

Motivation im Dialog

Vorlage für Führungskräfte & Teams

Inhalt dieser Vorlage:

- ▶ 11 Motivatkarten zum Ausdrucken & Ausschneiden
- ▶ Schritt-für-Schritt-Anleitung (Einzelgespräch & Workshop)
- ▶ Reflexionsfragen für Führungskräfte
- ▶ Moderationshinweise für sensible Gespräche



Motivatorkarten – Bogen 1/2

Ausdrucken (A4) · ausschneiden · laminieren (optional)

Einfluss



Dort, wo es mir wichtig ist, kann ich Einfluss nehmen.

Ordnung



Es gibt genug Regeln und Vereinbarungen, die für Stabilität und Ordnung sorgen

Freiheit



Ich habe die Freiheit, die ich brauche und kann selbstbestimmend handeln.

Identität



Ich kann im Einklang mit meinen Werten tätig sein.

Wissbegierde



Ich kann den Dingen auf den Grund gehen, viel lernen und ausprobieren.

Anerkennung



Meine Mitmenschen schätzen, was ich kann, was ich tue und wer ich bin.

Status



Meine Position ist angemessen und wird von meinem Mitmenschen anerkannt.

Verbundenheit



Ich fühle mich den Menschen in meinem sozialen Umfeld verbunden und empfinde Loyalität.

Sinnerfüllung



Das, was ich tue, empfinde ich als sinnstiftend.

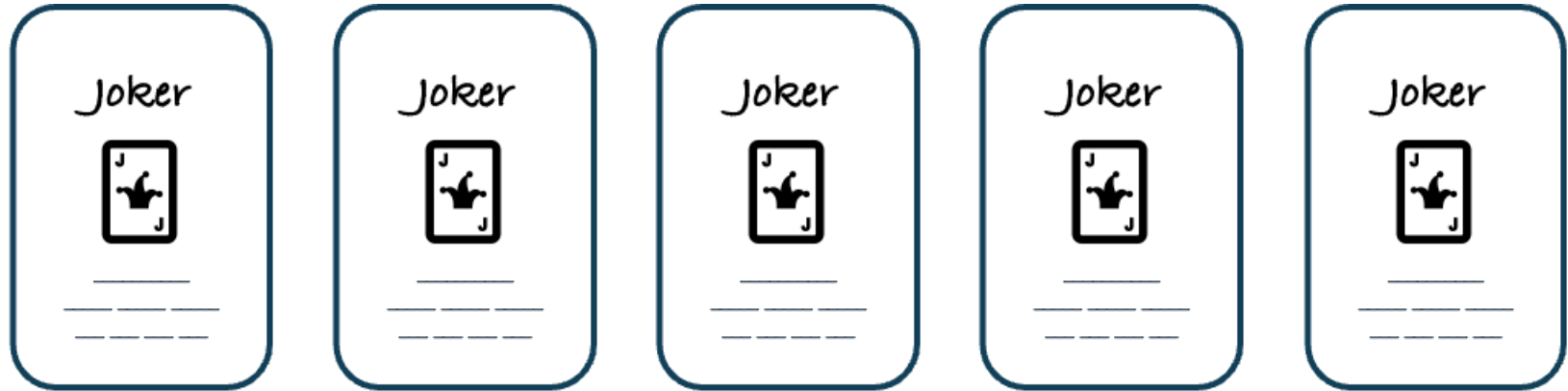
Entwicklung



Ich kann meine Fähigkeit einsetzen und ausbauen, ohne überfordert zu werden.

Motivatorkarten – Bogen 2/2 - Jokerkarten

Ausdrucken (A4) · ausschneiden · laminieren (optional)



Anleitung – Team-Workshop

Für Gruppen mit 4–10 Personen. Gesamtdauer: ca. 60–90 Minuten. Moderation empfohlen.

1 Vorbereitung (vor dem Workshop)

Jede Person erhält ein Kartenset (10 Motivatoren + Joker). Bei digitalem Format: Whiteboard-Tool mit vorbereiteten Karten-Sets (z.B. Miro, MURAL). Raum: genug Tischfläche pro Person.

2 Sortieren – still & individuell (8 Min.)

Jede Person sortiert ihre Karten allein: links »wichtig«, rechts »unwichtig«. Keine Absprachen in dieser Phase (siehe Anleitung Schritt 2).

3 Veränderung reflektieren – individuell (5 Min.)

Nun betrachtet jede Person für sich die konkrete Veränderung. Karten, die positiv beeinflusst werden → nach oben. Karten mit negativer Wirkung → nach unten. Neutrale Karten bleiben in der Mitte (siehe Anleitung Schritt 3).

