



**Motivation**

**Werkzeugkasten** Jugendarbeit

Motivation

## Impressum

### Herausgeberin \_\_\_\_\_

**Römisch-katholische Landeskirche  
des Kantons Luzern**

askja – kirchliche Jugendarbeit

Abendweg 1, Postfach

6000 Luzern 6

Telefon 041 419 48 33/34

askja@lukath.ch

### Website \_\_\_\_\_

[www.askja.ch](http://www.askja.ch)

### Redaktion \_\_\_\_\_

Sandra Dietschi

Michaela Zurfluh Merkle

### Auflage \_\_\_\_\_

500 Exemplare

### Druck \_\_\_\_\_

Ottiger Druck, Luzern

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	5
Grundsätzliches zu Motivation .....	7
So motivierst du andere.....	8
Wesentliche Motivationsfaktoren .....	9
So motiviere ich mich .....	10
<b>Motivationsspiele.....</b>	<b>14</b>
Die Zyklopen .....	15
Rückendeckung.....	16
«Gemeinsam schaffen wir es!» .....	17
Die Rettungsinsel.....	18
Literaturverzeichnis.....	19



## Einleitung

Ihr haltet den ersten Werkzeugkasten der Fachstelle kirchliche Jugendarbeit askja in der Hand. In loser Folge möchten wir euch solche Werkzeugkästen zur Verfügung stellen. Sie behandeln Themenbereiche, denen ihr in eurer täglichen Arbeit immer wieder begegnet. Mit Hintergrundinformationen, konkreten Tipps und Spielanleitungen möchten wir euch in euren konkreten Handlungsfeldern unterstützen.

Der erste Werkzeugkasten dreht sich um das Thema Motivation.

Was braucht es, um Jugendliche motivieren zu können?

Gibt es Spiele, welche die Motivation fördern?

Warum gelingt Motivation nicht immer?

Dies und noch viel mehr findet ihr im vorliegenden Werkzeugkasten



© S. Hofschlaeger / www.pixelio.de

Wir wünschen euch viel Spass beim Durchlesen und Ausprobieren!

Bestelladresse für weitere Exemplare:

**Römisch-katholische Landeskirche  
des Kantons Luzern**

askja – kirchliche Jugendarbeit

Abendweg 1, Postfach

6000 Luzern 6

Telefon 041 419 48 33/34



© Gregor Gander

**Bevor du weiterliest, mach dir doch ein paar Gedanken zu folgenden Fragen:**

- Was verbindest du mit dem Thema Motivation?
- Was löst bei dir eigentliche Motivationsschübe aus?
- Was ermöglicht es, dass du hoch motiviert an ein Projekt, ein Unternehmen, ein Thema ran gehst?

Notizen:

---

---

---

---

---

---

---

---

# Grundsätzliches zu Motivation

## Motivation ist das Ergebnis eines Prozesses

Viele meinen, Motivation sei eine menschliche Eigenschaft, ein Charakterzug, der uns in die Wiege gelegt wird und unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Doch das stimmt nicht. Wäre sie eine Eigenschaft, so gäbe es für uns lebenslang nur einen einzigen Motivations-Zustand, der nahezu unveränderlich gegeben ist.

Motivation aber ist keine Eigenschaft, sondern das Ergebnis eines Prozesses. Das Ergebnis dieses Motivationsprozesses wird von verschiedenen Einflussfaktoren bestimmt. Dazu gehört:

- **Antriebsstärke:** Sie ist unsere innere Triebfeder, die – abhängig von unserer Anspannung bzw. Entspannung – stärker oder schwächer sein kann.
- **Selbstwirksamkeit:** Das ist die unterschiedlich stark ausgeprägte Überzeugung, das eigene Leben nach eigenem Ermessen gestalten und leben zu können.
- **Die psychologische Zeitperspektive:** Sie bestimmt darüber, welche Ziele je nach Lebensphase, Erziehung etc. für den Einzelnen eine mehr oder weniger starke Bedeutung bekommen können.
- **Unsere Emotionen:** Sie können uns als «interne Berater» bei der Entscheidungsfindung beraten.

Alle diese Faktoren sind eingebettet in ein Gefüge aus eigener Willensstärke, vorhandenen Kompetenzen und geeigneten Bedingungen. Erst dieses Gefüge entscheidet über Erfolg oder Misserfolg.

