

Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim
Herausgeber: Heimverband Schweiz
Band: 72 (2001)
Heft: 9

Artikel: Was motiviert Sozialpädagogen?
Autor: Ritter, Adrian
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-812833>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 17.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

WAS MOTIVIERT SOZIALPÄDAGOGEN?

Von Adrian Ritter

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen wollen Menschen motivieren. Dazu müssen sie selber in ihrem Beruf motiviert sein. Innere und äussere Umstände können dies bisweilen gefährden. Eine Tagung im Wagerenhof in Uster ging dem nach.¹

Motivationsforschung fragt nach dem *Warum*. Warum tut ein Mensch dies und jenes? Und warum tut er es so, wie er es tut? Mit solchen Fragen beschäftigt sich *Damian Miller* als Mitarbeiter am Psychologischen Institut der Universität Zürich. An das sozialpädagogische Publikum gewandt, meinte er in seinem Referat: «Ich vermute, Sie beschäftigen sich an ihrem Arbeitsplatz zu 90% mit Motivation. Motivation, die da ist oder eben nicht.»

Klienten gelte es zu motivieren, aber auch Kolleginnen und Kollegen und sich selber. Motivation meine dabei alle Bedingungen, die einen Organismus zu Aktivität bewegen. Die *Motive* einer handelnden Person bestimmen dabei die Richtung, Qualität und Intensität der Aktivität. Und dies sei auch in der Kommunikation zu beachten: Wenn beispielsweise ein Jugendlicher sage: «Du verstehst mich nicht!», dann fühle er sich in seinen Motiven nicht verstanden.

Die Hoffnung der Pädagogik

Woher kommen aber diese Motive? In der Motivationsforschung gibt es gemäss *Miller* zwei grundsätzliche Perspektiven: die eine sucht die Motive im Menschen selber (intrinsische Motivation), die andere in den Gegebenheiten und Reizen der Umwelt eines Menschen (extrinsische Motivation).

Die *Maslowsche Bedürfnispyramide* sei ein Beispiel einer intrinsischen Motivationstheorie. Motivation sei allerdings, so *Miller*, «keine angeborene, konstante Grösse». Wie würde es sich sonst erklären lassen, dass Menschen Dinge unterschiedlich tun? Für *Miller* entstehen

die Beweggründe zum Handeln im Verlaufe des Lebens, in der aktiven Auseinandersetzung mit der Welt.

Dabei sei sowohl Konstantes wie auch Situationsgebundenes vorzufinden. Und dies sei «für uns Praktiker der Pädagogik Grund zur Hoffnung, denn anscheinend kann sich etwas im Motivationssystem ändern».

Was motiviert Sozialpädagogen?

Der Soziologe und Psychotherapeut *Thomas Eidenbenz* fragte in seinem Referat nach der Berufsmotivation von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Er sieht diese in folgenden Motiven:

1. Helfen, 2. Soziales Engagement (sozialpolitischer Aspekt), 3. Kontakt und Beziehung zu Menschen, 4. Wertorientierung (ethische Werte wie Humanismus), 5. Ganzheitlichkeit/Handlungsfreiheit/Kreativität im Arbeitsfeld und 6.

soziales Umfeld des Berufes (intensive fachliche und persönliche Kommunikation).

Motive in Gefahr

Diese Motive können «gefährdet» sein beziehungsweise Schattenseiten aufweisen: «Der intensive menschliche Kontakt und die ethische Qualität dieser Arbeit sind durch viele Umstände irrtümlich.» Die Wertorientierung etwa sei in Gefahr, wenn Kostenminimierungen dazu führen, dass das Leistungsangebot einer Institution abgebaut wird. Oder das Motiv des Helfens zeige dann seine Schattenseite, wenn die helfende Person ihre eigenen Bedürfnisse nicht mehr wahrnimmt. All dies kann zu *Demotivation* führen. Auf dem Weg zurück zur Motivation rät *Eidenbenz* insbesondere zur Pflege der Teamkultur (vgl. Kasten).

