

Mitarbeitermotivation-Was kann ich als Führungsperson tun?

Steffen Schulz



**Du Stift bist ja
selbst zum
Kackern zu blöd!**

Steffen Schulz
Jahrgang 1970
Kfm. im Groß- und Außenhandel
Betriebswirt (VWA)
Trainer, Berater, Mediator, Ausbilder
Landtechnik seit 2006
Sport, Irland



Das Team der Trigonal Beratung und Training GmbH.

Auszug Kundenliste:

Hersteller

- CNH Industrial
- CLAAS
- Kubota
- SDF
- John Deere
- Saphir
- Düvelsdorf
- Annaburger
- Köckerling
- DeLaVal

Händler

- August Bruns
- NewTec
- AGRAVIS
- RWZ Rhein Main
- Raiffeisen Waren
- BayWa
- Claas Main Donau
- Claas Bordesholm
- Fricke Landmaschinen

Das Team der Trigonal Beratung und Training GmbH.

Themen:

- Strategie-Entwicklung
- Unternehmensführung
- Mitarbeiterführung
- Vertrieb
- Ersatzteilwesen
- Werkstattprozesse
- Bereichsübergreifende Zusammenarbeit
- Umgang mit schwierigen Kunden
- Teamentwicklung
- Azubis/Ausbilder



Fachkräftemangel

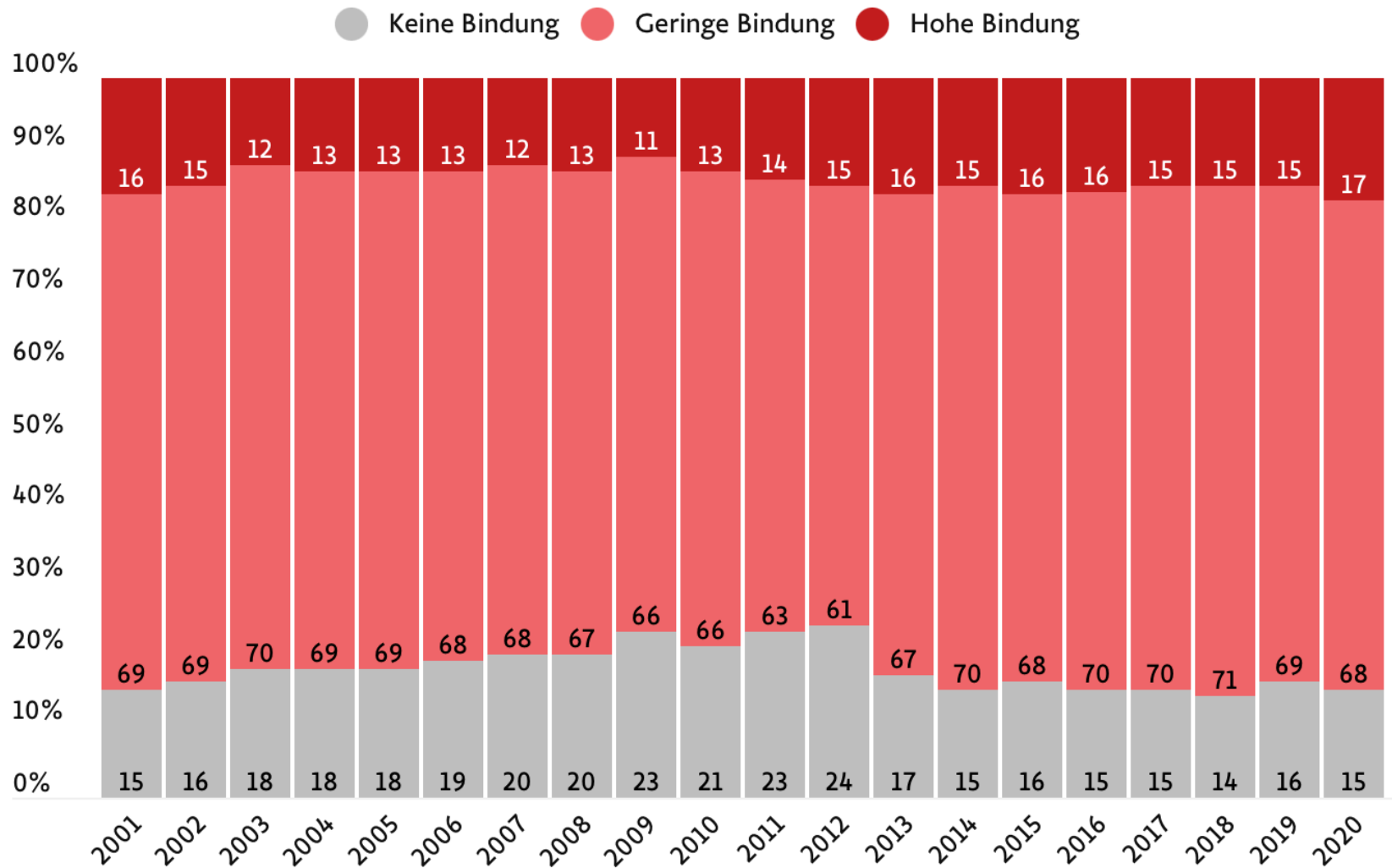
Arbeitsmarkt hat für Unternehmen sich vom einem Angebotsmarkt in einen Nachfragemarkt entwickelt

