

iGZ - Landeskongress Baden-Württemberg in Stuttgart am 24. März 2010

- **Die Euphorie ist nach der Punktlandung am größten**
 - **wie motiviere ich meine Mitarbeiter zu dieser Punktlandung?**

Klaus-Dieter Scholz

Veränderung

„ Es ist keine Frage mehr, ob wir uns verändern müssen; die einzige Frage ist, ob wir schnell genug sein werden!“

Cay von Fournier

Was fehlt in vielen Unternehmen ?

Vertrauen

Orientierung

Freude

Motivation

Kooperation

Verantwortung

Optimismus

Ehrlichkeit

...

Offenheit

Zielklarheit

Herzlichkeit

Begeisterung

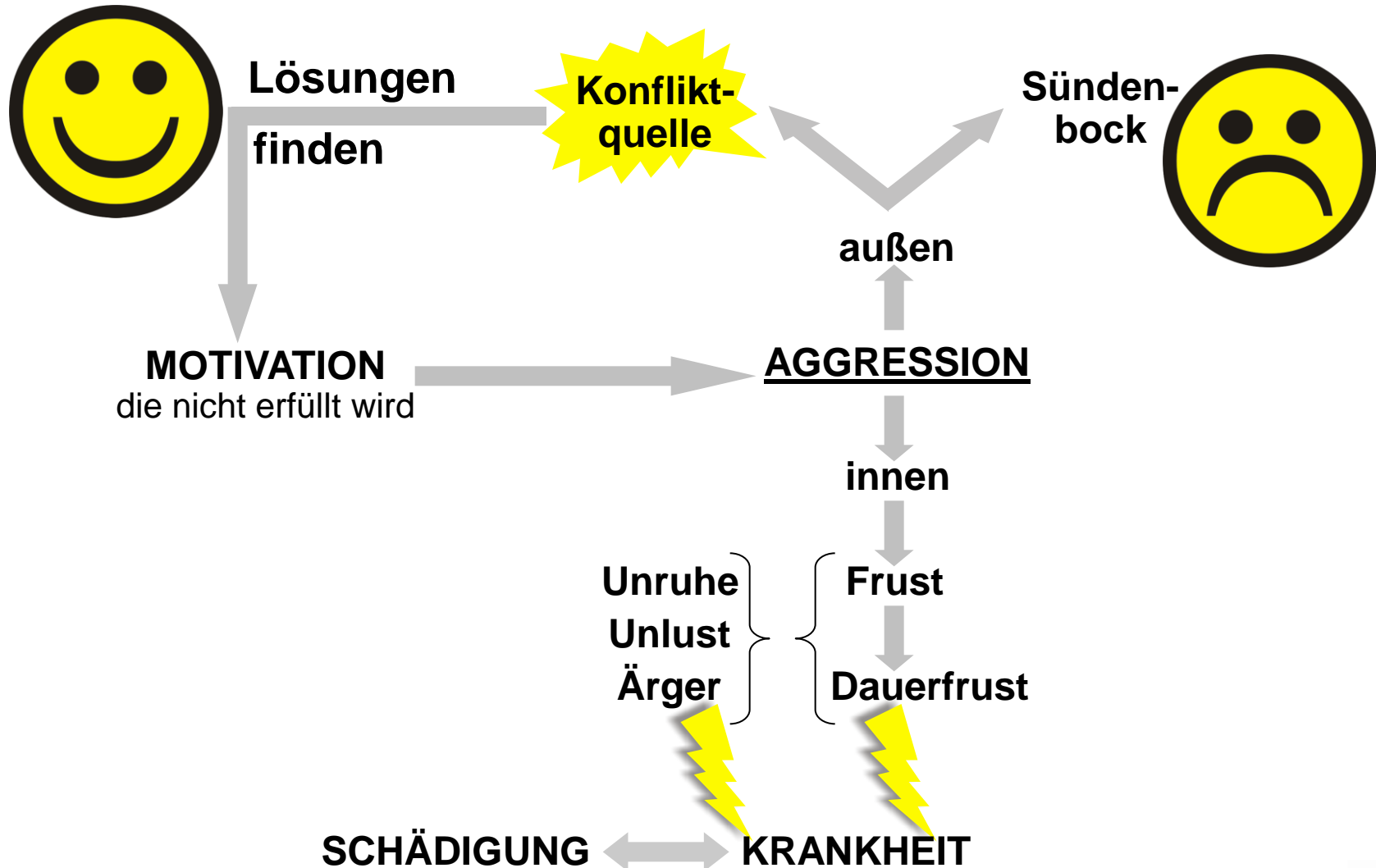
Teamgeist

Konsequenz

Engagement

Verbesserung

FRUST MACHT KRANK



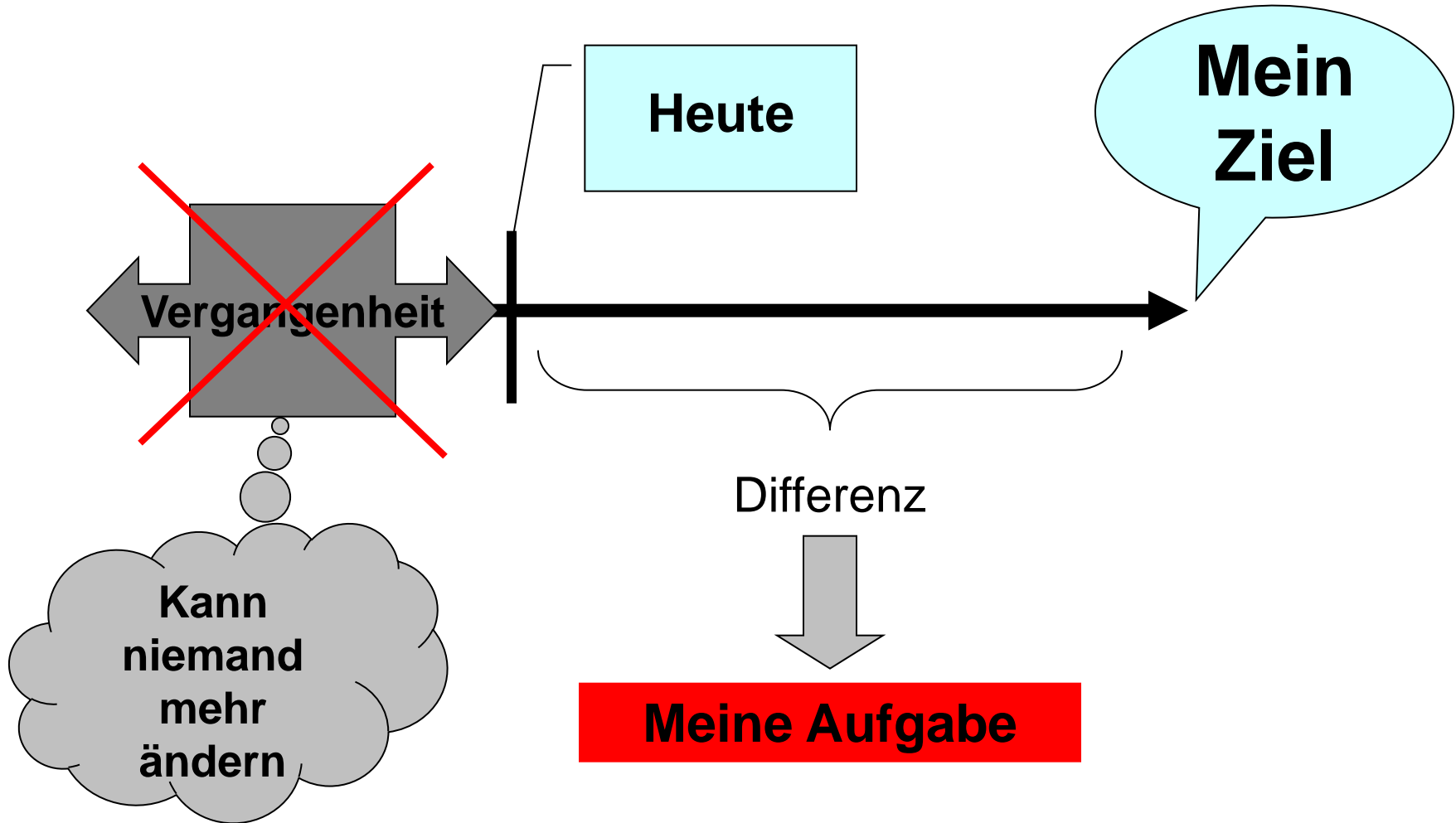
