

Susanne
Pointner

Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben



Susanne
Pointner

Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben



Susanne
Pointner

Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

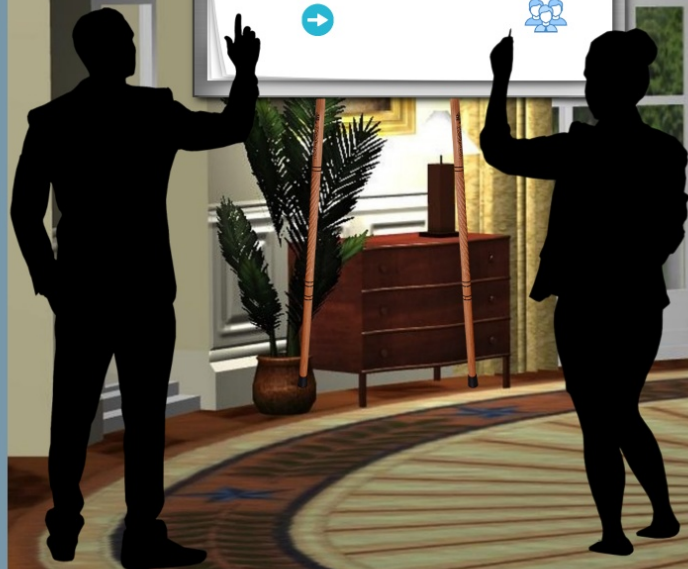


Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Das
Umfeld



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Das
Umfeld



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Was willst Du mir damit sagen?

4 Ohren - Schulz von Thun 1981



Was willst Du mir damit sagen?

4 Ohren - Schulz von Thun 1981



Was willst Du mir damit sagen?

4 Ohren - Schulz von Thun 1981



Sachebene

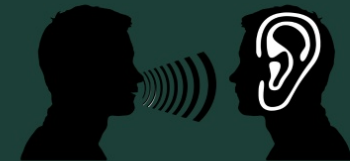


Was willst Du mir damit sagen?

4 Ohren - Schulz von Thun 1981



Sachebene

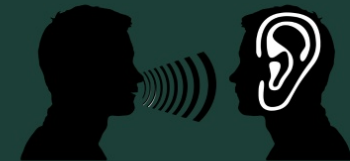


Was willst Du mir damit sagen?

4 Ohren - Schulz von Thun 1981



Sachebene



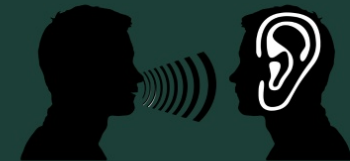
Beziehung

Was willst Du mir damit sagen?

4 Ohren - Schulz von Thun 1981



Sachebene



Beziehung

Was willst Du mir damit sagen?

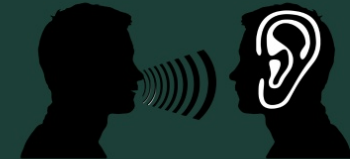
4 Ohren - Schulz von Thun 1981



Sachebene



Selbstoffenbahrung



Beziehung

Was willst Du mir damit sagen?

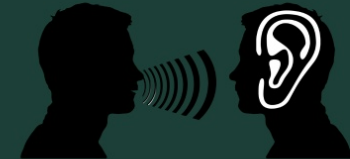
4 Ohren - Schulz von Thun 1981



Sachebene



Selbstoffenbarung



Beziehung



Was willst Du mir damit sagen?

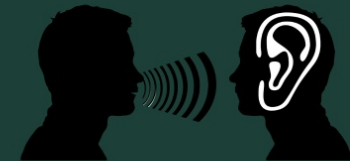
4 Ohren - Schulz von Thun 1981



Sachebene



Selbstoffenbahrung



Beziehung



Appell

4 Grundmotivationen



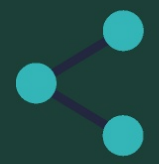
4 Grundmotivationen



1



Sachebene: Sicherheit
Raum, Struktur



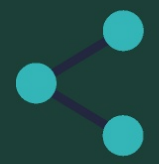
4 Grundmotivationen



1



Sachebene: Sicherheit
Raum, Struktur



4 Grundmotivationen

1



Sachebene: Sicherheit

Raum, Struktur



2



Beziehungsebene:

Lebendigkeit

Nähe, Werte,
Emotionen



4 Grundmotivationen

1



Sachebene: Sicherheit

Raum, Struktur



2



Beziehungsebene:

Lebendigkeit

Nähe, Werte,
Emotionen



4 Grundmotivationen

1



Sachebene: Sicherheit

Raum, Struktur

2



Beziehungsebene:

Lebendigkeit

Nähe, Werte,
Emotionen

3



Selbstoffenbarung: Authentizität

Individualität. Grenze, Wertschätzung



4 Grundmotivationen

1



Sachebene: Sicherheit

Raum, Struktur

2



Beziehungsebene:

Lebendigkeit

Nähe, Werte,
Emotionen

3



Selbstoffenbarung: Authentizität

Individualität. Grenze, Wertschätzung



4 Grundmotivationen

1



Sachebene: Sicherheit

Raum, Struktur

2



Beziehungsebene:

Lebendigkeit

Nähe, Werte,
Emotionen

3



Selbstoffenbarung: Authentizität

Individualität. Grenze, Wertschätzung

4



Appell; Sinn

Aufgabe, Entwicklung,
Ganzheit



4 Grundmotivationen

1



Sachebene: Sicherheit

Raum, Struktur

2



Beziehungsebene:

Lebendigkeit

Nähe, Werte,
Emotionen

3



Selbstoffenbarung: Authentizität

Individualität. Grenze, Wertschätzung

4



Appell; Sinn

Aufgabe, Entwicklung,
Ganzheit



4 Grundmotivationen

1



Sachebene: Sicherheit

Raum, Struktur

2



Beziehungsebene:

