

CARNA • Journal

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Geschäftsfreunde, liebe Verbundpartner und Verbundpartnerinnen,

heute erhalten Sie eine weitere Ausgabe unseres CARNA Journals. Profitieren auch Sie von den Ergebnissen und Erfahrungen des Verbundprojektes CARNA. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.carna-verbund.de

Themen

In dieser Ausgabe des CARNA-Journals erfahren Sie mehr über:

- ⇒ Das MitarbeiterOhr- überzeugen, begeistern und motivieren.

In der kommenden Ausgabe informieren wir Sie über das Thema:

- ⇒ Mit richtigem Kommunizieren mehr erreichen.

Wenn Sie Näheres zu einem Thema erfahren möchten oder ein wichtiges Thema aus Ihrer Sicht auch erwähnt werden soll, dann sprechen Sie uns an. Wir freuen uns, Ihr Interesse an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen geweckt zu haben.

Das MitarbeiterOhr - überzeugen, begeistern und motivieren.

Veränderungsprozesse im Betrieb sind oft langwierig und mit vielen Hürden verbunden. Es scheitern sogar Neuerungen, die per se gut für den Betrieb und seine Belegschaft sind. Damit Veränderungen im Betrieb erfolgreich und langfristig bestehen bleiben, sind motivierte, begeisterte Mitarbeiter notwendig.

Allerdings beklagen sich viele Unternehmen über eine mangelnde Arbeitsmotivation bei ihren Mitarbeitern. Die Hoffnung, dass die Mitarbeiter an einem Strang ziehen und neue Maßnahmen schnell, erfolgreich im Betrieb umsetzen, ohne dass Probleme auftauchen, wird in den meisten Fällen begraben. Wenn Veränderungen im Be-

trieb anstehen, nehmen die Mitarbeiter eher eine skeptische oder gar abwehrende Haltung gegenüber dem Wandel ein. Dies hat vielerlei Ursachen. Jeder einzelne Mitarbeiter erkennt nicht unbedingt den positiven Nutzen im Wandel, sondern verknüpft die bevorstehenden Änderungen mit Ängsten vor dem Ungewissen, vor Unsicherheiten oder vor neuen, unlösbaren Aufgaben. Das Aufgeben von Bewährten, Routinierten bedeutet gleichzeitig auch das Aufgeben von persönlichen Sicherheiten und des vermeintlich immer funktionierenden Bekannten. Auf solche Hemmnisse in Veränderungsprozessen müssen sich die Vorgesetzten einstellen und diesen bewusst begegnen.

Menschen für eine Sache zu motivieren ist eine harte und ausdauernde Arbeit.

*Wer Menschen führen und die Arbeitsmotivation fördern will, sollte einerseits wissen, mit welcher **Persönlichkeit** er zu tun hat, welche **Sichtweisen** die Person einnimmt, nach welchen **Motiven** sie handelt und welches **Arbeitsumfeld** es benötigt.*

Irgendwelche Knöpfe zu drücken „Sei motivierter!“ funktioniert nicht. Wer im Kopf nicht bereit ist, alles zu geben, ist es auch in der Praxis nicht. Nur wer liebt, was er tut, hat auch Erfolg.

Eines ist klar – es ist nicht möglich, seine Mitarbeiter einfach zu mehr Engagement anzuweisen! Vielmehr ist Engagement ein Dialog zwischen den Mitarbeitern und Vorgesetzten, der auf gemeinsamen Zielen, einem gemeinsamen Fokus und dem Aufbau von innerbetrieblichen Beziehungen durch Kommunikation basiert.

Das Motivationspotenzial der Arbeit hängt von drei kritischen Empfindungen ab:

1. Empfundene Bedeutsamkeit und Sinnhaftigkeit

Wie stark empfinden die Mitarbeiter ihre Arbeit als sinnhaft, wertvoll und der Mühe wert?

2. Empfundene Verantwortlichkeit

Wie stark fühlen sich die Mitarbeiter verantwortlich für die Arbeit, die sie ausführen?

3. Wissen über die Arbeitsergebnisse

Wie stark werden die Mitarbeiter darüber unterrichtet, wie erfolgreich und wirksam die durchgeführte Arbeit ist?

Können Sie die drei Fragen zufriedenstellend beantworten?

Wie wird die Motivation der Mitarbeiter für betriebliche Belange geweckt, aufrechterhalten und gefördert?

Ideen, Verbesserungsvorschläge sowie betriebliche Vorgaben werden so unterschiedlich angenommen, dass man sich wundert, warum es in einer Abteilung funktioniert, in einer anderen wiederum nicht? Wir alle reagieren unterschiedlich auf Situationen und die Herausforderung ist, das menschliche Verhalten zu verstehen. Was dem einem gefällt, ist dem anderen zu wider. Das liegt natürlich daran, dass sich Menschen in ihrem Persönlichkeitsprofil unterscheiden.

Der größte Anteil an Persönlichkeiten sind stetige und bewahrende Menschen. Sie bleiben gern an einem festen Arbeitsplatz (Routine), konzentrieren sich auf die Aufgabe und wehren sich gegen Veränderungen. Sie schaffen dennoch ein stabiles und harmonisches Arbeitsumfeld, sind geduldig und treu. Diese Menschen benötigen ein gewisses Arbeitsumfeld, damit sie überzeugt und begeistert arbeiten:

- ⇒ Vorhersagbare Arbeitsabläufe
- ⇒ Standardisierte Vorgehensweisen
- ⇒ Lob für geleistete Arbeit und ernsthafte Anerkennung
- ⇒ Begründung für Veränderungen
- ⇒ Identifikation mit einer Gruppe
- ⇒ Wenig Konflikte
- ⇒ Minimale Einschränkung des Privatlebens durch den Beruf

„Stetige Menschen“ werden motivierter durch:

- ⇒ Genaue Zielvorgaben
- ⇒ Geregelte Arbeitsabläufe und klar formulierte Zuständigkeiten
- ⇒ Konkrete Terminvorgaben und Zwischenkontrollen
- ⇒ Häufiges persönliches Ansprechen
- ⇒ Anhören der Befürchtungen
- ⇒ Hilfsangebote, jedoch ohne vollständige Entlastung
- ⇒ Deutliche Anerkennung guter Leistungen
- ⇒ Geben optimistischer Prognosen

CARNA unterstützt Sie.

Mitarbeitermotivation ist lernbar. Mit dem Konzept von CARNA lernen Betriebe wie Motivation funktioniert, wie sie umzusetzen ist und wie sie aufrechterhalten wird.

Interesse geweckt? Dann sagen Sie Bescheid.

Veranstaltungstipps

10. Juli 2013 - Vortrag auf der VKU Landesgruppenfachtagung Baden-Württemberg

Referent: Dr. Hamid Saberi

Thema: Personalentwicklung durch Langzeitkonten zur Vereinbarkeit von betrieblichen Interessen und Mitarbeiterbedürfnissen.

Veranstaltungsort: Schloss Schwetzingen

Projektpartner und Ansprechpartner

Sie haben weitere Fragen zu CARNA? Zögern Sie nicht, kontaktieren Sie uns. Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite!



www.uve.de

uve GmbH für Managementberatung

Dr. Hamid Saberi | Dipl. Kff. Anika Klug-Winter

Tel: 030 / 315 82 – 3 | h.saberi@uve.de

Tel: 030 / 315 82 – 464 | a.klug@uve.de

in Kooperation mit

