

Lernziele

„Motivation für Höchstleistungen“

1. Wie funktioniert Motivation?

- **NEIN: Motivierung (Erbrachte Leistung < Mögliche Leistung) → BBBBB**
- **JA: Motivation (Leistungsbereitschaft vorhanden) → Fordern-Fördern-Ermöglichen**

2. Wie bekommt man die ganze Leistung des Mitarbeiters?

- **Leistungsbereitschaft (vom Mitarbeiter) +**
- **Leistungsfähigkeit (vom Mitarbeiter, gefördert vom Vorgesetzten) +**
- **Leistungsvoraussetzungen (vom Vorgesetzten)**

3. Was demotiviert Mitarbeiter?

- **Der direkte Vorgesetzte**
- **Fehlende Leistungsvoraussetzungen**
- **Vernachlässigte Förderung der Leistungsfähigkeit**
- **Motivierung auf Basis von Misstrauen**

4. Welche Motive treiben uns an?

- **Eine Mixtur aus den 16 Lebensmotiven**
- **Dominante Lebensmotive sind der Wegweiser zu sinnerfüllten Tätigkeiten**
- **Die erfolgreiche Bewältigung von Herausforderungen erfordert bestimmte stark ausgeprägte Motive („genetischer Fingerabdruck“)**

5. Was kann die Bezahlung zur Mitarbeitermotivation beitragen?

- **Ziel: Faire Entlohnung für vereinbarte Leistung (Hygienefaktor)**
- **Bezahlung gemäß dem Leistungsniveau und –beitrag**
- **Bezahlung muß das Geleistete abbilden (faire, objektive Ziele)**
- **Einmalige Leistungen analog Verbesserungsvorschlägen abgelten**
- **Automatisierte, erwartete Gehaltssteigerungen vermeiden**