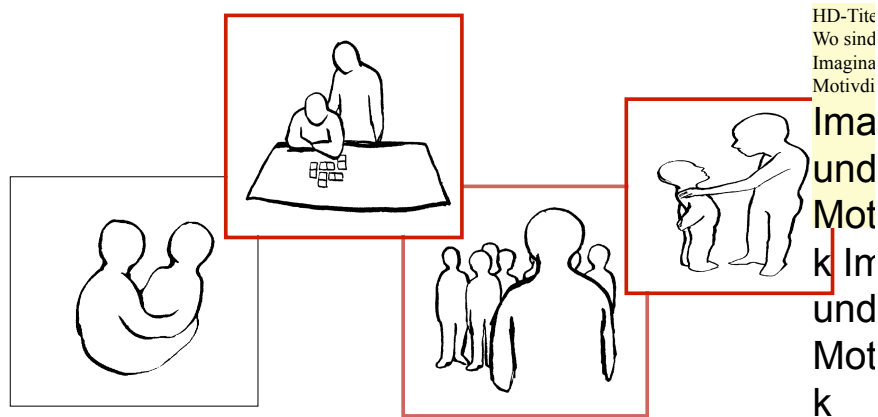


# Wo sind meine Kraftquellen?

Erkennen und entwickeln unbewusster Motive

Julius Kuhl, Universität Osnabrück und nifbe



## Warum Diagnostik? Warum Motive?

Wer mit dem Unbewussten arbeitet, kennt und schätzt die ganzheitliche Intuition.

Ist das „Diagnostizieren“ (Kategorisieren, Schubladendenken) damit vereinbar?

Ja, wenn es sich nicht von der intuitiven Intelligenz ablöst.

Die Osnabrücker Motivdiagnostik ist Teil einer ganzheitlichen Systemdiagnostik: EOS.

Unsere Studierenden lernen: Systemdiagnostik soll nicht „Diagnosen“ fixieren, sondern neue Fragen generieren ...

... „Dieses Ergebnis kann Verschiedenes bedeuten. Haben Sie schon eine Idee? ...“

Die Forschung zeigt: Die meisten psychisch (mit-)bedingten Erkrankungen beruhen auf einer gestörten Abstimmung von Denken und Fühlen (z.B. linker und rechter Hemisphäre).

In der Therapie wird dieser Abgleich immer wieder unterstützt (z.B. Widerspiegelung von Gefühlen): Wechsel zwischen ganzheitlichem Fühlen und explizieren.

Auch die (neue) Diagnostik kann diesen Wechsel unterstützen.

Schließlich: Warum lohnt es sich, die Diagnostik impliziter Motive zu üben?

Sensibilisierung der Personwahrnehmung: Bedürfnisse und ihre Umsetzungsformen erspüren, artikulieren und so präzisiert in das intuitive Verstehen einweisen.

Wer Motive erkennt, erschließt sich und anderen elementare Kraftquellen.

## Abstract

Motive werden als innere, weitgehend unbewusste, Bilderwelten beschrieben, die uns ermöglichen, unsere sozialen Bedürfnisse nach Beziehung, Leistung, Macht und authentischem Selbstsein in den unterschiedlichsten Kontexten immer wieder so zu befriedigen, dass wir uns und anderen (einschließlich den Anforderungen der jeweiligen Situation) weitgehend gerecht werden. In diesem Workshop wird ein diagnostisches Instrument dargestellt (Operanter Motivtest: OMT), mit dem untersucht werden kann, wie gut unsere bewussten Ziele aus unseren unbewussten Kraftquellen (d.h. den Motiven) schöpfen können und welche Umsetzungsformen wir dabei zu Vergütung haben bzw. noch weiter entwickeln können.

