

# Motivationstrias & Motivationsstrukturaufstellung (Tom Küchler)

---

Ähnlich Veröffentlicht in:



**Tom Küchler (2016):**

Veränderung muss S.E.X.Y. sein! Lösungsorientierte Anregungen für das (Selbst)Management von Veränderung.  
verlag modernes lernen

**Heidi Neumann-Wirsig (Hrsg.) (Januar 2016):**

Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Renommierete Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools für die Supervision  
managerSeminare

---

## Kurzbeschreibung:

*Motivationstrias* ist ein Tool zur Klärung der Veränderungsmotivation und der Selbstverantwortung des/ der Kund\*innen bezogen auf ein gewünschtes Ziel. Die Kund\*innen werden eingeladen, ihre Motivation zur Erlangung eines gewünschten Ziels zu reflektieren. Erfahrungsgemäß ergibt sich nach der Anwendung des Tools eine mögliche neue Auftragsklärung für den Beratungsprozess.

## Anwendungsbereiche:

Das Tool ist im Einzel- und Teamsetting anwendbar. Es eignet es sich speziell für den Bereich zwischen den Phasen der Zielklärung und der Lösungskonstruktion, um die bisherige und aktuelle Veränderungsmotivation zu reflektieren und ggf. Veränderungsoptionen zu eröffnen. Die Klärung der Motivation ist sowohl für den/die Kund\*innen als auch für den/die Berater\*in nützlich, da sich daraus Konsequenzen für den Auftrag und in der Weiterarbeit ergeben können.

### **Zielsetzung/ Effekte:**

Kernthese des Tools ist, dass Veränderung dann wahrscheinlich ist, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- *die (intrinsische) Motivation zur Veränderung ist hoch*
- *eine selbstverantwortliche Haltung, bezogen auf den Veränderungswunsch, ist vorhanden*

Ben Furman (vgl. Furman/Ahola, 2004, S.81) beschreibt Motivation aus lösungsorientierter Perspektive als die „Wahrscheinlichkeit, ein Ziel zu erreichen“. Er stellt dabei die folgenden Elemente in den Mittelpunkt:

- *Attraktivität eines Ziels (Interesse daran, das Ziel zu erreichen)*
- *Vertrauen in Erfolg (Vertrauen in die eigene Fähigkeit, das Ziel zu erreichen)*

Miller und Rollnick (vgl. Miller/ Rollnick, 2009, S.27), die Vertreter der Motivierenden Gesprächsführung, führen einen dritten wichtigen Aspekt ein. Sie gehen davon aus, dass neben diesen o.g. Aspekten ein weiterer Faktor von Bedeutung ist:

- *Bereitschaft/ Dringlichkeit ... Welche Priorität hat die Veränderung, im Sinne von „heute oder irgendwann“?*

Diese drei Motivationsaspekte werden mittels des Tools reflektiert:

### **Ausführliche Beschreibung:**

Bevor das Tool zum Einsatz kommt, müssen der/die Kund\*in eine Zielvision entwickeln. Dieses Ziel muss noch nicht allen Wohlgeformtheitskriterien gerecht werden, da eine konkretere Zielbeschreibung auch im Anschluss an die Arbeit mit dem Tool erfolgen kann.

Der/ die Berater\*in startet *mittels* einer Frage die Zielklärung, z.B. im Sinne von:

*“Wie sieht Ihr Veränderungswunsch aus?”*

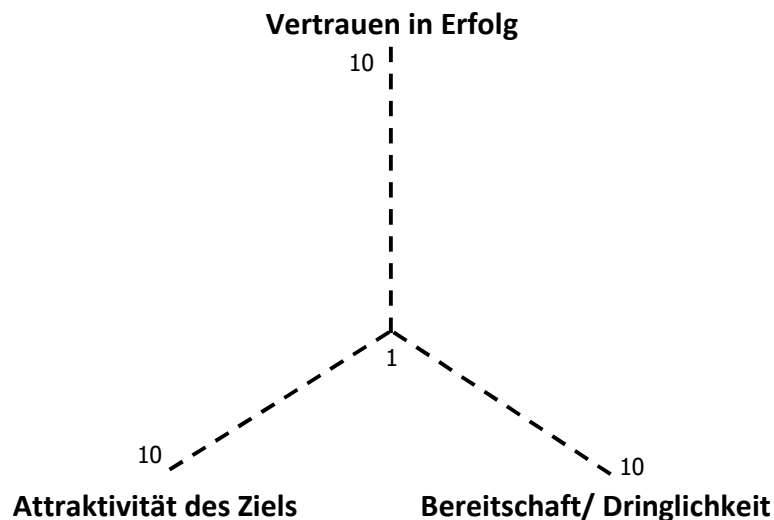
*“Was ist Ihr (korrespondierendes) Ziel (bezüglich Ihres Anliegens)?”*