4 Vorstellen & Erklären (20–30 Min.)

Jede Person stellt ihre 2–3 wichtigsten Karten vor. Moderation: »Was bewegt dich bei dieser Karte?« – Die Führungskraft legt ihre Karten als letzte offen, damit die Gruppe sich nicht unbewusst orientiert. Alternativ kann das auch in 2-Gruppen erarbeitet werden und das Ergebnis wird im Plenum diskutiert und festgehalten.

5 Gruppendialog (15–20 Min.)

Wo gibt es Gemeinsamkeiten? Wo Unterschiede? Welche Erkenntnisse überraschen? Die Moderation visualisiert gemeinsame Motivatoren und Spannungsfelder auf einem Flipchart.

6 Maßnahmen ableiten (10 Min.)

Was wollen wir als Team/Führungskraft konkret verändern? Festhalten: Wer macht was bis wann? Nächstes Check-in-Datum vereinbaren.

Anleitung – Einzelgespräch

Geeignet für 1:1-Gespräche, z. B. im Rahmen von Entwicklungs- oder Check-in-Gesprächen (ca. 20–30 Min.)

1

Karten bereitstellen

Leg die 10 Motivorkarten (+ Joker) auf dem Tisch aus oder teile sie dem Mitarbeitenden mit.

2

Sortieren (5 Min.)

Bitte die Person, die Karten von links (»wichtig«) nach rechts (»unwichtig«) zu sortieren. Keine Diskussion, nur intuitives Legen (siehe Anleitung Schritt 2). Alternativ kann die Person 3-5 Karten auswählen, die ihr wichtig sind und darüber kann eine Gespräch bzw. eine Diskussion geführt werden.

3

Veränderung reflektieren (5–8 Min.)

Jetzt betrachtet ihr gemeinsam die aktuelle oder anstehende Veränderung. Karten, die positiv beeinflusst werden → nach oben. Karten, die bedroht sind → nach unten (siehe Anleitung Schritt 3).

4

Erklären lassen (8–10 Min.)

Frage gezielt nach: »Was bewegt dich bei dieser Karte?« Höre aktiv zu, ohne sofort zu interpretieren oder zu bewerten. Notiere dir die wichtigsten Aussagen.

5

Gemeinsam Maßnahmen ableiten (5 Min.)

Überlegt zusammen: Was kann ich als Führungskraft konkret tun, um bedrohte Motivatoren zu stützen? Halte Vereinbarungen schriftlich fest.

Schritt 2 – Motivatoren sortieren

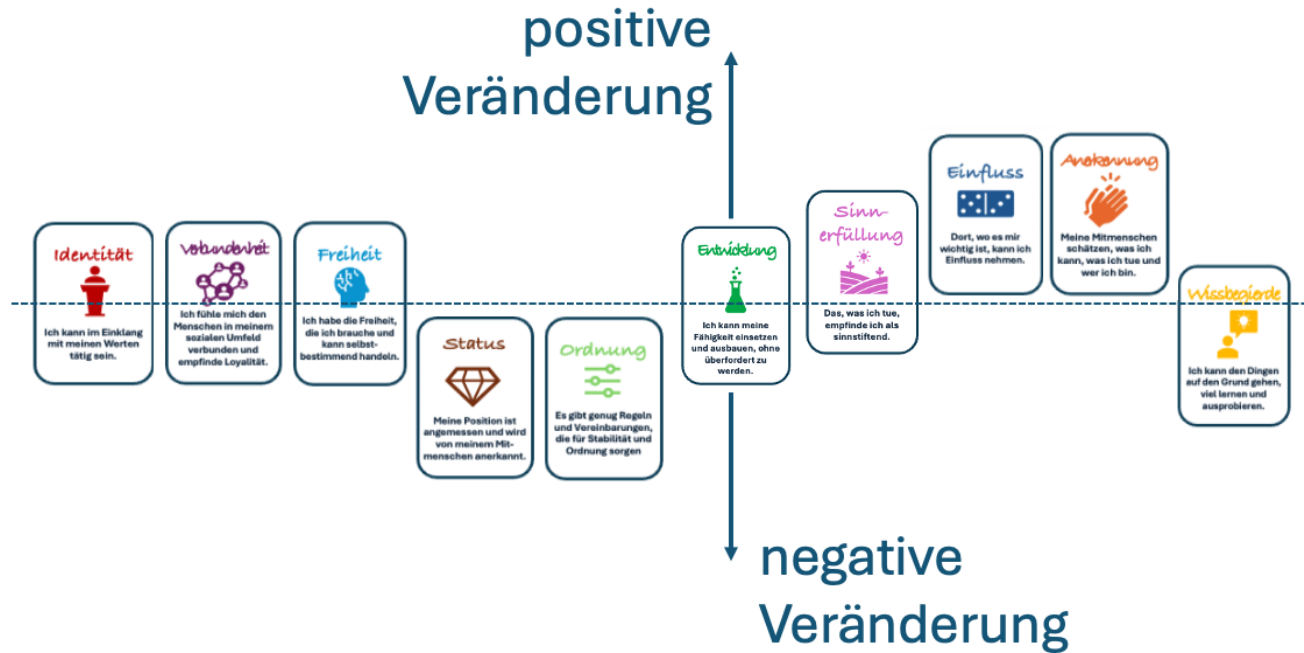
Welche Motivatoren sind für mich besonders wichtig?