Hinweis:

Mit dem Verbleib an einer Arbeitsstelle bzw. im sozialpädagogischen Beruf beschäftigt sich eine neue Studie der Fachhochschule für Soziale Arbeit Brugg (AG). Die «Fachzeitschrift Heim» wird die Studie voraussichtlich in der Dezemberausgabe vorstellen.

Spielregeln zur Motivationsförderung im sozialpädagogischen Alltag

1. Beachten Sie vorrangig die gute Qualität Ihrer Beziehungen im Team und mit den KlientInnen.
2. Fördern Sie sich und Ihre KlientInnen durch angemessene Herausforderungen.
3. Geben und empfangen Sie Anerkennung und positives Feedback bei allen Gelegenheiten.
4. Beachten Sie die positive Rückkoppelung von Erfolg auf die Motivation.
5. Bewahren Sie sich und ihre KlientInnen vor einer Wiederholung von Misserfolgen.
6. Bemühen Sie sich, die Anstrengungen Ihrer KlientInnen positiv zu verstärken. Nehmen Sie selber positive Verstärkung bereitwillig an.
7. Erhalten und fördern Sie persönliche Ressourcen so gut wie möglich.
8. Beachten Sie das Prinzip des Wechsels von Aktivität und Rezeptivität: sich anstrengen und auftanken auf allen Ebenen.
9. Seien Sie selber ein Vorbild und suchen Sie sich Vorbilder für den guten Umgang mit Menschen und den Einsatz ihrer motivierten Aktivität.

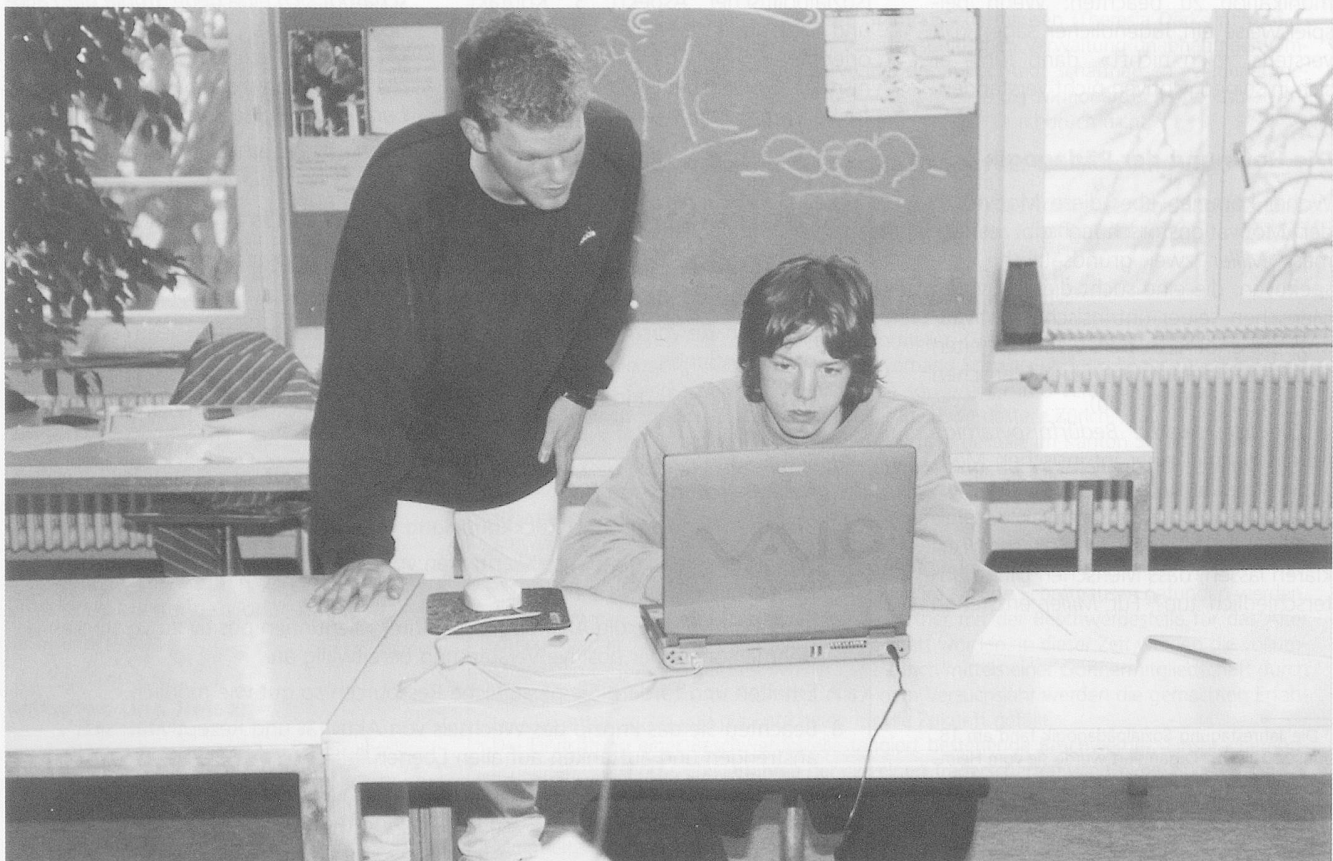
Quelle: Referat Thomas Eidenbenz anlässlich der Fachtagung 18.6.01