Lebendigkeit

Nähe, Werte,
Emotionen

3



Selbstoffenbarung: Authentizität

Individualität. Grenze, Wertschätzung

4



Appell; Sinn

Aufgabe, Entwicklung,
Ganzheit



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld

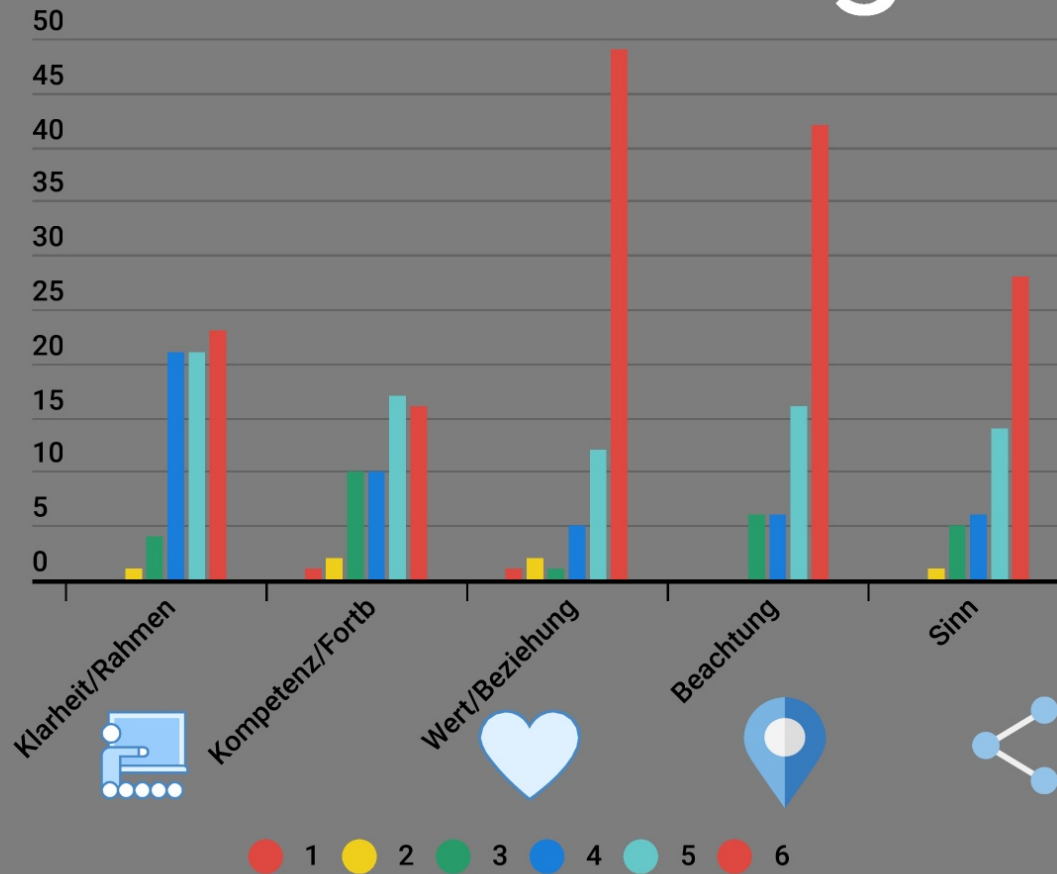


Potential

Kooperation die Sinn
macht



Situationserhebung ÖVW



Situationserhebung: Bezug zum Teamtag



(13) Aufgaben & Zuständigkeiten 1 3 3 2 1
1 2

(15) Kommunikation ... 2 1 2 1 2 2 2 3

(2) Definitionen ... 1 1

(24) Zwischenmenschliches 3 2 3 1 3 3 3 3

(12) Qualität 1 2 3 2 1 2 1

Corona

Situationserhebung: Bezug zum Teamtag



<p>mind. 1x jährlich eine gemeinsame Aktivität ([Tagesausflug] od kürzer)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ideen sammeln, priorisieren - Termin festlegen - organisieren <p style="text-align: right;">TEAM</p>	Nadica	15.11.21
<p>Abteilungsfrühstück an einem Mittwoch</p> <p>1. Teamfrühstück online/präs jeder 3. Mittwoch im Monat</p>	Hans	17.11.21 20.11.21
<p>Geburtsstapstreffen "Team"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausstöße - Geburtsstapshark <p style="text-align: right;">) Präzanz</p>	Claudia Hans	Anker
<p>Jahresrückblick bei der GT hinterfrage ⇒ 2x p.a. (Wunsch)</p>	Hans ✓	20.10.21

Situationserhebung: Bezug zum Teamtag



Was?	Wer?	Bis wann?
Erstellung einer Buchungsanweisung (Harmonisierung, Pakt)	<u>Hans</u> Anika	30.11.21
Aufgabenverteilung ^{der Abteilung} in Excel aktualisieren	<u>Hans</u> Sabine	laufend
Organigramm mit Funktionen einfordern + Legende für Abkürzungen	<u>Hans</u> Org/IT	8.10.21
EV - Liste erstellen + versenden	Patrick	20.10.21

Situationserhebung: Struktur, Rahmen



Situationserhebung: Struktur, Rahmen



Struktur und Rahmen

Bei uns ist klar geklärt, wer wofür zuständig ist und wer welche Verantwortungsbereiche zu bearbeiten hat.

1	2	3	4	5	6
		1	3	3	7

Abläufe, die mehrere Abteilungen betreffen, sind klar definiert.

1	2	3	4	5	6
	1	1	8	3	1

Entscheidungsprozesse, die mehrere Abteilungen betreffen, sind klar definiert.

