

wefersundcoll *News*

führungs / kraft / entfalten

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem im Mai das Thema „Was bedeutet Zielorientierung für Sie als Führungskraft?“ behandelt wurde, gehen wir heute auf das wichtige Thema „Begeisterung in der Mitarbeiterführung“ ein.

Teil 6: Begeisterung in der Mitarbeiterführung

Wie begeistern Sie Ihre Mitarbeiter richtig?

Sie als Führungskraft stehen vor einer großen Herausforderung: Sie müssen erkennen, wie Sie Ihre Mitarbeiter am besten motivieren und begeistern. Wie geht das?

Jeder Mensch ist verschieden und muss anders „angepackt“ werden.

Die Theorie unterscheidet die Motivationsformen der extrinsischen und der intrinsischen Motivation. Beide Motivationsformen haben sowohl Vor- als auch Nachteile, so dass keine dieser Formen als besser oder schlechter angesehen werden sollte.

Extrinsische Motivation

Extrinsische Motivation wird durch äußere Motivationsfaktoren, durch Fremdmotivation, ausgelöst. Hierzu zählen z.B. eine Gehaltserhöhung, ein Bonus, Status oder Prestige. Meist ist es leichter, extrinsisch motivierte Mitarbeiter zu begeistern, da sie sich nach einer Prämie oder einer anderen Honorierung voller Engagement für Neues einsetzen.

Extrinsisch motivierte Mitarbeiter brauchen die ausdrückliche Anerkennung und Bestätigung durch ihren Vorgesetzten.

Intrinsische Motivation

Intrinsische Motivation bedeutet Eigenmotivation aus sich selbst heraus. Freude an der Arbeit, soziale Einbindung in ein Team und besonders Erfolg, der durch persönliche Zielerreichung ausgelöst wird, zählen zu den intrinsischen Motivationsfaktoren. Intrinsisch motivierte Mitarbeiter mögen es nicht, wenn ihnen haarklein vorgegeben wird, wie sie zu arbeiten und sich zu verhalten haben. Intrinsische Motivation erzeugt positive Gefühle und sorgt deshalb auch für langanhaltende innere Energie und Ausdauer. Allerdings haben Sie auch eine "Schattenseite": Wenn sie auf ein Thema keine Lust haben, haben Sie keine Lust!

Wie Sie die unterschiedlichen Mitarbeiter richtig ansprechen

Sie als Führungskraft sollten den jeweiligen Mitarbeitertyp mit unterschiedlichem "Vokabular" ansprechen. Optimal ist es, wenn Sie sich gut vorbereiten, bevor Sie im größeren Rahmen vor Ihrem Team sprechen. Meist sind ja beide Motivationsarten anwesend.

Für Ihre Mitarbeiter ist es außerordentlich wichtig, dass Sie diese richtig, also mit dem richtigen Motivationsvokabular, ansprechen.

Intrinsisch motivierte Mitarbeiter sprechen Sie auf der emotionalen Ebene an, wenn es beispielsweise um Mehrarbeit geht: „Das Team braucht Sie“, „Wir brauchen Sie unbedingt mit Ihrer Fachkompetenz“, „Unsere Kunden vertrauen auf Sie“.

Extrinsisch motivierte Mitarbeiter bringen Sie auf Ihre Seite, wenn Sie sie z.B. so ansprechen: „Am Samstag gibt es einen Zuschlag von 25%“, „Den Zeitausgleich können Sie als Brückentag mit Ihrer Familie verbringen“ oder „Später werden wir alle gemeinsam grillen“.

Sollte es Ihnen nicht gelingen, **Ihre Mitarbeiter motivationsgerecht anzusprechen**, werden Sie Schwierigkeiten haben, dass diese begeistert mitziehen!

Sie lernen Ihre Mitarbeiter einzuschätzen, indem Sie mit ihnen sprechen, ihnen gut zuhören und sie besser kennenlernen. Was erzählen Ihre Mitarbeiter von ihrer Arbeit, von ihrer Familie oder von ihren Hobbies? Was motiviert sie wirklich?



Und wenn gar nichts mehr geht?

Mythos Motivation – auch dieses Thema muss betrachtet werden. Wenn ein Mitarbeiter nicht mehr will, dann will er nicht (mehr). Da können Sie sich als Führungskraft noch so sehr ins Zeug legen.

In einem solchen Fall sollten Sie sich 1. fragen, wie der spezielle Mitarbeiter plötzlich demotiviert wurde. Wie kam es dazu, dass er seine Eigenmotivation verloren hat? Manchmal führen schon Kleinigkeiten dazu, dass das berühmte Fass überläuft.

Fragen Sie sich 2., ob Ihr Mitarbeiter noch am richtigen Platz ist. Er sollte weder über- noch unterfordert sein. Beides kann zu Demotivation und Frustration führen. Wo könnte ein besserer Platz für Ihren Mitarbeiter sein? Überlegen Sie sich erst eine Möglichkeit, bevor Sie in Ruhe mit Ihrem Mitarbeiter über seine persönliche Situation sprechen. Fehlt die Eigenmotivation dauerhaft, muss am Ende - aber erst dann! - eine Kündigung in Erwägung gezogen werden.

Es gehört zu Ihren Aufgaben als Führungspersönlichkeit, Ihre Mitarbeiter aufmerksam zu beobachten. **Nehmen Sie sich Zeit für Mitarbeitergespräche.** Dann erkennen Sie, was Ihre Mitarbeiter wirklich motiviert und ob sich diese wohlfühlen.



Michael Wefers hat sich in seinem Buch **„Führen unter Druck - Leistungskraft und Souveränität in disruptiven Zeiten“** diesem wichtigen Thema gewidmet.

Der nächste Beitrag „Begeisterung in der Organisationsentwicklung“ erscheint im Juli 2018.

Übrigens:

Wer sein **Führungsverständnis** und **den richtigen Umgang mit seinen Mitarbeitern** trainieren möchte, dem sind die nachfolgenden **Seminare** empfohlen:

"Begeistern für Neues -

Wie Sie bei Ihren Mitarbeitern Aufbruchstimmung erzeugen und mit Innovationen zukunftssicher bleiben"

am 23./24.08.2018 im Grand Elysée-Hotel, Hamburg

"Vom Kollegen zum Vorgesetzten -

Wie Sie den Sprung vom Teammitglied zum Chef meistern!"

am 14./15.09.2018 im Altera-Hotel, Oldenburg

www.wefersundcoll.de/seminarangebote

Sie erhalten diesen Newsletter (an: o.fontaine@t-online.de), weil Sie sich unter wefersundcoll.de zu unserem Newsletter angemeldet haben und/oder dem Erhalt zugestimmt haben.

*Der Versand erfolgt entsprechend unserer **Datenschutzerklärung**.*

*Wenn Sie den Newsletter künftig nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn jederzeit abbestellen indem Sie **hier** klicken.*

*Auch können Sie uns dies per E-Mail an assistenz@wefersundcoll.de oder an die in unserem **Impressum** angegebenen Kontaktdaten mitteilen.*

Wefers & Coll. Unternehmerberatung GmbH

Michael Wefers

Unter den Eichen 26

26122 Oldenburg

Deutschland

+49 441 7791915

assistenz@wefersundcoll.de