

8 Tipps zur Motivation Ihrer Mitarbeiter

Bedürfnisse kennen, Belohnungssystem prüfen

Gängige Incentivierungen wie Zusatzprämien, Gehaltserhöhungen, die Auszeichnung „Mitarbeiter des Monats“ oder Ähnliches greifen nur kurzfristig und zunehmend völlig ins Leere. Der hohe Lebensstandard unserer Gesellschaft rückt heute andere Bedürfnisse in den Fokus als früher: Mitarbeiter motiviert eher das Erleben von Autonomie, Anerkennung, Vertrauen und häufigem Feedback. Denn so fühlen sie sich kompetent und ernst genommen.

Smarte Ziele vereinbaren und Kompetenzen sicherstellen

Motivierend sind Aufgaben und Ziele, die Ihre Mitarbeiter herausfordern, aber nicht überfordern. Vereinbaren Sie solche Ziele, und überprüfen Sie gemeinsam in regelmäßigen Abständen deren Erreichungsgrad. Formulieren Sie die Ziele nach SMART – spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert – und statten Sie Ihre Mitarbeiter mit den notwendigen Kompetenzen zur Zielerreichung aus: Stimmen Fach-, Methoden- und Entscheidungskompetenz für die Aufgabe?

Orientierung geben

Mitarbeiter wollen sich mit ihren Anliegen und Vorschlägen einbringen und brauchen Transparenz über ihre Selbstwirksamkeit: Sie wollen ihre Arbeit in den Gesamtkontext einordnen und ihren persönlichen Beitrag zum „großen Ganzen“ verstehen können. Machen Sie Ihren Mitarbeitern Wissen und Informationen auf eine Weise zugänglich, die Ihnen all das ermöglicht.

Aufmerksam zuhören

Die Mitarbeiter eines Unternehmens wissen meist sehr viel mehr über die Produkte und Abläufe als jeder Vorstand. Ein offener und konstruktiver Austausch setzt Vertrauen in die Führung voraus. Schaffen Sie Vertrauen und Motivation, indem Sie regelmäßig ein offenes Ohr haben und dem Besprochenen auch Taten folgen lassen. Achtung: Geht es um Optimierungspotenziale zur Effizienzsteigerung, ist die Vertrauensbasis für einen offenen Austausch doppelt wichtig!

Teamgeist und Wettbewerb schließen sich nicht aus

Fördern Sie den Teamgeist: Geben Sie Ihren Mitarbeitern das Gefühl, alle am selben Strang zu ziehen. Dabei schließen sich Teamgeist und ein gesunder Wettbewerb nicht aus. Stellen Sie hier nur sicher, dass kein unproduktiver Konkurrenzkampf im Team oder unter Kollegen entsteht. Teamausflüge schweißen das Team zusätzlich zusammen.

Äußern Sie Lob und Anerkennung

Nicht gemeckert, ist genug gelobt? Weit gefehlt! Das Lob ist eines der effizientesten Führungsinstrumente: Hochwirksam und kostenlos! Wichtig ist das richtige Maß: Loben Sie nicht bei jeder sich bietenden Gelegenheit. Das wirkt aufgesetzt und wird nicht ernst genommen. Tipp: Das Loben einzelner Mitarbeiter in Teambesprechungen hat einen doppelt positiven Effekt: Neben der Wertschätzung für den Gelobten auch den Ansporn für Kollegen, die auch gerne gelobt werden würden.

Interne Förderung vor externer Einstellung

Kurzer Perspektivwechsel: Angenommen, Sie sind ein Leistungsträger im Team und der lang ersehnte Teamleiterposten wird an einen externen Bewerber vergeben. Wie motiviert würden Sie noch sein? Vergessen Sie auch das „Argument“ des frischen Windes und neuen Know-hows vom Markt – all das können Sie auch anders sicherstellen. Setzen Sie auf die Weiterentwicklung und Förderung Ihrer bestehenden Mitarbeiter! So zeigen Sie: Engagement und Leistung lohnen sich!

Gute Umgebung und angenehmes Klima schaffen

Ein attraktiver Arbeitsplatz steigert die Motivation enorm. Deshalb: Interessieren Sie sich für das Wohlergehen Ihrer Mitarbeiter! Eine insgesamt ansprechende Atmosphäre wird mehr geschätzt als teure Designermöbel. Höchste Prio haben helle Möbel, Grünpflanzen und eine bedarfsgerechte Ausstattung, gefolgt von kostenlosem Kaffee, Mineralwasser und Obst. Verschiedene Raumkonzepte – zum Entspannen, Diskutieren oder Sport treiben – runden die Arbeitsumgebung ab.

Noch Fragen? Hinweise zu einem anderen Thema gewünscht? Coach gesucht?
Einfach eine Email senden. Ich melde mich zeitnah zurück!