

# Mitarbeiter motivieren

## Unsere 14 Tipps zur Motivation Ihres Teams

Den richtigen Schwung, die Antriebskraft, das Engagement in die Belegschaft zu tragen, die es für den Unternehmenserfolg braucht, ist nicht immer einfach. Manche Stimmen in der Theorie postulieren gar, dass Mitarbeitermotivation ein Ding der Unmöglichkeit sei. **Mit unseren Tipps beweisen Sie das Gegenteil.**

Wir stellen Ihnen hier im praktischen PDF-Download zum Nachlesen unsere besten Tipps zur Seite, die Ihnen dabei helfen werden, **Ihre Mitarbeiter zu motivieren**. Außerdem sehen wir uns an, wie Sie **Engagement im Team** wecken und schneiden am Ende des Artikels kurz an, wie Sie Ihre **Arbeitnehmer im Change motivieren**.

Und bevor es direkt losgeht, hier nochmal unsere bündige Übersicht über verschiedene **Faktoren der Mitarbeitermotivation** aus unserem gleichnamigen Artikel.

Arbeitsumfeld	Persönliche Entwicklung	Wertschätzung
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Unternehmenskultur</li> <li>➤ Arbeitsatmosphäre</li> <li>➤ Motivierte Vorbilder</li> <li>➤ Freiere Raum- und Zeiteinteilung</li> <li>➤ Aktivitäten und Teambuilding</li> <li>➤ Teamarbeit</li> <li>➤ Gesunde Snacks und Getränke</li> <li>➤ Angenehme, ergonomische Räumlichkeiten und Arbeitsplätze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Weiterbildung</li> <li>➤ Förderung</li> <li>➤ Coaching / Mentoring</li> <li>➤ Aussicht auf beruflichen Aufstieg bzw. persönliche Zielerfüllung</li> <li>➤ Raum für Potentialentfaltung</li> <li>➤ Sinnhaftigkeit</li> <li>➤ Sport- und Gesundheitsangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lob und Anerkennung</li> <li>➤ Feiern von gemeinsamen Erfolgen</li> <li>➤ Konstruktive Feedbackkultur</li> <li>➤ Angemessene Bezahlung</li> <li>➤ Incentives</li> <li>➤ Makro- statt Mikromanagement</li> <li>➤ Vertrauen und selbstständiges Arbeiten</li> <li>➤ Autonomie und Selbstbestimmung</li> </ul>

### # 1 Schaffen Sie eine angenehme Unternehmenskultur!

Laut einer Studie der ManpowerGroup Deutschland ist das gute **Arbeitsverhältnis zu den Kollegen und Vorgesetzten** eine der wichtigsten Komponenten für die Arbeitsmotivation. Dafür ist maßgeblich eine gute Unternehmenskultur (im engeren Sinne) verantwortlich. Sie ist grundsätzlich das Fundament dafür, dass sich Arbeitnehmer im Unternehmen wohl fühlen.

Es spielen nicht nur die **guten Beziehungen zu den Kollegen** auf dieser Ebene ab. Es geht grundsätzlich um den gesamten **Charakter des Unternehmens**. Wenn dieser zum Charakter der Mitarbeiter passt, ist in Sachen Mitarbeiter motivieren bereits einiges getan. Viele der Tipps, die wir noch vorlegen werden, fließen prinzipiell ebenfalls ins Thema Unternehmenskultur hinein. Wir wollen sie trotzdem gesondert erwähnen.

## # 2 Seien Sie ein motiviertes Vorbild!

Als Führungskraft sind Sie in einer wichtigen Vorbildposition. Ihre Mitarbeiter orientieren sich an Ihnen und **kopieren Sie gewissermaßen** in manchen Bereichen. So beispielsweise was die **Arbeitsmoral und die Begeisterung** anbelangt, die sie an den Tag legen. Seien Sie der Mitarbeiter, den Sie sich selbst wünschen würden. **Ihre Motivation wird abfärben.**

## # 3 Sorgen Sie für eine gute Work-Life-Balance!

Rund um die Uhr hochgradig motiviert und aktiv zu sein, ist etwas, das selten verlangt werden kann. Wenn Mitarbeiter ihre Arbeit nicht gerade als *den* Mittelpunkt ihres Lebens sehen, ist es der Motivation zuträglicher, **Raum für die anderen Aspekte ihres Lebens zu lassen.**

Schaffen Sie daher die Rahmenbedingungen dafür, dass die Belegschaft auch das Leben außerhalb der Firma in ihren 24 h unterbringen. Die **Stunden, die dann der Produktivität gewidmet werden**, sind dafür umso intensiver.