*“Wohin soll die Reise gehen?”*

Der/ die Berater\*in visualisiert das Ziel (mindestens “positiv formuliert” und keine Negation beinhaltend!) auf einem Flipchart. Im Teamsetting bietet es sich an, dass sich das Team auf ein Ziel (ggf. unter Verwendung eines anderen Tools) einigt.

*“Was ist der übergeordnete Sinn des Veränderungswunsches, des Ziels? (Wozu soll das gut sein?)”*

Der/ die Berater\*in schreibt ebenso diese Antwort(en) auf das Flipchart unter das Ziel. Im Anschluss führt der/die Berater\*in das folgende Reflexionsmodell ein, welches er zuvor auf dem Flipchart oder der Metaplanwand visualisiert hat. Die 3 Koordinaten sind: “Vertrauen in Erfolg”, “Attraktivität des Ziels” und “Bereitschaft/ Dringlichkeit”.



*“Ich möchte Sie einladen, Ihre Motivation zur Zielerreichung zu reflektieren... Drei Aspekte spielen in Motivationsprozessen eine bedeutende Rolle: “Attraktivität des Ziels”, “Vertrauen in Erfolg” und die “Bereitschaft/ Dringlichkeit”.”*

Der/ die Berater\*in arbeitet danach mit folgenden Skalierungsfragen weiter, wobei der/ die Kund\*in die Werte auf der Skalierung selbst einzeichnet bzw. die einzelnen Teammitglieder Klebepunkte auf die Koordinaten kleben.

Skalierung “Attraktivität des Ziels”:

*“Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 10 für eine ‘maximale Attraktivität’ steht .... Ihnen ist dieses Ziel absolut wichtig ... die 1 bedeutet das Gegenteil - Wo stehen Sie jetzt?”*

Skalierung “Bereitschaft/ Dringlichkeit”:

*“Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 10 für eine ‘maximale Dringlichkeit’ steht .... Dieses Ziel zu erreichen ist für Sie absolut dringlich .... die 10 bedeutet “jetzt/sofort” und die 1 bedeutet “irgendwann” - Wo stehen sie jetzt?”*

Skalierung “Vertrauen in Erfolg”:

*“Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 10 für eine ‘maximale Zuversicht’ steht .... Sie sind absolut zuversichtlich, Ihr Ziel zu erreichen ... die 1 bedeutet das Gegenteil - Wo stehen sie jetzt?”*

Nachdem der/ die Kund\*in die Skalen bewertet hat verbindet der/ die Berater\*in diese drei Punkte im Koordinatensystem und sagt:

*„Dies ist Ihre ‚Motivationsfläche‘ .... Je größer diese Fläche ist, umso wahrscheinlicher wird eine Erreichung des Ziels. Erzählen Sie mir, was sind die jeweiligen Unterschiede zur 1 ... was ist schon da, was funktioniert ... was macht Ihre momentane ‚Motivationsfläche‘ aus?“*

Der/die Kund\*innen werden hiermit eingeladen, diese drei Aspekte hinsichtlich des „Ist-Standes“ zu reflektieren. Bei Skalierungsfragen bietet sich immer an, den ersten Blick auf den „Unterschied zur 1“ zu richten. Der/die Berater\*in begleitet den Prozess wertschätzend und unterstützt den/die Kund\*in mit den typischen lösungsorientierten „Was noch?“-Fragen. *Im Anschluss* werden Fragen zu dem nächsthöheren Wert gestellt, um nächste Handlungsschritte zu entwickeln. *Danach* lädt der/die Berater\*in ggf. den/die Kund\*innen weiter ein, motivationsfördernde Themenbereiche zu reflektieren, um Lösungen und Optionen zu entwickeln:

Reflexion zum Thema „Zuversicht/ Selbstwirksamkeit/ Ressourcen“:

- Frühere Erfolge/ Ausnahmen
- persönliche Stärken
- soziale Unterstützung/ MentorInnen
- Brainstorming hinsichtlich Problemlösung (Solution Talk)
- Reframing/ Umformulieren/ Umdeuten von vermeintlichen „Schwächen“
- Mal angenommen, dass ...