## Allgemeine und spezifische Motivation

In jedem Menschen gibt es ein bestimmtes Mass an Motivation. Man spricht in diesem Zusammenhang von der **allgemeinen Motivation**. Als allgemeine Motivation bezeichnen wir den Wunsch etwas zu gestalten, etwas zu erreichen und zu bewirken. Dieser Wunsch ist, wenn auch unterschiedlich stark ausgeprägt, grundsätzlich in jedem Menschen vorhanden.

Von der allgemeinen Motivation nicht unabhängig, aber doch zu unterscheiden, gibt es eine **spezifische Motivation**. Diese bezieht sich auf konkrete Ziele und Situationen. Die spezifische Motivation ist der Grund dafür, dass ein Mensch sich für ein bestimmtes Ziel engagiert. Sie entspringt der subjektiven Bedeutung, die das Ziel für die Person hat und entscheidet über Ausdauer und Energieeinsatz bei der Zielverfolgung.

## So motivierst du andere

### Möglichkeiten und Grenzen der Motivation

Jeder Mensch entscheidet letztlich selbst, ob und wie er eine bestimmte Handlung ausführt. Menschen sind keine Marionetten!

Das Fundament, auf dem erfolgreiche Leistungen erbracht werden können, ist abhängig von den drei Faktoren **Persönlichkeit**, **Kompetenzen** und **Handlungsspielraum**.

### Die Persönlichkeit ist kaum beeinflussbar

Die Persönlichkeit eines Menschen, aus der auch die allgemeine Leistungsmotivation und die spezifische Motivation für ein bestimmtes Aufgabengebiet entspringen, ist durch andere Personen wenig beeinflussbar. Jede Person ist selbst dafür verantwortlich, die eigene Motivation einzubringen und ihre Leistungsbereitschaft zur Verfügung zu stellen.

### Das Feld der Kompetenzen bietet Spielraum

Der Bereich der Kompetenzen ist veränderbar und eher zu beeinflussen als die Persönlichkeit. Eine gezielte Entwicklung vorhandener Kompetenzen ist daher unabdingbar. Dazu gehört sicherlich das Bereitstellen von Entwicklungsmöglichkeiten. Ob sich dadurch Personen motivieren lassen, liegt letztendlich in deren Verantwortungsbereich.

### Attraktive Bedingungen schaffen

Zur Motivationsförderung tragen sicherlich attraktive Handlungsspielräume bei. Diese müssen so gestaltet sein, dass sich die vorhandene Leistungsbereitschaft, die Fähigkeiten und Kompetenzen entfalten können.

Vor allem dem letzten Punkt, dem Schaffen von attraktiven Bedingungen, gilt es auch im Feld der Jugendarbeit vermehrt Rechnung zu tragen. Was bedeuten denn attraktive Bedingungen?

Stell dir eine Situation vor, in der sich Jugendliche nicht motivieren liessen. Welche Schlüsse ziehst du daraus, wenn du die Situation mit dem bisher Gelesenen in Verbindung bringst?

---

---

---

---

---

## Wesentliche Motivationsfaktoren

### Motivierende Ziele

Ein wesentlicher Motivationsfaktor liegt in den Zielen, die motivierend wirken bzw. die Motivation bewahren und stärken. Folgende Checkliste gibt Auskunft über wichtige Anforderungen von motivierenden Zielen:

<b>Realistische Formulierung</b>	Setze Ziele, die durch eigene Anstrengung tatsächlich erreicht werden können.
<b>Herausfordernde Ziele</b>	Suche nach Zielen, welche die Teilnehmenden selbst für herausfordernd halten.
<b>Attraktivität</b>	Suche nach Zielen, deren Erreichung für die Teilnehmenden attraktiv ist. Das Ziel zu erreichen sollte mit angenehmen Konsequenzen verbunden sein.
<b>Messbarkeit</b>	Ziele müssen messbar sein. Messbarkeit wird erreicht, wenn Zielformulierungen Zeiträume und klare Zustandsbeschreibungen enthalten.
<b>Persönliche Bedeutsamkeit</b>	Ziele müssen für die Teilnehmenden bedeutend sein und etwas mit ihren Kompetenzen und Lebensbereichen zu tun haben.

