



Fragebogen: Motivation und Psychologische Grundbedürfnisse

Inhalt

Einführung: Theoretischer Hintergrund	1
Fragebogen zur Selbstreflexion	1
Auswertung	2
Literaturverzeichnis	3

Einführung: Theoretischer Hintergrund

Die Selbstbestimmungstheorie nach Deci und Ryan beschreibt, wie die Motivation von Menschen steigt, wenn diese bei ihren Tätigkeiten Autonomie und Kompetenz empfinden (Bonus 2009, S. 285). Die Schlussfolgerung daraus: Bedingungen schaffen, die diese grundlegenden Bedürfnisse erfüllen und intrinsische Motivation fördern (ebd.). Deci und Ryan (1993, S. 230) gehen davon aus, dass Motivation generell auf das Bestreben nach Befriedigung grundlegender psychologischer Bedürfnisse (basic psychological needs) zurückzuführen ist. Trägt eine Aufgabe zur Erfüllung dieser Bedürfnisse bei, so ist die Person intrinsisch motiviert diese Aufgabe auszuführen. Ermöglichen wir uns selbst oder anderen Personen (z.B. Mitarbeitenden) diese Bedürfnisse zu erfüllen, wirkt das motivationssteigernd.

Die psychologischen Grundbedürfnisse sind (ebd.):

1. Bedürfnis nach **Kompetenzerleben**: der individuelle Wunsch, anstehenden Aufgaben und Problemen gewachsen zu sein und diese eigenständig bewältigen zu können.
2. Bedürfnis nach **Selbstbestimmung**: Ziele und Vorgehensweisen eigenen Handelns selbst bestimmen, um eine innere Übereinstimmung, zwischen geforderter Aufgabenstellung und Werten/Interessen zu finden.
3. Bedürfnis nach **sozialer Eingebundenheit**: das Bestreben nach befriedigenden Sozialkontakten und dem existentiellen Gefühl nach sozialer Geborgenheit

Fragebogen zur Selbstreflexion

Anhand des folgenden Fragebogens¹ kannst Du prüfen, inwiefern Deine aktuelle (berufliche) Situation Deine psychologischen Grundbedürfnisse erfüllt (Souders 2019). So kannst Du feststellen, in welchen Bereichen Du Änderungen oder Verbesserungen vornehmen kannst, um Deine (intrinsische) Motivation zu steigern. Lies dazu die einzelnen Aussagen genau durch, reflektiere über deren Bezug zu Deiner eigenen Situation und gib an, wie zutreffend sie sind.

Die Bewertungsskala reicht von 1-7:

	1	2	3	4	5	6	7	
trifft überhaupt nicht zu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	trifft völlig zu

¹ Der Fragebogen basiert auf einer Vorlage von positivepsychology.com. Er wurde aus dem Englischen übersetzt und angepasst. Quelle: <https://positivepsychology.com/motivation-tools-worksheets-activities/#activities> (Zugriff 07.04.2026).

	Aussage	Wert
1	Ich fühle mich frei, zu entscheiden, wie ich meine Aufgaben gestalte.	
2	Ich schätze die Menschen, mit denen ich interagiere.	
3	Ich fühle mich oft nicht sehr kompetent.	
4	Ich fühle mich in meinem Job unter Druck.	
5	Menschen, die mich kennen, sagen mir, dass ich gut indem bin, was ich mache.	
6	Ich komme gut mit den Menschen aus, mit denen ich in Kontakt komme.	
7	Ich bleibe meistens für mich und habe nicht viele soziale Kontakte.	
8	Ich fühle mich generell frei meine Ideen und Meinungen auszudrücken.	
9	Ich betrachte Kolleg*innen und Führungskräfte, mit denen ich regelmäßig interagiere, als meine Freunde.	
10	Mir war es in letzter Zeit möglich neue, interessante Fähigkeiten zu erlernen.	
11	In meinem täglichen Arbeitsleben muss ich oft das machen, was mir gesagt wird.	
12	Ich bin den Menschen in meinem Arbeitsleben wichtig.	
13	An den meisten Tagen empfinde ich Gefühl der Erfüllung durch meine Tätigkeit.	
14	Menschen, mit denen ich täglich interagiere, achten auf meine Gefühle.	
15	In meinem Arbeitsleben habe ich nur selten die Gelegenheit meine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.	
16	Es gibt viele Menschen, denen ich nahestehe.	
17	Ich fühle, dass ich in täglichen Situationen ich selbst sein kann.	
18	Menschen, mit denen ich regelmäßig interagiere, scheinen mich nicht wirklich zu mögen.	
19	Ich fühle mich oft nicht sehr fähig.	
20	Ich habe nicht viele Möglichkeiten selbst zu entscheiden, was in meinem täglichen Arbeitsleben geschieht.	
21	Generell sind Kolleg*innen und Führungskräfte ziemlich freundlich zu mir.	

