

Motivation vs. Funktion

Funktion

Das ist der Rahmen, in den uns unser Job setzt. Titel, Position, Aufgabenbeschreibung

- Beispiele: Dienstpläne erstellen, Budget verantworten, Teamsitzungen leiten.
- Die Funktion wird von außen an uns herangetragen – durch den Träger, Gesetze, Verträge.

Motivation

Das ist der innere Motor, der uns antreibt, über den Vertrag hinauszugehen

- Beispiele:
 - Freude daran, ein Team wachsen zu sehen
 - Stolz, Kindern gute Bedingungen zu schaffen oder schaffen zu können
 - Energie, etwas zu gestalten
- Motivation kommt von innen – sie ist eng verbunden mit Werten, Sinn und persönlicher Haltung

Fazit:

„Die Funktion sagt, was wir tun müssen. Die Motivation beantwortet, warum wir es tun wollen.“

Zwei Typen von Motivation

- **Extrinsische Motivation (äußere Anreize):**
 - Gehalt, Status, Sicherheit, Anerkennung von außen
 - Beispiel: „Ich habe die Leitungsstelle angenommen, weil sie finanziell attraktiv war und Aufstieg bedeutete.“
- **Intrinsische Motivation (innere Antriebe):**
 - Freude am Gestalten, Sinn, Beziehung zu Menschen, Werte
 - Beispiel: „Ich übernehme Verantwortung, weil ich Kindern bessere Bedingungen schaffen will.“

Cave:

Beide Formen von Motivation sind **wichtig und legitim**.

Extrinsische Motivation bringt uns oft *in die Rolle hinein*,
intrinsische Motivation hält uns *langfristig in der Rolle*.

Typische Leitungsrealität

- Viele sind Leitung geworden, weil „jemand gefragt hat“ oder weil es die logische nächste Karrierestufe war. Das sind oft extrinsisch Gründe
- Im Alltag aber zeigt sich: Wer **nur über Funktion** und äußere Anreize leitet, kommt schnell an Grenzen → Frust, Erschöpfung, Rückzug
- Nachhaltig erfolgreich bleiben vor allem diejenigen, die eine innere Motivation gefunden haben – etwas, das sie trägt, wenn es stressig wird.

Fazit:

„Leitung gelingt langfristig nur gut, wenn Motivation stärker wiegt als Funktion. Wenn also Ihr persönliches ‚Warum‘ größer ist als Ihr Vertrag.“

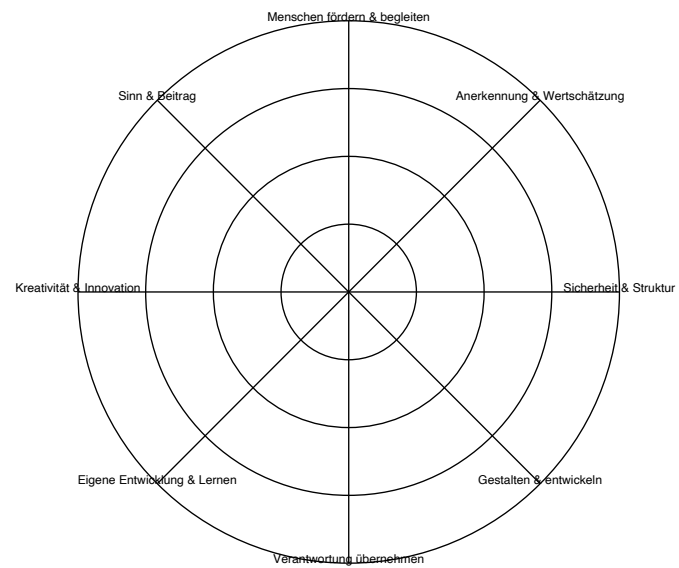
Anregende Impulsfragen

- „Wenn Sie an Ihre Leitungsrolle denken – was davon ist Funktion, was davon Motivation?“
- „Erkennen Sie sich in den extrinsischen Gründen wieder – oder sind es eher die inneren Antriebe?“
- „Was hat Sie ursprünglich bewegt, Leitung zu übernehmen – und was hält Sie bis heute in der Rolle?“

Arbeitsblatt: Mein Motivationsstern

Anleitung:

Markieren Sie für jedes Motiv, wie stark es Sie aktuell antreibt.
Je weiter außen Sie ein Kreuz setzen, desto stärker erleben Sie dieses Motiv.
Verbinden Sie die Punkte – so entsteht Ihr persönlicher Motivationsstern.



Übung: Was stärkt mich – was kostet mich Kraft?

Leitfragen:

- „Welche meiner Motive geben mir Kraft in der Leitung?“
- „Welche Motive kollidieren vielleicht mit den Erwartungen von außen?“
- „Wo entsteht bei mir die größte Spannung?“

Aufgabe: Bitte tauschen Sie sich in Kleingruppen aus. Wo erleben Sie, dass Ihre Motive Sie stärken – und wo kosten sie Sie vielleicht Kraft?