



Mitarbeitermotivation – Wie Ihre Mitarbeiter Höchstleistungen bringen!

Mythos Motivation?

Vorgesetzte sind häufig mit der Situation konfrontiert, dass manche Mitarbeiter mehr von ihrem Potential ausschöpfen als andere. Ob eine Person jedoch tatsächlich die Leistung bringt, zu der sie fähig ist, hängt in erster Linie von ihrer Motivation ab.

Während Wissenschaftler versuchen, „die“ Motivationsfaktoren zu finden, suchen Unternehmen schon immer pragmatische Wege, um gute Leistungen zu stimulieren. Dennoch ist es weder Wissenschaft noch Praxis bisher gelungen, den „Schalter“ für die Motivation zu finden.

Bedürfnisse erzeugen Motive ...

Dies ist auch nicht weiter verwunderlich, ist es doch mittlerweile bekannt, dass eine Person nicht einfach durch jemanden anders zu einer bestimmten Handlung motiviert werden kann. Allgemein anerkannt ist dagegen die Tatsache, dass Individuen danach streben, ihre Bedürfnisse zu befriedigen.

... und können zur Motivation genutzt werden

Vorgesetzte und Unternehmen haben einen Spielraum bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsumgebung, Kompetenzen, usw.). Dieser kann genutzt werden, um eine Situation zu schaffen, in der es den Mitarbeitern leichter fällt, sich selbst zu motivieren.

Die 7 „Goldenen Regeln“ für Motivation

1. Sorgen Sie für reibungslose Abläufe. Machen Sie es den Mitarbeitern leicht, ihre Arbeit zu tun. Dies ist möglich, indem Bürokratie abgebaut wird und die Mitarbeiter einen möglichst großen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsabläufe bekommen.
 2. Stellen Sie hohe Anforderungen an die Mitarbeiter und belohnen Sie (nur) gute Leistung. Ihre Mitarbeiter wissen, dass Arbeit nicht immer nur Spaß macht. Ein klar kommuniziertes und konsequent angewandtes Belohnungs- und Bonussystem wird seine Wirkung nicht verfehlen.
 3. Fördern Sie langfristiges Denken. Sowohl bei Incentives als auch bei Beförderungen sollten Sie Personen bevorzugen, die gezeigt haben, dass sie das Unternehmen langfristig voranbringen wollen und die Ergebnisse vorweisen können. Aktionismus und Strohfeuer dürfen sich nicht lohnen.
 4. Belohnen Sie Spitzenleistung auch „emotional“. Für ihre Top-Mitarbeiter zahlt sich das Engagement auf dem Gehaltszettel aus? Gut, aber das dicke Lob des Vorgesetzten und die persönliche Erwähnung durch den Chef im Kreise der Kollegen sind mindestens genauso wichtig.
-

Fortsetzung nächste Seite

Impressum:

Mitarbeitermotivation – Wie Ihre Mitarbeiter Höchstleistungen bringen!, *Fortsetzung*

Die 7
„Goldenen
Regeln“ für
Motivation
(Fortsetzung)

5. Kommunizieren Sie klare Werte (z. B. konsequente Kundenorientierung) und geben Sie Informationen zur Lage Ihrer Organisation. Zu wissen, was für „das Ganze“ wichtig ist, hilft den Mitarbeitern in schwierigen Situationen Entscheidungen zu treffen. Unsicherheit dagegen ist Gift für die Motivation.
6. Vermeiden Sie Frustration. In manchen Unternehmen soll es vorkommen, dass Mitarbeiter Zeit und Energie für „sinnlose“ Projekte einsetzen, die nur aufgrund politischer Konstellationen durchgeführt werden. Oder das Entscheidungen nicht aufgrund von Tatsachen getroffen, sondern offensichtlich durch persönliche Vorlieben von Führungskräften beeinflusst werden. Wenn Ihnen dies bekannt vorkommt, wird es auch Mitarbeiter geben, die solche Vorgänge nicht verstehen können.
7. Versetzen Sie talentierte Mitarbeiter in die Lage, ihren Job gut zu machen. Gezielte, kompetenzorientierte Weiterbildung schafft die Voraussetzung für gute Leistungen in neuen Verantwortungsbereichen. Wer stolz auf „seine gute Arbeit“ sein kann, schöpft daraus auch in harten Zeiten große Motivation.

Nutzen Sie den
positiven
Dominoeffekt

Organisationen, die diese „einfachen“ Regeln befolgen, werden durch Motivation und Engagement Ihrer Mitarbeiter belohnt.

Dies hat zwangsläufig positive Auswirkungen z. B. auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter oder die Bindung von Kunden, Klienten bzw. Mitgliedern. Das erhöht natürlich wieder die Motivation der Mitarbeiter, usw.

Es lohnt sich!

Ist es schwer, ein Unternehmen (oder eine andere Organisation) nach diesen einfachen Grundsätzen zu führen?

Die Antwort ist ein klares JEIN! Wenn die Geschäftsleitung diese Prinzipien unterstützt und danach handelt, haben die Vorgesetzten und Mitarbeiter die notwendigen Gestaltungsspielräume.

In einer Umgebung, in der die meisten dieser 7 Regeln nirgendwo Beachtung finden, hätten Sie es natürlich schwerer. Wenn es Ihnen aber gelingt, Teile davon in Ihrem Verantwortungsbereich anzuwenden, wird Ihre Abteilung bald zum Anziehungspunkt der besten Mitarbeiter.

Wollen Sie mehr zum Thema „Motivation“ wissen? Das Team von cope® steht Ihnen bei allen Fragen gerne zur Verfügung.

Herzliche Grüße,
Ihr Johannes Mattern