### Selbstverantwortliches Handeln

Wer Selbstverantwortung einfordert, muss Handlungsspielräume gestalten, die bestimmten Anforderungen genügen. Dazu gehören:

<b>Entscheidungsmöglichkeiten</b>	Nur wenn die Teilnehmenden wirklich relevante Entscheidungen treffen können, ist es möglich, ihre Selbstverantwortung zu fördern.
<b>Keine Scheinverantwortung</b>	Verantwortung bedeutet auch, für Entscheidungen einzustehen, die sich später als Fehler erweisen. Ist dies nicht der Fall, kann nur von Schein-Verantwortung gesprochen werden.
<b>Fehlertoleranz</b>	Fehler sind ärgerlich, aber unvermeidlich. Entscheidend ist, wie damit umgegangen wird. Wer Teilnehmenden Handlungsspielräume eröffnet und Selbstverantwortung einfordert, muss damit rechnen, dass auch Fehler gemacht werden.
<b>Verantwortung</b>	Neigst du dazu, die Probleme «deiner» Teilnehmenden selber zu lösen? Das ist zwar gut gemeint, hat aber negative Folgen. Viel besser ist es, die Teilnehmenden anzuleiten, dann aber alleine laufen zu lassen.

## So motiviere ich mich

Die Bandbreite an Büchern zum Thema Motivation ist enorm. Alleine beim Buchversand Amazon finden sich unter dem Stichwort Motivation 2'398 Eintragungen. Da kann es schon mal passieren, dass ich vor lauter Bäumen resp. Büchern den Überblick verliere. Zudem sind Eigenerfahrungen manchmal ergiebiger als graue Theorie.

Meine nicht repräsentative Umfrage unter Kolleg/innen brachte jedenfalls sehr viele gute Ideen und Gedanken rund um das Thema Motivation.

- *Was ermöglicht es, dass ihr hoch motiviert an ein Projekt, ein Unternehmen, ein Thema ran geht?*
- *Was löst bei euch Motivationsschübe aus?*
- *Was verbindet euch mit dem Thema Motivation?*
- *Was löst bei euch das Wort Motivation aus?*

Claire:

- Ich muss überzeugt sein vom Projekt – muss mich selber reingeben und reindenken können – Zusammenarbeit mit sympathischen Leuten – anderen damit eine Freude bereiten können – Selbstständigkeit entwickeln – Ziel vor Augen haben
- spontane Ideen – Fantasien – hie und da auch Frust, der mich drängt, etwas Neues anzupacken
- Begeisterung – Freude – Veränderung
- Anpacken – etwas wagen – neue Wege gehen – ich will und ich kann

Daniela:

Interesse, Wissen, Vertrauen und Verantwortung ermöglichen es, dass ich motiviert an ein Projekt ran gehe. Richtige Motivationsschübe bekomme ich, wenn ich Spass, Freude und Interesse an der Sache habe. Mit dem Begriff Motivation verbinde ich das positive Rangehen an eine Sache. Der Begriff Motivation löst bei mir Lebensfreude, Energie und Wille aus.

Karl:

Motivation – movere = etwas bewegen – In meiner Motivation zeigt sich, was mich be-wegt, da ist «Herzblut» drin. Leben ist Be-weg-ung. Motivation ist eine treibende Kraft in allem Tun und Lassen.

Dass ich mich für eine Handlung motiviere, muss ich spüren: Hier kann ich meine Kompetenzen und Fähigkeiten einbringen. Meine Mitarbeit wird geschätzt. Mein Anliegen wurde verstanden. Das Projekt, das Thema liegt mir am Herzen und macht Spass.

Im Weiteren ist ganz wichtig, dass die Arbeit und das Engagement die erhofften oder erwünschten

Ergebnisse einbringen. Wenn Ziele erreicht werden. Wenn Zusammenarbeit, Teamarbeit gelingt, gegenseitige Wertschätzung erfahren wird. Aber auch, wenn Fehler gemacht werden dürfen und als Lernpotential willkommen sind. Wenn abweichende Meinungen angehört werden.