1	2	3	4	5	6
		2	8	4	

Im Team getroffene Vereinbarungen werden von verbindlich eingehalten

1	2	3	4	5	6
				5	9

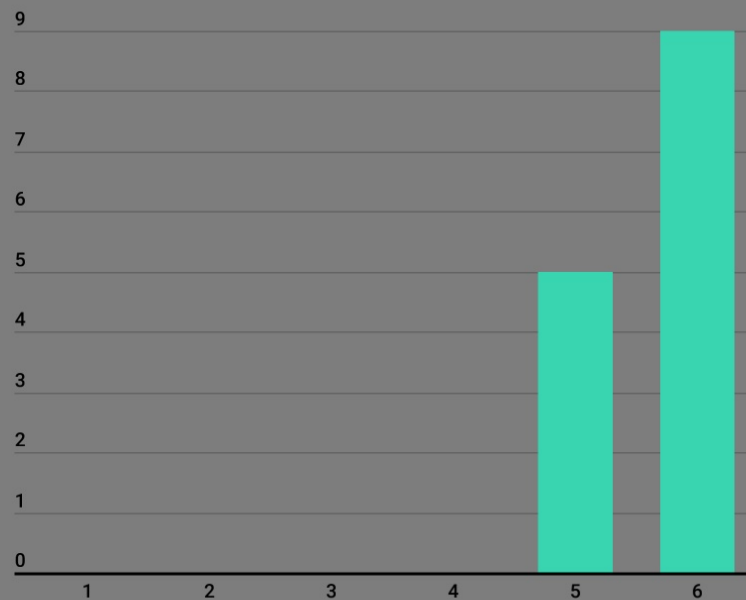
Ich selbst habe die strukturellen Abläufe gut im Blick und achte mit meinen MitarbeiterInnen auf klare und verbindliche Rahmenbedingungen.

1	2	3	4	5	6
			2	6	6

Situationserhebung: Struktur, Rahmen



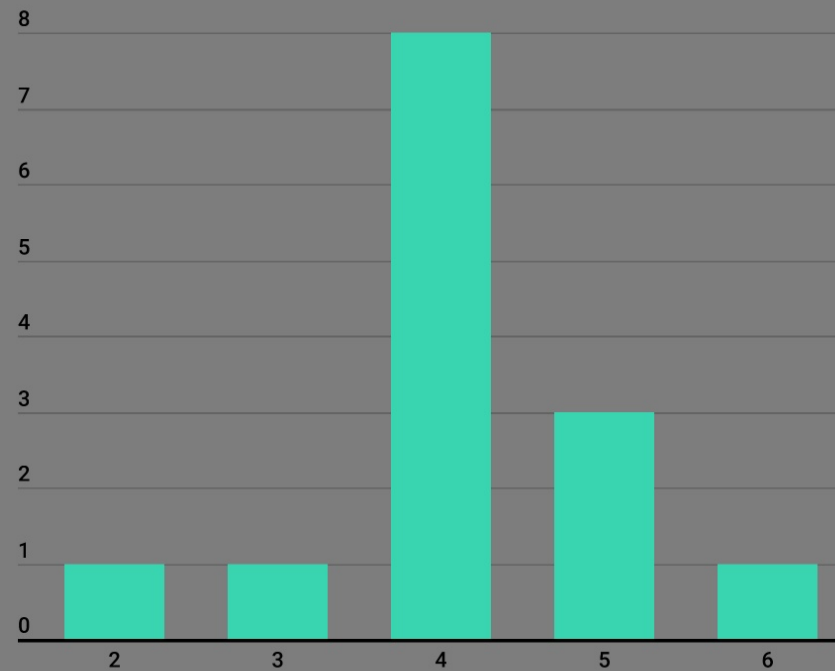
Vereinbarungen werden verbindlich eingehalten



Situationserhebung: Struktur, Rahmen



Abläufe, die mehrere Abteilungen betreffen, sind klar definiert.



Situationserhebung: Kompetenz, Fortbildung



Kompetenz und fachliche Weiterentwicklungen

Es gibt viele Möglichkeiten, die eigene Kommunikationskompetenz im Umgang mit den Kunden weiter entwickeln (Reflexionen, kollegiale Unterstützungen, Weiterbildungen)

1	2	3	4	5	6
	1	3	3	2	5

Das Zusammenspiel der unterschiedlichen Kompetenzbereichen funktioniert gut.

1	2	3	4	5	6
		3	3	5	3

Das ÖVW fördert mich gezielt, das eigene Wissen für meine Funktion stetig zu erweitern.

1	2	3	4	5	6
		2	2	5	5

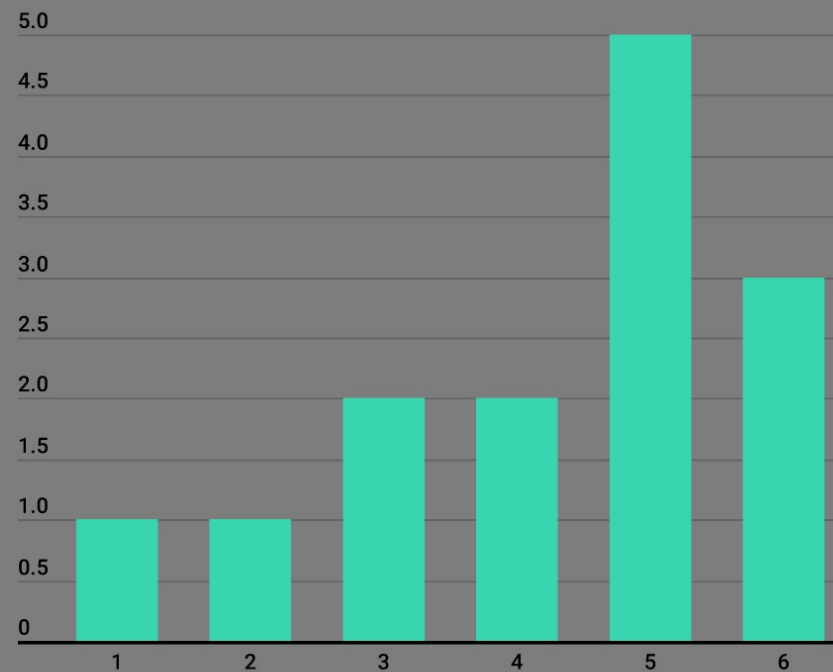
Ich bilde mich aufend auf unterschiedlichen Ebenen fort, besonders dort, wo ich mir Entwicklungsbedarf sehe.

1	2	3	4	5	6
1	1	2	2	5	3

Situationserhebung: Kompetenz, Fortbildung



Ich bilde mich aufend auf unterschiedlichen Ebenen fort, besonders dort, wo ich bei mir Entwicklungsbedarf sehe.



Situationserhebung: Wertorientierung/Beziehungen



Situationserhebung: Wertorientierung/Beziehungen



Werteorientierte Arbeitsbeziehungen

Wir unterstützen einander im Team, wenn jemand von uns etwas braucht.

