wollen immer alles sofort haben und werden durch die kleinste Enttäuschung aus dem Gleis geworfen.

WILLENSERLEBNISSE

Die Erlebnisform, in der uns der Kampf zwischen verschiedenen Beweggründen (Motiven) unseres Handelns bewusst wird, nennen wir „Wollen“. Dazu gehört ein „Ich“, das etwas will.

Willenserlebnisse sind psychische Vorgänge, in denen der Mensch in klar bewusstem Erleben und mit voller innerer Zustimmung seine Bedürfnisse und Interessen zur Erreichung eines bestimmten Zieles einsetzt.

Das Willenserlebnis besteht aus drei Abschnitten:

*dem Motivationsprozess,
der Wahlentscheidung
und der Ausführungshandlung.*

Ein Beispiel: Ich sollte mir einen neuen Mantel kaufen. Das Motiv dafür kann im Geltungsbedürfnis (neueste Mode zu tragen) oder einfach im Wärmebedürfnis liegen. Nun treten auch Motive auf, die gegen seinen solchen Kauf sprechen, z.B. dass ich eigentlich kein Geld dafür habe. Es kommt zum Kampf der Motive (gegensätzlicher Bedürfnisse). Zum Konflikt wird dieser Kampf, wenn in einer Wahlsituation ein starker, von der Persönlichkeit abgelehnter Trieb oder eine Sucht (eine Art erlernter Trieb) auftritt und mich zwingt, ihn (etwa mit rationalen Argumenten) abzuwehren. Zu einem Motiv können auch frühere Entschlüsse (z.B. Vorsätze) werden. In einer Zeit großer Wahlmöglichkeiten ist es oft schwierig, die für uns „richtige“ Entscheidung zu treffen. Auch unser Verstand, der möglichst viele Informationen sammelt, um eine fundierte Entscheidung treffen zu können, hilft uns oft nicht aus der Klemme. Sollen Entscheidungen „sitzen“, kommen wir ohne Intuition nicht aus. Die Ausführungshandlung erfolgt unter Steuerung des Entschlusses.

WILLENSFREIHEIT

Ein seit langem diskutiertes philosophisches Problem ist die Frage, ob der Mensch in seinen Entscheidungen die freie Wahl zwischen verschiedenen Möglichkeiten hat oder nicht. Jede beliebige Wahl treffen zu können, würde wohl nicht Freiheit bedeuten. Nach Gerhard ROTH ist das Gefühl, Herr meiner Handlungen zu sein, eine Illusion. Das Gehirn hat entschieden, bevor ich das Gefühl habe, dass ich das will, was ich gleich tun werde. Wenn ich denke „Ich möchte dies tun“, hat das Gehirn sein Wollen bereits Bruchteile von Sekunden davor abgeschlossen. Das Gehirn wägt blitzschnell ab, welche Handlungsalternative unserem Organismus nützt und welche ihm schadet. Dies konnte experimentell nachgewiesen werden. Das Gehirn fabriziert eine Entscheidung, welche wir später so verstehen, als wäre sie bewusst von uns gefällt worden. „Wir tun nicht, was wir wollen, sondern wir wollen, was wir tun!“ Echte Freiheit bedeutet nicht blind zufällig eine Alternative zu wählen, sondern das, was unsere Persönlichkeit am besten entspricht. Freiheit bedeutet Bestimmtsein von innen.

10 TIPPS ZUR SELBSTMOTIVATION

1. Tipp: Zu Beginn klären, was wirklich getan werden muss

Bevor man sich an eine Aufgabe setzt, sollte man sich einmal über folgendes klar werden: Muss das, was man tun muss, wirklich getan werden? Das klingt vielleicht seltsam, aber manchmal sperren wir uns gegen eine Aufgabe, weil wir unbewusst das Gefühl haben, dass diese Aufgabe nicht so wichtig ist, dass diese Aufgabe unnötig ist oder ,dass es doch gefälliger jemand anderes machen sollte.

