



Anzeige

MANAGEMENT

Arbeitsklima

MITARBEITERMOTIVATION - DER CHEF MACHT DEN UNTERSCHIED

Dirk Schmidt, Motivationstrainer und Mental-Coach am 16. September 2016 um 11:45 Uhr

Für die meisten Arbeitnehmer ist die Zufriedenheit der wichtigste Faktor im Berufsleben. Doch was macht Zufriedenheit aus? Wie kann eine Führungskraft Unzufriedenheit in Begeisterung verwandeln? Motivationstrainer Dirk Schmidt gibt praxisnahe Tipps.



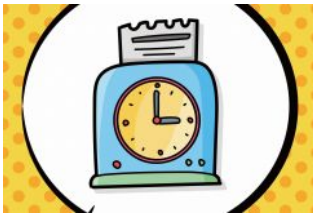
Damit Mitarbeiter ihr volles Potenzial ausschöpfen, müssen Vorgesetzte sie motivieren. Der erste Schritt dazu ist allerdings die Selbstmotivation. Bild: © Sergey Nivens - Fotolia.com

Knapp 55 Prozent der Beschäftigten in deutschen Unternehmen waren 2014 in ihrem Job zufrieden. Dies hat das Marktforschungsinstitut YouGov im Auftrag der ManpowerGroup Deutschland bei einer repräsentativen Arbeitsmarktstudie herausgefunden. Das sind immerhin drei Prozent mehr als 2013, jedoch weitaus weniger als 2012. Vor vier Jahren haben sich noch 63 Prozent der Mitarbeiter in ihren Unternehmen wohl gefühlt.

Ist diese Entwicklung für Vorgesetzte ein Grund zu Freude? Ich hoffe nicht, denn 55 Prozent zufriedene Beschäftigte bedeuten auf der anderen Seite 45 Prozent unzufriedene Mitarbeiter. Dies stellt ein enormes Maß an verschenkter Produktivität und nicht genutzter Leistungsbereitschaft dar. Hinzu kommt, dass nach dem „Engagement-Index 2015“ des Gallup-Instituts sogar 16 Prozent der Beschäftigten bereits innerlich gekündigt haben.

IMMER SCHNELLER, IMMER MEHR

Aber auch die zufriedenen Mitarbeiter stecken in einem Dilemma. Täglich strömen zig Emails auf sie ein, die beantwortet werden wollen. Die Arbeitswelt (management/die-zukunft-vorbereiten-fit-fuer-agiles-arbeiten-teil-1-109.html) wird kurzlebiger, Produktzyklen reduzieren sich. Kurz gesagt, jeder einzelne steht unter enormem Zeit- und Leistungsdruck. Wir alle müssen uns ständig weiterentwickeln und unser Wissen aktualisieren und erweitern. Andernfalls verliert das Unternehmen den Anschluss an die Mitbewerber auf dem Markt und wir selbst an unsere Kollegen.



DER JUNI-KREATIVTIPP

DEN KREATIVTÄTSSVAMPIR STRESS BEWÄLTIGEN

Kreativitätssvampire sind die Störfaktoren und Ideenkiller, die „kreative Energie“ absaugen. In dieser Ausgabe lernen Sie den Kreativitätssvampir „Stress“ kennen.

mehr...

(management/dem-kreativtaetsvampir-stress-bewaeltigen-379.html)

Hier wird reines Zeitmanagement (karriere/zeit-richtig-nutzen-und-wichtige-aufgaben-besser-in-den-griff-bekommen-124.html) zum umfassenden Ressourcenmanagement. Denn Zeit ist nicht unsere einzige begrenzte Ressource. Kraft, Konzentration und Motivation sind ebenso endlich wie die Stunden eines Tages. Das betrifft die Führungskraft ebenso wie die Mitarbeiter. Der Vorgesetzte muss selbst darauf achten, dass er sich nicht vom Zeitmangel überrollen lässt und muss seine Mitarbeiter im Auge haben. Sie dürfen nicht im Stress untergehen.

Führungskräfte (management/sieben-kernfaehigkeiten-die-jeder-projektmanager-braucht-245.html) müssen Prioritäten setzen, Arbeit delegieren und gerecht verteilen, Freiräume schaffen. Zudem puffert eine gute Führungskraft Druck von oben ab und gibt ihn nicht ungefiltert weiter. Ein Vorgesetzter, der seinem Team den Rücken freihält, ist eine verlässliche Größe und ein wahres Vorbild. Erwartet ein Chef dagegen Unmögliches, wie eine Erreichbarkeit „24/7“, wird die Leistungskurve seiner Mitarbeiter bald steil bergab gehen oder der Anteil der innerlich Gekündigten erheblich zunehmen.