1	2	3	4	5	6
	2			1	11

In den Besprechungen werden meine Anliegen gehört und bearbeitet.

1	2	3	4	5	6
1			1	1	11

Ein informeller Austausch über Erfahrungen, Erfolge und Probleme passiert laufend.

1	2	3	4	5	6
		1	1	4	8

Unsere Zusammenarbeit zeichnet sich durch einen zugewandten und wertschätzenden Umgang aus.

1	2	3	4	5	6
			2	3	9

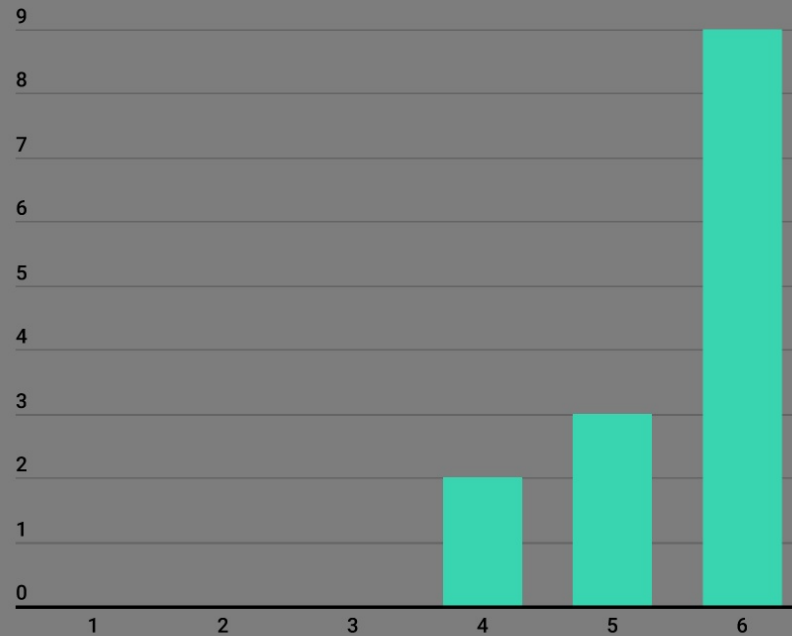
Ich achte selbst auf einen motivationsfördernden und hilfreichen Umgang mit Mitarbeiter:innen, Kolleg:innen und Vorgesetzten.

1	2	3	4	5	6
			1	3	10

Situationserhebung: Wertorientierung/ Beziehungen



Unsere Zusammenarbeit zeichnet sich durch einen zugewandten und wertschätzenden Umgang aus.



Dialog

"Ich gebe ihnen einen gut gemeinten Rat. In DC dreht sich alles um Beziehungen. "

Kimble Hookstraten in D.S.



Zusammenspiel und Resonanz kennzeichnen alle biologischen Strukturen ... Gene sind per se hochgradig kooperative Systeme und reagieren zudem unablässig auf Umweltsignale.

(Joachim Bauer)

Spiegelneuronen



- Wir kommunizieren permanent
- Intuitive Informationsquelle über das Befinden, die Gefühle und die Motive anderer
- Intuitive Informationsquelle über die (Spiegel-) effekte, die ich bei anderen auslöse
- Aktivieren bei positiver Resonanz Belohnungshormone

Situationserhebung: Beachtung, Authentizität



Situationserhebung: Beachtung, Authentizität



Beachtung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mit meiner Vorgesetzten bzw. meinem Vorgesetzter reflektiere ich über meine Stärken und meine Entwicklungsfelder.

1	2	3	4	5	6
		2		5	7

Sie bzw. er weiß, was ich leiste und woran ich arbeite.

1	2	3	4	5	6
		1	1	4	8

Ich fühle mich unterstützt und gefördert von ihr bzw. ihm.

1	2	3	4	5	6
			3	2	9

Kollegiales Feedback (Anerkennung und Kritik) sind bei uns Bestandteil unserer Kultur der Zusammenarbeit.

1	2	3	4	5	6
		1		3	10

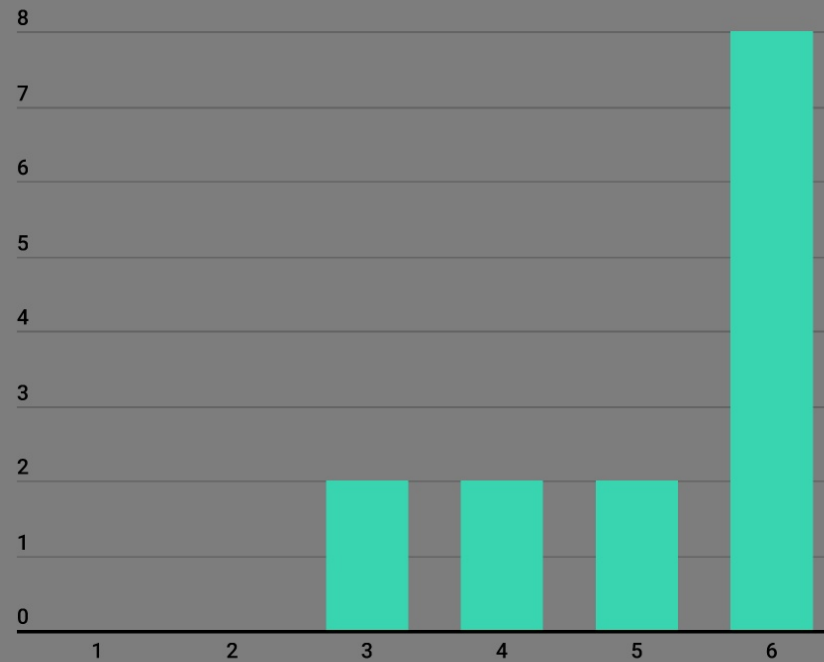
Ich gebe meinen KollegInnen und MitarbeiterInnen immer wieder konstruktive Rückmeldung zu unserer Zusammenarbeit und rege Entwicklungen an.

1	2	3	4	5	6
		2	2	2	8

Situationserhebung: Beachtung



Ich gebe meinen KollegInnen und MitarbeiterInnen immer wieder konstruktive Rückmeldung zu unserer Zusammenarbeit und rege Entwicklungen an.