Entscheidet euch deshalb zu Beginn eindeutig für oder gegen diese Aufgabe. Vielleicht kann man sie delegieren? Vielleicht ist sie wirklich nicht so wichtig? Sonst lasst es einfach sein. Aber wenn man etwas tun muss, dann entscheidet euch bewusst und eindeutig für diese Aufgabe und tut es.

2.Tipp: Finden Sie heraus, was Sie persönlich motiviert und nutzen Sie dieses Wissen

Man sollte herausfinden was persönlich motiviert. Was motiviert besonders? Geld? Anerkennung? Wenn eine Aufgabe schwierig ist? Wenn man mit anderen zusammenarbeiten kann? Was genau ist es, zu dem man sich hingezogen fühlt?

Wenn man weiß, was motiviert, kann man sich der Aufgabe danach gestalten. Angenommen man muss eine Seminararbeit schreiben und man weiß von sich, dass man lieber im Team arbeitet. Dann kann man sich Motivation schaffen, in dem man entweder ein "Diplomaten-Team" gründet oder versucht, mit jemanden zusammen eine Seminararbeit zu schreiben. Es geht darum, dass man sich Ihre Aufgaben selbst gestalten kann. Tut es nach euren Bedürfnissen. Wenn man weiß, was motiviert, kann man dieses Wissen zur Selbststeuerung nutzen.

3.Tipp: Nutzen Sie die Methode der Visualisierung

Wenn man sich für eine Aufgabe motivieren möchte, dann stellt man sich vor Ihrem geistigen Auge vor, wie man die Aufgabe mit Freude und Elan erledigen kann. Denkt an den Moment, in dem ihr diese Aufgabe bewältigt habt - wie gut und erleichtert man sich dann fühlt und wie stolz man ist.

Es beschert ein gutes Gefühl, wenn man eine Aufgabe erledigt hat. Warum sollte man dieses Gefühl nicht schon vorher nutzen, indem man sich das Gefühl mit allen Sinnen vorstellt? Was genau würde man sehen, wenn die Aufgabe erfüllt ist? Was hört man? Wie wird man sich fühlen? Was wird man zu sich selbst sagen? Was werden andere zu Ihnen sagen? Ist das nicht ein gutes Gefühl? So kann man sich durch Visualisierungen sehr stark selbst motivieren.

4.Tipp: Achten Sie auf Ihre inneren Programme

Reden Sie sich auf keinen Fall ständig selbst ein, dass Sie sich z.B. "nicht konzentrieren können", oder dass Sie "diese Aufgabe nie bewältigen werden". So programmieren Sie sich darauf, keine Lust zu haben, zu scheitern oder weiter unmotiviert zu sein. Wenn Sie Ihre Gedanken nicht ausschalten können, schreiben Sie sie notfalls einmal auf ein Blatt Papier und zerreißen es dann. Das ist ein reinigendes Ritual, das uns von peinigenen Gedanken befreien kann.

Noch besser: reden Sie sich ein, dass Ihnen "die Aufgabe Spaß macht", dass sie "ganz schnell erledigt ist", oder dass es "ein Kinderspiel ist". Auch wenn Sie nicht daran glauben, programmieren Sie so Ihr

Unterbewusstsein auf die neuen nützlichen Gedankengänge und schon sind Ihnen diese Gedanken in Fleisch und Blut übergegangen.

5.Tipp: Motivieren durch Belohnungen

Sehr viele Menschen lassen sich durch Belohnungen motivieren. Sie auch? Dann nutzen Sie das. Stellen Sie sich selbst Belohnungen für erfüllte Aufgaben in Aussicht - z.B. ein bestimmtes Buch, einen Kinobesuch, eine Massage oder ein paar Karten für das nächste Konzert. Suchen Sie sich Sachen aus, die Sie wirklich gern haben oder tun würden. Sagen Sie sich "Wenn ich diese zehn Akten bearbeitet habe, kaufe ich mir die Global- Kryner - CD, die ich mir schon solange wünsche." oder "Wenn ich diesen Kurs erfolgreich abgeschlossen habe, belohne ich mich mit dem neuen Computerspiel." Schreiben Sie sich auf, womit Sie sich wofür genau belohnen werden. Und das Allerwichtigste: Betrügen Sie sich niemals selbst um Ihre Belohnung. Was Sie sich versprechen, müssen Sie auch unbedingt halten.