Leistung aufbauen

„Wer Leistung fordert, muss Sinn bieten.“

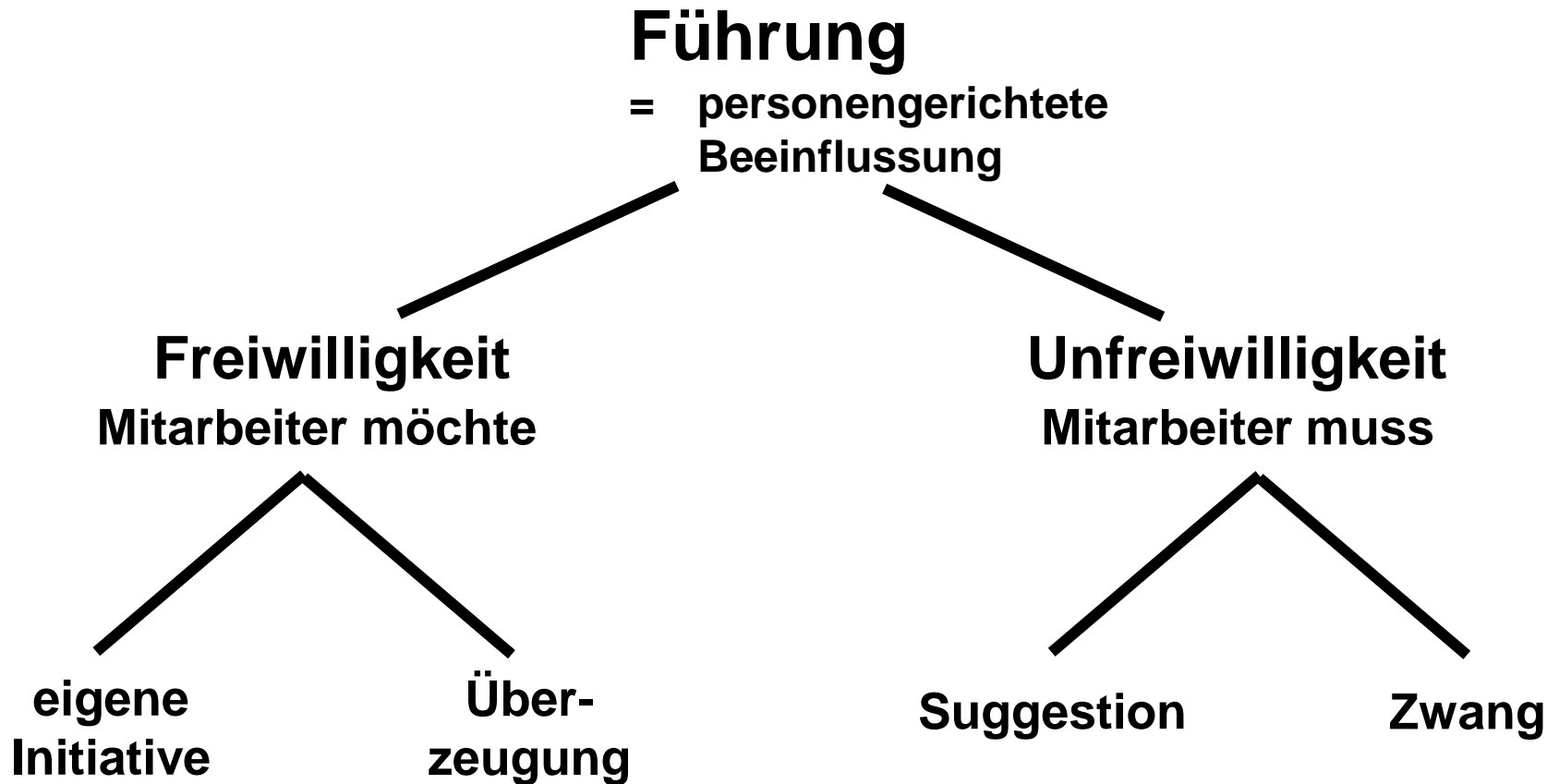
Walter Böckmann



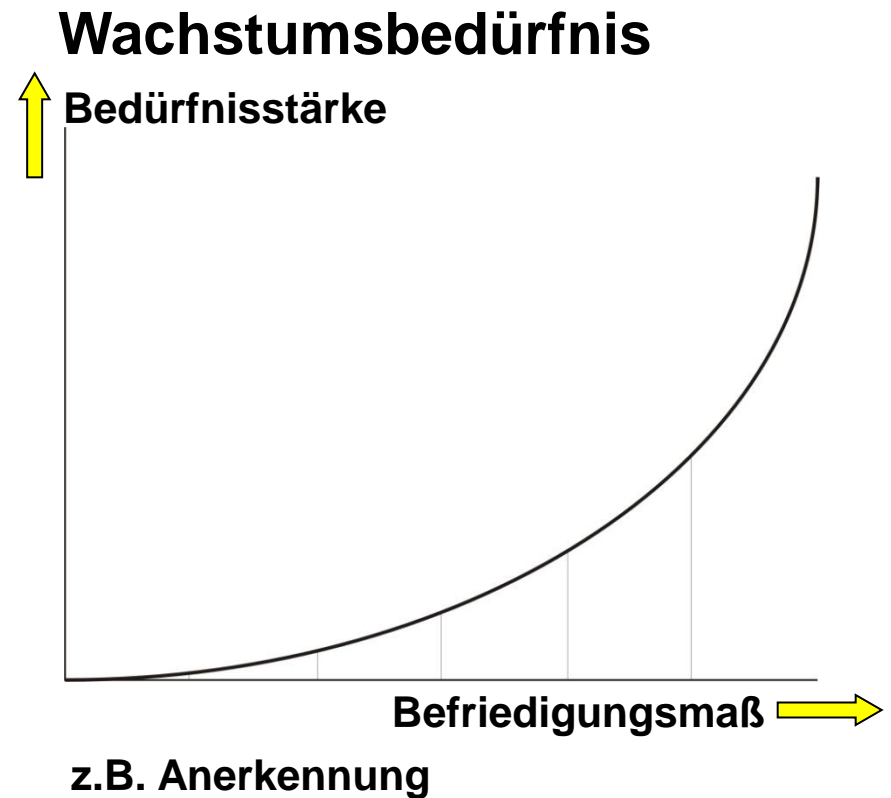
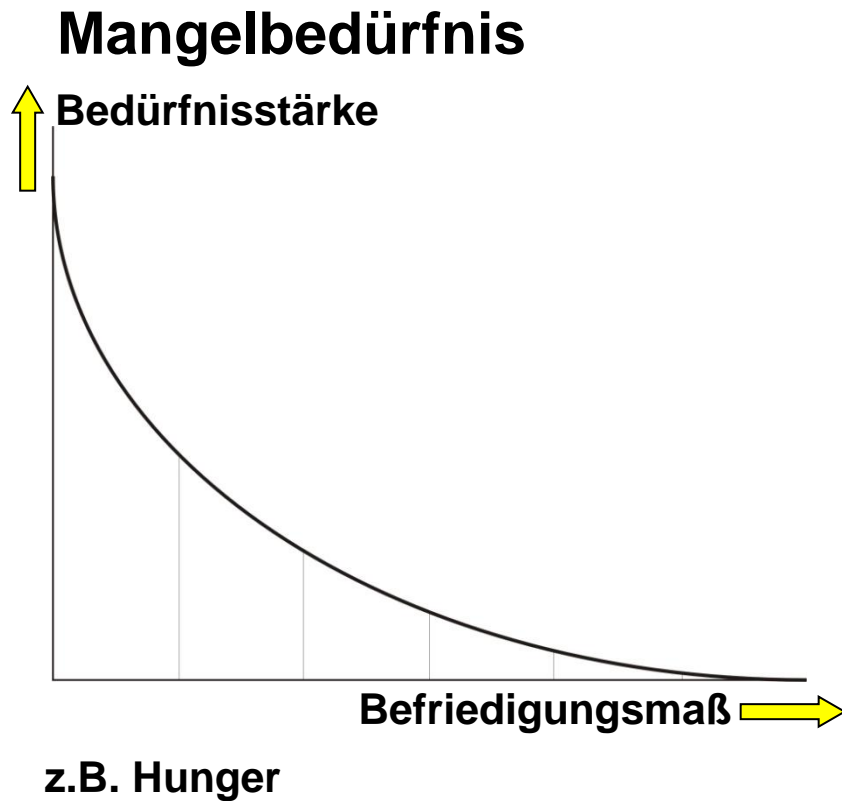
Woran muss ich arbeiten ?