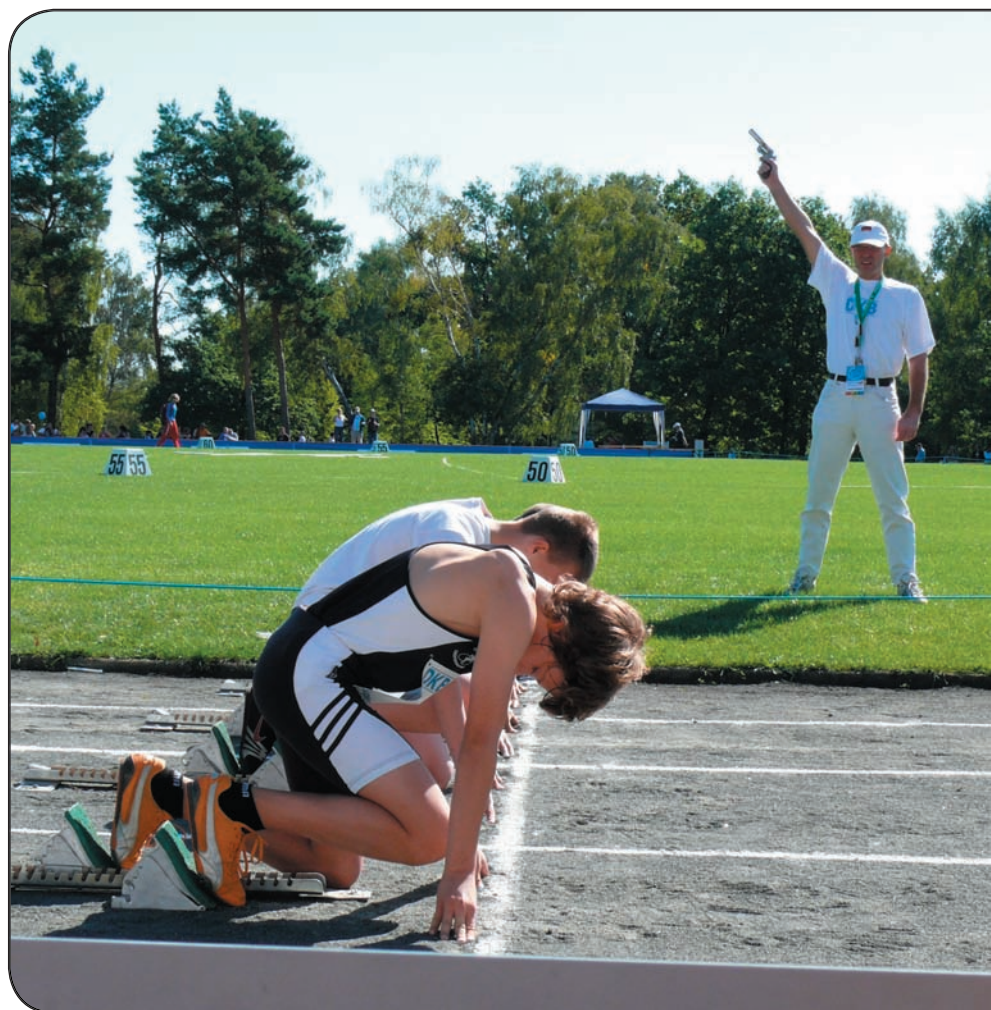
Gregor:

Die Motivation fragt nach meinem Motiv, sich in einer Sache zu engagieren, etwas zu tun. Für mich steht der Sinn und das Interesse einer Tätigkeit im Vordergrund. Ist das Motiv nicht sichtbar und klar, fehlt der «Motor» oder Antrieb, Kräfte dafür zu mobilisieren. Ein gewisser «Gwunder» ist ebenfalls nötig. Neben dem Sinn scheint mir die Freude ein wichtiger Faktor zu sein. Motivation hat also auch mit Freude und einem «Zug nach vorne» zu tun. Das wird nur möglich sein, wenn auch genügend Freiraum vorhanden ist, eigene Ideen und Vorstellungen einzubringen. Motivation erlebe ich auch da, wo Klarheit über Ziele, Termine und Rahmenbedingungen gegeben sind!

Erfolgserebnisse sind auch ganz wichtig. Dies kann sein, dass entscheidende Schritte realisiert werden,

unerwartete positive Entwicklungen eintreten oder Erkenntnisse (Erkenntnisschleife) erzielt werden. Die Stimmung rund um eine Tätigkeit oder ein Projekt ist nicht zu vernachlässigen. Diese muss dem Inhalt und den Beteiligten entsprechen und stimulierende Wirkung haben.