Beachtung: Archaische Schutzmuster



Psychische
Belastung



Schutzmuster: Die Macht der Kränkung



• Das Gehirn bewertet soziale Ausgrenzung und Demütigung ähnlich wie zugefügten körperlichen Schmerz. Daher führt nicht nur körperlicher Schmerz, sondern auch soziale Ausgrenzung und Demütigung zu Aggression.
Joachim Bauer 2019, Rainhard Haller, 2020

Beachtung: Archaische Schutzmuster



Psychische
Belastung



Schutzmuster: Die Macht der Kränkung



• Das Gehirn bewertet soziale Ausgrenzung und Demütigung ähnlich wie zugefügten körperlichen Schmerz. Daher führt nicht nur körperlicher Schmerz, sondern auch soziale Ausgrenzung und Demütigung zu Aggression.
Joachim Bauer 2019, Rainhard Haller, 2020

Schutzmuster: Die Macht der Kränkung



- Das Gehirn bewertet soziale Ausgrenzung und Demütigung ähnlich wie zugefügten körperlichen Schmerz.. Daher führt nicht nur körperlicher Schmerz, sondern auch soziale Ausgrenzung und Demütigung zu Aggression. Joachim Bauer 2019, Rainhard Haller, 2020

Beachtung: Archaische Schutzmuster



Psychische
Belastung



Schutzmuster: Die Macht der Kränkung



• Das Gehirn bewertet soziale Ausgrenzung und Demütigung ähnlich wie zugefügten körperlichen Schmerz. Daher führt nicht nur körperlicher Schmerz, sondern auch soziale Ausgrenzung und Demütigung zu Aggression.
Joachim Bauer 2019, Rainhard Haller, 2020

Beachtung: Archaische Schutzmuster



Psychische
Belastung



Schutzmuster: Die Macht der Kränkung



• Das Gehirn bewertet soziale Ausgrenzung und Demütigung ähnlich wie zugefügten körperlichen Schmerz. Daher führt nicht nur körperlicher Schmerz, sondern auch soziale Ausgrenzung und Demütigung zu Aggression.
Joachim Bauer 2019, Rainhard Haller, 2020



Beachtung: Archaische Schutzmuster



Psychische
Belastung



Schutzmuster: Die Macht der Kränkung



• Das Gehirn bewertet soziale Ausgrenzung und Demütigung ähnlich wie zugefügten körperlichen Schmerz. Daher führt nicht nur körperlicher Schmerz, sondern auch soziale Ausgrenzung und Demütigung zu Aggression.
Joachim Bauer 2019, Rainhard Haller, 2020



Vermeidung



Aktivismus

Beachtung: Archaische Schutzmuster



Psychische
Belastung



Schutzmuster: Die Macht der Kränkung



• Das Gehirn bewertet soziale Ausgrenzung und Demütigung ähnlich wie zugefügten körperlichen Schmerz. Daher führt nicht nur körperlicher Schmerz, sondern auch soziale Ausgrenzung und Demütigung zu Aggression.
Joachim Bauer 2019, Rainhard Haller, 2020



Vermeidung



Aktivismus



Angriff

Beachtung: Archaische Schutzmuster



Psychische
Belastung



Schutzmuster: Die Macht der Kränkung



• Das Gehirn bewertet soziale Ausgrenzung und Demütigung ähnlich wie zugefügten körperlichen Schmerz. Daher führt nicht nur körperlicher Schmerz, sondern auch soziale Ausgrenzung und Demütigung zu Aggression.
Joachim Bauer 2019, Rainhard Haller, 2020



Vermeidung



Aktivismus



Angriff



Betäubung

Situationserhebung: Sinn/ Vision/ Ganzheit



Situationserhebung: Sinn/ Vision



Sinnhaftigkeit und Vision

Ich erlebe in meinem Arbeitsalltag, dass meine Arbeit sinnvoll ist.

1	2	3	4	5	6
		1	1	4	8

Ich habe konkrete Ideen, wie wir unsere Arbeit für die Kunden verbessern können.

1	2	3	4	5	6
1	1	3	3	4	2

Ideen zur Weiterentwicklung unseres Teams (Abläufe, Zusammenarbeit, Arbeit mit Kunden) werden von meinen Vorgesetzten mit Interesse aufgenommen.

1	2	3	4	5	6
			2	1	10

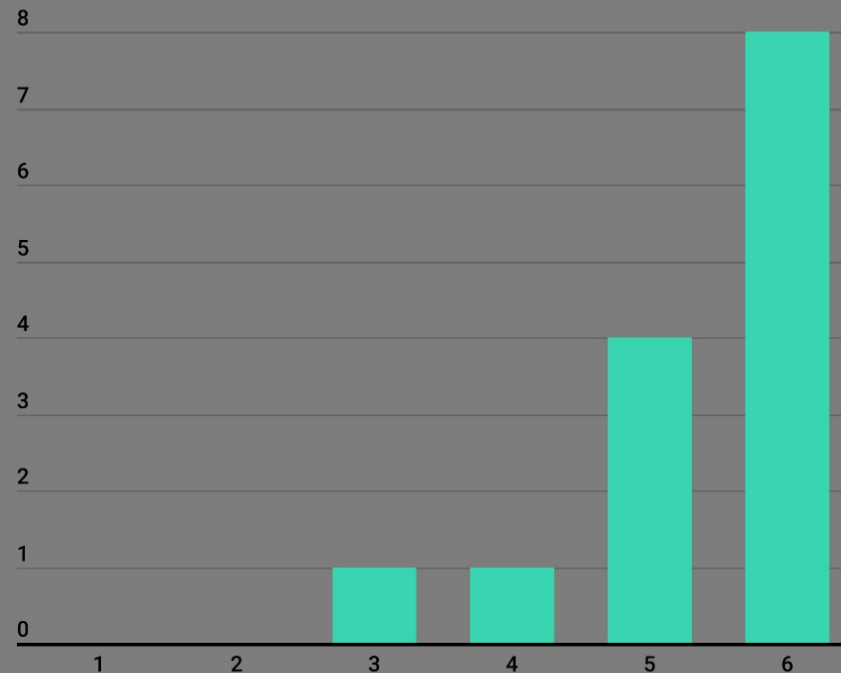
Ich erlebe die Arbeit beim ÖVW als sinnvoll und erfüllend und bringe mich entsprechend engagiert in Entwicklungsprozesse ein.

