

Wie Sie richtig motivieren – Fünf Tipps zur Leistungssteigerung

Bekommen Sie genug Anerkennung im Job? Wieviel Wertschätzung zeigen Sie Ihren Kollegen, Kunden und dem Chef? Unsere Motivation ist der „Sprit für Antrieb und Leistung“. „Motivation ist kein stabiler Zustand, sondern eine Triebfeder, die immer wieder aufgezogen werden muss.“ Dies meint Prof. Geramanis von der Hochschule Basel. Für diese Energie hat natürlich jeder Mensch erstmal selbst die Verantwortung. Als Führungskraft sind Sie jedoch auch für die Motivation der Mitarbeiter verantwortlich. Aus einer Umfrage von managerSeminare geht hervor, dass mangelnde Anerkennung von 75 % der Befragten als der höchste Demotivationsfaktor gesehen wird.

Wie Sie sich und Ihre Mitarbeiter besser motivieren können, erfahren Sie in diesem Newsletter.

Motivierende Kontakte und Gespräche wünscht Ihnen

Ihr



Alois Summerer

1. Sitzen Sie auf dem richtigen Stuhl?

Wieviel Energie gibt und nimmt Ihnen Ihre Arbeit? Die Plus-Minus-Bilanz über eine Woche oder ein Monat zu den wichtigsten Tätigkeiten sollte jedenfalls erheblich positiv sein. Wir verbringen viel Lebenszeit am Arbeitsplatz. Deshalb sollten Sie Ihre Tätigkeiten mit positiver Energie gestalten. Wenn Sie sich durch Ihre Arbeit nicht selbst motivieren können, dann suchen Sie sich Aufgaben, die Ihnen und Ihren Fähigkeiten mehr entsprechen. Dafür haben Sie die Verantwortung. Sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft über neue Möglichkeiten im Team oder Unternehmen.

2. Zeigen Sie Interesse an anderen Menschen

Hören Sie gut zu und stellen Sie Fragen. Damit wird Ihr Interesse an der Meinung und an den Ideen anderer deutlich. Meist motiviert dies Menschen, mehr von sich

einzubringen, sich Gedanken zu machen und sich mitzuteilen. Reflektieren Sie die Anregungen der Mitarbeiter und teilen Sie mit, was für Sie wichtig war und was Sie davon umsetzen werden. Dies verstärkt die Bereitschaft Ihnen neue Ideen zu präsentieren und innovativer zu werden. Durch Zuhören und Fragen stellen helfen Sie Mitarbeitern eigene Ideen zu entwickeln, ihre Lösungen zu finden und umzusetzen. Dies steigert die Motivation.

3. Präsentieren Sie mit „Herzblut“ und schaffen Sie ein engagiertes Umfeld

Die Priming-Forschung hat gezeigt, dass sich Menschen unbewusst von ihrer Umgebung in ihrem Denken und Handeln beeinflussen lassen. Leben Sie selbst Ihr Engagement vor. Stellen Sie Ihre Ideen mit Herzblut vor und zeigen Sie, was Sie begeistert. Lunch&Learn heißt ein Konzept bei ProSiebenSat1, um in kurzer Zeit das Wichtigste über Projekte zu erfahren. Mitarbeiter der Firma stellen ihr Projekt in der Mittagspause Interessierten vor. Der Programmpunkt ist freiwillig. Es ist eine Form des kollektiven Feedbacks. Durch das rege Interesse entsteht bei den Präsentatoren starke Motivation und Identifikation mit „Ihrem Projekt“. Diese werden dann auch außerhalb von Lunch&Learn von den Kollegen weiter angesprochen. Auch die Besucher der Veranstaltung erleben engagierte Projektleiter. Dies hat eine positive Rückkopplung.

4. Erwischen Sie den Mitarbeiter, wenn er etwas gut gemacht hat.

Angemessene Wertschätzung für gute Leistungen motivieren für weiteres Engagement. Ist Ihre Wahrnehmung auf Fehler oder Erfolge geeicht? Notwendige konstruktive Kritik ist hilfreich und kann dadurch motivieren, dass die Leistung besser wird. Geben Sie mit der Drei-W-Methode Feedback. Bringen Sie konkrete Verhaltensbeispiele, die Sie am Mitarbeiter **w**ahrgenommen haben. Teilen Sie die **W**irkung des Verhaltens auf die Aufgabe, Kollegen, Kunden und auf Sie mit. Äußern Sie **W**ünsche an den Mitarbeiter. Meist wird jedoch in deutschen Unternehmen hauptsächlich kritisiert und kaum gelobt. Positive Rückmeldungen zur Arbeit gehören zu den wichtigsten Motivatoren.

5. Pendeln Sie zwischen Vertrauen und Kontrolle

Suchen Sie einerseits die Nähe zu den Mitarbeitern und kontrollieren Sie. Gehen Sie andererseits auch auf Distanz und vertrauen Sie darauf, dass die Aufgaben gut erledigt werden. Beides kann motivieren. Durch die Bewegung zwischen den Polen entsteht eine Spannung in der Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, die ebenfalls leistungsfördernd sein kann. Keine Kontrolle wirkt auf Dauer ebenso demotivierend, wie totale Kontrolle. Keine Distanz ebenso, wie extreme.

Wir helfen weiter:



Alois Summerer



Eva Summerer



Philipp Rubner



Paul Maisberger

Haben Sie Fragen oder Anregungen?

Wir sind erreichbar per Telefon: 08036 / 308333,

per Fax: 08036 / 308334 und

per e-mail: alois.summerer@as-team.net.