



Executive Summary

Intrinsische Motivation als Schlüssel zur Resilienz und Innovationskraft Erkenntnisse aus dem Intrinsic@Work Index Deutschland 2025 (Authentic Consult)

Hintergrund

In Zeiten tiefgreifender Transformation – Digitalisierung, Fachkräftemangel, KI-Einsatz – wird deutlich: Klassische Mitarbeitermotivation über extrinsische Anreize greift zu kurz. Entscheidend ist die intrinsische Motivation: also der innere Antrieb, Sinn, Begeisterung und Wirksamkeit im Job zu erleben.

Authentic Consult hat mit dem A5-Modell ein wissenschaftlich fundiertes Instrument entwickelt, das auf der Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan) basiert. Es misst fünf Dimensionen: Begeisterung, Stärken-Passung, Feedbackkultur, soziale Verbundenheit und Sinnstiftung.

Kernergebnisse der Studie (n = 500, März 2025)

- Nur 17 % der deutschen Beschäftigten sind hoch intrinsisch motiviert
- 30 % gelten als intrinsisch unmotiviert
- Motivation variiert stark nach:
 - Region: Osten > Westen (z. B. BW < 10 %)
 - Betriebsgröße: Großbetriebe mit signifikant weniger Hochmotivierten
 - Einkommen & Bildung: Je höher, desto mehr Motivation

Business Impact

Kriterium	Hochmotivierte vs. Unmotivierte
Innovationsbeteiligung	65 % vs. 15%
Zukunftsoptimismus	47% vs. 7 %
Mentale Überforderung	signifikant geringer bei Hochmotivierten
Krankmeldungen	signifikant seltener bei Hochmotivierten

Handlungsempfehlungen für Unternehmen

1. Stärken- und Sinnorientierung fördern statt Bonusfokus
2. Feedback- & Lernkultur systematisch aufbauen
3. Führungskräfte qualifizieren, um Autonomie & Verbundenheit zu ermöglichen
4. Gezielte Diagnostik via Intrinsic@Work Index, um Teams differenziert zu entwickeln

Fazit

Intrinsische Motivation ist kein „Soft-Faktor“, sondern ein zentraler Treiber für Produktivität, Gesundheit und Innovationskraft. Das A5-Modell bietet eine evidenzbasierte Roadmap für menschenzentrierte, zukunftsfähige Organisationen.