

## Tipps #8 Mitarbeiter\*innen motivieren

#wirschaffendas

### Individuell und von innen

Um Mitarbeiter\*innen bei Ihrer Leistungserbringung zu unterstützen braucht es auch motivierende Maßnahmen. Studien zeigen, dass Gehaltserhöhungen, Bonuszahlungen und Status nur bedingt als (nachhaltige) Motivatoren taugen, vielmehr sind sie nur manipulative Kurzfristmotivation. Diese sprichwörtliche „Karotte vor der Nase“ sagt auch viel über das Führungsverständnis aus.

Lob (verbales „Schulterklopfen“) und Anerkennung (respektvolle Haltung aufgrund der Gesamtleistung) sind Grundpfeiler der Motivation. Welche positiven Folgen diese nach sich ziehen, sollten individuell gestaltet sein: Mag für die eine Mitarbeiterin ein neues Projekt mit Alleinverantwortung erfüllend sein, können für den anderen Mitarbeiter flexible Arbeitszeiten ein geeigneter Antrieb sein.

Motivation sollte von innen kommen. Führungskräfte sind also gut beraten, diesen „intrinsischen“ Antrieb zu unterstützen und die Motivation durch individuelle Maßnahmen aufrecht zu erhalten.

### Was motiviert Menschen überhaupt?

Laut Studien gibt es drei grundsätzliche Bedürfnisse, die Menschen befriedigen wollen:

- » **Zielerreichung**  
Menschen möchten Ziele erreichen, und dass dies bemerkt wird. Sie wollen stolz auf Ihr Tun sein.
- » **Soziale Beziehungen/Zugehörigkeit**  
Erfolg lässt sich erst genießen, wenn er durch andere bestätigt wird. Denn auf Anerkennung folgt meist auch (Gruppen-)Zugehörigkeit.
- » **Macht**  
Beide Punkte führen zu Respekt, Status und steigendem Einfluss – ein enormer Ansporn.



### Möglichkeiten zu motivieren

- » **Interesse zeigen**  
Von allen genannten Beispielen ist das der einfachste wie auch effektivste Weg: Zeigen Sie, dass Sie sich wirklich dafür interessieren, was die anderen machen oder erreichen wollen.
- » **Wertschätzung ausdrücken**  
Sprichwörtlich: Nicht nur Schulterklopfen, sondern schätzen Sie den Wert der Sache und bestätigen Sie die große Bedeutung dieses Beitrags.
- » **Um Rat bitten**  
Die subtilste Form des Lobes – und kaum jemand kann widerstehen, eigenes Können und Wissen weiterzugeben, wenn er\*sie darum gebeten wird.
- » **Dankbarkeit und Revanche**  
Ein Dankeschön und Lob tun gut – auf Dauer aber können Sie Taten nicht ersetzen. Zeigen Sie, wie wertvoll die gezeigte Leistung tatsächlich für Sie war.
- » **Überraschungen**  
Die meisten Menschen erwarten sich Lob oder Anerkennung für Ihre Leistung. Viel größer aber ist der ermunternde Effekt, wenn Sie über solche Erwartungen hinausgehen.
- » **Gemeinsames Ziel**  
Ihr Ziel sollte mit den Vorstellungen und Wünschen jedes Teammitglieds übereinstimmen. Fragen Sie sich: Was sind die Ziele der Mitarbeiter\*innen? Wo ist der gemeinsame Nenner?
- » **Verlässlichkeit und Vorhersehbarkeit**  
Nehmen Sie einen klaren Standpunkt ein und entscheiden Sie sich für eine klare Linie. Sprunghaftigkeit kommt bei Mitarbeiter\*innen nicht gut an.
- » **Positive Sprache**  
Statt die sich häufenden Kundenbeschwerden anzusprechen, sagen Sie lieber: „Wir möchten wieder mehr zufriedene Kund\*innen. So schaffen wir das ...“ Damit konzentrieren Sie sich auf die positiven Aspekte und beziehen gleichzeitig Ihr Team mit ein.
- » **Spaß**  
Eine entspannte und lockere Arbeitsatmosphäre steigert die Leistung. Lachen Sie gemeinsam und feiern Sie zusammen auch Erfolge.