

35. Motivation

Welche Motivationen beeinflussen die Entwicklung professioneller Fähigkeiten für das Design Management?

Der amerikanische Psychologe *Abraham H. Maslow* beschrieb in seiner »Theorie der menschlichen Motivation« die grundlegenden – gestuften und hierarchischen – Bedürfnisse: Physiologische, Sicherheit, Zugehörigkeit und Liebe, Achtung und Selbstverwirklichung (bekannt als sogenannte Pyramide, die seine Theorie interpretiert und nicht von ihm selbst stammte). Neben den physischen Bedürfnissen sind die nach Sicherheit, sozialen Beziehungen, Individualität und insbesondere Selbstverwirklichung für die Entwicklung professioneller Fähigkeiten relevant.

»Sicherheitsbedürfnisse« beziehen sich in diesem Kontext (neben den körperlichen und seelischen) auf materielle Grundsicherung, wie zum Beispiel Arbeit (abhängig oder selbstständig). »Soziale Bedürfnisse« auf Beziehungen (neben Familie, Freundschaft und Gruppen auch zu Arbeitgebern und Arbeitskollegen, sowie Auftraggebern und Kooperationspartnern). »Individualbedürfnisse« auf Ansehen, Erfolg, Freiheit, Prestige, Selbstbestätigung, Unabhängigkeit, Vertrauen, Wertschätzung und Wichtigkeit. »Selbstverwirklichung« auf die Entwicklung von Kreativität, Potenziale und Talente, um sein eignes Leben gestalten und diesem Sinn geben zu können.

Diese aufeinander aufbauenden Bedürfnisse beeinflussen die persönliche Entwicklung und können professionelle Fähigkeiten hemmen oder fördern. Werden die Bedürfnisse nach Sicherheit, sozialen Beziehungen und Individualität nicht befriedigt, ist die Selbstverwirklichung nicht möglich. Gerade diese ist für eine nachhaltig weitere Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen eine grundlegende Voraussetzung. Hier spielen neben den Kern-Kompetenzen (wie zum Beispiel Design) die Komplementär-Kompetenzen (philosophische, soziologische und ökonomische) für das Design Management eine zentrale Rolle – auch um hier **Werten und Bewerten (#31.)** zu können.

35. Motivation

Um Motivationen bewusst zu machen und weiter zu entwickeln, sind analytische Fragestellungen und Methoden hilfreich!

Motive sind unbewusste, intuitive oder bewusste Handlungsanleitungen. Die sich daraus ableitenden Ziele werden in der Motivations-Psychologie in intrinsische (Streben nach Selbstbestätigung und -verwirklichung) und extrinsische (vornehmlich Geld und Macht) unterschieden. In welchem Maße nach Geld, Macht oder Selbstbestätigung gestrebt wird, ist tief in der Persönlichkeit verwurzelt und damit auch immer intrinsisch bestimmt. Letzteres weist darauf hin, dass Motive zum Teil unbewusst sind und diese daher analysiert werden müssen.

Designer/innen – die noch nicht im Management tätig sind – können sich als ersten Ansatz folgende Fragen stellen:

- Warum werte ich das Handwerk anders als Beratung / Planung?
- Was wäre, wenn ich Beratung / Planung höher bewerte?
- Wie könnte ich die höhere Bewertung für mich praktisch umsetzen?

Designer/innen – die bereits im Management tätig sind – können mit folgenden Fragen für sich mehr Klarheit schaffen:

- Warum bin ich im Management tätig?
- Was wäre, wenn ich selbstständig / unternehmerisch manage?
- Wie könnte ich die damit verbundene Verantwortung leben?

Methodisch bietet sich hier die »systemische Transaktionsanalyse« an. Diese betrachtet die Transaktion, die Begegnung zwischen Menschen und wie Menschen darin ihr Persönliches leben. Praxistauglich ist sie sowohl in der Arbeit mit Individuen wie auch in Organisationen. Sie ist hilfreich um eine Grundlage für die zielgerichtete Weiterentwicklung von geeigneten Komplementär-Kompetenzen zu schaffen.

Ich setze die Transaktionsanalyse im Coaching ein und unterstütze meine Klienten damit, sich ihrer Motive bewusst zu werden und ihre eigene »Persönlichkeitsentwicklung« zu fördern.