Abwerben ist teuer

Ausbilden ist alternativlos



Emotionale Bindung der Mitarbeiter



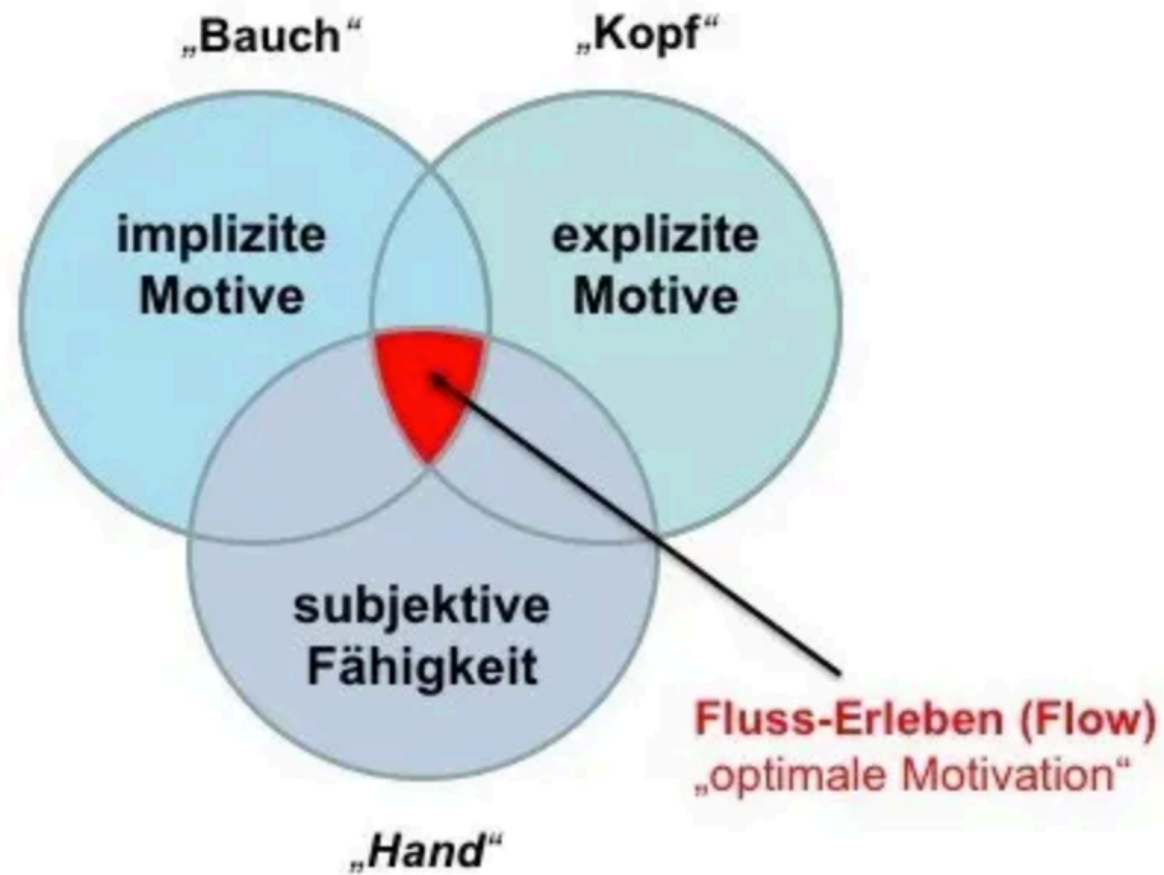
Wer ist für die Motivation verantwortlich?



