

Allgemeine Zeitung

RHEIN MAIN PRESSE

Herstellerinformation

15.06.2016

bvm GmbH erklärt erfolgreiche Mitarbeitermotivation



Steigender Konkurrenzdruck aus dem In- und Ausland, Fallstricke der Digitalisierung, rasante technische Überalterung und steuerliche Hürden. Als Mittelständler hat man es in Deutschland nicht leicht. Dennoch sollte man bei all den Herausforderungen das Thema Mitarbeitermotivation nicht aus den Augen verlieren. Denn gerade die Belegschaft ist es, welche Unternehmen Erfolg verschafft. Die Berater der bvm GmbH erklären anhand ihrer Erfahrungen, wie es richtig geht.

Wer viel verdient ist stärker motiviert, wer wenig verdient ist weniger stark motiviert? Stimmt nicht, zumindest nicht ganz. In erster Linie gehen Menschen arbeiten, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Wer sich jedoch länger über das badische Sprichwort "Schaffe, Schaffe, Häusle bauen" Gedanken macht, dem fällt auf, dass "schaffen" noch eine weitere Bedeutung hat. Jeder Mensch möchte einen Sinn in seiner Arbeit finden, einen Beitrag für die Gesellschaft leisten und damit etwas "schaffen", wozu viel mehr als nur die Bezahlung gehört.

Ganzheitliche Aufgaben fördern das Engagement

Wären Sie motiviert, in Ihrer Arbeit Höchstleistungen zu vollbringen, wenn Sie den ganzen Tag nur stupide Handgriffe erledigen würden, aus denen Sie keine wirklichen Erfolgserlebnisse ableiten könnten? Die Berater der [bvm GmbH sprechen aus Erfahrung](#), dass bei ihren Kunden kaum jemand Freude daran hat, nur ein kleines Zahnrad im großen Uhrwerk des Unternehmens zu sein. Der Grund dafür liegt auf der Hand: Die eigenen Arbeitsergebnisse sind nicht greifbar, die aufgewendete Energie scheint einfach zu verpuffen. Diese Erfahrungen machen Menschen, die ihr Leben solchen Tätigkeiten gewidmet haben. Schnell erscheint der eigene Arbeitsplatz als ein kräfteraubendes, schwarzes Loch, das neben Energie auch Motivation verschlingt. Als Geschäftsführer bzw. Führungskraft eines Unternehmens, sollten Sie sich bemühen, Ihren Mitarbeitern ganzheitliche Aufgaben zu übertragen. Ermöglichen Sie ihnen, eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen und geben Sie ihnen die Möglichkeit, sich weiterzubilden. Vermeiden Sie Mikromanagement!

bvm GmbH empfiehlt langfristige Anreize

Lassen Sie uns nochmal zum Thema konkreter Belohnungen (auch 'Incentives' genannt) zurückkehren. Diese Incentives lassen sich in monetäre und nicht-monetäre Anreize unterteilen. Unter erstere fallen beispielsweise Provisionen oder Boni-Zahlungen, letztere beschreiben beispielsweise Betriebsveranstaltungen und -reisen oder Gutscheine). Ein weitverbreitetes Problem bei Incentives kann der dadurch entstehende Konkurrenzdruck sein. Wenn Mitarbeiter versuchen sich gegenseitig auszustechen, kann sich das auch negativ auf das Unternehmen oder das Betriebsklima auswirken. Die bvm GmbH empfiehlt erfahrungsgemäß langfristige und teambezogene Anreize. Können beispielsweise die jährlichen Zielvereinbarungen gehalten werden, könnte man dem jeweiligen Team dafür neue Büromöbel spendieren oder eine gemeinsame Reise organisieren. Ein weiterer langfristiger Anreiz sind feste Karrieresprünge bei entsprechender Leistung, was häufig im Vertrieb oder bei Beratungen vorkommt. Auch die Verleihung von Ehrenurkunden bei besonderer Leistung oder Geschenke für eine lange Betriebszugehörigkeit können die Mitarbeiter motivieren. Im Optimalfall stehen jedoch nicht nur extrinsische, sprich an konkrete Ziele geknüpfte, Faktoren im Vordergrund der Motivation. Bei einer intrinsischen Motivation arbeitet der Mitarbeiter aus seinem persönlichen Ehrgeiz und dem Interesse an der Tätigkeit heraus. Die Grundvoraussetzungen sind sicher in jeder Funktion individuell ausgeprägt, allerdings kann mit einem guten Betriebsklima viel dazu beigesteuert werden, dass sich ein Mitarbeiter in seinem Umfeld entsprechend entfalten kann und dadurch langfristig motiviert wird.

Führungskräfte als Vorbilder

Als Geschäftsführer sollten Sie aber auch die Führungskräfte nicht aus den Augen verlieren. Schließlich stellen diese die Brücke zu den Angestellten dar und können neue Leitbilder am besten transportieren. Der Führungsstil ist dabei elementar. Was die Geschäftsleitung vorlebt, wird über die Führungskräfte meist bis zum Auszubildenden oder Praktikanten durchgetragen – positives wie negatives.

Auch der Informationsfluss von unten nach oben ist nicht zu vernachlässigen. Die erfahrenen Berater der bvm GmbH wissen, dass regelmäßige Feedbackgespräche mit Vorgesetzten und ggf. unparteiischen Dritten interessante Informationen darüber liefern können, welche Ansprüche der Mitarbeiter an seinen Arbeitgeber stellt und wie sich möglicherweise sogar die Produktivität verbessern lässt.

Tipp: Wer sich über weitere Themen zur Unternehmensberatung informieren möchte, erhält [hier](#) Ratschläge und Erfahrungen der bvm GmbH.