2



## Was sind Motive?

3

### Motive sind bedürfnisrelevante Bilderwelten.

- Sie stammen aus der frühen Kindheit (vorsprachliche und vorbegriffliche Entwicklungsphasen).
- Bilder verbinden sich leicht mit Gefühlen (meist positiven), die bedürfnisrelevantes Verhalten (und Ziele) unterstützen.
- Motive können bei fantasiebegabten Menschen bis ins Erwachsenenalter erweitert werden (Fantasie und Bilder motivieren).
- Durch ihre Wahrnehmungsanbindung („Bilder“) machen Motive auf Gelegenheiten aufmerksam (Apperzeption): Wie kann ein Bedürfnis im aktuellen Kontext am besten befriedigt werden (d. h. kontextangemessen)?
- Dazu braucht es keine bewussten Pläne oder Ziele.



# Validierung

(Thematischer Apperzeptions-Test)

## Drei (+ 1) Basismotive

Diese drei Motive sind bei allen Menschen vorhanden, bilden aber auch die Grundlage für individuelle Unterschiede:

Motiv	Thema
Anschluss	Beziehung, Bindung (horizontal)
Leistung	Kompetenz, Leistungsgüte: individuell/sozial
Macht	Einfluss auf andere, Power
Freiheit	(ungehindertes) Selbstsein: Selbstwert

Kann man von den fantasierten Themen auf Motive schließen?

- Studierende, die von den Bildern angeregt werden, viele Geschichten zum Thema Leistung erzählten, hatten 10 Jahre später ein höheres Einkommen und mehr beruflichen Erfolg (McClelland & Franz, 1992).
- Studierende, die viele Beziehungsgeschichten erzählten, gaben 16 Jahre später mehr Zufriedenheit in der Partnerbeziehung an und hatten eine bessere allgemeine soziale Anpassung. (McAdams & Vaillant 1982).

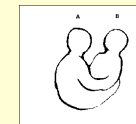
In diesen Untersuchungen wurden die Studierenden auch gebeten, die Stärke der eigenen Motive selbst zu beurteilen (Fragebogen): Die Fragebogenwerte konnten solche Langzeitvorhersagen nicht leisten.