## # 4 Schaffen Sie ein motivierendes Umfeld im Büro!

Der Arbeitsplatz ist der Elfenbeinturm motivierter Arbeit. Hier wird fokussiert und konzentriert an der Zielerfüllung gearbeitet und dafür braucht es **die richtige Atmosphäre**. Positive Sprache, beschwingter, freundlicher Umgangston, aber auch „Hardware“ wie **ergonomische, helle, grüne Büroeinrichtung** (Pflanzen sind tatsächlich ein hochunterschätzter Aspekt gelungener Einrichtung) können Wunder wirken.

## # 5 Unterstützen Sie die persönliche Weiterbildung!

In unserem Beitrag zur Mitarbeitermotivation haben wir bereits betont, dass die Arbeit für die Mitarbeiter Sinn ergeben muss. Wodurch könnte das besser gewährleistet werden, als wenn die **Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt** werden. Hören Sie sich (gerade bei jungen Talenten) an, wo sie ihr Weg noch hinführen sollen und überlegen Sie sich, ob Sie ihnen dabei als Firma behilflich sein können.

## # 6 Vermitteln Sie den Mitarbeitern Sinn und Ziel ihrer Arbeit!

Gerade bei Aufgaben, die so fragmentiert sind, dass einzelne Mitarbeiter vom Ergebnis ihrer Arbeit abgekoppelt werden, ist es wichtig, Ihnen zu zeigen, was ihre Arbeit bewirkt. Zeigen Sie ihnen regelmäßig, wofür sich Ihre Arbeit lohnt, was sie für einen **Impact auf Kunden, Unternehmen, Produkte** hat. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter so gut es geht an den Früchten ihrer Arbeit teilhaben – eben nicht nur finanziell.

## # 7 Stellen Sie gesundheitsfördernde Angebote zur Verfügung!

Wer die Kapazitäten hat, auf sich aufzupassen, wird weniger krank und hat allgemein mehr Kraft, Dingen die volle Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Stellen Sie Ihren Mitarbeitern daher Angebote zur Verfügung, die das ermöglichen: Abos in Fitnessstudios, Kurse für Yoga, Meditation, oder ähnliches, gesundes Essen, Information zur **Förderung der eigenen Gesundheit**.

Besonders hier lohnt es sich, das Angebot so zu gestalten, dass alle **individuell wählen** können, was ihnen am Ehesten liegt. Was des einen Boxstunden sind des anderen Qi-Gong-Kurs.

## # 8 Stellen Sie emotionale Bindung zum Unternehmen her!

Zugegeben: das ist alles andere als einfach. Die **emotionale Bindung von Mitarbeitern ans Unternehmen** gehört zu den Dingen, die erst erreicht werden können, wenn alle immateriellen Wünsche von Angestellten ans Unternehmen gewährleistet sind. Vermitteln Sie dazu der Belegschaft jederzeit, dass sie **unverzichtbarer Teil des Teams** sind, und dass sie mindestens genauso wichtig für die Firma sind, wie die Firma für sie.

## # 9 Werden Sie nicht müde, Ihre Kollegen zu loben!

Aufrichtiges Lob (mit Betonung auf „aufrichtig“) vermittelt das **Gefühl von Wertschätzung**. Es wurde erkannt, dass etwas gut gemacht wird/wurde und vermittelt Wertschätzung und Anerkennung für die getane Arbeit. Eine subtile und äußerst effektive **Form des Lobes ist das Einholen von Rat**. Fragen Sie Ihre Mitarbeiter nach ihrer Meinung zu bestimmten Sachverhalten. So zeigen Sie, dass Sie eine **hohe Meinung von ihren Kompetenzen** haben.

