

Führung Motivation

Dienstag, 19. Februar 2008

Letzte Aktualisierung Dienstag, 19. Februar 2008

Führung und Motivation - Wie motiviere ich jetzt meine Mitarbeiter? Der Selbst-Check sowie die Phasen im Motivationsprozess zeigen bereits wichtige Ansätze zur Motivierung von Mitarbeitern. Der Grundsatz lautet dabei: Dürfen, können, wollen. Mitarbeiter brauchen Handlungsspielraum und optimale Bedingungen, sie müssen ausreichend für die Aufgaben qualifiziert sein, und sie müssen auch die Aufgaben und Tätigkeiten wollen.

Folgende Ansatzpunkte zur Motivierung Ihrer Mitarbeiter gibt es:

- * Motivierung über die Steuerung und Optimierung des eigenen Führungsverhaltens: Aufgaben- und Mitarbeiterorientierung, Partizipation an Entscheidungen.
- * Motivierung über die Sicherheit des Arbeitsplatzes.
- * Motivierung über die Beteiligung von Mitarbeitern an den Unternehmenszielen und Entscheidungen, beispielsweise durch Open-Space-Veranstaltungen.
- * Motivierung über die angemessene Vergütung von Mitarbeitern.
- * Motivierung über die optimale Gestaltung der Arbeitsaufgaben: Vielfalt, Vollständige Aufgaben, Bedeutsamkeit, hoher Handlungsspielraum, Ergebnismeldungen, Aufgabenerweiterung nach Bedarf.
- * Motivierung über die Zusammenarbeit im Team.
- * Motivierung über die optimale Gestaltung der Arbeitsbedingungen: Optimale Hilfsmittel und Werkzeuge wie Hardware und Software, angenehme Arbeitsumgebung, Abbau von Störungen.
- * Motivierung über die Qualifizierung und Entwicklung von Mitarbeitern: Abhängig von Aufgaben, individuellen Interessen, Potenzialen.
- * Motivierung über das Setzen von erreichbaren Zielen: Zielvereinbarungen.
- * Motivierung über die Rückmeldung zum Grad der Zielerreichung.
- * Motivierung über die angemessene Belohnung der Zielerreichung: wie eine besondere Feier oder ein Betriebsausflug.

Alle diese Methoden sollten mit Bedacht, geplant und innerhalb eines Gesamtkonzeptes eingesetzt werden. Manche sind für alle Mitarbeiter geeignet, von anderen Maßnahmen profitiert nur ein Teil. Die hängt vor allem von dem individuellen Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung ab.

Wünschenswert ist es, wenn in der gesamten Organisation eine entsprechende Unternehmenskultur die Motivierung der Mitarbeiter unterstützt. Häufig wissen die Führungskräfte an der Basis und im mittleren Management durchaus, wie sie ihre Mitarbeiter motivieren können. Leider sind auch sie in erheblichem Maße der Willkür der Unternehmensleitung oder hohen bürokratischen Regelungen ausgesetzt. Darunter leidet in erheblichem Maße die Selbstmotivierung der Führungskräfte. Bei Behörden und Institutionen ist der Handlungsspielraum für Mitarbeiter wie Leiter meist sehr begrenzt. Veränderungen hin zur Motivierung, wie hier genannt, sollten daher bereits bei politischen Entscheidungen ansetzen.

In einigen Gemeinden ist hier vor allem durch innovative Bürgermeister einiges verändert wurden.

Psychologische Möglichkeiten zur eigenen Motivierung in der Handlungsphase der Motivierung sind beispielsweise Übungen zur Vorsatzbildung und zum Bumerangeffekt, zur Impulskontrolle oder das sogenannte Bodyfeedback, dem Einfluss des rückwirkenden Körperausdrucks auf kognitive und emotionale Prozesse.

Unterstützung bei der Konzeption und Umsetzung von passgenauen Motivierungsmaßnahmen für die eigene Person, ein Team oder eine ganze Organisation bietet eine externe Beratung durch einen professionellen Coach mit arbeits- und organisationspsychologischer Kompetenz.