

3.3 Team-Motivation

Für die Arbeitszufriedenheit eines Mitarbeiters ist die Motivation im Team ein sehr wichtiger Faktor. Mit Geld allein sind Mitarbeiter langfristig weder glücklich noch leistungsfähig. Beides ist wichtig, um die Produktivität im Unternehmen nicht zu gefährden.

Für die meisten Mitarbeiter ist ihr Beruf eine Berufung, die sie im Unternehmen ausleben wollen. Dass dieses nicht immer gelingt, liegt an der emotionalen Bindung an die Firma. Kein Mensch bindet sich an etwas abstraktes wie ein Unternehmen. Bindung ist nur unter Menschen möglich. Wer möchte, dass seine Mitarbeiter sich der Firma emotional verbunden fühlt, muss menschlich denken und handeln.



Zielorientiertes, konsequentes und begeisterungsfähiges Handeln sind für die Führungskraft im Team genauso wichtig wie Glaubwürdigkeit, Offenheit und die Fähigkeit, professionell zu kommunizieren. Eine Führungskraft muss darüber hinaus Mitarbeiter in Bewegung bringen, damit diese im Sinne des Unternehmens handeln und denken.

Authentisches Verhalten der Führungskraft im Team gibt Mitarbeitern Sicherheit, Halt und Orientierung. Mitarbeiter wollen „sicher“ geführt werden. Wer Stärke ausstrahlt wirkt, weil er damit auch eine Botschaft ausdrückt: „Ich weiß, was ich tue!“

Führen von Mitarbeitern heißt nicht „verführen“, sondern Voraussetzungen schaffen, damit jeder im Team ihr volles Potenzial ausschöpfen und Leistung erbringen können und wollen. Es ist zudem die Aufgabe einer Führungskraft im Team, das Potenzial in den Team-Mitarbeitern zu entdecken und die Aufgaben entsprechend dieser vorhandenen Fähigkeiten zu verteilen.

Maßnahmen zur Steigerung der Team-Motivation zahlen sich immer aus. Die gute Stimmung und der Zusammenhalt erhöhen die Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter. Dieser Zustand ist das Ergebnis zielgerichteten Handelns, welches nach Regeln verläuft, die wir Ihnen gern vermitteln.

1. So entwickeln sie gemeinsame Ziele zur Steigerung der Team-Motivation
2. So beseitigen Sie „De-Motivationsfaktoren“ innerhalb des Teams
3. So bringen Sie die „Richtigen“ ins Team
4. So finden Sie die richtigen motivierten Mitarbeiter
5. So schaffen Sie ein gewinnbringendes „Wir-Gefühl“.
6. So fördern Sie Stärke und Talente innerhalb des Teams
7. So entwickeln Sie sich zum erfolgreichen Teamleader
8. So richten Sie eine Feedback-Kultur ein (um z. B. die obligatorischen Jahresgespräche zu ersetzen)
9. Sie schaffen Sie ein Klima von „Miteinander“ statt aneinander vorbei
10. So optimieren Sie die Rollen- und Aufgabenverteilungen im Team
11. So erhöhen Sie die Belastungsfähigkeit in schwierigen Situationen
12. So zeigen Sie Ihre Dankbarkeit gegenüber Ihren Team-Mitgliedern