

Mitarbeiter motivieren – Demotivation vermeiden



Wann sind Sie motiviert?

Aufgabe 1:

Wann haben Sie sich auf Arbeit rückblickend außergewöhnlich motiviert gefühlt?
Was war es, dass Sie sich motiviert gefühlt haben?

.....

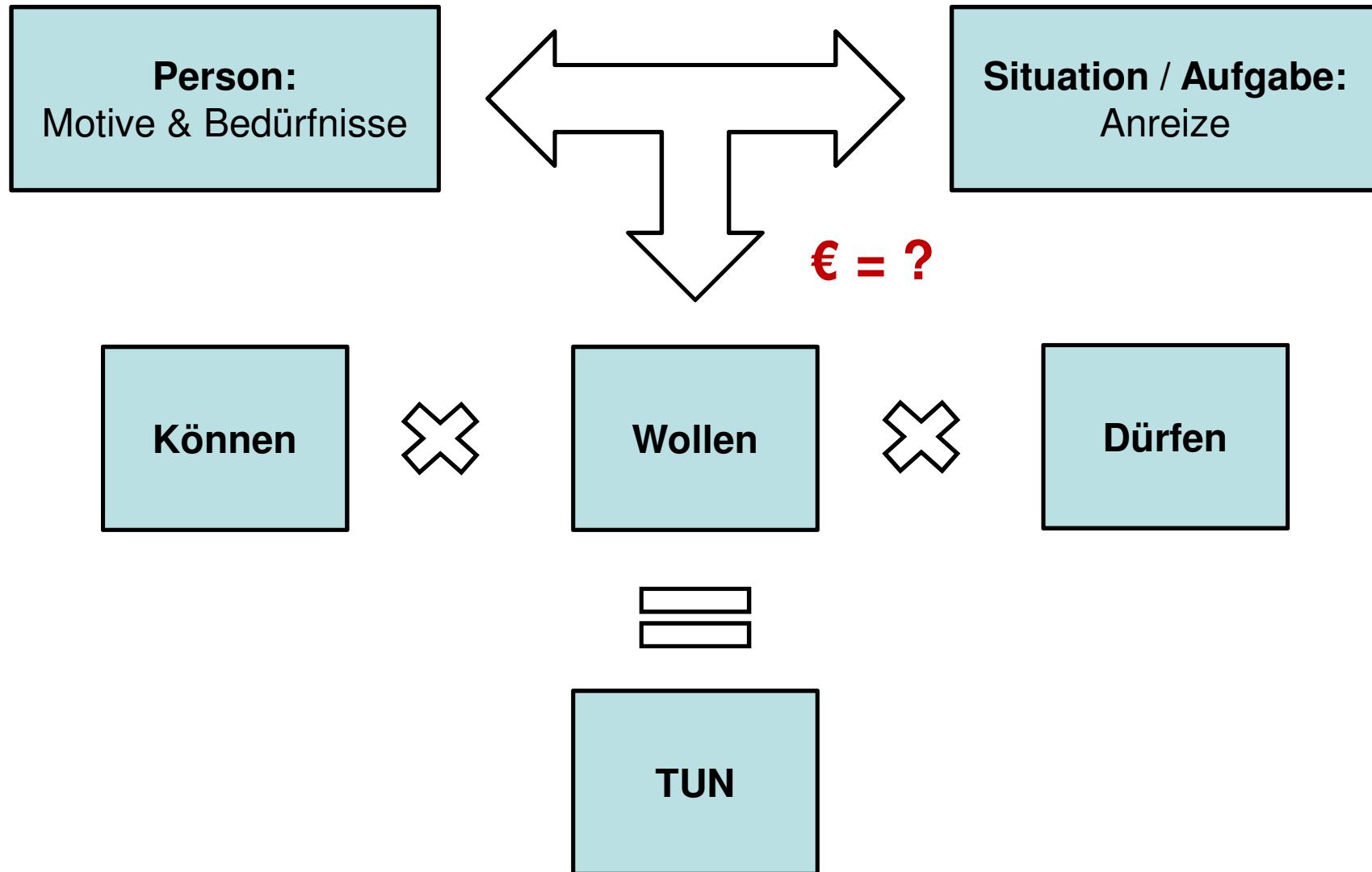
.....

Aufgabe 2:

Wann haben Sie sich auf Arbeit rückblickend außergewöhnlich demotiviert gefühlt?
Was war es, dass Sie sich demotiviert gefühlt haben?

.....

.....