6.Tipp: Schaffen Sie sich künstlichen Zeitdruck

Sehr viele Menschen lassen sich durch eine Deadline motivieren. Wenn der Termindruck größer wird, können sie sich plötzlich ohne Probleme und ohne Hadern an die Arbeit machen. Nutzen Sie auch das für sich, indem Sie sich selbst Termine für Ihre Aufgaben setzen. Und zwar nicht einfach nur in Ihrem stillen Kämmerlein. Tragen Sie solche Termine in Ihren Kalender, wie andere Geschäftstermine auch. Reden Sie mit anderen darüber. Schreiben Sie sich die Termine auf Post-it-Notes und heften Sie sie sich an Ihre Pinnwand oder an Ihren PC. Unterschätzen Sie nicht, wie kraftvoll solche selbst gesetzten Termine wirken, wenn Sie ernst und ehrlich mit sich selbst sind. Bei größeren Vorhaben ist es sinnvoll, die Aufgabe in Teilaufgaben zu zerlegen und einen Termin für jede diese Teilaufgabe mit sich selbst zu vereinbaren. So verhindern Sie, dass Sie erst drei Tage vor Ihrem Endtermin mit einer Aufgabe beginnen, deren Erledigung normalerweise drei Wochen dauert.

7.Tipp: Für den längeren Zeitraum - Maßnahmenpläne

Oft sind wir schlecht motiviert, weil wir nicht absehen können, wie lange eine Aufgabe dauern wird und was da alles auf uns zukommt. So wirken unsere Vorhaben oft viel zu groß und damit kaum bewältigbar. Erstellen Sie deshalb konkrete Maßnahmenpläne. Angenommen Sie planen einen Jobwechsel. Dann könnte ein Maßnahmenplan dafür wie folgt aussehen:

Konkrete Aufgabe	Erledigt bis	Checktermin	Belohnung
Anzeige entworfen und geschrieben	15.8.	10.8.	Eine CD
Mit Headhuntern gesprochen	20.8.	15.8.	Ein Buch
Bewerbungs- Mappe zusammengestellt	30.8.	24.8.	Ruhiger Nachmittag
Training besucht	15.9	10.9.	Kinobesuch
...
Habe neuen Job	31.10.	20.10.	3 Tage Disneyland

8.Tipp: Für den aktuellen Tag - Zeitpläne

Wenn wir morgens am Tag unsere Arbeitsaufgaben überschauen können, fällt es uns viel leichter, überhaupt anzufangen. Erstellen Sie deshalb morgens einen konkreten Arbeitsplan für den anstehenden Tag. Schreiben Sie auf, was Sie erledigen wollen, wie viel Zeit Sie dafür brauchen (+ Pufferzeit) und ggf. auch die Belohnung für eine besondere Aufgabe. Legen Sie sich die unangenehmen Aufgaben an den Anfang des Tages, damit Sie sie bald hinter sich haben. Streichen Sie alle erfüllten Aufgaben durch, damit Sie sehen können, dass Sie vorankommen. Was Sie nicht schaffen, übertragen Sie in den nächsten Tag.

9.Tipp: Feiern Sie sich!

Wir sind oft wenig motiviert, wenn wir nicht ausreichend Anerkennung bekommen. Nun können Sie aber nicht erwarten, dass immer jemand applaudiert, wenn Sie eine Aufgabe erfüllt haben. Damit Sie aber trotzdem motiviert sind, sollten Sie sich selbst Ihre Leistungen anerkennen und sich damit wertschätzen. Feiern Sie ruhig einmal, wenn Sie eine unangenehme oder große Aufgabe bewältigt haben. Loben Sie sich selbst. Sie können auch Ihrem Lebenspartner oder Ihrer -partnerin davon erzählen. Genießen Sie es, mit etwas fertig geworden zu sein. Wenn Sie Ihre erledigten Aufgaben so positiv beenden, werden Sie das nächste Mal sicher viel mehr Lust haben, anzufangen. Sie verbinden dann etwas Schönes damit.