Was bedeutet Führen ?



Menschen lassen sich nur motivieren, wenn ihre Bedürfnisse befriedigt werden / sind



Die Bedürfnisschichtung nach Abraham H. Maslow



- Verantwortung
- Anerkennung
- Soziale Bedürfnisse
- Absicherung der Physiol. Bedürfnisse
- Essen, Trinken und Kleidung

MEIN MOTIVATOR bin ich selbst

*„Der 1. Schritt, andere zu mögen,
bedeutet, sich selbst zu mögen.“*

MOTIVATIONSAKTOREN

- **Familie**
- **Arbeit**
- **Kunde**
- **Erfolg**

*„Ich freue mich, dass es regnet, denn wenn ich
mich darüber ärgere, regnet es auch!“*

Entwickeln Sie Ihr eigenes Erfolgsklima



Der Boden muss aufbereitet werden

Was gehört dazu:

- Streicheleinheiten
- Geduld und Toleranz
- Spielregeln

Was sorgt für Motivation

- **gutes Betriebsklima**
- **Lob**
- **Verantwortung schaffen
(nicht überfordern)**
- **Leistungsprämie**
- **erreichbare Ziele vorgeben**
- **Weiterbildung**
- **Vertrauen**
- **Sonderaufgaben**
- **Herausforderung**

Identifikation mit dem Unternehmen

Die Entwicklung prägender Führungsmerkmale

1. **Selbstverständnis**
 - Worum geht es mir ?
 - Wo will ich hin ?

2. **Strategie**
 - Wie gehe ich vor ?

3. **Stil**
 - Wie gehe ich mit meinen Mitarbeitern um ?

4. **Ziele**
 - Welche Ziele habe ich mit meinem Team ?

5. **Welche prägenden Maßnahmen führen zum Erfolg ?**

Grundsatz

Der Mitarbeiter ist darüber informiert, was richtiges und was falsches Zielverhalten ist



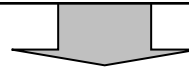
MOTIVATIONSGESPRÄCHE

Den Mitarbeiter zu kleinen, realistischen und wesentlichen Zielverhaltenspunkten sofort loben