Motivation ruft nicht immer nach einer Tätigkeit oder etwas Ausserordentlichem. Man kann auch motiviert sein, etwas nicht zu tun. Für die tägliche Arbeit gelten die Überlegungen zur Motivation ebenso wie für besondere Projekte. Interessant ist, dass wir bei Motivation an besondere und ausserordentliche Tätigkeiten denken.



© hita56 / www.pixelio.de



© S. Meyer / www.pixelio.de

Urs:

- Was ermöglicht es, dass ihr hoch motiviert an ein Projekt, ein Unternehmen, ein Thema ran geht? - Motivation setzt ein Motiv voraus: Ich brauche also eine Veranlassung für ein Thema, muss darin einen Sinn und ein Ziel erkennen.
- Was löst bei euch Motivationsschübe aus? – Freude an einem Thema, an einem Projekt, genügend Zeit dazu, Erreichbarkeit des gesteckten Ziels.
- Was verbindet euch mit dem Thema Motivation? – Da weiss ich nichts dazu zu sagen.
- Was löst bei euch das Wort Motivation aus? – Nichts Besonderes. Es ist für mich ein neutrales Wort. Motivation gehört zum menschlichen Leben. Zugleich erkenne ich darin ein Thema, das zum Projektmanagement gehört: Partner und Mitarbeitende für ein bestimmtes Anliegen gewinnen, sie bewusst zu etwas «motivieren».

Dominik:

Motivation setzt Interesse an einem Thema, an einem Unternehmen voraus. Wenn das inhaltliche Interesse nicht so gross oder gar nicht da ist, muss das Unternehmen immerhin einen klar erkennlichen Zweck verfolgen, hinter dem ich stehen kann. Ich bin immer eher dann motiviert, wenn ich am Ende etwas «in den Händen habe», etwas Sichtbares, etwas vorweisen kann.

*Interesse, persönlich:* Sich für jemanden auch als Mensch interessieren, nicht nur für seine Leistung, seinen Beitrag.

*Partizipation a):* Ganzheitlich einbezogen werden, d.h. nicht nur, wenn es etwas zu erledigen gibt, sondern auch, wenn Schwierigkeiten, Probleme zu besprechen sind usw.

*Partizipation b):* Das merke ich immer wieder bei unseren Kindern: Manches funktioniert plötzlich, wenn man fragt: Wie siehst Du das? Welchen Fahrplan schlägst du vor, bis wann kannst Du das und das erledigen? Was sollen wir tun, wenn Du das wieder versäumst?

*Fähigkeiten:* Fähigkeiten zu erkennen und einzusetzen versuchen, die möglicherweise nicht offensichtlich sind, weil sie mit der gerade gefragten Tätigkeit eben nichts zu tun haben.

Regelungen, Kompetenzen: Wenn ich klar weiss, was ich soll, muss und (vor allem) darf, bin ich motiviert, einen Auftrag anzupacken. Einen Motivationsschub kann auslösen, wenn ich etwas auf meine Weise tun kann, ohne dass dauern jemand sagt «Mach es doch so», «aber vergiss dann nicht, dass». Und wenn ich damit rechnen kann, dass das Ergebnis, dass ich vorlege, anerkannt wird, weil es «verhebt», auch wenn es dem/der Anderen vielleicht nicht gefällt.

*Vertrauen:* Ich schätze es zu spüren, dass man mir einen Auftrag zutraut. Wenn ich zum Beispiel höre: Hey, ich weiss, dass Du das kannst und gut machst. Wenn Du aber Unterstützung brauchst, dann wende Dich... Vertrauen heisst: Loslassen, übergeben können. Mich motiviert das auch als Auftraggeber, weil ich mich so entlaste.

*Lob, Wertschätzung:* Der Motivationsfaktor schlechthin. Für jeden Kritikpunkt zwei Pluspunkte nennen – und diese möglichst zuerst. Danke sagen.

Das merke ich mir:

-----  
-----

## Motivationsspiele

Zurückhaltende Stimmung in Anfangssituationen, Müdigkeit nach der Mittagspause, abschweifende Blicke bei längeren Arbeitsphasen – Wer kennt das nicht in der Arbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen? Abhilfe schaffen kleine Übungen und Spiele. Sie bringen die Teilnehmenden in Schwung und unterstützen das Arbeiten. Sie «wärmen» sozusagen auf und erhöhen Konzentration und Motivation, schaffen Offenheit für Neues und bereiten so den Weg zu einer konstruktiven Zusammenarbeit der Teilnehmenden.