Die Karten werden von links nach rechts nach persönlicher Wichtigkeit sortiert. Jede Einschätzung ist gültig – es gibt kein Richtig oder Falsch.

Schritt 3 – Wirkung der Veränderung

Stärkt oder schwächt die Veränderung meine Motivatoren?



Nach oben = positive Wirkung · In der Mitte = neutral · Nach unten = negative Wirkung

Reflexionsfragen für Führungskräfte

Vor dem Gespräch

- Was weiß ich bereits über die Motivatoren dieser Person?
- Welche Veränderungen haben wir gerade – und was davon betrifft sie direkt?
- Bin ich wirklich offen für ehrliche Antworten, auch wenn sie mich herausfordern?

Über mich selbst

- Wie ähneln meine eigenen Motivatoren denen meines Teams?
- Wo habe ich blinde Flecken, weil mir etwas »selbstverständlich« erscheint?
- Neige ich dazu, bestimmte Motivatoren höher zu gewichten als andere?

Nach dem Gespräch

- Was hat mich überrascht? Welche Annahmen habe ich revidiert?
- Für welche Person muss ich meinen Führungsstil oder die Aufgabenverteilung anpassen?
- Welche Zusagen habe ich gemacht – und wie Sorge ich für Verbindlichkeit?

Über das Team

- Wo liegen die größten Motivationsrisiken in der aktuellen Veränderung?
- Wer könnte still resignieren, ohne es offen zu zeigen (»stille Kündigung«)?
- Welche Teamdynamiken entstehen, wenn Motivatoren stark divergieren?



Tipp: Nutze die Reflexionsfragen auch zur Vorbereitung auf das nächste Teammeeting oder als Grundlage für deinen Entwicklungsplan als Führungskraft.

Moderationshinweise für sensible Gespräche



Vertrauen aufbauen – bevor die Karten auf den Tisch kommen

Erkläre vorab das Ziel: »Es geht nicht um Bewertung, sondern um Verständnis.« Betone, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Bei sensiblen Gesprächen kann die FK die eigenen Karten als erstes offen legen. In allen anderen Fällen sollte sie ihre Karten jedoch als letztes legen, um das Ergebnis nicht zu verfälschen.



Stille aushalten

Gib der Person Zeit nachzudenken. Fülle Pausen nicht sofort mit Worten. 5 Sekunden Stille fühlen sich länger an als sie sind – und sind oft der Moment, in dem die ehrliche Antwort entsteht.



Persönliches / Privates – klare Grenzen

Manchmal berühren Motivatoren wie »Sicherheit« oder »Verbundenheit« private Themen. Respektiere, wenn jemand nicht tiefer gehen möchte: »Das reicht völlig, danke für deine Offenheit.« Du bist Führungskraft, kein Therapeut.



Beobachten statt interpretieren

Benenne, was du siehst: »Ich sehe, dass du »Freiheit« sehr weit nach oben gelegt hast – was steckt dahinter?« Vermeide Deutungen wie »Du bist also unzufrieden mit meiner Führung«. Offene Fragen statt Behauptungen.



Wenn ein Motivator stark negativ verschoben wird

Blieb ruhig und neugierig, nicht defensiv. »Das ist wichtig, dass du das sagst. Erzähle mir mehr.« Versprich nur, was du halten kannst. Halte Vereinbarungen schriftlich fest – das schafft Verbindlichkeit.



Nachfolge & Verbindlichkeit

Halte am Ende schriftlich fest: Was wurde besprochen? Welche Maßnahmen folgen? Wer ist verantwortlich? Bis wann? Vereinbare einen Folgetermin. Nur so entsteht aus dem Gespräch echte Veränderung.

Hinweis: Bei anhaltenden oder tiefgreifenden Problemen empfehle interne HR-Unterstützung, EAP-Programme oder externe Beratung. Motivation im Dialog ersetzt keine professionelle psychologische Beratung.