

Große Ziele geben Kraft

Ein Gespräch mit dem Motivationsexperten Dirk Schmidt über Motivationsstrategien, die Notwendigkeit von Zielen und die Rolle des Chefs ...

bonjour: Herr Schmidt, was tun Sie als Motivationstrainer, um sich selbst im Alltag zu motivieren?

Dirk Schmidt: Nun, ich übe ja einen Beruf aus, der mir großen Spaß macht. Aber natürlich hat er auch Seiten, die suboptimal sind: Ich sitze viel im Auto, muss häufig fliegen, obwohl ich das eigentlich nicht mag. Das kann ich aber nicht ändern. Also konzentriere ich mich halt auf Dinge, die ich beeinflussen kann. Das ist eine Frage der Einstellung. Ich bin ein Optimist, denn ich habe realistische und begeisternde Ziele vor Augen, die ich erreichen will. Das motiviert mich.

bonjour: Wie sieht Ihre persönliche Definition von Motivation aus?

Dirk Schmidt: Für mich ist Motivation der Treibstoff auf dem Weg zum Ziel ...

bonjour: Ziele zu haben, ist demnach eine Voraussetzung, um motiviert zu sein?

Dirk Schmidt: Es gibt da einen schönen Satz von Mark Twain: „Wer nicht weiß, wohin er will, braucht sich nicht zu wundern, wenn er woanders ankommt.“ Wenn Menschen unzufrieden sind, liegt das oft daran, dass sie sich nicht über ihre Ziele im Klaren sind. Ich arbeite als Trainer mit Leistungssportlern zusammen. Die sind alle hoch motiviert – weil sie klare und konkrete Ziele haben. Und diese Ziele schreiben die allermeisten auch auf!

bonjour: Warum sollte man denn seine Ziele aufschreiben?

Dirk Schmidt: Weil es sie verbindlich macht. Ein konkretes Ziel zu formulieren, ist aber nur der Anfang. Daran knüpft eine Handlungsliste an, in der man schriftlich festlegt, wie man seinem Ziel jeden Tag ein Stück näherkommen will. Eine konsequent geführte To-do-Liste ist eine unentbehrliche Motivationshilfe im Alltag.

bonjour: Ein Sportler hat es relativ leicht, Ziele zu finden. Wie muss ein motivierendes Ziel für einen „normalen“ Menschen aussehen?

Dirk Schmidt: Das richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen. Klar ist, dass wir uns große Ziele setzen müssen. Denn die geben uns Kraft. Gleichzeitig müssen sie erreichbar sein – sonst ist Frustrat vorprogrammiert. Ich möchte aber warnen, hier nur den Beruf im Blick zu haben. Ich arbeite mit einem Fünf-Säulen-Modell, das Gesundheit, Familie, Beruf, Finanzen und Soziales umfasst. Für jede dieser Säulen gilt es, Ziele festzulegen. Das kann bei der Gesundheit ein Idealgewicht sein, bei der Familie ein gemeinsamer Urlaub und so weiter. Wenn man sich nur auf eine der fünf Säulen konzentriert und die anderen vernachlässigt, ist letztlich das ganze Gebäude instabil – und damit die eigene Existenz.

bonjour: Nun üben Sportler Disziplinen aus, für die sie sich begeistern können und in denen sie talentiert sind. Das geht vielen Menschen im beruflichen und privaten Alltag anders. Was können wir alle dennoch vom Sport lernen?

Dirk Schmidt: Natürlich sollte man seine Berufswahl nach seinen Talenten ausrichten. Wer etwa introvertiert ist, ist im Verkauf sicher nicht ideal aufgehoben ... In meinen Vorträgen

und Seminaren nutze ich Sport zunächst als Metapher – im Sinne einer zielorientierten Lebensführung. Darüber hinaus vermittele ich den Teilnehmern bestimmte Strategien und Techniken, die im Sport zum Einsatz kommen. Dazu gehören, wie erwähnt, das Konkretisieren von Zielen und die Handlungsliste, aber auch bestimmte Techniken der Autosuggestion und des Visualisierens von Zielen. Denn ein Ziel förmlich vor Augen zu haben, motiviert ungenügend – auch wenn es zunächst „nur“ in der Vorstellung existiert. Und dieses Imaginieren kann man trainieren. Übrigens nutzen Sportler auch echte, positive Bilder, um sich

zu pushen. Fotos von gewonnenen Wettkämpfen oder von emotionalen Augenblicken zum Beispiel. Oder auch „Powermusik“.

bonjour: Kann ein einmaliges Motivationstraining überhaupt anhaltend wirken?

Dirk Schmidt: Zunächst kommt es auf eine zeitnahe Umsetzung an. Hier gilt die 72-Stunden-Regel: Innerhalb dieser Zeit ist man besonders motiviert. Erlerntes anzuwenden. Um den Trainingseffekt zu konservieren, Automatismen zu entwickeln, kommt man meines Erachtens nicht drum herum, Spezialisten ins Boot zu holen. Fachliteratur heranzuziehen oder wiederholt Seminare zu besuchen.



Dirk Schmidt: „Das Finanzielle steht für die wenigsten an erster Stelle.“ |



Zur Person:

Als Motivations- und Verkaufsexperte bietet Dirk Schmidt branchenübergreifend Seminare und Vorträge an. Zugleich ist er auch als Sportmentaltrainer tätig. Der begeisterte Marathonläufer hat bereits zwei Sachbücher veröffentlicht, zuletzt „Die Kraft der Motivation. Was wir von erfolgreichen Sportlern lernen können“ (2009). Einem großen Publikum wurde er durch TV-Sendungen bei RTL („Der Motivator“), Sat.1, WDR, N24 und kabel eins bekannt. Weiterführende Informationen und Downloads zum Thema Motivation stellt Dirk Schmidt auf seiner Website www.dirkschmidt.com zur Verfügung.

Gewinnen Sie ein Hörbuch von Dirk Schmidt:

Die ersten drei Leser, die unter dem Stichwort „Motivation“ eine Mail an bonjour@zitrusblau.de senden, erhalten von uns je ein Exemplar von „Die Kraft der Motivation“!



Sonst fällt man irgendwann in alte Verhaltensmuster zurück.

bonjour: Wir haben bisher darüber gesprochen, wie man sich als Einzeler motivieren kann. Was kann ich als Chef tun, um meine Mitarbeiter zu motivieren?

Dirk Schmidt: Die Basis bildet eine Wertschätzung gegenüber meinen Mitarbeitern. Darauf bauen Anerkennung und Lob auf – wobei man mit Lob zugleich sparsam und großzügig umgehen sollte, denn Lob kann zur Gewohnheit werden. Als Chef muss man vor allem Vorbild sein, man muss Motivation und Begeisterung vorleben – sich mit den Produkten und den Dienstleistungen, die man anbietet,

identifizieren. Anders ausgedrückt: Man muss mit dem Herzen dabei sein.

bonjour: Wie stehen Sie zu Erfolgsprämien?

Dirk Schmidt: Studien zeigen, dass das Finanzielle im Beruf für die wenigsten Menschen an erster Stelle rangiert. Als Motivator taugt Geld also nur bedingt. Überhaupt gilt bei Prämien wie beim Lob: Sie können sich abnutzen. Außerdem: Was ist, wenn ein Verkäufer die Prämie nicht erreicht? Das kann demotivieren. Wichtiger ist es, mit den Mitarbeitern zu kommunizieren, nach ihren Bedürfnissen zu fragen. Nur ein Chef, der sein Team kennt und es wertschätzt, kann es auch optimal motivieren.