Im Folgenden stellen wir euch vier solcher «Warming-ups» vor. Sie sind dem empfehlenswerten Buch entnommen: König, S. (2004). Warming-up in Seminar und Training. Übungen und Projekte zur Unterstützung von Lernprozessen (2. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.



© Albrecht E. Arnold / www.pixelio.de

## Motivationsspiel **Die Zyklopen**

Die Teilnehmer kommen hier schnell in einen heiteren Spielfluss. Ein Fluss, der viel Bewegung und Spass bietet und eine entspannte, ausgelassene und motivierte Arbeitsstimmung fördert.

Teilnehmeranzahl:	8-20 Personen
Konstellation:	Paare
Dauer der Durchführung:	5 Minuten
Material:	keins
Location:	Draussen wie draussen. Spielfeldgrösse entspricht ungefähr dem Innenkreis eines Stuhlkreises. Die Grösse des Stuhlkreises orientiert sich nach der Anzahl Teilnehmer.
Vorbereitungsaufwand:	small

### Anleitung

Teile die Teilnehmenden in Paare auf, bei einer ungeraden Teilnehmerzahl teile ein Dreierteam ein. Einer der Teilnehmenden im Paar wird nun zum «Zyklop», das heisst,

- er sieht nur mit einem Auge, indem er eines schliesst.
- Die Sicht wird zusätzlich eingeschränkt, indem er seine Hände zu einem «Guck-Rohr» formt und es vor das sehende Auge hält.
- die Bewegungen sind steif. Um nach rechts und links zu schauen, muss er den ganzen Körper mitbewegen.

Die Aufgabe des Zyklopen ist es, mit den Einschränkungen seinen Partner zu fangen. Zuvor muss er sich jedoch noch zehn Mal mit verschlossenen Augen um die eigene Achse drehen. Ist der Partner gefangen, wechseln die Rollen und der Gejagte wird zum Jäger beziehungsweise zum Zyklopen. Die Spielfeldgrösse entspricht dem Innenkreis eines Stuhlkreises. Die Grösse des Stuhlkreises orientiert sich an der Teilnehmerzahl.

### Eignung

Diese Übung ist sehr belebend. Sie eignet sich in Phasen, in denen die Teilnehmenden träge wirken, beispielsweise am frühen Morgen oder bei langer einseitiger Arbeit oder auch nach dem Mittagessen. In solchen Situationen kann das Warming-up die Arbeitsdynamik, Konzentration und das körperliche Wohlbefinden fördern.



## Motivationsspiel **Rückendeckung**

Abwechslung, kreative und ungewohnte Bewegungen, enge Zusammenarbeit sowie eine Portion Witz bringen die Teilnehmenden in Schwung und setzen neue Kräfte frei für folgende Aufgaben.

Teilnehmerzahl:	2-60 Personen
Konstellation:	Paar(e)
Dauer der Durchführung:	6 Minuten
Material:	keins
Location:	draussen wie drinnen
Vorbereitungsaufwand:	small

### Anleitung

Zwei Teilnehmende stellen sich Rücken an Rücken. Zusammen geht das Paar nun los, in eine Richtung, der eine vorwärts der andere rückwärts. Dabei muss das Paar im ständigen Kontakt an Schultern, Rücken und Gesäss bleiben. Sobald sich das Team eingespielt hat, können Hindernisse in den Weg eingebaut werden, wie beispielsweise eine Treppe oder Hindernisse, die es zu übersteigen gilt. Weiter kann das Tempo variiert werden von langsamem Gehen bis hin zum Joggen.

### Variationsmöglichkeiten

Zum Abschluss können die Teams gebeten werden zu versuchen, sich Rücken an Rücken auf den Boden zu setzen und wieder aufzustehen. Die Variante fordert zusätzlich gegenseitiges Vertrauen, eine gute Portion Balance und bringt zudem meist viel Spass.

### Eignung

«Rückendeckung» fordert und fördert die gegenseitige Wahrnehmung und Konzentration. Die Übung eignet sich daher gut, wenn in Zweiertteams anschliessend Ergebnisse erarbeitet werden sollen. Zudem macht das Warming-up viel Spass, bringt Bewegung und belebt die Kommunikation. Es kann eingesetzt werden, um Teilnehmenden, die müde und unkonzentriert zu werden drohen, die Möglichkeit zu geben, noch einmal neuen Schwung zu sammeln.



