



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.“



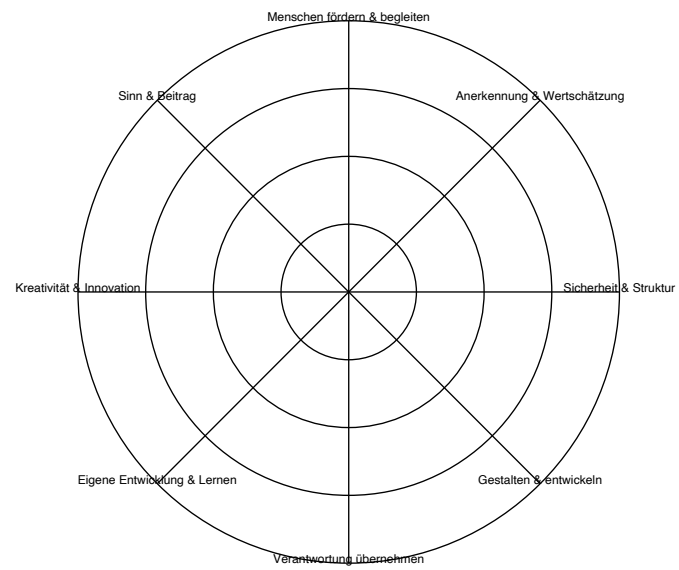
Anregende Impulsfragen

- „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?

Kraftspender

Kolleginnen die hinter einem stehen
das Team eigene Motivation wieder erkennen!

Meine Stellvertreterin und ich können uns gut Kommunikation
gegenseitig stärken

Gegenseitige Unterstützung Selbstwirksamkeit Kollegin

Manchmal gerät die Motivation in Vergessenheit oder
versteckt sich, aber sie ist immer da!

Team Wertschätzung wertschätzender Träger
Menschen zusammenarbeit mit Stellvertretung

Begleitung der Fachkräfte lernen KINDER

Zusammenhalt im Team päd. Qualität meines Teams
die Kinder Gleichgesinnte Erfolgserlebnisse

"Ich finde es so schön, dass die ehemaligen Praktikant:innen,
die ich angeleitet habe, so selbständig sind."

Sprung ins kalte Wasser zeigt oft eigene KOMPETENZEN auf

Stellvertretende Leitung
Zusammenarbeit Möglichkeit der Befähigung

resilienz Die Kooperation mit der Gemeinde

stellvertretende Leitung Rückmeldungen des Teams

intensive und gute ZUSAMMENARBEIT mit der STellvertretung

Erfahrung Kinder Elternbeirat
MOTIVIERENDES TEAM

Zusammenhalt untereinander

Meine intrinsische Motivation ist ein Motor für mich, ich
habe immer so viel Ehrgeiz, Situationen gut zu meistern
und Herausforderungen zu bestehen,
dass ich mich riesig freue, wenn etwas klappt. Dadurch
kann ich auch gut mit Misserfolgen umgehen, denn ich
weiß, es gibt immer wieder gute Momente

positiv bleiben, nicht runter ziehen lassen

Herausforderungen als Entwicklungsfeld wahrnehmen

Energieräuber

Ein oder zwei Familienmitglieder, mit eher unwichtigen
Themen, die die Anderen anstecken und es muss sinnlos
diskussiert werden.

Befindlichkeiten eigene Erwartungen an die Arbeit

Kollegen die nicht mit machen Personalmangel

Erwartungsdruck von Eltern Eltern

Nicht-Wissen der päd. TeamkollegInnen um die
tatsächliche Arbeit der Einrichtungsleitung

Missverständnisse Personalmangel Krankheitswelle

zu viele Gespräche zum Teil auch hintenrum und damit
untätig Zeit und Nerven rauben

ein träger Träger Elternbeschwerden Kommunikaton

Stimmungen von außen schwappen auf einen selbst über

Dienstplan, Vertretungsregelungen Personalmangel

Jammeritis Zeitmanagement Die Kollegen

Es raubt mir Energie, wenn andere bequem sind und für
sich immer den einfachsten Weg suchen

engagierte mindest Personalschlüssel

Kindheit und Bedarfe ändern sich - Personalmangel
und Personalschlüssel bleibt gleich.

Gestalten und Entwickeln wird oft durch Strukturen
begrenzt Personalmangel

Rahmenbedingungen Dienstplanung

Es raubt mir Energie, wenn ich durch Gespräche versuche
, etwas zu ändern, diese Gespräche aber keine richtigen
Ergebnisse nach sich ziehen. Das ist vertane Zeit, die ich
anderweitig besser hätte einsetzen können

Eltern fehlende Unterstützung vom Träger

Missverständnisse trotz Transparenz -
Informationen werden falsch weitergegeben...