Was sind Motive?

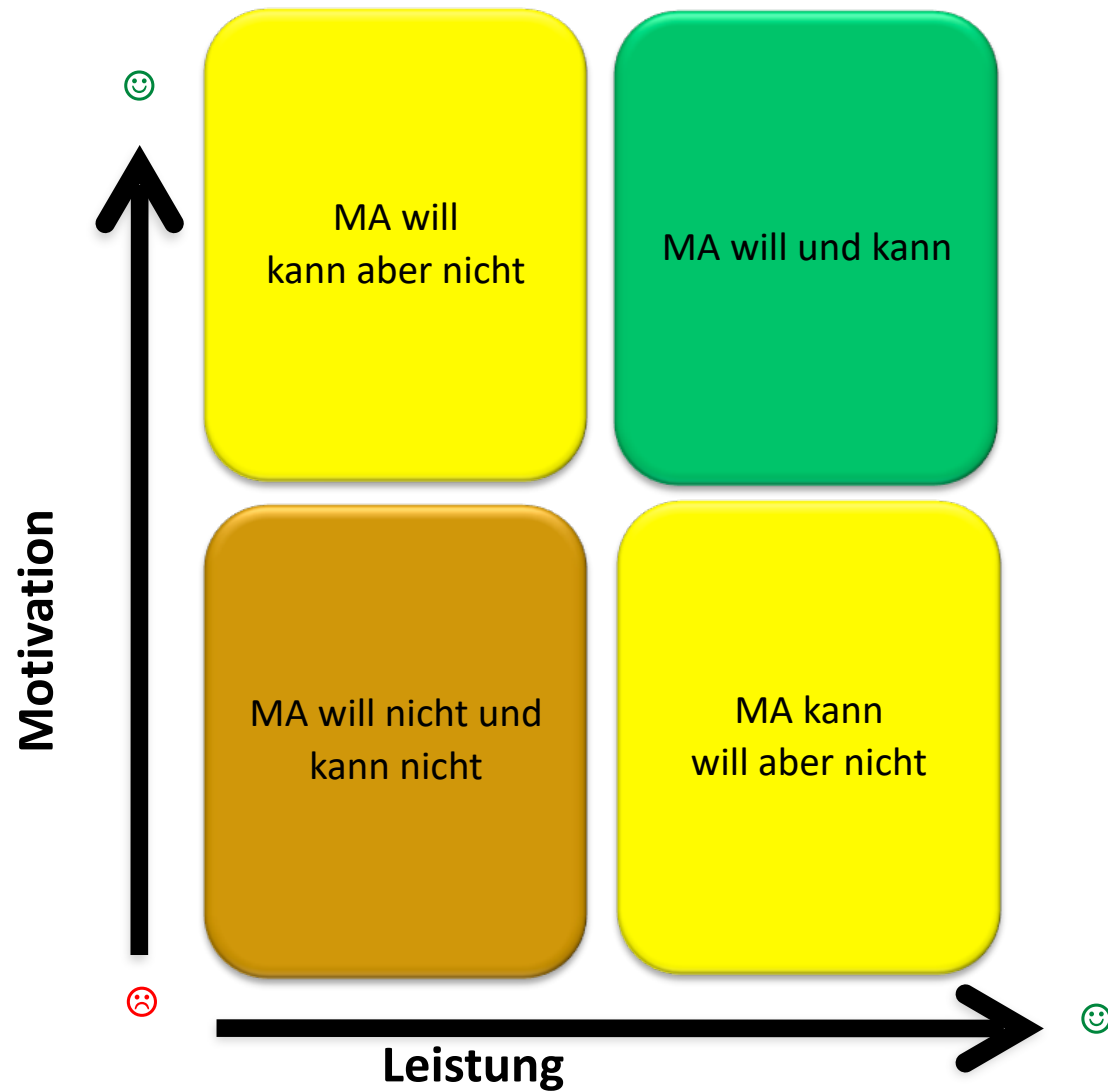
Motive sind die

Beweggründe des Handelns, die in ihrer spezifischen Kombination die Vorlieben einer Person zum Ausdruck bringen, etwas zu tun oder etwas zu lassen.