## Motivationsspiel «Gemeinsam schaffen wir es!»

Die Teilnehmenden werden vor eine ungewöhnliche Herausforderung gestellt, die gegenseitige Abstimmung und eine sensible Wahrnehmung fordert. Die Metapher hierzu «Gemeinsam schaffen wir es!» wird auch leicht auf die folgende Arbeit übertragen.

Teilnehmeranzahl:	2-80 Personen
Konstellation:	Paar(e), kleine Gruppen, gesamte Gruppe
Dauer der Durchführung:	je nach Teilnehmeranzahl 2-15 Minuten
Material:	keins
Location:	drinnen wie draussen
Vorbereitungsaufwand:	small

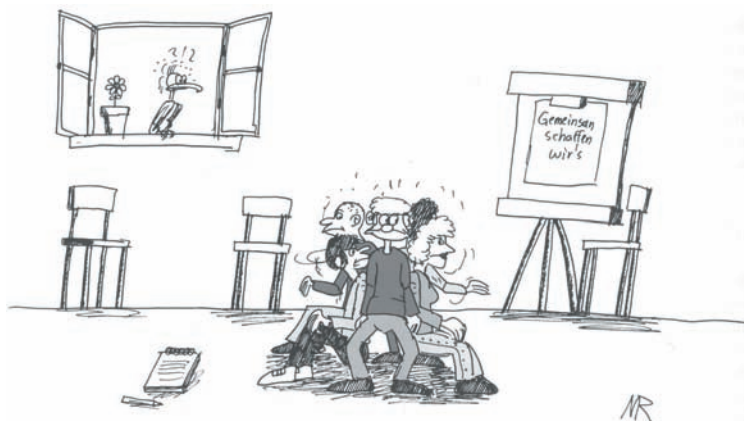
### Anleitung

In Paaren setzen sich die Teilnehmenden Rücken an Rücken auf den Boden. Bei einer ungeraden Zahl bildet sich eine Dreier-Gruppe. Nun versuchen die Paare wieder aufzustehen, ohne dabei den Rückenkontakt zu verlieren. Haben die Paare es geschafft, können sich Vierer-Teams, dann Achter-Teams und zum Schluss die ganze Gruppe zusammentun und versuchen, angelehnt aneinander vom Boden aufzustehen.

### Eignung

Das Warming-up ist symbolträchtig und vermittelt dem einzelnen Teilnehmenden: «Gemeinsam schaffen wir es!» oder «Gemeinsam können wir die nächste Aufgabe erfolgreich lösen!»

Ein solches Bild wirkt stärkend und motivierend für die Zusammenarbeit. Entsprechend kann es eingesetzt werden, um beispielsweise auf eine bevorstehende Teamarbeit und die Bearbeitung komplexer Aufgaben einzustimmen.



## Motivationsspiel **Die Rettungsinsel**

Sich näher kommen, gemeinsam kreative Ideen entwickeln und Spass haben sind die Themen. Es gibt einen gemeinsamen energiereichen Schub für die weitere Arbeit.

Teilnehmerzahl:	8-20 Personen
Konstellation:	gesamte Gruppe
Dauer der Durchführung:	5-8 Minuten
Material:	evtl. eine Schnur oder ein Seilstück, mindestens 2.5 m lang
Location:	drinnen wie draussen
Vorbereitungsaufwand:	small

### Anleitung

Die Teilnehmenden stellen sich so auf, dass sie so wenig Grundfläche wie irgend möglich brauchen. Dabei muss jeder Teilnehmende mindestens einen Fuss auf der betreffenden Fläche haben und die Teilnehmenden müssen ihre Stellung gemeinsam zehn Sekunden halten, bevor das Resultat gilt. Die Fläche kann beispielsweise mit einer Schnur markiert oder – wenn sie outdoor auf einem sandigen Untergrund durchgeführt wird – in den Sand gezeichnet werden.

### Eignung

Diese Übung eignet sich besonders gut für einen Wiedereinstieg nach einer Pause. Ungeeignet als Einstieg, da diese Übung eine gewisse Vertrautheit in der Gruppe voraussetzt.



