

DRUCKFRISCH „TOTMOTIVIERT?“

Motivieren ist Beziehungsarbeit



Dem Motivationstrainer und Mental-Coach Steffen Kirchner ist mit „Totmotiviert?“ ein spannendes Buch gelungen, das wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt, die das Thema Motivation berühren. Nach Kirchner setzt die Fähigkeit, zu motivieren, an den emotionalen Grundbedürfnissen von Menschen an und ist damit Beziehungsarbeit. Kirchner beschäftigt sich kritisch mit der eigenen Zunft und scheut sich nicht, in Personalentwicklung, Weiterbildung, Schule und Sport lieb gewonnene Annahmen fundamental infrage zu stellen – zum Beispiel die, dass die Beschäftigung mit den eigenen Schwächen Ausdruck einer nicht wünschenswerten Defizitorientierung sei.

STEFFEN KIRCHNER ► **Totmotiviert?**

Das Ende der Motivationslügen und was Menschen wirklich antreibt.

Gabal, 2015, 407 S., € 24,90 ISBN 978-3-86936-657-9

Das Buch von Kirchner ist übersichtlich gegliedert und erleichtert dem Leser das Durcharbeiten enorm: Den Teilen zwei und drei, die über insgesamt 13 „Motivationslügen und Lebensirrtümer“ sowie „Spezielle Motivationslügen in Beruf, Schule und Leistungssport“ aufklären, geht jeweils ein Überblick voraus, und sie schließen jeweils mit einem Fazit und Handlungsempfehlungen ab. Daneben sind zentrale Aussagen am Textrand hervorgehoben und mit kurzen „Erfolgsregeln“ hinterlegt.

Es alleine bei einem Blick auf diese zu belassen, würde dem Buch nicht gerecht. In Teil eins geht Kirchner mit seiner eigenen Zunft hart ins Gericht und zeigt, warum das „Ende der Motivationsscharlatane“ angebrochen ist. Motivation könne man nicht trainieren, nimmt Kirchner den „Motivations- und Erfolgsgurus“ den Wind aus den Segeln. Wille könne trainiert werden, aber Motivation sei ein „auf Emoti-

onen basierendes, natürliches Grundstreben des Menschen, das weder rational beeinflussbar noch im Laufe eines Lebens wesentlich veränderbar ist“. Dieser Satz ist zentral für das Verständnis von Kirchner, der mit seiner Motivationskunst an dem ansetzen will, „was Menschen wirklich antreibt“.

Menschen fehle nicht die Motivation, „sondern ein Bewusstsein für das, was sie wirklich wollen“. Hier bemüht der Mental-Coach die Hirnforschung und zeigt, dass den Menschen fünf emotionale Grundbedürfnisse (wachsen können und erfolgreich sein, Abwechslung, Sicherheit und Schutz, Verbundenheit, anderen helfen) ausmachen, an die die „Arbeit mit der Motivation“ anknüpfen muss. „Es geht darum, bei unseren Mitmenschen zu erkennen, was ihnen wirklich wichtig ist und sie emotional bewegt“, schreibt Kirchner.

Wie das geht, andere zu motivieren, dem widmet sich Kirchner in den Teilen zwei und drei, in denen er mit Motivationslügen aufräumt, wie beispielsweise mit der, das man sich nur selbst motivieren könne. Kirchner unterscheidet zwischen Motivation und Motivierung, die „nichts Negatives“ sei. Gelingen könne Motivation, wenn sie personenbezogen sei und an die tatsächlichen Lebensmotive von Menschen anknüpfe. Der Mythos (von der Motivation, so das berühmte Buch von Reinhard K. Sprenger, sei

DGFP-Akademie

Junge Nachwuchskräfte finden, gewinnen und binden

19. Januar 2016 in Frankfurt am Main

NEU

selbst ein „Mythos“, meint Kirchner. Es sei ein Irrtum, dass „Anreizsysteme oder auch sonstige extrinsische Motivierungsmaßnahmen die Eigenverantwortung von Menschen zerstören (...)“.