## # 10 Feiern Sie gemeinsame Erfolge!

Hier spielen wir wieder in die Tatsache hinein, dass der Wert der Mitarbeiter für das Unternehmen für sie auch spürbar sein soll. Nehmen Sie sich also zwischendurch die Zeit, **gemeinsam Erreichtes zu feiern**. Ein neues Produkt ist endlich erfolgreich gelauncht oder das Start-up schreibt schwarze Zahlen? Grund genug, der Feierlaune etwas Raum zu schenken.

## # 11 Etablieren Sie eine lebendige, konstruktive Feedbackkultur!

Damit Ihre Belegschaft weiß, woran sie ist, sollten Sie sich angewöhnen bzw. Ihre Führungskräfte dazu anhalten, regelmäßiges Feedback zu geben. Eine **konstruktive, umfassende Zusammenfassung der Qualität ihrer Arbeit**, hilft den Arbeitnehmern dabei, sich weiterzuentwickeln. Außerdem schaffen Sie damit Raum für ausgiebiges Lob.

## # 12 Gestalten Sie die Bezahlung angemessen und fair!

So sehr auch immer betont wird, dass mehr Geld allein nicht motiviert, um eine angemessene und faire Bezahlung werden Sie nicht umhinkommen. Sehen Sie es als **bezahlten Ausdruck der Wertschätzung**. Besonders Ungleichberechtigung in der Bezahlung kann zumindest demotivierend sein, wenn es nicht zu handfesten Konflikten führt.

## # 13 Vermeiden Sie Mikromanagement!

Mikromanager machen genau das Gegenteil dessen, was kreative Teams und Mitarbeiter brauchen können. **Ständige Kontrolle über die kleinsten Arbeitsschritte** womöglich gepaart mit konstanten Kritikeien ist in hohem Maße demotivierend. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern stattdessen, **dass Sie ihnen vertrauen** und holen Sie höchstens Informationen ein, wenn konkrete Resultate vorliegen.

## # 14 Lassen Sie Raum für Selbstorganisation und Autonomie!

Langsam, aber sicher leiten wir mit unserem Tipp Nr. 14 schon zum nächsten Kapitel über. Gerade, wenn Arbeitsabläufe hauptsächlich an Teams delegiert sind, ist es für die Motivation und Produktivität absolut notwendig, die **Teams so selbstständig wie möglich arbeiten zu lassen**. Geben Sie Ihren Mitarbeitern möglichst viel Freiraum und Ressourcen an die Hand, damit sie autonom entscheiden können und so zu innovativen Lösungen finden können.

### Spezialfall Teambotivation: So motivieren Sie Ihr Team

Speziell, wenn es um die Motivation im Team geht, kommt man am Teambuilding nicht herum. Ein starker Zusammenhalt, Vertrauen und Sympathie innerhalb der Gruppe bilden erst das Fundament für ein motiviertes Team.

Achten Sie dabei auch darauf, **wo Ihr Team aktuell steht**. Manche Methoden eignen sich in den einen Teamentwicklungsphasen besser als andere. Befindet sich das Team gerade in einer Konfliktphase, könnten Sie nichts Demotivierenderes veranstalten als ein gemeinsames sportliches Outdoor-Teamevent.

### Arbeitnehmer für Veränderung motivieren: Motivation im Change Management

Eines der größten Risiken im Change Management ist, dass die Belegschaft nicht mitmacht. **Fehlende Motivation für Wandel** bringt die Unternehmung schnell zu Fall, weswegen es umso wichtiger ist, hier auf die richtigen motivierenden Methoden zu setzen. Da wir bereits am Ende unseres Beitrags angelangt sind, werden wir nur noch den wichtigsten Aspekt von allen einbringen:

#### Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter ins Change Management mit ein!

Kaum etwas ist demotivierender als das Gefühl, dass über Köpfe hinweg entschieden wird, völlig ungeachtet dessen, wie Betroffene mit der Veränderung zurechtkommen sollen. Der erste Schritt zu Veränderungsmanagement, das von allen motiviert mitgetragen wird, ist also umfassende Information, regelmäßige Befragung und **aktive Beteiligung der Mitarbeiter im Change Prozess**.

Damit **motivieren Sie Ihre Arbeitnehmer** selbst in solch einer herausfordernden Situation.