Auswertung

Für jedes der drei psychologischen Grundbedürfnisse gibt es einen Zahlenwert. Dieser liegt jeweils zwischen 7 und 49. Ein niedriger Wert deutet darauf hin, dass das entsprechende Bedürfnis aktuell nicht (ausreichend) gedeckt ist und es Handlungsbedarf gibt. Ein hoher Wert bezeugt dagegen, dass das jeweilige Bedürfnis aktuell gut gedeckt ist.

Bevor die Antworten addiert werden, um den jeweiligen Zahlenwert zu ermitteln, müssen zunächst die Antworten auf negativ formulierte Fragen umgekehrt werden. Dafür wird der Zahlenwert der Antwort von 8 abgezogen (Bsp.: angegebener Wert „5“ $\rightarrow 8-5=3 \rightarrow$ d.h. der neue Wert liegt bei „3“). Die umzukehrenden Antworten sind Nummer 3, 4, 7, 11, 15, 16, 18, 19, 20.

Nun können die endgültigen Antwortwerte nach Kategorien addiert werden:

Kompetenzerleben: Nummer 3, 5, 10, 13, 15, 19

Selbstbestimmung: Nummer 1, 4, 8, 11, 14, 17, 20

Soziale Eingebundenheit: Nummer 2, 6, 7, 9, 12, 16, 18, 21

Literaturverzeichnis

Bonus, T. (2009): Die Selbstbestimmungstheorie. In: M. Schwaiger (Hrsg.): Theorien und Methoden der Betriebswirtschaft: Handbuch für Wissenschaftler und Studierende. München (Vahlen), S. 283-297.

Deci, E.L. u. R. M. Ryan (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik* 39 (2): 223-238.

Souders, B. (2019): 17 Motivation Worksheets, Exercises & Activities (+ PDF). Verfügbar unter <https://positivepsychology.com/motivation-tools-worksheets-activities/#activities> (07.04.2026).



„Dieses Buch ist wichtig, weil es eine Sache deutlich macht: Coaching braucht Haltung. Und diese Coaching-Haltung beschränkt sich nicht auf eine Methode, Schule oder Theorie. Sie ist interdisziplinär. Aus meiner Sicht ist das die Grundlage für die Profession Coaching.“

Dr. Christopher Rauen

„Das Buch bietet einen vielfältigen und dabei sehr differenzierten Überblick über die große Landschaft des Coachings. Besonders wertvoll dabei finde ich, wie überzeugend dargelegt wird, dass alle Methoden, Techniken und ‚tools‘ ihren Wert erst gewinnen durch eine ethisch kongruente Haltung mit tiefem Respekt vor der Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit von Menschen. Mit seiner Offenheit ansteckenden Neugier auch über den ‚Tellerrand des Coachings‘ hinaus und auf die sich in Coachings begegnenden multiplen Perspektiven bietet es einen reichhaltigen Schatz sehr anregender Lernchancen.“

Dr. med. Dipl.rer.pol. Gunther Schmidt

„Coaches sind 10-Kämpfer. Unser Motto leitet viele Coaches schon lange dabei, wenn sie vielfältige Perspektiven in Konversationen einbringen, wenn sie sich selbst und ihre Dialogpartner zum gemeinsamen Reflektieren und Lernen animieren. Handwerklich ordentliches Coaching mit jeder beliebigen Wissensspezialisierung steht durch KI bereits heute kostenlos zur Verfügung. Entscheidend für das Integrieren solcher Dienste und für persönliche Begegnung wird sein, ob Coaches ihren ganz eigenen Stil, ihre Urteilsfähigkeit und Resonanz als Menschen damit verbinden können. Das vorliegende Werk lädt dazu ein, sich professionell genau dorthin zu entwickeln.“

Dr. Bernd Schmid