ZIEL

Schon am Anfang eine Verstärkung des richtigen Zielverhaltens erreichen



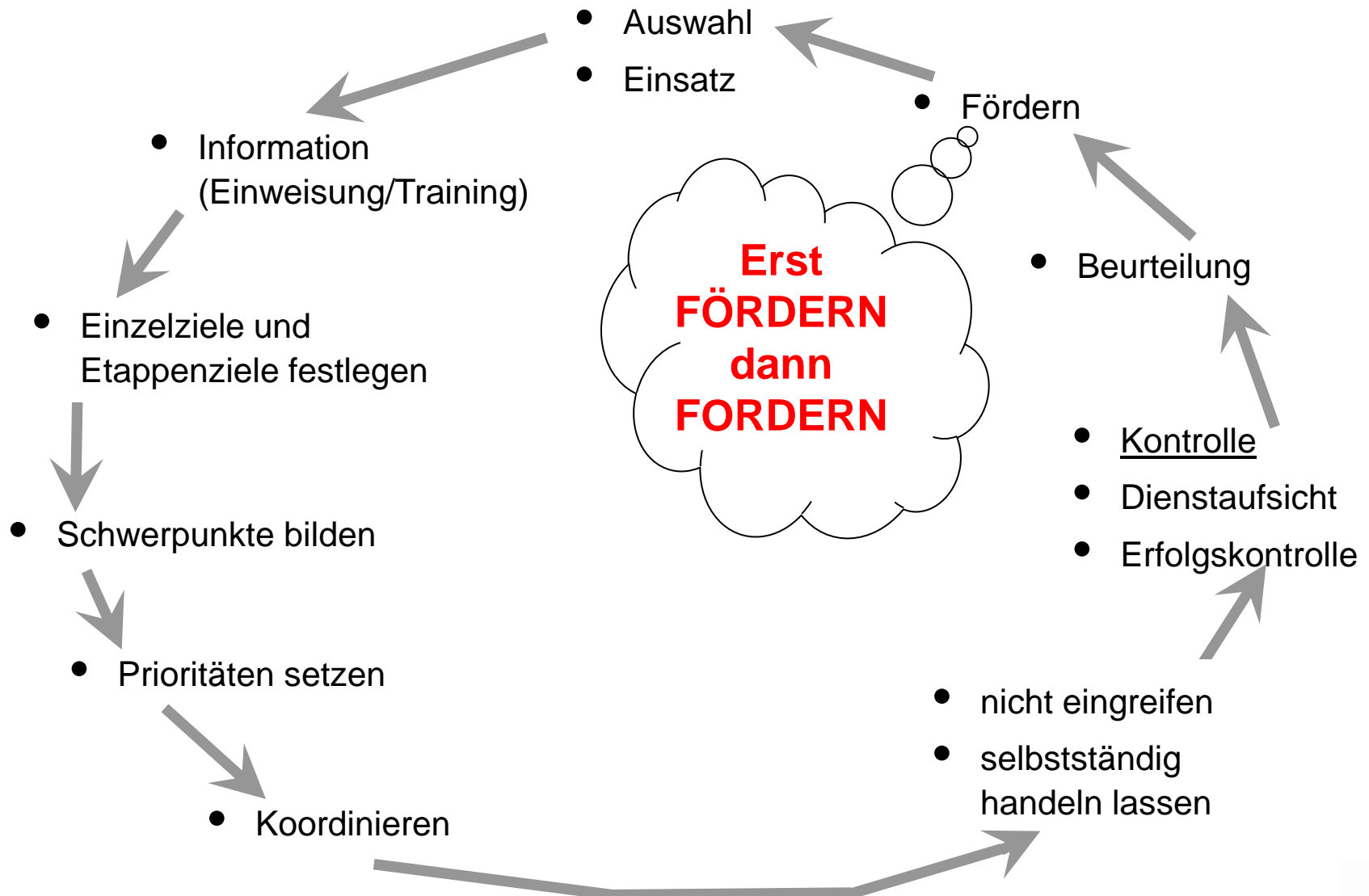
BEGRÜNDUNG

Lob ist ein Wachstumsbedürfnis

Das ausgewogene Führungsverhalten

1. Schritt: **Beobachten**
2. Schritt: **Loben**
3. Schritt: **Fragen**
4. Schritt: **Vorschlagen**
5. Schritt: **Konzept gemeinsam aufbauen**
6. Schritt: **Konzeptumsetzung beobachten und loben**
7. Schritt: **Nach Absprache eingreifen (Signale erkennen)**
8. Schritt: **Eingreifen**
9. Schritt: **Tagesabschluss und Verbleib**

Kreislauf der Vorgesetztenpflichten



Situativer Führungsstil bezogen auf den Reifegrad

Reifegrad	1	2	3	4
Kompetenz	wenig	ein wenig	mittel/steigend	hoch
Engagement	viel	wenig	schwankend	hoch

Der situativ führende Chef dirigiert und unterstützt

Reifegrad	1	2	3	4
dirigieren	viel	viel	wenig	wenig
unterstützen	wenig	viel	viel	wenig

! Merke: **Erst ab dem 3. Reifegrad übernimmt ein Mensch Verantwortung und kann selbstständig arbeiten**

Der wichtigste Punkt

**Nehmen Sie sich
mehr Zeit für die
Mitarbeiterführung**