## 5 Ebenen und Systemkonfiguration

5 Ebenen: Umsetzungsformen ↓ (Systemkonfiguration) Notwendige Kriterien*	Motive (hinreichende Kriterien*: Stichwörter bezeichnen nur Beispiele)			
	Anschluss (Beziehung) Kontakt (meist dyadisch); horizontal, ohne Zweck, Absichtslos, erlebnisorientiert	Leistung (Fähigkeit) Gütemaßstab: etwas kann gelingen oder misslingen (besser oder schlechter). Schwieriges selber meistern	Macht (Durchsetzen) Einfluss auf andere ausüben; vertikaler Kontakt (stärker, schwächer), wirkungs- & zweckorientiert	Freiheit (Selbstsein) Selbstwert, absichtsloses Sein, Selbst- Integration, erlebnisorientiert
1) S+: positive Stimmung (implizit) aus dem Selbst: Gestaltungskraft, Kreativität, Selbstverständlichkeit <i>PSI: Ebene 5 (Aufsuchen)</i>	A1: Begegnung (freudig-intuitiver Austausch: intimacy) persönlich werden, sich verstehen, austauschen	L1: Flow Aufgehen in einer herausfordernden Tätigkeit, Neugier und Interesse, Spaß an der Herausforderung, spielerisches Lernen;	M1: prosoziale Führung (prosoziale Macht), Selbstausdruck, Rat geben, helfen, Wissen weitergeben, andere schützen & verstehen	F1: Selbstvertrauen genießen, sich öffnen, offenbaren, Freude an neuer Erfahrung, für sich sein
2) A+: positiver Anreiz Aufmerksamkeit ist nach außen auf ein Objekt gerichtet <i>PSI: Ebene 6 (Aufsuchen)</i>	A2: Spaß mit anderen extravertierter Kontakt, Unterhaltung, gute Stimmung, Erotik	L2: Etwas gut machen (individueller Gütemaßstab), Schwieriges schaffen, auf ein Ziel fokussiert sein; Zielorientierung	M2: andere begeistern objektbezogener Einfluss Helfen, Pflegen aus der Situation heraus, andere begeistern, mitreißen	F2: Status (bedingtes Selbstvertrauen), Aufmerksamkeit, Anerkennung bekommen, im Mittelpunkt stehen
3) S(-): Selbstständige Bewältigung (Selbstdistanzierung) Nennen von Schwierigkeiten, Angst vor einem negativen Ausgang etc. und kreatives Problemlösen, Flexibilität, Weitblick ( <i>PSI: Ebene 7</i> )	A3: Beziehung wiederherstellen Beziehungsschwierigkeiten (z. B. Zurückweisung) meistern, Verständnis für Leid und Schwäche	L3: Bewältigung von Misserfolg: Herausforderung, positive Sicht von Schwierigkeiten, aus Fehlern lernen; Flexibilität, eigene mit Teamleistung integrieren	M3: verantwortliche Führung trotz „Gegenwind“: Einfluss nehmen, helfen, integrieren, entscheiden, Freiheit einräumen, Autonomie gewähren	F3: Selbstwachstum (SR) Sicherheit wiedergewinnen, Selbst-Akzeptanz/ Integration von Unangenehmem, Mut zur Wahrheit, Wahlfreiheit, sich neue Erkenntnisse erarbeiten
4) A(-): Aktives Vermeiden Angst vor der Frustration des Motivs wird meist nicht genannt, ist aber an Enge, Kontrollieren, Befolgen, Zielfixierung erkennbar. <i>PSI: E 6</i>	A4: Vertrautheit („Affiliation“): Nähe Geborgenheit, Sicherheit finden, geliebt werden, Bindung an Stärkere Beziehung kontrollieren	L4: Leistungsdruck Soziale Bezugsnorm: besser sein als andere, Wettkampf, Konkurrenz, ermüdende Anstrengung, nichts falsch machen	M4: Dominanz Befehlen, strenge Führung, konflikthafte Macht (erkennbar an Negationen), Rechtf. von Macht durch Pflicht; Kampf	F4: Selbstschutz (SK) rigide Ich-Grenzen, sich rechtfertigen, Selbstbild durch Vergleich mit anderen, lästern, jemanden nicht mögen, so tun als ob
5) A- & A(+): Passive Vermeidung. Nennen eines negativen Ausgangs und negativer Gefühle ohne aktive Bewältigung. <i>PSI: E 5 (Meiden)</i>	A5: Alleinsein Verlassen werden, nicht gemocht werden, einsam sein	L5: Misserfolgsschmerz wegen eines Misserfolgs hilflos, ratlos, enttäuscht sein	M5: Ohnmacht Keinen Einfluss haben, sich schuldig fühlen, unterdrückt werden	F5: Selbstentwertung Unsicherheit, Misstrauen, Scham, angeklagt werden, Angst vor Unbekanntem; nicht gewürdigt werden

25

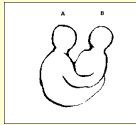
Person: A



A1

Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?	Sie bringt ihre Gefühle zum Ausdruck, sie liebt die andere Person, sie „neckt“ sich mit der anderen Person, sie reagiert auf die andere Person, auf ihre Körpersprache, auf das, was sie sagt
Wie fühlt sich die Person?	Sie fühlt sich wohl, ihr geht es sehr gut, sie ist in einem sehr positiven Zustand, sie genießt diese Situation
Warum fühlt sich die Person so?	Weil sie Liebe verspürt, weil sie Zärtlichkeit mag, weil sie die andere Person mag
Wie geht die Geschichte aus?	Beide fühlen sich glücklich, beide fühlen sich in einem symbiotischen Zustand, beide lieben sich

Person: B

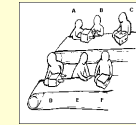


A4

26

Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?	Sie wird gehalten und lässt sich fallen
Wie fühlt sich die Person?	Sicher, geborgen, glücklich
Warum fühlt sich die Person so?	Sie hat eine Person, die ihr halt gibt, sie unterstützt und liebt
Wie geht die Geschichte aus?	

