

WHITEPAPER:

Intrinsische Motivation als Treiber organisationaler Resilienz: Evidenz aus dem Intrinsic@Work Index Deutschland 2025 und das A5-Modell

GERALD WOOD | CEO Authentic Consult | März 2025

Einleitung

Die Wissenschaft hinter dem A5-Modell

So funktioniert der Intrinsic@Work Index

Ein datengestützter Hebel für Transformation

Der geschäftliche Nutzen des A5-Modells

Von der Diagnose zur Wirkung

Wettbewerbsvorteil durch Kulturwandel

Fazit: Die Zukunft ist menschenzentriert und datengetrieben

Die Kraft intrinsischer Motivation freisetzen: Der AC „Intrinsic@Work“ Index und das A5-Modell

Einleitung

Die Zukunft der Arbeit verlangt nach einem neuen Ansatz zur Mitarbeitermotivation – einem, der über klassische Engagement-Umfragen und Leistungskennzahlen hinausgeht. Der Intrinsic@Work Index von Authentic Consult, basierend auf dem A5-Modell, liefert wissenschaftlich fundierte Einblicke, was Mitarbeitende wirklich motiviert, produktiv und engagiert macht. Das Modell ist in der Selbstbestimmungstheorie (SDT) verwurzelt und hilft Organisationen dabei, Arbeitswelten zu schaffen, in denen Menschen sich autonom, kompetent und emotional verbunden fühlen – und so zu mehr Engagement, Innovation und langfristigem Unternehmenserfolg beitragen.

Die Wissenschaft hinter dem A5-Modell

Das von Authentic Consult entwickelte A5-Modell basiert auf der Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan), die drei zentrale psychologische Grundbedürfnisse für intrinsische Motivation identifiziert:

- Autonomie – Mitarbeitende benötigen Entscheidungsfreiheit und Verantwortung.
- Kompetenz – Das Gefühl, im eigenen Tun wirksam und souverän zu sein, fördert Motivation.
- Soziale Verbundenheit – Zugehörigkeit und emotionale Bindung stärken das Engagement.

Wenn diese Bedürfnisse erfüllt sind, erleben Mitarbeitende mehr Arbeitszufriedenheit, höhere Leistung und stärkere Loyalität. Der Intrinsic@Work Index übersetzt diese Prinzipien in ein praxisnahes Messinstrument und liefert Organisationen handlungsrelevante Erkenntnisse über ihre Belegschaft.

So funktioniert der Intrinsic@Work Index

Der Index misst fünf Schlüsseldimensionen, die ein hoch intrinsisch motivierter Mitarbeitender erfüllt:

- Tägliche Begeisterung – Fühlen sich Mitarbeitende emotional mit ihrer Arbeit verbunden?
- Stärken-Rollen-Passung – Passen Aufgaben zu den persönlichen Stärken und Entwicklungspotenzialen?
- Konstruktives Feedback – Erhalten Mitarbeitende regelmäßig hilfreiches Feedback zur Weiterentwicklung?
- Team- und Organisationsbindung – Be-

steht eine emotionale Verbundenheit mit Team und Kultur?

- Sinnstiftung – Wird der Zweck des Unternehmens als motivierend empfunden?

Ein datengestützter Hebel für Transformation

Anders als klassische Engagement-Modelle, die vor allem extrinsische Motivation erfassen, bietet der Intrinsic@Work Index einen klaren, datenbasierten Pfad zu einer stärkenorientierten und zukunftsfähigen Organisation. Er unterteilt Mitarbeitende in drei Gruppen, die jeweils unterschiedlich entwickelt werden können:

- Hoch motiviert – zeigen Begeisterung, Innovationsfreude und Engagement.
- Bedingt motiviert – benötigen gezielte Maßnahmen zur Potenzialentfaltung.
- Unmotiviert – weisen geringe Bindung und Rückzugsverhalten auf.

Der geschäftliche Nutzen des A5-Modells

Untersuchungen zeigen: Intrinsische Motivation korreliert mit zentralen Erfolgskennzahlen:

- Höhere Bindung – Engagierte Mitarbeitende bleiben länger im Unternehmen.
- Mehr Innovation – Motivierte Mitarbeitende bringen mehr Ideen ein.
- Bessere Leistung – Aufgaben, die zu Stärken passen, führen zu höherer Qualität.
- Geringere Belastung – Wer intrinsisch motiviert ist, ist widerstandsfähiger gegenüber Stress.

Von der Diagnose zur Wirkung

Der Intrinsic@Work Index ermöglicht nicht nur Analyse – sondern echte Veränderung. Organisationen können differenzierte Stra-

tegien für alle drei Gruppen ableiten:

- Für hoch Motivierte: Entwicklungsperspektiven und Anerkennung sichern.
- Für bedingt Motivierte: Rollen klären, Feedback verbessern, Stärken fördern.
- Für Unmotiviert: Coaching, Mentoring und Neujustierung von Aufgabenfeldern.

Wettbewerbsvorteil durch Kulturwandel

Unternehmen, die den Intrinsic@Work Index nutzen, positionieren sich als:

- Modern und menschenzentriert – mit echter Motivation statt kurzfristigem Incentive-Denken.
- Datenbasiert – mit belastbaren Erkenntnissen als Grundlage für Entscheidungen.
- Zukunftsorientiert – mit einem klaren Bekenntnis zu einer Kultur des Sinns, der Entwicklung und des Vertrauens.

Fazit: Die Zukunft ist menschenzentriert und datengetrieben

Der Intrinsic@Work Index, gestützt durch das A5-Modell, ist ein wissenschaftlich fundiertes, praxisnahes Instrument, um das volle Potenzial von Mitarbeitenden zu erschließen. Er erfüllt die psychologischen Bedürfnisse der modernen Arbeitswelt und ermöglicht nachhaltige Motivation, bessere Leistung und eine glaubwürdige, menschenzentrierte Unternehmenskultur – für nachhaltigen Erfolg in der Ära des Next-GenWork.