1	2	3	4	5	6
		1		5	8

Situationserhebung: Sinn/ Vision



Ich erlebe in meinem Arbeitsalltag,
dass meine Arbeit sinnvoll ist.



Burnoutgefährdung (AVEM)



- Ausdruck von Gesundheit
- Hohes Arbeits-Engagement
- Hohe Widerstandskraft
- Positive Emotionen

G
(gesund)



- Hohes Engagement
- Geringe Distanzierungsfähigkeit
- Gratifikationskrise
- Negative Emotionen

A
(Manager)



- Gesund aber mäßig motiviert
- Schutzhaltung
- Geringer Beruflicher Ehrgeiz und Verantwortungsbereitschaft
- Relativ hohe Lebenszufriedenheit

S
(Schoner)



- Geringes Arbeitsengagement
- Hohe Resignations-tendenz
- Geringe Lebenszufriedenheit
- Hohe Burnout-Gefährdung

B
(Burnout)



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Zusammenarbeit?





Zusammenarbeit?

Sicher nicht!



Zusammenarbeit?

Das fängt
ja gut an!

Sicher nicht!



Zusammenarbeit?

Cool

Sicher nicht!

Das fängt ja gut an!

Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Rahmenbedingungen



Rahmenbedingungen

Zeitdruck,
Raumnot

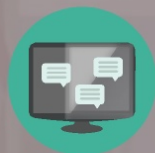


Rahmenbedingungen

Zeitdruck,
Raumnot



Konnektivität/
Medien



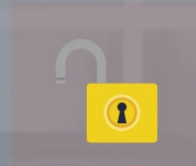
Rahmenbedingungen

Zeitdruck,
Raumnot



Konnektivität/
Medien

Lebens- und
Arbeitsformen



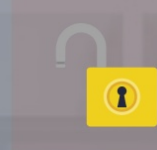
Rahmenbedingungen

Zeitdruck,
Raumnot



Konnektivität/
Medien

Lebens- und
Arbeitsformen



Individualisierung/
Selbstopтимierung



Rahmenbedingungen

Zeitdruck,
Raumnot



Konnektivität/
Medien

Lebens- und
Arbeitsformen



Individualisierung/
Selbstopтимierung

Funktionalisierung/
Rationalismus



Rahmenbedingungen

Zeitdruck,
Raumnot



Konnektivität/
Medien

Lebens- und
Arbeitsformen



Individualisierung/
Selbstoptimierung

Funktionalisierung/
Rationalismus



Globalisierung/
Mobilität

Werden wir Unberührbare?

Wie weit können wir uns selbst eine Simulation von Seele einreden?

Matthias Horx



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



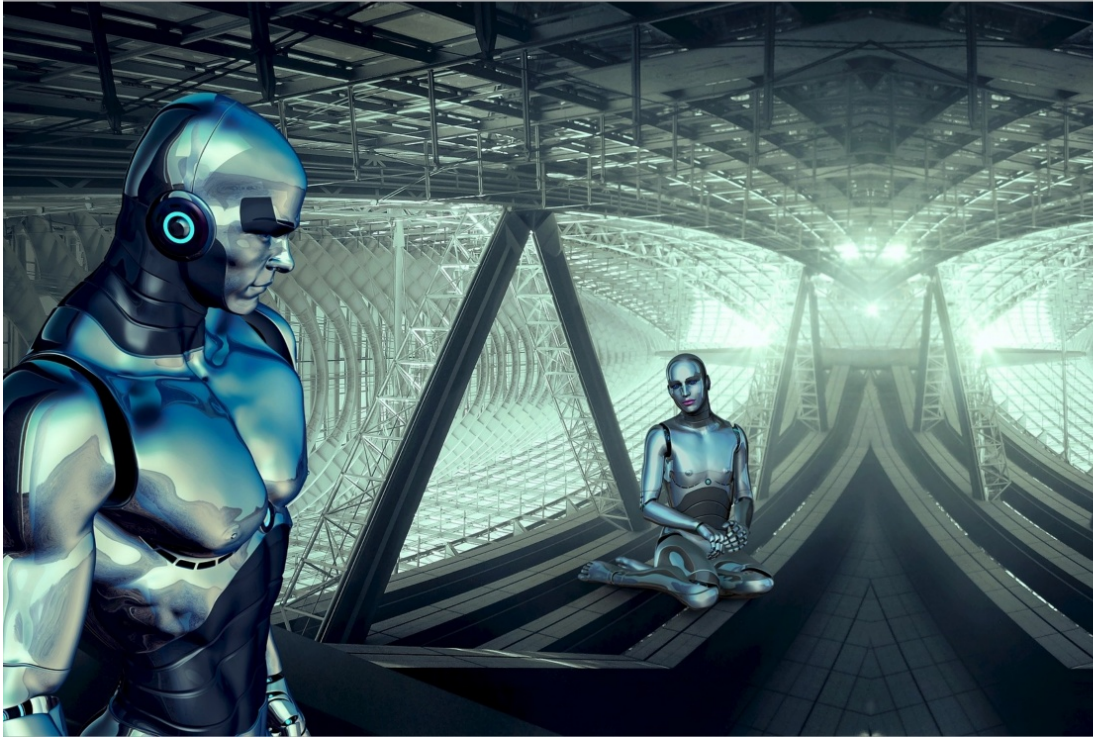
Potential

Kooperation die Sinn
macht



Potential: Kurswechsel?

Potential: Kurswechsel?



Potential: Kurswechsel?



*"Ich muss mir nicht alles
gefallen lassen - nicht einmal
von mir selbst"
Viktor Frankl*

Potential: Kurswechsel?



*"Ich muss mir nicht alles
gefallen lassen - nicht einmal
von mir selbst"
Viktor Frankl*

Potential: Kurswechsel?


