



LOHN BÜRO

Ihr Netzwerkpartner für Lohn und Gehalt

8 Tipps für die Mitarbeitermotivation jenseits von Prämien und Boni

1. Wechseln Sie gemeinsam mit Ihrem Mitarbeiter die Perspektive

Trotz aller Widrigkeiten eröffnet jede Krise auch Wege zu neuem Denken und mehr Handlungsspielraum. Die „Krise als Chance“ ist keine abgedroschene Phrase, sondern – wie so viele Lebensweisheiten – ein Grundsatz des Lebens.

Erarbeiten Sie mit Ihren Mitarbeitern neue Lösungspläne für Ihren Bereich. Erörtern Sie aber auch in persönlichen Gesprächen, welche Chancen die Krise für jeden Einzelnen eröffnen kann.

Tipp: Machen Sie Ihr Team auf noch so kleine Fortschritte aufmerksam und darauf, was bereits gut funktioniert. Die Realisierung der neuen Entwicklung nach dem Motto „Wir machen weiter, aber anders!“ spornt zu weiterem Engagement an.

2. Bleiben Sie immer offen für die Anregungen Ihrer Mitarbeiter

Lassen Sie sich nicht dazu verleiten, die Ideen engagierter Mitarbeiter konsequent abzublocken. Auch wenn Ihnen die Krise zeitweise einen strafferen Führungsstil abverlangt, ist die Kreativität Ihrer Mitarbeiter nach wie vor eine wichtige Ressource Ihres Teams, auf die Sie immer gerne zurückgreifen sollten.

Tipp: Ihre Mitarbeiter brauchen gerade jetzt die Freiheit zum Mitdenken. Damit stärken Sie ihr Selbstwertgefühl und erhöhen ihre Leistungsbereitschaft, weil Sie ihnen durch die Möglichkeit des Mitwirkens das Gefühl der Ohnmacht nehmen.

3. Schaffen Sie emotionale Sicherheit. Nehmen Sie Ihre Mannschaft in die Pflicht

Sagen Sie ihr klar und deutlich, dass Sie auf sie zählen. Bitten Sie Ihre Belegschaft um Loyalität und Unterstützung nach dem Motto: „Wir sitzen alle in einem Boot und nur gemeinsam können wir es schaffen.“ Wenn Sie jedem das Gefühl geben können, dass er für die Abteilung und den Unternehmenserfolg wichtig ist und gebraucht wird, schaffen Sie Zusammenhalt, vertrauen und Zuversicht – die beste Basis für die Bewältigung der Krise.

Tipp: Identifizieren Sie Ihre Mitarbeiter nach Schlüsselqualifikationen und Typen. Beispiel: Wer ist Macher, wer ist Stratege, wer ist der Intuitive oder Visionär und wer ist emotionale Stütze im Team? Nutzen Sie alle Kompetenzen in Ihrem Team an der richtigen Stelle und mobilisieren Sie zum Aufbruch.



LOHN BÜRO

Ihr Netzwerkpartner für Lohn und Gehalt

4. Legen Sie gerade jetzt größten Wert auf einen wertschätzenden Umgang miteinander

Wenn aus Angst Positionskämpfe im Team entstehen, wird nicht selten mit gegenseitiger Abwertung gearbeitet. Das dürfen Sie nicht dulden. Denn gegenseitiger Respekt im Umgang miteinander stellt einen entscheidenden Motivationsfaktor dar. Greifen Sie ein, wenn der Ton rau oder abfällig wird.

Tipp: Gehen Sie mit gutem Beispiel voran. Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter ernst und zeigen Sie aufrichtiges Interesse an ihrer Meinung. Erkennen Sie die Leistung Ihrer Mitarbeiter an und ermöglichen Sie ihnen, eigenverantwortlich und selbstständig zu arbeiten. Äußern Sie Kritik sachlich und konstruktiv. Zeigen Sie auch in diesen schwierigen Zeiten Ihre ehrliche Achtung vor den Stärken, Ihren Respekt vor den Neigungen und Abneigungen und Ihr Verständnis für die Schwächen Ihrer Mitarbeiter. Vorsicht: vorgetäuschter Respekt wird von Mitarbeitern schnell enttarnt und bewirkt inneren Rückzug.