10.Tipp: Und wenn alles nichts hilft

Manchmal hilft alles nichts. Kein Tipp motiviert einen, nichts kann einen anregen. Es ist dann einfach nichts zu machen. Bevor Sie nun stundenlang vor Ihrer Arbeit hocken und doch nichts schaffen, sollten Sie an solchen Tagen einfach aufhören. Machen Sie früher Schluss, wenn es möglich ist (sicher haben Sie vielleicht noch ein paar Überstunden abzufeiern...). Tun Sie etwas ganz anderes. Erlauben Sie sich eine Auszeit. Und zwar ohne jedes schlechte Gewissen. Es gibt einfach diese Tage, an denen man sich zu nichts aufraffen kann. Nutzen Sie einen solchen Tag für sich und machen Sie das Beste daraus.

MOTIVATION DER JUGENDREFERENTEN/-LEITER

Gar nicht so einfach. Es ist jedoch unabdingbar die Kräfte zu wecken, die in Mitarbeitern stecken. Geld gibt es ja in der ehrenamtlichen Jugendarbeit keins. Geld würde sich auch nicht motivierend auswirken, allerhöchstens „mobilisierend“. Was sind nun die Motivationsfaktoren, die du einsetzen kannst?

Ziele:

Ein gesetztes Ziel erzeugt Erfüllungskräfte. Je klarer und attraktiver das Ziel ist, umso höher wird sich die Motivation ergeben, dieses Ziel unbedingt erreichen zu wollen. Eine zu hohe Messlatte (Überforderung), wie eine zu niedrige Messlatte (Unterforderung) wären jedoch absolute Motivationskiller.

Feedback:

Ein positives Feedback spornt an, aber auch eine gut vermittelte und begründbare (positiv verpackte) Kritik bzw. Empfehlung, sollte gegeben werden.

Verantwortung:

Delegiere Verantwortung an Deine Jugendleiter. Das ist ein Vertrauensbeweis und zugleich motivationsfördernd.

Kleine Gesten:

Kleine Gesten, wie ein *Danke*, ein kleines Geschenk als Anerkennung, ein Geburtstagsgruß kommen an.

Erfolg sehen:

Lass deine Leiter den Erfolg sehen und am Erfolg teilhaben. Ohne Erfolgsaussichten, oder ausbleibende Erfolgserlebnisse, wird die Motivation nachlassen.

Vorbild:

Wer andere zu irgendetwas motivieren will, der muss selber motiviert sein. Jugendleiter schauen sehr genau hin- wer selbst kein Vorbild ist, kann auch die Referenten nicht motivieren, ihre Arbeit „vorbildlich“ zu tun.

Spielräume:

Nicht alles muss so laufen wie eh und je und nach einem genau festgeschriebenen Muster. Lasse deine Jugendreferenten die Spielräume und Entscheidungsfreiheiten ihr Ziel zu erreichen. Viele Wege führen nach Rom!

Veränderungen zulassen:

Wenn etwas seit Jahr und Tag immer gleich abläuft, ist das demotivierend. Deshalb – Tapetenwechsel. **Routine ist ein Motivationskiller.**

MOTIVATION DES JUGENDREFERENTEN

Die Motivation des jeweiligen Jugendleiters ist eine wichtige Voraussetzung um die Gruppe zu irgendetwas zu motivieren. Keine Gruppe lässt sich mitreißen, wenn der Gruppenleiter nicht motiviert ist. Die eigene Motivation ist daher wichtig.

Man sollte sich dies Fragen stellen und ehrlich beantworten.