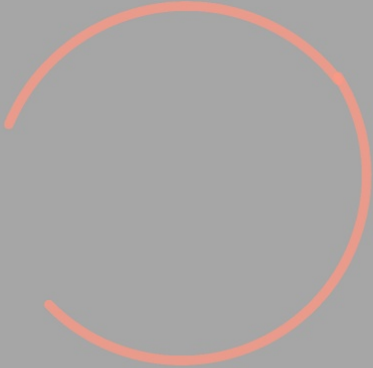




*"Ich muss mir nicht alles
gefallen lassen - nicht einmal
von mir selbst"
Viktor Frankl*

*Ich hätte es mir anders
gewünscht, aber mir wird
allmählich klar, das Richtige
zu tun gibt einem nicht immer
ein gutes Gefühl.
Tom Kirkman in D:S:*

Potential: Kurswechsel?

Potential: Kurswechsel?



*Veränderung
bedeutet nicht,
dass wir unsere
Werte aufgeben.
Alex Kirkman in
D.S:*



Kontakt passiert



Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Potential: Kurswechsel?

*Veränderung
bedeutet nicht,
dass wir unsere
Werte aufgeben.
Alex Kirkman in
D.S:*



Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Potential: Kurswechsel?



Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Utopie oder Vision?

- Miteinander und für einander Räume schaffen
- Einander dabei begegnen
- Authentisch gestalten können
- Etwas bewegen



Potential: Kurswechsel?

er Vision?

ander und für einander Räume schaffen
er dabei begegnen
ntisch gestalten können
bewegen

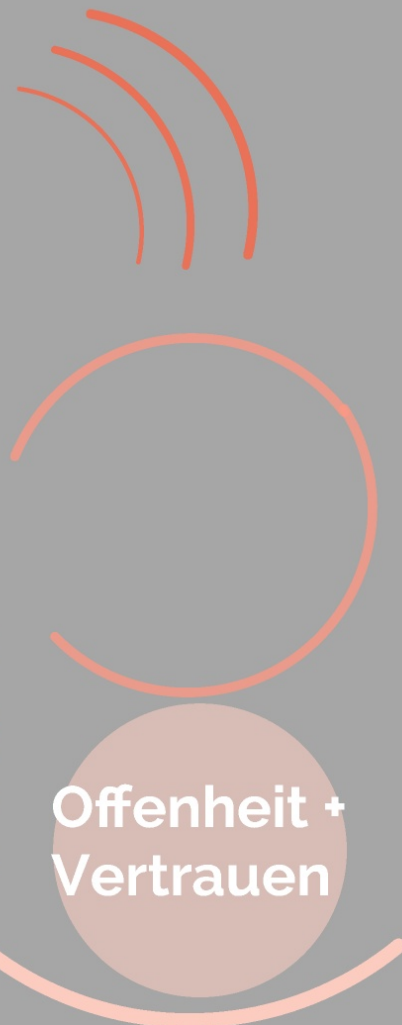


Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Potential: Kurswechsel?



Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Potential: Kurswechsel?

er Vision?

ander und für einander Räume schaffen
er dabei begegnen
ntisch gestalten können
bewegen



Emotionale
Resonanz +
Wertepflege

Offenheit +
Vertrauen



Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Potential: Kurswechsel?

Entschiedenheit
+ Würde

Emotionale
Resonanz +
Wertepflege

Offenheit +
Vertrauen

er Vision?

ander und für einander Räume schaffen
er dabei begegnen
ntisch gestalten können
bewegen



Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Potential: Kurswechsel?

Entschiedenheit
+ Würde

er Vision?

ander und für einander Räume schaffen
er dabei begegnen
ntisch gestalten können
bewegen



Emotionale
Resonanz +
Wertepflege

Offenheit +
Vertrauen



Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Potential: Kurswechsel?

Engagement
+ Sinnsuche

Entschiedenheit
+ Würde

Emotionale
Resonanz +
Wertepflege

Offenheit +
Vertrauen



Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Potential: Kurswechsel?

Engagement
+ Sinnsuche

Entschiedenheit
+ Würde

Emotionale
Resonanz +
Wertepflege

Offenheit +
Vertrauen

er Vision?

ander und für einander Räume schaffen
er dabei begegnen
ntisch gestalten können
bewegen



Kontakt passiert



Begegnung braucht
Zustimmung

Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Das ist alles sehr kompliziert ...

"Manchmal musst du das nehmen, was du zu wissen glaubst, aus dem Fenster werfen und deinem Instinkt folgen, weil dein Leben davon abhängt." Hannah Wells in D.S.

Das ist alles sehr kompliziert ...

"Manchmal musst du das nehmen, was du zu wissen glaubst, aus dem Fenster werfen und deinem Instinkt folgen, weil dein Leben davon abhängt." Hannah Wells in D.S.



Das ist alles sehr kompliziert ...

"Manchmal musst du das nehmen, was du zu wissen glaubst, aus dem Fenster werfen und deinem Instinkt folgen, weil dein Leben davon abhängt." Hannah Wells in D.S.



Working is fun!

Das ist alles sehr kompliziert ...

"Manchmal musst du das nehmen, was du zu wissen glaubst, aus dem Fenster werfen und deinem Instinkt folgen, weil dein Leben davon abhängt." Hannah Wells in D.S.

king is fun!



Das ist alles sehr kompliziert ...

"Manchmal musst du das nehmen, was du zu wissen glaubst, aus dem Fenster werfen und deinem Instinkt folgen, weil dein Leben davon abhängt." Hannah Wells in D.S.

It's not.

It's better.

It makes sense.



