

Umsetzungshilfe Nr. 73

Was motiviert Mitarbeiter wirklich?

Erfahren Sie, was die Mitarbeiter am häufigsten motiviert



Enrico Briegert & Thomas Hochgeschurtz

März 2024

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 konkreten Fragen lauteten:

Die fünf häufigsten Motivatoren:

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

Frage 1: Wann haben Sie sich auf Arbeit rückblickend außergewöhnlich motiviert gefühlt?
Was war es, dass Sie sich motiviert gefühlt haben?

Frage 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

Klare Nummer Eins auf der Motivationsliste ist Erfolg Für den Erfolg am Arbeitsplatz spielt die Gestaltung der Aufgabe eine zentrale Rolle. Die Aufgabe muss herausfordernd, aber auch lösbar sein.

Eine effektive Methode zur Definition solcher Aufgaben ist die Anwendung der S.M.A.R.T.-Kriterien:

- **Spezifisch:** klar und eindeutig definierte Aufgaben vermeiden Missverständnisse und ermöglichen eine zielgerichtete Bearbeitung
- **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 und innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens lösbar. Unrealistische Aufgaben können demotivieren und zur Überforderung führen.
- **Terminiert:** Liefer-Termin ist vereinbart.

2. Anerkennung der Leistung

Darunter verstehen die Teilnehmer Feedback³ und Lob. Das Feedback und Lob, das Mitarbeiter erhalten wird oft unterschätzt. Erwischen Sie Ihren Mitarbeiter doch einmal beim „gut machen“ und sagen Sie es ihm. Solche Anerkennung motivieren stärker als materielle Anreize.

Sie mögen einwenden: „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. Ein ehrliches „Gut gemacht“ bewirkt also oft mehr als eine Bonuszahlung und hilft eine positive und wertschätzende Unternehmenskultur zu etablieren.

3. Herausforderung

Spannende, herausfordernde und neue Aufgaben⁴ sorgen für Abwechslung und dienen als Ansporn, sich weiterzuentwickeln und Herausforderungen zu meistern. Dieser Ansporn motiviert uns, über uns hinauszuwachsen. Und wenn uns der Vorgesetzte herausfordernde Aufgaben überträgt, dann vertraut er uns. Er vertraut uns, dass wir die Aufgabe lösen können. Er glaubt an unsere Fähigkeiten und Kompetenzen.

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 wirkt besonders motivierend, wenn sie Freiräume für eigenständiges Handeln bietet. Übermäßig detaillierte Vorgaben vermitteln das Gefühl lediglich ein Ausführender zu sein. Dadurch tritt der persönliche Beitrag zum Erfolg in den Hintergrund. **Durch die Gewährung von Handlungsspielräumen erkennen die Mitarbeiter ihre Arbeit als ihren eigenen Erfolg an.**

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 sind von Natur aus soziale Wesen, was erklärt, warum viele Menschen Teamarbeit gegenüber dem Alleinarbeiten bevorzugen. Wir schätzen den Austausch und die Unterstützung durch gute Kollegen. Die Zusammenarbeit im Team macht aber nur Spaß, wenn Konflikte⁶ vernünftig gelöst werden und alle Mitglieder gemeinsame Ziele verfolgen. Dies erreichen Sie, indem Sie als Vorgesetzter die Ziele, aber vor allem Ihre Erwartungen klar und transparent besprechen und vorleben.

Was wir Ihnen als Vorgesetzte empfehlen:

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.

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