Macht Kirchner hier und bei der Motivationslüge „Geld motiviert nicht“ die Rolle rückwärts? Zunächst scheint es so („Geld kann mehr als nur Unzufriedenheit verhindern“), aber Kirchner geht es darum, die Wirkung von Geld richtig einzuordnen. Geld motiviert, weil es zur emotionalen Bedürfnisbefriedigung genutzt werden kann, ist er überzeugt. Aber deshalb motiviert Geld jeden anders, und über Geld zu verfügen, bedeutet nicht, zufrieden zu sein. Was Kirchner zum Thema Geld zu sagen hat, wird vor allem an seinen Handlungsempfehlungen deutlich: Danach sollten Mitarbeiter „gut“ bezahlt werden, und es sollte darauf geachtet werden, dass unzufriedene Mitarbeiter mehr brauchen als neue Geldanreize.

Kirchner irritiert zunächst auch bei der 13. Motivationslüge „Stärken stärken, Schwächen ignorieren“. Dieses weitverbreitete Motto soll nicht mehr gelten? Ja wohl, meint Kirchner, weil Defizitorientierung kein „Einstellungsfehler“, sondern als Überlebensprinzip „biogenetisches Erbe“ sei. Viele Spitzensportler hätten sich zum richtigen Zeitpunkt mit ihren Schwächen befasst, um sich weiterentwickeln zu können. Im Übrigen gelte, dass Schwächen „versteckte Stärken“ sein könnten und sich allein deshalb eine bewusste Auseinandersetzung mit ihnen lohne.

In weiteren Kapiteln beschäftigt sich Kirchner unter anderem mit den Lügen „vom positiven Denken“, „vom Allheilmittel Selbstmotivation“, „vom Überschreiten persönlicher Leistungsgrenzen und der Macht der Disziplin“, „von der Zielorientierung“, „vom Durchhalten“ und vielen anderen mehr. Zu wünschen bleibt dem Autor, dass seine Erfolgsregeln und Handlungsempfehlungen auf der Höhe wissenschaftlicher Erkenntnisse bleiben – und er diese gegebenenfalls revidiert. ●

dhs

Betrachten Sie den Prozess, junge Nachwuchskräfte zu finden, sie für sich zu gewinnen und langfristig zu binden, mit dem Fokus, diesen effizient zu gestalten und Ressourcen gezielt einzusetzen. Schärfen Sie Ihren Blick, die passenden jungen Menschen als Zielgruppe für Ihre jeweilige Branche, den konkreten Ausbildungsberuf, die berufliche Laufbahn auszuwählen. Erhalten Sie Impulse für Botschaften und Instrumente, mit denen Sie die in Ihrer Lebenswelt passenden Nachwuchskräfte ansprechen und erreichen. Entwickeln Sie Ihr Verständnis für die Kommunikationswege und -gewohnheiten der Nachfolgegeneration und deren Auswirkungen auf die Zusammenarbeit im Unternehmen weiter.

Generation X, Y, Z über jugendliche Lebenswelten

- Aufschlussreiche Studienergebnisse und Thesen
- Lernen und Arbeiten, Werte und Ziele in verschiedenen Lebenswelten
- Jugendliche Gewohnheiten in der Kommunikation und bei digitalen Medien

Folgerungen und Bedeutung für HR

- Junge Nachwuchskräfte finden, gewinnen und binden – aber wie?
- Ableitung HR-Beitrag - Zielgruppenansprache, Auswahlprozess, Einstellinterviews, Anreize zur Bindung, u.Ä.

Online-Code H81

Wir beraten Sie gerne!
Fon 0211 5978-200
E-Mail akademie@dgfp.de

Weitere Ausbildungen und
Veranstaltungen finden Sie unter



Planen Sie
jetzt Ihre
Weiterbildung!



akademie.dgfp.de