Belohnungssysteme



**Bewegung, Entspannung,
Halt, Sicherheit**

Klare Strukturen;
Verantwortungsbereiche,
Ziele; Qualitätskriterien



Nähe, Werte

Beziehungsfördernde Abläufe,
Räume und Kommunikations-
formen; Rituale



Entwicklung, Sinn

Leitbild entwickeln, transparent
machen, Mitarbeiter einbinden



**Kreativität, Beachtung,
Anerkennung**

Eigenverantwortlichkeit
stärken, Ressourcen
fördern



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Die inneren Kinder versorgen



Die inneren Kinder versorgen

*"Das Unvollendete erzählt vom Leben, von der Freude des Beginnens, vom Bemühen und Sich-Orientieren, von Raum und Grenze."
Alfried Längle
(Sinnspuren)*



Die inneren Kinder versorgen

*"Das Unvollendete erzählt vom Leben, von der Freude des Beginnens, vom Bemühen und Sich-Orientieren, von Raum und Grenze."
Alfried Längle
(Sinnspuren)*



In den Dialog gehen

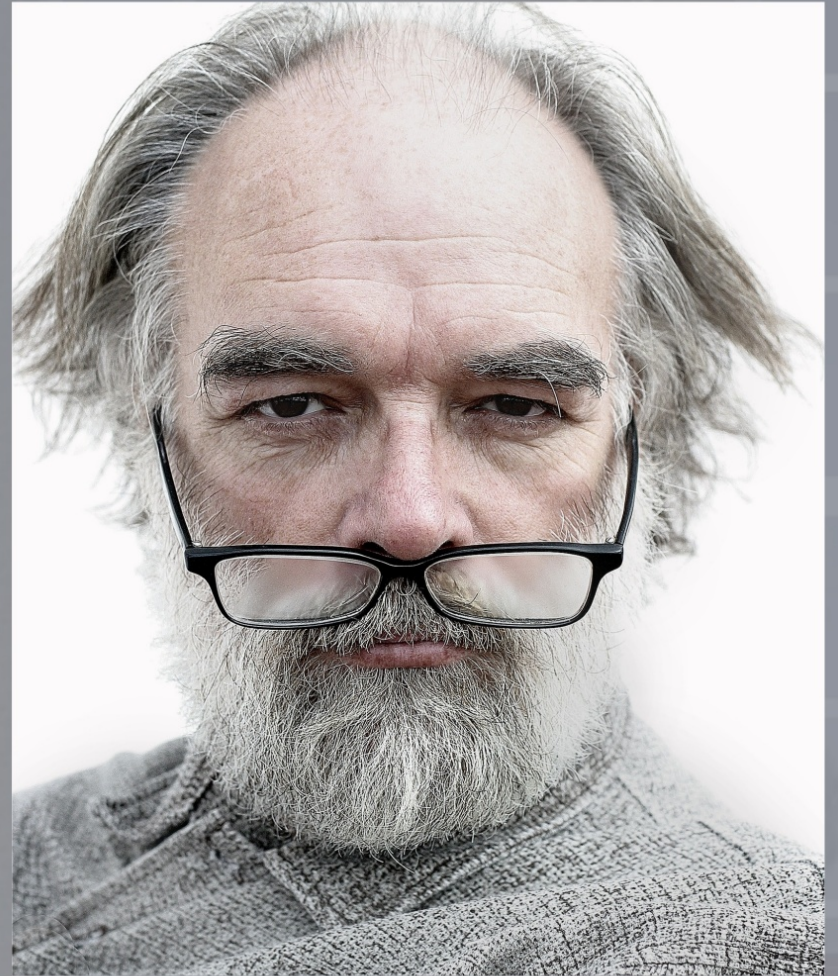


In den Dialog gehen

*"Wenn das Schiff voll Wasser läuft, springt man nicht ab, sondern holt einen Eimer."
Seth Wright in D.S.*



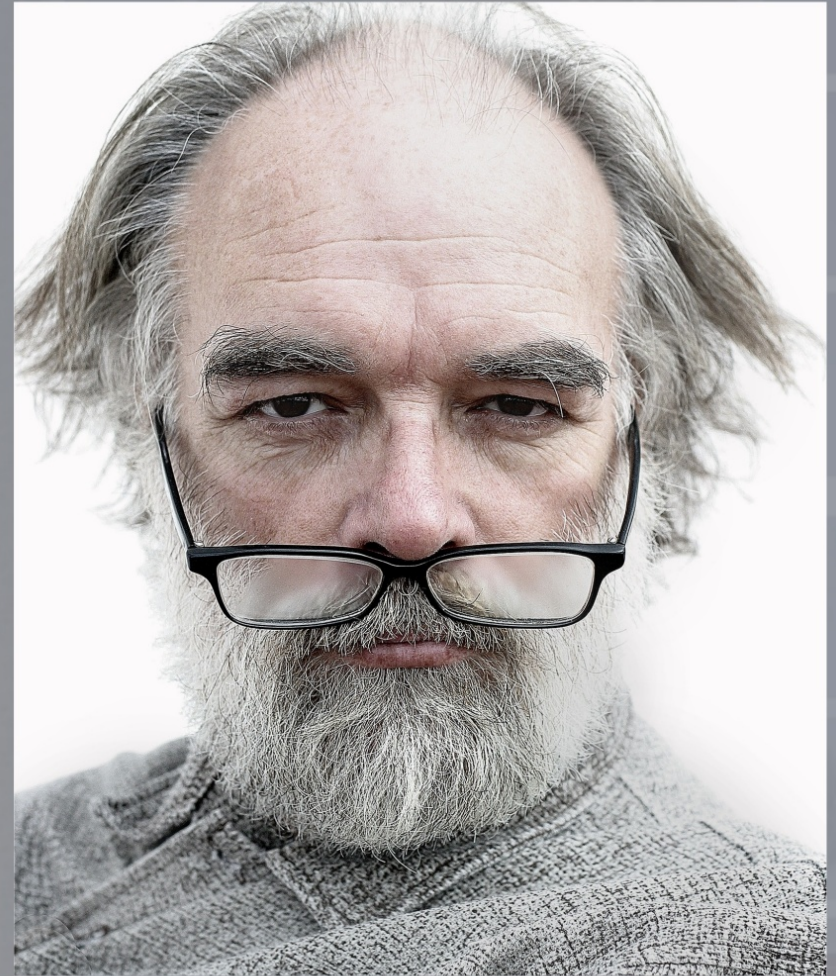
Stellung nehmen und dran bleiben



Stellung nehmen und dran bleiben

*"Wir werden unseren
Job machen. Und wir
werden sie so lange
machen, bis uns jemand
dazu bringt aufzuhören."*

Tom Kirkman



Feiern



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht



Was ein Team braucht Grundmotivationen im Arbeitsleben

Susanne
Pointner

Bedingungen

Grund-
motivationen Situations-
erhebung



Hemmnisse

Kollegen/
Kunden Das
Umfeld



Potential

Kooperation die Sinn
macht

