

Der Führungsmanager

Modul: Motivation für Höchstleistungen

Lernziele

1. Wie funktioniert Motivation?
2. Wie bekommt man die ganze Leistung des Mitarbeiters?
3. Was demotiviert Mitarbeiter?
4. Welche Motive treiben uns an?
5. Was kann die Bezahlung zur Mitarbeitermotivation beitragen?

Inhalte

1. Motivation = Beweggrund (lat. movere = bewegen)
NEIN: Motivierung (Belohnen, Belobigen, Bedrohen, Bestechen, Bestrafen)
JA: Motivation: d.h. Leistungsbereitschaft ist vorhanden (Fordern, Fördern, Ermöglichen)
2. Leistungsbereitschaft = Wollen (kommt überwiegend vom Mitarbeiter selbst)
Leistungsfähigkeit = Können (vom Mitarbeiter und Vorgesetzten zu entwickeln)
Leistungsvoraussetzungen = Dürfen (überwiegend vom Vorgesetzten sicherzustellen)
3. Haupt-Demotivator ist der direkte Vorgesetzte
Fehlende Leistungsvoraussetzungen
Vernachlässigte Förderung der Leistungsfähigkeit
Motivierungsversuche auf Basis von Misstrauen
4. Es existieren 16 Lebensmotive:
1. Macht; 2. Unabhängigkeit; 3. Neugier; 4. Anerkennung;
5. Ordnung; 6. Sparen; 7. Ehre; 8. Idealismus;
9. Beziehungen; 10. Familie; 11. Status; 12. Rache;
13. Romantik; 14. Ernährung; 15. Körperliche Aktivität; 16. Ruhe
Ziel: Erkennen der lebensbestimmenden Motive (genetischer Fingerabdruck)
5. Faire Entlohnung für vereinbarte Leistung (Gehalt ist Hygienefaktor)
Bezahlung gemäß dem Leistungsniveau und Leistungsbeitrag
Gehalt muß das Geleistete abbilden (faire, objektive Ziele setzen)
Einmalige Leistungen analog Verbesserungsvorschlägen honorieren
Automatisierte, als selbstverständlich erwartete Gehaltssteigerungen vermeiden

Hausaufgaben für die Teilnehmer

1. Nach welchem Weltbild behandeln Sie Ihre Mitarbeiter (Mißerfolgsvermeider vs. Erfolgssucher)?
2. Wie können Sie das Wollen + Können + Dürfen Ihrer Mitarbeiter fördern?
3. Was haben Sie in dieser persönlich dazu beigetragen, dass Ihre Mitarbeiter demotiviert sind?
4. Welche der 16 Lebensmotive sind für Sie (und Ihre Mitarbeiter) handlungsleitend?
5. Wieviel ist Ihre erbrachte Leistung (und die Ihrer Mitarbeiter) im Unternehmen wirklich wert?