- Wie geht es dir gerade? Bist du im Stress, leicht reizbar und müde? Eigentlich keine Zeit?
- Oder bist du voller Tatendrang und Energie?
- Was erwartest du konkret von der nächsten Gruppenstunde, oder der geplanten Freizeit, oder der geplanten gemeinsamen Aktion? Warum gehst du dann hin? Warum machst du da mit? Willst du was erleben? Willst du den Gruppenmitgliedern was vermitteln, oder nur einfach mit diesen zusammen sein?

Wie kann ein Jugendreferent motivieren, wenn er selbst nicht motiviert ist?

Solltest du also gerade keine so große Motivation verspüren, dann mach dir mal Gedanken was dich motivieren könnte bzw. warum du dich motivieren lassen kannst/konntest.

Was motiviert dich?

- Eine tolle Gemeinschaft mit Action, Party, Spaß, Sport und Spiel
- Viele Leute (die aus deiner Gruppe, die Teilnehmer der Freizeit, die anderen Jugendlichen)
- Eine entsprechende Anerkennung und wenn „was zurückkommt“ (Geben und Nehmen)
- Weil du ehrgeizig bist und etwas fertig bringen möchtest.
- Weil du (einem) Menschen etwas Gutes tun willst und weil es Spaß macht mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten
- Weil du von etwas überzeugt bist und weil dich etwas (an)treibt
- Weil du jemanden kennen lernen willst
- Weil du etwas schaffen möchtest, den Stress und das Chaos liebst und Herausforderungen suchst
- Weil du dich einfach zu Hause fühlst, Entspannung und Gemeinschaft suchst.

Sofern das ein oder andere nicht zutrifft, wird deine Motivation- je nach Gewichtung der Faktoren- niedriger ausfallen. Vielleicht fallen dir auch noch ein paar weitere Dinge ein, die dich motivieren.

Was hindert deine Motivation?

- Du bist müde, ausgepowert und kannst dich zu nichts aufraffen.
- Andere Interessen sind aufgetreten, eine Freundin/ein Freund vielleicht. Oder die Schule, das Studium, der Beruf nimmt dich so in Beschlag, dass dir die Kraft und die Motivation fehlen, dich auch noch um deine Gruppe zu kümmern.
- Die Gemeinschaft, die Leute wirken nicht (mehr) motivierend auf dich- irgendwie ist die Luft raus- früher war alles besser (dieser Satz hört man seit Generationen, dürfte aber eigentlich nicht zutreffend sein, denn sonst würden wir in der Steinzeit landen)
- Du stehst alleine da und siehst einen riesigen Berg vor dir. Das ist manchmal schon deprimierend, aber soll man deshalb aufgeben? Bei manchen erzeugt das aber auch gerade das Gegenteil. „Jetzt erst recht“, oder „Augen zu und durch“.

Tipp

- Teile dir die Zeit ein und überlege dir kleine Schritte
- Plane die einzelnen Schritte und gehe diese konsequent an
- Versuche Mitstreiter zu finden, aber plane auch ein, dass Du keine findest.
- Halte dir immer eine Rückfallposition offen (Alternativen ausarbeiten und im Notfall einsetzen)

MOTIVATION DURCH DEN JUGENDREFERENTEN/-LEITER

Wenn du deine Gruppe zu irgendeiner Sache motivieren willst, dann musst du dir ein paar Gedanken über die Gruppe und die jeweiligen Gruppenmitglieder machen. So kannst du dich leichter auf die Gruppe einstellen und um einiges besser motivierend wirken.

Was erwarten die Teilnehmer von dir, von dem Programm, von der Freizeit? Manches sind vielleicht auch Erwartungen, die sich eher im Unterbewusstsein abspielen.

- Gemeinschaft
- Über Themen reden können
- Soziales Verhalten lernen
- Akzeptanz
- In Ruhe gelassen zu werden
- Vertrauen
- Action, Abenteuer, Erlebnisse, Bestätigung, Grenzen erleben
- In welcher Stimmung befinden sich die Teilnehmer? Sind sie müde und lustlos? Oder unternehmungslustig? Was geht gerade ab? Was ging zuvor ab? Das so genannte „Blitzlicht“ würde hier zum Einstieg helfen. Jeder darf sagen, wie er/sie gerade so drauf ist, was einen gerade beschäftigt etc.