OHNE MOTIVATION GEHT NICHTS

Wie kann man trotz Stress und Zeitdruck Mitarbeiter motivieren? Zunächst bin ich überzeugt, dass die innerlich bereits abgedankten Leute identifiziert werden sollten. Diese muss ein Unternehmen ziehen lassen. Mit jemand, der sich im Kopf schon ganz woanders befindet, ist nichts zu gewinnen. Eine gewisse Fluktuation ist ja nicht grundsätzlich schlecht. Sie hält die Märkte ebenso dynamisch wie die Arbeitsprozesse und die Köpfe der Beschäftigten.

Aus meiner Erfahrung heraus bin ich davon überzeugt, dass mindestens die Hälfte der Mitarbeiter bereit ist, mehr zu tun. Mehr ist dabei nicht unbedingt quantitativ zu sehen. Diese Leute wünschen sich zu zeigen, was sie wirklich können, wenn dafür ihre Motivation geweckt wird. Und wer könnte das besser als ihr Chef! Denn abgesehen von konkreten Motivationsmethoden ist dafür eine Sache essenziell: Nur wenn Sie aus sich selbst heraus motiviert sind, können Sie das Thema Motivation erfolgreich vermitteln. Haben Sie diese Motivation, begeistern Sie Ihre Mitarbeiter selbst in Zeiten größten Termindrucks.

WER WILL, SUCHT MÖGLICHKEITEN

Mitarbeiter wollen Leistung bringen! Beschäftigte wollen vorankommen und erfolgreich sein. Sie wollen abends nach Hause kommen mit einem Gefühl, dass sie etwas Starkes oder Sinnvolles geleistet haben – weil sie es können. In dieser Hinsicht sind wir alle gleich: Arbeitnehmer und Arbeitgeber; Ingenieur und Techniker; Verwalter und Gestalter; Trainer und Spieler. Den Mitarbeitern konkrete Möglichkeiten des Vorankommens zu eröffnen, darum geht es für das Unternehmen. Mit der Führungskraft als Bindeglied zwischen der

Theorie und der Praxis.

Je mehr Mitarbeiter das Gefühl haben, dass sie gebraucht und unterstützt werden, desto größer wird ihre Leistungsfähigkeit und damit auch ihre Zufriedenheit. Denn sie wissen und spüren: die Führungskraft setzt sich nicht nur für die Unternehmensziele ein, sondern auch für seine Leute. Damit zeigen sie nicht nur Verantwortung und Loyalität, sondern auch Engagement und Leidenschaft.



INNOVATIONSKULTUR

FÜR EIN KREATIVES UNTERNEHMENS- KLIMA SORGEN

Unternehmen verfügen in Form ihrer Mitarbeiter über eine Menge kollektiver Intelligenz, wenn es um Innovationen geht. Damit diese sich entfalten kann, braucht es ein kreatives Klima. mehr...

(specials/kreativitaet

/wie-fuehrungskraefte-fuer-ein-kreatives-unternehmensklima-sorgen-koennen-308.html)

Diese Begeisterung aufrechterhalten ist in unserer schnelllebigen Zeit die wirkliche Herausforderung für Führungskräfte. Das Engagement ihrer Mitarbeiter lässt sie schnell an ihre Grenzen gehen und überschreiten. Ein permanent überlasteter Mitarbeiter fällt auf Dauer aus – entweder er wird unzufrieden, kündigt oder er erleidet einen Burn-out (karriere/buehnetipps-zur-burnout-praevention-114.html) und fällt auf unbestimmte Zeit aus. Mit ihm fehlen seine Qualifikation, Erfahrungen und Wissen.

In Harvard sind Professoren und Studierende der Frage nachgegangen, wie die Zufriedenheit und der produktive Output von Beschäftigten gesteigert werden kann. Die Untersuchungsteilnehmer waren Manager und Angestellte großer Unternehmen. Zunächst sollten die Angestellten für ihre eigene Motivation (news/unmotiviert-am-arbeitsplatz-was-kann-man-tun-114.html) die folgenden Kriterien der Wichtigkeit nach einordnen:

- Anerkennung für gute Arbeit
- finanzielle Anreize
- zwischenmenschliche Unterstützung
- Unterstützung zur Förderung von Fortschritt
- klare Zielsetzungen.