5. Geben Sie weiterhin Verantwortung ab

Verfallen Sie jetzt nicht dem Irrtum, Sie müssten alles selbst machen, um ja keine Fehler zu riskieren. Im Gegenteil: Nutzen Sie jetzt die Zeit, sich von lieb gewonnenen Tätigkeiten und Ballast zu lösen. Zeigen Sie Vertrauen, in dem Sie Verantwortungsbereiche an Ihre Mitarbeiter übertragen, und ermutigen Sie sie zu Selbstverantwortung. Kontrollieren Sie die Arbeiten jedoch nicht ständig und verlangen Sie nicht, dass alles mit Ihnen abgesprochen wird. Geben Sie grobe Richtlinien vor und erarbeiten Sie gemeinsam die Aufgabenziele.

Tipp: Ihre Mitarbeiter laufen zur Höchstform auf, wenn sie sich beweisen können. Dies spornt sie dazu an, das von Ihnen entgegengebrachte Vertrauen nicht zu enttäuschen, für die Abteilung und den Unternehmenserfolg zu kämpfen. Überdies bedeutet Delegation für Sie Arbeitsentlastung.

6. Gehen Sie im Sinne des Teams konsequent gegen Egomanen vor

Aufgrund von Unsicherheit und Zukunftsängsten entwickeln manche Mitarbeiter ein unsoziales Verhalten, das leicht an Mobbing grenzen kann. Womöglich beginnt ein Mitarbeiter oder eine ganze Gruppe in Ihrem Team Front gegen einen oder mehrere andere zu machen. Ein solches Verhalten zerstört jeglichen Teamgeist. Ersticken Sie solche Tendenzen bereits im Keim, sonst verlieren über kurz oder lang nicht nur das Team, sondern auch Sie jegliche Zuversicht, einen Weg aus der Krise zu finden.



LOHN BÜRO

Ihr Netzwerkpartner für Lohn und Gehalt

Tipp: Ermahnen Sie mobbende Mitarbeiter sofort. Oft ist auch eine Abmahnung, Versetzung und manchmal sogar eine fristlose Kündigung angebracht. Prüfen Sie auch Ihr eigenes Führungsverhalten kritisch. Haben Sie womöglich unbewusst dazu beigetragen, dass sich Fronten aufgebaut haben? Haben Sie in Ihrer Abteilung für klare Arbeitsstrukturen und eindeutige Zuständigkeiten gesorgt?

7. Bieten Sie trotz Krise Entwicklungsmöglichkeiten für Ihre Mitarbeiter

Fördern Sie die Weiterbildung in Ihrem Team. Bitten Sie Ihre Mitarbeiter, ihre Wünsche und Zukunftsvorstellungen bezüglich ihrer Karriere klar zu definieren. Bedenken Sie: Momentan denkt jeder an den Abbau von Personal. Aber die Krise hat irgendwann ein Ende und dann brauchen Sie mehr denn je gute und motivierte Leute.

Tipp: Als Führungskraft werden Sie umso mehr respektiert, wenn Sie Ihren Mitarbeitern auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten keine Steine in den Weg legen, sondern Ihnen ermöglichen, ihre Kompetenzen beständig zu erweitern. Dadurch fühlen sich Ihre Mitarbeiter sowohl Ihnen als Führungskraft als auch dem Unternehmen stärker verbunden. Die Identifikation mit der Abteilung und dem Unternehmen wird für die Zukunft gestärkt.

8. Motivieren Sie individuell

Jeder Ihrer Mitarbeiter hat ganz persönliche Motivationsfaktoren. Natürlich müssen Sie herausfinden, welche. Für einen Familienvater mit einem langen Arbeitsweg ist die Möglichkeit, ein- oder 8-mal pro Woche von zu Hause zu arbeiten, mehr wert als Geld. Eine Mutter mit Kleinkind freut sich vielleicht über die Unterstützung bei der Suche nach einer Kinderbetreuung. Andere können Sie vielleicht mit flexibleren Arbeitszeiten motivieren.

Tipp: Wie Ihre Mitarbeiter ganz individuell zu motivieren sind, können Sie nur im persönlichen Gespräch mit dem Einzelnen herausfinden. Am meisten erfahren Sie dabei in informellen Situationen, wenn Sie ganz locker mit Ihren Mitarbeitern plaudern: in der Kantine, beim Betriebsausflug oder auf einer Teamfeier. Ihr Bemühen wird sich in erhöhter Produktivität und Leistung niederschlagen.

Ihre

Lohn + Gehalt Service GmbH