¹ Die Jahrestagung Sozialpädagogik fand am 18. Juni 2001 statt. Organisiert wurde sie vom Heimverband Schweiz, Sektion Zürich, dem Berufsverband SozialpädagogInnen SBVS, Sektion Zürich, sowie der Arbeitsgemeinschaft der Sozialpäd. im Schweiz. Verband der Hörgeschädigtenpädagoginnen SVHP. Der vorliegende Artikel basiert auf den beiden Referaten (schriftliche Version) am Vormittag der Tagung.

Wenn die Motivation weg ist... Ursachen und Ansatzpunkte

Ursache	Auswirkungen	Was tun?
Erstarren in Routine	Arbeiten verlieren ihren Reiz, Gefühl des Überdresses	Weiterentwicklung der Arbeitsformen und -inhalte (neue Ideen), neuer Input, kritische Standortbestimmung
Stress/Überforderung	Raubbau an Energien, Konflikte im Arbeitsumfeld	Überprüfung der Inhalte und Formen der eigenen Aufgaben, der Kooperation im Team, den Zielen eines Teams
Mangelnder Arbeitserfolg/Misserfolge	Gefühl von Enttäuschung, Versagen, Sinn der Arbeit in Frage gestellt	Misserfolge verarbeiten durch Standortbestimmungen, Fachberatung usw.
Persönliche Probleme	Arbeit und Motivation belastet	Nicht zögern, wenn nötig Hilfe aufzusuchen. Möglichkeiten suchen, die Arbeitsbelastung vorübergehend abzubauen
Probleme im Team	Motivationskiller für Sie selber wie auch für die KlientInnen	Pflege der Teamkultur als erste Priorität; sowie Retraiten, Supervision, Konfliktgespräche usw.
Ressourcenmangel	Mängel in der finanziellen, materiellen und personellen Ausstattung der Institution	Vorteile sehen: Bewusstsein für seine Grenzen schärfen, Herausforderung, Ress. effizient einzusetzen. Aber auch Grenzen setzen und Forderungen stellen
Systemische Probleme	z.B. mangelhafte Kommunikation/Arbeitsteilung zwischen versch. Bereichen einer Institution	Probleme ansprechen, gemeinsam Ursachen und Lösungen suchen, evtl. Organisationsberatung vorschlagen

Quelle: Referat Thomas Eidenbenz anlässlich der Fachtagung 18.6.01 (Tabelle FZH)



Motivation für Sozialpädagogen und Schüler: Kreativität im Arbeitsumfeld, auch bezüglich neuer Techniken ist gefragt.

Foto Erika Ritter