Anschließend sollten die Manager dieselben Kriterien ebenfalls in Bezug auf die Motivation ihrer Mitarbeiter klassifizieren. Also ein Ranking der Faktoren aus der Sicht der Beschäftigten. Das Ergebnis ist überraschend, denn die Führungskräfte glaubten nicht, dass das Geld der wichtigste Faktor ist, sondern die Anerkennung. Sie setzten jedoch genau das Kriterium auf den letzten Platz, das ihren Mitarbeitern am wichtigsten ist: die Unterstützung zur Förderung von Fortschritt.

Beschäftigten ist die konkrete Unterstützung bei der Überwindung von Schwierigkeiten am wichtigsten. Hilft der Chef tatkräftig bei der Lösung von Problemen, werden etwa auch Arbeitstage, an denen ein Durchbruch bei der Realisierung eines Projektes erzielt wird, als nachhaltig motivierend klassifiziert. Das Ergebnis zeigt die weitreichenden Möglichkeiten für mehr Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen. Denn der entscheidende Faktor für eine hohe Motivation Ihrer Beschäftigten sind Sie – Sie als Führungskraft.

TIPPS FÜR MEHR BEGEISTERUNG

Wie kann Ihre motivierende Unterstützung nun konkret aussehen? Der Erfolg von Motivationsmaßnahmen hängt wesentlich von der Wahrnehmungsfähigkeit des Gegenübers ab. Je mehr Sie Ihre Mitarbeiter an konkreten Handlungen beteiligen, desto eher wird es sie motivieren. Denn sie verstehen nicht nur das Wie, sondern auch das Warum. Beteiligen Sie sich selbst bei der Überwindung von Hindernissen, werden sie es

umso positiver im Gedächtnis behalten. Schließlich waren es deren Hindernisse, die nun keine mehr sind.

Natürlich kann es sein, dass die Leistungskurve eines Beschäftigten mit der Zeit etwas nachlässt. Dann ist es wichtig, auf ihn zuzugehen, und herauszufinden, was er eigentlich will. Was sind seine Ziele? Was erwartet er von Ihnen? Je mehr sein Aufgabenprofil seinem tatsächlichen Können entspricht, umso größer ist die Eigenmotivation.

Erwarten Sie nicht, dass ein Arbeitnehmer wegen seiner Unzufriedenheit zu Ihnen kommt. Achten Sie lieber im laufenden Workflow stets darauf, wie Ihre Beschäftigten agieren und reagieren. Es kann wahre Motivationswunder bewirken, wenn Sie einen Mitarbeiter auf kooperative, proaktive Art an die Hand nehmen. Zeigen Sie ihnen die Lebendigkeit, die Aktivität, die Motivation, die Sie sich selbst von ihnen wünschen. *hei*

Dirk Schmid Motivations- und Verkaufsseminar „DU bist das Produkt! Erfolgreich verkaufen in 8 Schritten. Warum Deine Persönlichkeit und Motivation entscheidend sind (https://www.amazon.de/bist-das-Produkt-Pers%C3%B6nlichkeit-entscheidend/dp/3981519485)“ Das gleichnamige Buch ist aktuell der Nummer 1 – Bestseller zum Thema „Verkauf“ bei Amazon.

Zweitätiges Training am 27. und 28. Oktober 2016 in Düsseldorf 1. Tag (Freitag) 10 - 18 Uhr 2. Tag (Samstag) 9 - 17 Uhr Mehr Infos und Tickets finden Sie hier (http://www.dirkschmidt.com).

ÜBER DEN AUTOR

Der Vortragsredner und Bestsellerautor Dirk Schmidt (der mit „dt“) gehört zu den gefragtesten Motivations-Experten im deutschsprachigen Raum. Als Mentaltrainer arbeitet er mit Olympiasiegern, Nationalspielern und Top-Managern. Einem großen Publikum wurde er durch TV-Sendungen u. a. bei RTL, SAT1, WDR, NDR, N24, und Kabel1 bekannt. Anlehnend an seine Bücher und Veröffentlichungen hält er Vorträge und bietet Seminare zu den Themen Motivation und Verkauf an. Zu seinen Kunden zählen u.a. AIDA, Allianz, Bayer, DHL, Dr. Oetker, Mercedes, Microsoft, Rewe, Sparkassen, TUI, Unilever.



Vortragsredner und Bestsellerautor Dirk Schmidt. Bild: Schmidt (files/upload/post/keg/2016/08/132922/dirk-schmidt.jpg)

Diese Website verwendet Cookies. Wenn Sie weiterhin auf dieser Website bleiben, erklären Sie sich damit einverstanden, dass wir Cookies verwenden.

[Weitere Info \(datenschutz.html\)](#)