

Umsetzungshilfe Nr. 73

Was motiviert Mitarbeiter wirklich?

Erfahren Sie, was die Mitarbeiter am häufigsten motiviert

Februar 2016

Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz



Wir wollten wissen, was Menschen auf Arbeit besonders motiviert. Dazu befragten wir 1.290 Seminarteilnehmer unserer Seminare: Mitarbeiter motivieren, Fehlzeiten reduzieren und Führen, der schnelle Einstieg in die Führungsaufgabe. Die konkrete Frage lautete:

Die fünf häufigsten Motivatoren:

1. Erfolg
2. Anerkennung der Leistung
3. Herausforderung
4. Handlungsspielraum
5. Gutes Team

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? (Auflösung in Ihrer UH72: Was demotiviert Mitarbeiter wirklich?¹)

Zusammenfassend zeigt sich, dass hohe Arbeits-Motivation vor allem durch die richtige Aufgabe entsteht. Dagegen ist für die Demotivation² vor allem das Verhalten des Vorgesetzten entscheidend.

Erfahren Sie in Ihrer Umsetzungshilfe Nr. 73, was Mitarbeiter wirklich motiviert:

1. Erfolg

Erfolg wurde mit Abstand am häufigsten genannt. Wie muss eine Arbeits-Aufgabe beschaffen sein, damit der Mitarbeiter Erfolg haben kann? Die Aufgabe muss herausfordernd, aber auch lösbar sein.

Die Aufgabe muss S.M.A.R.T sein:

- **Spezifisch:** klar und eindeutig definiert.
- **Messbar:** nur dann können wir erkennen, ob wir erfolgreich waren.
- **Akzeptiert:** Aufgaben sind akzeptiert, wenn der Mitarbeiter an der Gestaltung der Aufgabe und der Definition des Ziels beteiligt war.

¹ UH72: Was demotiviert Mitarbeiter wirklich? www.umsetzungshilfe.de/72

² UH72: Was demotiviert Mitarbeiter wirklich? www.umsetzungshilfe.de/72

- **Realistisch:** die Aufgabe ist mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen lösbar.
- **Terminiert:** Liefer-Termin ist klar.

2. Anerkennung der Leistung

Darunter verstehen die Teilnehmer Feedback³ und Lob. Erwischen Sie Ihren Mitarbeiter doch einmal beim „gut machen“ und sagen Sie es ihm.

Sie mögen jetzt denken: „Da kann der Mitarbeiter sich auch nichts für kaufen.“ Prämien und Entgelt-Erhöhung kommen erst auf Platz 10 der Motivations-Liste. Für 15% unserer Teilnehmer war Feedback und Lob ein Anlass für außergewöhnliche Motivation. Prämien und Entgelt waren es nur in 4% der Situationen.

3. Herausforderung

Spannende, herausfordernde und neue Aufgaben⁴ bedeuten Abwechslung und Ansporn. Ansporn mehr zu tun, damit wir die Herausforderung meistern. Und wenn uns der Chef herausfordernde Aufgaben überträgt, dann vertraut er uns. Er vertraut uns, dass wir die Aufgabe lösen können. Schließlich stellt sich der Stolz auf Erfolg auch nur ein, wenn die Aufgabe herausfordernd war. Eine Aufgabe, die jeder mit 39°C Fieber lösen kann, motiviert nicht.

4. Handlungsspielraum

Eine Aufgabe ist nur dann motivierend, wenn dabei auch Handlungsspielraum vorhanden ist. Warum? Stellen Sie sich vor, Ihr Vorgesetzter schreibt Ihnen Ihre Arbeitsschritte hochgradig detailliert vor. Wessen Erfolg ist das dann? Das ist dann gar nicht mehr unser Erfolg, sondern der Erfolg des Vorgesetzten.

Mitarbeiter finden Arbeit motivierend, wenn sie mitgestalten dürfen. Wenn sie Entscheidungen eigenverantwortlich treffen und umsetzen können. Mitarbeiter möchten bei Veränderungen mit einbezogen werden.

Wie Sie Ihren Mitarbeitern Handlungsspielraum übertragen, lesen Sie in Ihrer Umsetzungshilfe Nr. 57: Handlungsspielraum einräumen⁵.

³ UH10: Erfolgreiche Feedback-Gespräche: www.umsetzungshilfe.de/10

⁴ UH53: Wie motivierend empfinden Ihre Mitarbeiter ihre Arbeit? www.umsetzungshilfe.de/53

⁵ UH57 Handlungsspielraum einräumen: www.umsetzungshilfe.de/57

5. Gutes Team

Wir Menschen sind soziale Wesen. Deshalb arbeiten Menschen lieber im Team, als allein. Wir schätzen den Austausch und die Unterstützung durch gute Kollegen. Die Zusammenarbeit im Team macht aber nur Spaß, wenn Konflikte⁶ vernünftig bearbeitet werden und das Team gemeinsam an einem Strang zieht. Dies erreichen Sie, indem Sie als Vorgesetzter die Ziele, aber vor allem Ihre Erwartungen klar und transparent besprechen und vorleben.

Was sollten Sie als Vorgesetzter also tun?

1. Geben Sie Ihren Mitarbeitern bedeutsame, vielseitige und ganzheitliche Aufgaben.
2. Sorgen Sie für Rückmeldung zu den vom Mitarbeiter erzielten Ergebnissen.
3. Geben Sie Ihren Mitarbeitern Handlungsspielraum bei der Ausführung.
4. Vermeiden Sie die Demotivatoren aus UH72⁷

Viel Erfolg bei der Umsetzung.

Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

Möchten Sie Führung verbessern?

- Erfolgreich Gespräche führen?
- Krankheitsbedingte Fehlzeiten reduzieren?
- Arbeitsunfälle vermeiden?

Nutzen Sie **Ihre offenen Seminare**! Wir kommen auch zu einer Inhouse-Schulung in Ihr Unternehmen! Schicken Sie eine E-Mail an: kontakt@briegert-hochgeschurtz.com oder besuchen Sie unsere Homepage für weitere Informationen: www.briegert-hochgeschurtz.com.

Ihre **Umsetzungshilfen** erscheinen monatlich zu ausgewählten Problemen täglicher Führung und werden auf www.briegert-hochgeschurtz.com veröffentlicht. Sie können die Umsetzungshilfen auch kostenfrei abonnieren. Dazu schicken Sie bitte eine E-Mail an:

abo@briegert-hochgeschurtz.com.

Alle Umsetzungshilfen finden Sie unter: www.shop.briegert-hochgeschurtz.com

Impressum:

Autoren: Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

Herausgeber: Briegert + Hochgeschurtz Partnerschaft, Klara-Siebert-Str. 3, D-76137 Karlsruhe

Verantwortlich: Enrico Briegert

Kontakt: kontakt@briegert-hochgeschurtz.com

Info: www.briegert-hochgeschurtz.com

⁶ UH13: Konflikte managen: www.umsetzungshilfe.de/13

⁷ UH72: Was demotiviert Mitarbeiter wirklich: www.umsetzungshilfe.de/72