Das 3-K-Modell nach Kehr (2004)

Mitarbeiterportfolio

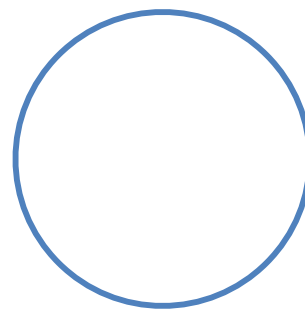


Loyalität

Identifikation



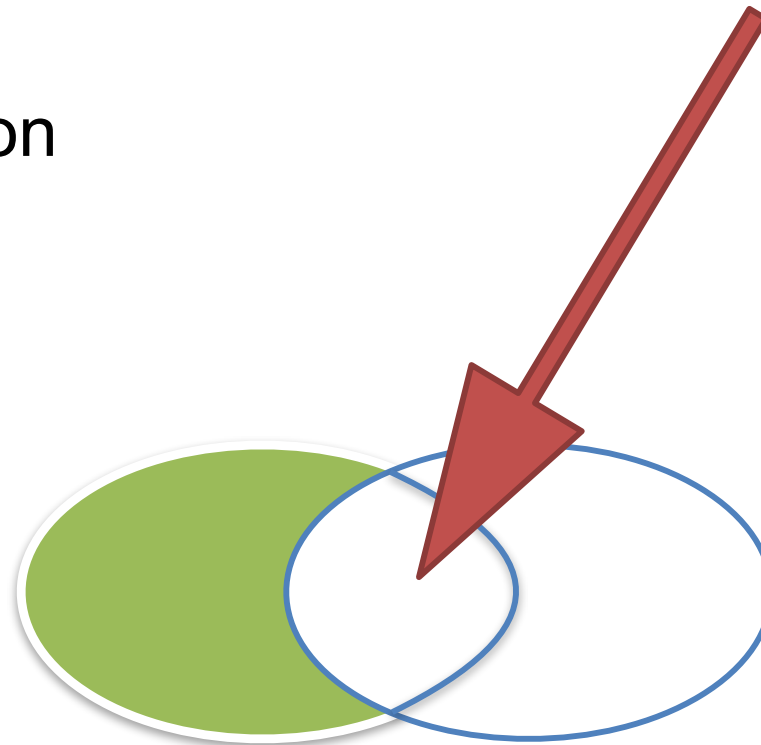
Ziele+Motive des Mitarbeiters



Ziele des Unternehmens

Loyalität

Identifikation



Ziele+Motive des Mitarbeiters

Ziele des Unternehmens

Intrinsische Motivation

von innen heraus

über die Arbeit hinaus gehendes Engagement

emotional an der Aufgabe beteiligt

oder einfach nur Spaß an der Arbeit

Selbstzweck

Selbstverwirklichung

Zielvereinbarung



extrinsische Motivation

durch äußere Reize ausgelöst

Belohnungssysteme

Rahmenbedingungen

Teamspirit

Begeisterung schaffen

Zielvorgaben



Ein guter Chef sorgt dafür, dass Mitarbeiter durch Vorgaben, Verhaltensweisen und Rahmenbedingungen nicht demotiviert werden.



„Mitarbeiter kommen wegen des Jobs – und gehen wegen des Chefs“, ist ein alter Personalerwitz. Darin steckt leider eine Menge Wahrheit.



Fragenkatalog für die Führung

Wie sollte dein Arbeitsplatz sein, damit du dich bei uns wohlfühlen kannst?

Welche Erwartungen hast du an dein Arbeitsumfeld?

Wie möchtest du von mir als Chef geführt werden?

Wie und wie oft wollen wir miteinander kommunizieren?

Unterstützende Massnahmen

Motive bedienen

Zusagen und Versprechen einhalten

Ziele vereinbaren und das Erreichen unterstützen

gute Rahmenbedingungen schaffen

Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen

Verantwortung übertragen

angemessene Entlohnung



Unterstützende Massnahmen

Erfolge feiern

Wertschätzung und Anerkennung

Loben (gute Arbeit ist keine Selbstverständlichkeit)

regelmäßiges Feedback

Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen



Sie wünschen sich Unterstützung?
Sprechen Sie uns an!

Trigonal Beratung und Training GmbH
Große Diesdorfer Str. 22
39108 Magdeburg
www.trigonal-gmbh.de
steffen.schulz@tbut.de
+49 163 28 63 541



Kooperationspartner