Person: D



L1

27

Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?	Die Person bearbeitet sehr konzentriert ein Produkt, damit eine hohe Qualität sichergestellt ist
Wie fühlt sich die Person?	Die Person ist ganz bei der Sache und auf ihre Tätigkeit ausgerichtet; es macht ihr Spaß und es ist reizvoll für sie, die Aufgabe zu lösen
Warum fühlt sich die Person so?	Weil es ihr Spaß macht
Wie geht die Geschichte aus?	Sie bearbeitet das Produkt sehr detailliert und löst die Aufgabenstellung bestens

Person: A

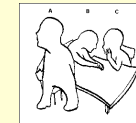


F1

28

Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?	Den Moment des Zurückgezogeneins von anderen akzeptiert zu wissen und genießen zu können
Wie fühlt sich die Person?	Gestärkt
Warum fühlt sich die Person so?	Der eigene Freiraum ist wichtig
Wie geht die Geschichte aus?	Nachdem die Person die Zeit für sich nutzen konnte, öffnete sie sich wieder für andere

Person: A

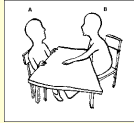


A5

29

Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?	Sie entfernt sich von der Tischgruppe, für sie der Abstand zu den anderen Personen wichtig
Wie fühlt sich die Person?	Einsam, alleine, traurig
Warum fühlt sich die Person so?	Die anderen unterhalten sich sehr angeregt, ohne Rücksicht auf die dritte Person
Wie geht die Geschichte aus?	Er wird den Raum verlassen, die anderen werden es erst später bemerken und dann nach ihm suchen

Person: B



M4

30

Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?	Sie führt das Gespräch, kritisiert den anderen, hat die Oberhand, hat das Sagen
Wie fühlt sich die Person?	Dominant, überlegen, stark
Warum fühlt sich die Person so?	Die Haltung des Gegenüber ist sehr ängstlich, schüchtern und verunsichert
Wie geht die Geschichte aus?	Der andere sieht sein Fehlverhalten ein, entschuldigt sich und verlässt den Raum

Person: A

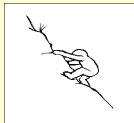


F5

31

Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?	Möchte nicht auffallen, unerkant bleiben, nicht angesprochen werden, sie schweigt
Wie fühlt sich die Person?	Unsicher, unwohl, traurig
Warum fühlt sich die Person so?	Sie hat soeben starke persönliche Kritik erhalten, durch ihren Vorgesetzten
Wie geht die Geschichte aus?	Sie geht in sich und macht sich über die Kritik ihre Gedanken

Person: A

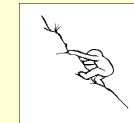


L2

32

Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?	Das Erreichen des Zieles, sie nähert sich dem Ziel
Wie fühlt sich die Person?	Stark, selbstbewusst, willensstark
Warum fühlt sich die Person so?	Sie hat bereits einen Teil des Zieles erfolgreich hinter sich und das Ziel vor Augen
Wie geht die Geschichte aus?	Die Person wird ihr Ziel, das Erreichen des Gipfels, in Kürze erreichen

Person: A



L3

36

Was ist für die Person in dieser Situation wichtig und was tut sie?	Er geht den Berg hoch. Meistert die Schwierigkeiten
Wie fühlt sich die Person?	Gut, das gibt ihm Kraft, weiterzukämpfen
Warum fühlt sich die Person so?	Er hat schon positive Erfahrungen gesammelt (durch diese Schwierigkeiten meistern) und möchte nicht Pause machen
Wie geht die Geschichte aus?	Er kommt bis oben und ist glücklich, dass er das geschafft hat