

Wer motiviert mich, bitte?

Oft beschweren sich Manager über mangelnde Performance der Belegschaft. Genauso oft jammern Mitarbeitende über schlechte Führung. Eine Pattsituation?

Volles Engagement der Menschen in Unternehmen führt zu deutlich besseren Ergebnissen. Das wissen wir schon lange. Doch wodurch wird dieses Engagement genährt? Oder wodurch zerstört? Im Vorjahr hat Dale Carnegie Training über 1.700 Beschäftigte aller Branchen in Österreich und Deutschland dazu befragt. Hier ein kleiner Auszug aus den Aussagen, die mit Engagement positiv korrelieren:

1. Mein Vorgesetzter behandelt mich mit Respekt
2. Mein Vorgesetzter gibt mir Anerkennung für meine Leistungen
3. Ich erhalte Feedback, wie ich meine Leistung steigern kann
4. Mein Vorgesetzter zeigt Interesse an mir als ganzer Person
5. Ich trage gerne zum Erfolg meiner Organisation bei
6. Meine Arbeit bringt mir Energie

Was soll uns das nun sagen? Klar hebt es die Motivation, wenn der oder die Vorgesetzte gemäß der Fragen 1 bis 4 unterstützt! Dann tragen Mitarbeitende auch gerne zum Erfolg bei und beziehen auch Energie. Und wenn sie nicht respektvoll behandelt werden, keine Anerkennung oder Feedback erhalten, geschweige denn das Gefühl bekommen,

dass sich jemand für sie interessiert, dann gibt's bestenfalls Dienst nach Vorschrift.

Also sind die Führungskräfte schuld?

Schließlich tragen wir die Verantwortung, oder etwa nicht? Und die Mitarbeitenden? Sind die verantwortungslos?

Ad 1) Respekt könnten sie einfordern. In aller Höflichkeit.

Ad 2) Es stimmt, dass die meisten Vorgesetzten zu wenig Anerkennung geben. Und auch hier können Mitarbeitende auf zweierlei Art helfen. Einerseits selbst danach fragen, was ihnen schon gut gelingt. Andererseits trägt auch ein Chef mal ein ehrliches Lob. Die bekommen das nämlich noch seltener ...

Ad 3) Richtig: Mitarbeitende können auch nach Feedback und Verbesserungsvorschlägen fragen.
Ad 4) Ehrliches Interesse



Clemens Widhalm

ist Managing Partner von Dale Carnegie Training in Österreich, dem Spezialisten für Persönlichkeitsentwicklung in Unternehmen in über 90 Ländern und 30 Sprachen.

uns für andere Menschen interessieren, wollen wir sie besser verstehen: „Warum ist dir das wichtig? Warum hast du dich dafür entschieden? Was hast du davon mitgenommen? Was bedeutet das heute für dich?“ Wenn Gespräche diese Ebene erreichen, wächst das Vertrauen und das Engagement.
Ad 5 und 6) Das ergibt sich dann von selbst! Auch hier können wir einander anstecken.

Gemeinsame Verantwortung

Dale Carnegie hat schon in den 30er-Jahren in „Wie man Freunde gewinnt“ beschrieben, dass wir andere Menschen für Ziele gewinnen können, wenn wir uns ehrlich für sie interessieren. Das gilt auch heute noch. Und zwar gilt es, den ganzen Menschen zu gewinnen. Nicht nur die Muskelkraft und den Intellekt. Wenn Menschen in Unternehmen gerne Herz und Hirn einbringen, dann kommt es auch zu Höchstleistungen. Unser Job ist es, uns selbst und auch unsere Mitarbeitenden an die Verantwortung dafür zu gewöhnen.

Download Studie: „Wie engagiert ist Österreich?“: www.dale-carnegie.at/studie



© fotolia.com/Demitt