- Motivation ist in jedem Menschen vorhanden – nur die falschen Rahmenbedingungen können sie zerstören!
- Jeder Trick und Kniff zur Mitarbeitermotivation ist kontraproduktiv und führt am Ende zu Zynismus und Burn-out!
- Misstrauen der VG wird zur selbst erfüllenden Prophezeiung: Jeder VG hat die Mitarbeiter, die er verdient!

Lösung:

Ableich von Erwartungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter

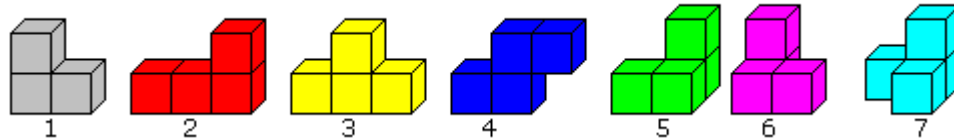


 UH33: Führen mit Erwartungen: www.umsetzungshilfe.de/33



„Wenn die Arbeit sinnlos ist, nähert sich auch das Leben der Sinnlosigkeit!“

Maslow



Das Experiment:

Jeder Proband betrat den Raum und setzte sich an einen Tisch mit den 7 Soma-Würfeln. Dazu Zeichnungen von 3 Kombinationsmöglichkeiten und 3 Zeitschriften (Time, New Yorker, Playboy).

Zur Halbzeit jeder Sitzung erfuhr das Experiment eine überraschende Wendung. Deci verlies den Raum unter einem Vorwand für 8 Minuten.

„Ich bin in ein paar Minuten wieder da. Sie können tun und lassen, was Sie wollen!“

Nun erfolgte die Messung, wie lange sich die Probanden weiter mit den Soma Würfeln beschäftigten.

	Tag 1	Tag 2	Tag 3
Gruppe A	Kein Geld	Geld	Kein Geld
Gruppe B	Kein Geld	Kein Geld	Kein Geld

	Tag 1	Tag 2	Tag 3
Gruppe A	Kein Geld	Geld	Kein Geld
Gruppe B	Kein Geld	Kein Geld	Kein Geld

Das Ergebnis:

Gruppe A erfuhr erst kurz vor dem Experiment am Tag 2, dass sie für richtige Lösungen 1\$ erhalten würden, bzw. kurz vor Tag 3, dass es kein Geld mehr gab.

	Tag 1	Tag 2	Tag 3
Gruppe A	4 Min.		
Gruppe B	4 Min.		

Geld zerstört intrinsische Motivation!

Quelle: Deci, E. (1971): Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. Journal of Personality and social Psychology, Vol. 18, No. 1, pp. 105-115

1. Als sinnvoll empfundene Aufgaben

- Bedeutsam
- Vielseitig
- Ganzheitlich

2. Handlungsspielraum einräumen

- Verantwortung an Mitarbeiter übertragen
- Redlegation nicht zulassen
- Erwartungen klar kommunizieren

3. Psychische Überlastung vermeiden

- Psychische Belastung erkennen (Fragebogen, Mitarbeiterbefragung)
- Psychische Belastung puffern
 - Rückendeckung vom Vorgesetzten
 - Ehrliche transparente Information
 - Ausbildung der Mitarbeiter
 - Sinnvolle Aufgaben & Handlungsspielraum



- UH22: **Fehlzeiten durch Motivation vermeiden:** www.umsetzungshilfe.de/22
- UH23: **Motivation in der Praxis:** www.umsetzungshilfe.de/23
- UH29: **Burnout durch motivierendes Arbeitsumfeld vorbeugen**
www.umsetzungshilfe.de/29
- UH44: **Psychische Belastung verstehen:** www.umsetzungshilfe.de/44
- UH45: **Psychischer Belastung trotzen:** www.umsetzungshilfe.de/45
- UH53: **Wie motivierend empfinden Mitarbeiter Ihre Arbeit?**
www.umsetzungshilfe.de/53
- UH57: **Den Handlungsspielraum Ihrer Mitarbeiter erhöhen**
www.umsetzungshilfe.de/57

Unsere Bücher finden Sie im **Online-Shop:** www.shop.briegert-hochgeschurtz.com

NTT: Reden Sie nicht über ihre Mitarbeiter, sondern mit ihren Mitarbeitern!



Geboren 1964 in Köln, Studium an der RWTH Aachen,
Berufseinstieg 1991 bei Procter & Gamble

Werdegang:

10 Jahre Geschäftsführer, tesa Werk Offenburg

Gewinner „Fabrik des Jahres 2009“

Heute: Partner der Briegert+Hochgeschurtz Partnerschaft

Thomas Hochgeschurtz
www.briegert-hochgeschurtz.com
täglich:
www.umsetzungsblog.de

Buchautor des Managementromans „Konsequent“