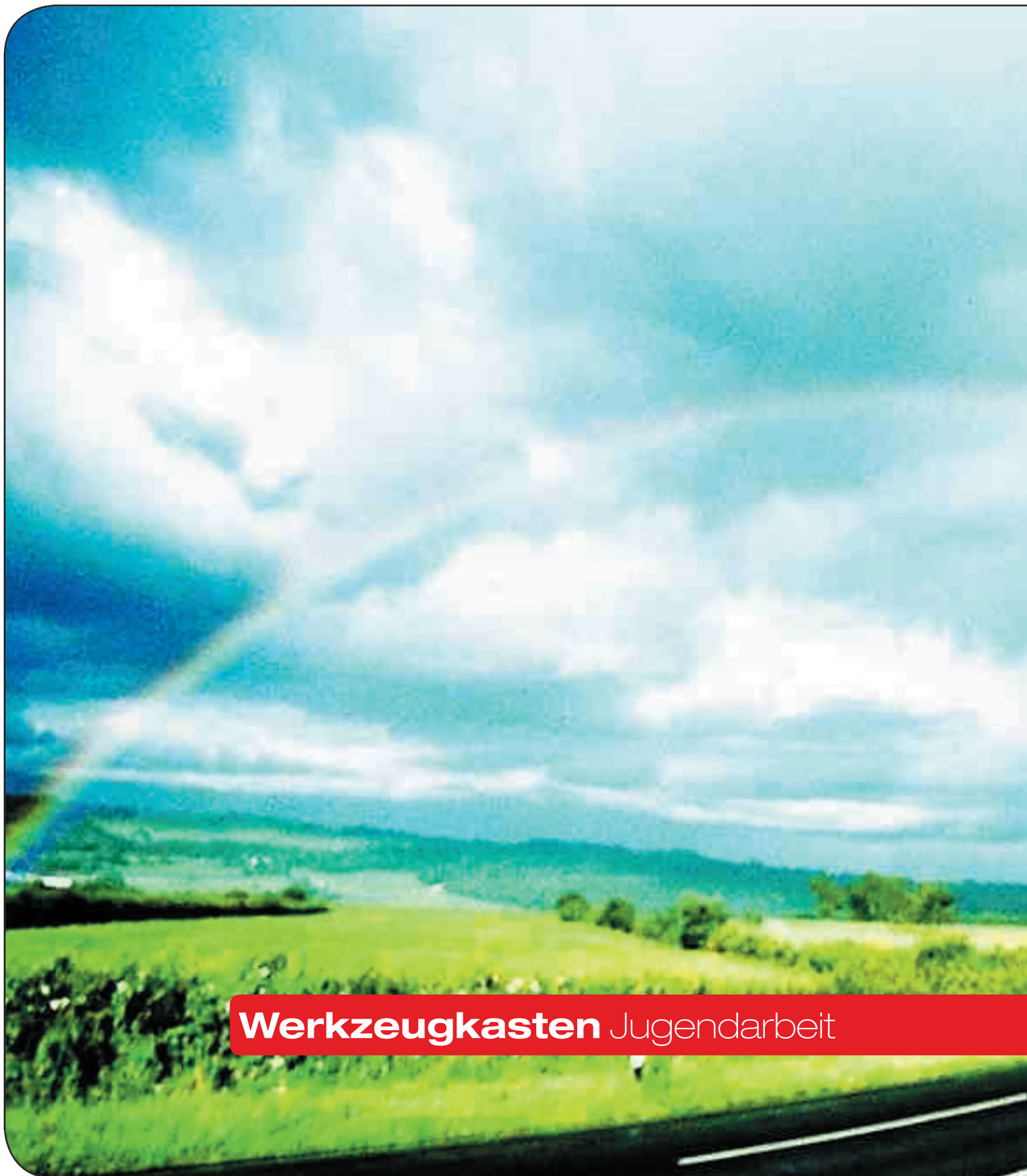
## Literaturverzeichnis

Lotmar, P. & Tondeur, E. (2004). Führen in sozialen Institutionen. Ein Buch zum Nachdenken (7. Aufl.). Bern: Haupt.

Maslow, Abraham H. (2002). Motivation und Persönlichkeit. Reinbek: Rowohlt.

Niermeyer, R. & Seyffert, M. (2007). Motivation (3. Aufl.). Planegg: Haufe.

König, S. (2004). Warming-up in Seminar und Training. Übungen und Projekte zur Unterstützung von Lernprozessen (2. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz.



**Werkzeugkasten** Jugendarbeit