Mögliche Pannen:

1.Panne:

Du bist motiviert, hast alles gut vorbereitet die Teilnehmer haben aber keine Lust mitzumachen. Da hilft nur eines **Flexibilität, Spontanität und Improvisation**. Super wäre es natürlich, wenn du ein entsprechendes Ersatzprogramm parat hast, oder dein Programm kurzfristig anpassen oder umstellen kannst.

2.Panne:

Die Gruppe freut sich auf einen Programmpunkt, aber du hattest keine Zeit oder keine Lust (fehlende Motivation) etwas vorzubereiten. Wer und was reißt nun das Programm noch rum? Vielleicht gibt es einen anderen Jugendleiter, der etwas motivierter ist als du und den Programmpunkt übernimmt, oder du kannst dich trotzdem noch überwinden das Programm wie geplant durchzuziehen.

3.Panne:

Du bist nicht motiviert, die Teilnehmer sind nicht motiviert. Niemand kann motiviert werden. Soll ja mal vorkommen. Tja dann- einfach wieder alle nach Hause gehen.

4.Panne:

Alle sind motiviert. Das ist eigentlich keine Panne sondern Spitzen-Klasse. Damit alle motiviert bleiben, soll man für Auflockerung, Abwechslung und Spannung sorgen. Wir wollen ja nicht, dass es doch noch jemanden gibt, dem plötzlich die Motivation fehlt.

MÖGLICHKEIT DER GRUPPEN- UND EINZELMOTIVATION

Ein Patentrezept gibt es natürlich nicht. Vieles hängt mit Erfahrung zusammen und entwickelt sich mit der Zeit.

- Emotionen ansprechen und begegnen, das heißt reagiere auf die jeweilige Stimmung innerhalb der Gruppe, begegne jedem persönlich. Die Gruppe muss lernen mit Emotionen richtig umzugehen. Das fördert den Zusammenhalt der Gruppe in sich und verstärkt die Bindung zu Dir als Gruppenleiter. Zudem zeigst du, dass dich Nöte, Ängste und Bedürfnisse des Einzelnen nicht kalt lassen. Das merken die Jugendlichen.

- Überfordere die Gruppe nicht. Es gibt Gruppen die sind erst ganz neu am Entstehen. Mach andere Gruppen existieren schon seit Jahren. Die Gruppe muss sich jeweils finden und gemeinsam wachsen. Passe daher die Motivation an die Gruppensituation an.
- Je höher der Nutzen, je klarer das Ziel- desto höher die Motivation. Ein Wettkampfabend lässt sich leichter durchführen, wenn für den Sieger ein Preis winkt. Warum ansonsten sich anstrengen. Eine Wanderfreizeit ohne genau festgelegte Übernachtungsplätze ist vielleicht für den ein oder anderen auch motivierender, weil das Abenteuer lockt. Gut es gibt auch immer welche, die alles ganz genau geplant haben wollen.
- Lasse eine klare Linie und Struktur erkennen. Fasse Ergebnisse zusammen und mach dadurch die Linie und Struktur deutlich. Wenn keiner zum Schluss kapiert hat um was es geht, dann fehlt die Motivation etwas zu tun.
- Delegiere Aufgaben an deine Gruppenmitglieder, übertrage Verantwortung. Vielleicht lassen sich die etwas älteren Teilnehmen auch als Stationenhelfer einsetzen. Das sind wichtige Erfahrungen und die Teilnehmer erleben plötzlich einen Rollenwechsel. Ein demotivierter Teilnehmer kann so plötzlich motiviert werden.
- Klare Regelungen sind motivierend, unklare Regeln oder gar keine sind demotivierend, vor allem in den Fällen, wenn anschließend eine unerwartete oder ungerecht empfundene Reaktion erfolgt.
- Probleme sollten angesprochen werden. Das „Zuhören können“ ist dabei wichtig.