

Denkexkurs 69

Die Motivation

Die Motivation des einzelnen Mitarbeitenden Leistung zu zeigen, werden durch eine Fülle von Wirkfaktoren beeinflusst: Den grundlegenden Persönlichkeitsstrukturen, den stattgefundenen Sozialisationen sowie den aktuellen Einflüssen – viele dieser Wirkfaktoren liegen außerhalb des Arbeitsbereiches und können somit von der Führungskraft nicht beeinflusst werden.

Nun motiviere mich mal...

Diese passive Konsumentenhaltung seitens eines Mitarbeitenden ist nicht akzeptabel, denn die nachhaltige Leistungsbereitschaft bildet die Basis für die laufenden Gehaltszahlungen. Führung umfasst somit nicht die Verantwortung für den Aufbau der Motivation seitens des Mitarbeitenden. Diese liegt einzig und allein beim Mitarbeitenden. Führungskräfte haben so gut wie keinen Einfluss auf die individuelle Leistungsbereitschaft des Mitarbeitenden. Aufgabe der Führungskraft ist es allerdings, der Motivation des einzelnen Mitarbeitenden den nötigen Spielraum zu geben.

Die Demotivation

Führungskräfte müssen berücksichtigen, dass sie einen großen demotivierenden Einfluss haben können. Eine wichtige Aufgabe stellt es somit für die Führung dar, eine Demotivation bei den Mitarbeitenden zu vermeiden.

Führungskräfte können ihre Mitarbeitenden vor allem dadurch de-motivieren, dass sie u.a. zu wenig informieren und kommunizieren, zu wenig zutrauen, keine eigenen Verantwortungsbereiche für den Mitarbeitenden schaffen, zu pedantisch kontrollieren und zu wenig die Leistungen anerkennen.

Die Remotivation

Positive Veränderungen fallen nicht vom Himmel, sondern ein Change-Management findet in einzelnen Schritten statt. Am Anfang steht eine vertrauliche Einschätzung des einzelnen Mitarbeitenden, inwieweit die Führungskraft demotivierend handelt. In einem gemeinsamen Teamtreffen nimmt die Führungskraft zu den jeweiligen Einschätzungen Stellung und bespricht die Weiterarbeit in den betroffenen Bereichen.