Reflexion zum Thema „Dringlichkeit“ und „Attraktivität des Ziels“:

- welche Diskrepanzen/ Ambivalenzen (Pro's und Contra's) gibt es?
- Sichtweisen aus Umfeld/ Ökologie-Rahmen
- Ausnahmen
- soziale Unterstützung

Im Anschluss an die Reflexion fragt der/die Berater\*in den/die Kund\*in:

*„Was denken Sie? ... Wo stehen Sie jetzt? ... Was ist anders in Bezug auf Ihr Ziel? Was nehmen Sie aus der Reflexion für sich mit? Was gilt es zu tun? ... Was bedeutet das für unsere Zusammenarbeit?“*

Wichtig ist in dieser Phase die Unterscheidungen deutlich werden zu lassen, in dem Sinne: Was ist jetzt (nach der Bearbeitung mit dem Tool) anders in Bezug auf das Ziel und die Zusammenarbeit zwischen Berater\*in und Kund\*in.

Erfahrungsgemäß findet an diesem Punkt eine konkretere Auftragsklärung für den weiteren Prozess statt.

**Variation: Motivationsstrukturaufstellung**

Eine weitere Option, um mit diesen drei Aspekten zu arbeiten, ist die Motivationsstrukturaufstellung (Kuchler) als Form der Selbstreflexion oder im Beratungsprozess mit folgenden Repräsentationen:

- Fokus
- Ziel/Wunder
- Attraktivität des Ziels (Wichtigkeit)
- Dringlichkeit (Bereitschaft)
- Zuversicht (inkl. Ressourcen)
- optional: Hindernis(se)

Der/ die Kund\*in wird eingeladen, mit Bodenankern oder Personen (als Repräsentanten) die Struktur seines Anliegens im Raum zu visualisieren. Die drei Motivationskriterien werden hier im Bezug auf den Fokus (der/ die Kund\*in mit dem Blick auf das Thema) und das Ziel (Kund\*in) gestellt. Erfahrungsgemäß macht es Sinn (vielleicht auch etwas später im Aufstellungsprozess) das „Hindernis“ (oder die Hindernisse) zu integrieren. Mehr dazu im Buch: Lösungsorientierte Supervisionstools. Dieses Tool kann auch als Selbstreflexionsinstrument genutzt werden – mehr dazu im Buch „Veränderung muss S.E.X.Y. sein!“

### **Voraussetzungen/ Kenntnisse:**

Die Arbeit mit dem Tool erfordert eine lösungs- und ressourcenfokussierte Haltung und Kommunikation. Hierbei ist eine sichere Begleitung in der Zielklärung und im Umgang mit Skalierungsfragen wichtig. Die Umsetzung der Strukturaufstellung beinhaltet die Kompetenz zur Moderation von Strukturaufstellungen.

### **Persönlicher Hinweis/ Kommentar/ Erfahrungen:**

Das Tool ist eine gute Möglichkeit, um „schnell“ - im Sinne einer „Kurzberatung“ - einen Überblick zu bekommen und den/die Kund\*in gut „in Richtung Lösung“ zu begleiten. Wichtig dabei ist ein vorher weitestgehend „wohlgeformtes“ Ziel.

### **Quellen/ Weiterführende Literatur:**

Ben Furman und Tapani Ahola (2004):

Twin Star - Lösungen vom anderen Stern. Zufriedenheit am Arbeitsplatz als Zwilling des Erfolgs, Carl Auer

Kuchler, Tom (unveröffentlichtes Manuskript):

Veränderung muss S.E.X.Y. sein! Lösungsorientierte Anregungen für das (Selbst)Management von Veränderungen.

William R. Miller und Stephen Rollnick (2009):

Motivierende Gesprächsführung. 3. unveränderte Auflage, Lambertus

### **Technische Hinweise:**

Das Tool braucht wenig bzw. keine Vorbereitungszeit. Die drei Skalen können auch spontan und prozessorientiert an das Flipchart gezeichnet werden. Wenn die Skalierung über Bodenanker-Arbeit erfolgt, eignen sich Seile und ggf. Moderationskarten - in der Arbeit mit Gruppen und Teams empfehlen sich auch Klebepunkte.