

CHECKLISTE

16 Tipps, wie Sie Ihre
Mitarbeiter motivieren!



Sie möchten wissen, welche konkreten Maßnahmen Mitarbeitermotivation steigern?

Wir haben hier 16 Tipps für Sie zusammengestellt:



1. SCHAFFEN SIE FREIRÄUME

Die Möglichkeit, selbstbestimmt zu arbeiten, ist ein besonders wichtiger Motivationsfaktor. Zeigen Sie Vertrauen und geben Sie Ihren Mitarbeitern **größtmögliche Autonomie** – zum Beispiel durch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Angebote oder die Freiheit, eigene Arbeitsweisen umzusetzen.

Auch Freiräume inhaltlicher Natur sind wichtig. Nutzen Sie die Expertise in Ihrem Team und geben Sie ihm die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Es gibt viele Möglichkeiten, ein Ziel zu erreichen und **jeder hat seinen eigenen Weg**.

Lassen Sie Ihr Team machen: Solange das Ergebnis stimmt, sind alle glücklich.



2. VERLEIHEN SIE DEN AUFGABEN SINN

Wenn wir sehen, dass unsere Arbeit mit Sinnhaftigkeit erfüllt ist, motiviert uns das. Versuchen Sie, **sinnvolle Aufgaben** für Ihre Mitarbeiter zu schaffen. Manchmal reicht es schon, einen übergeordneten Sinn und die Vision herauszustellen: Betonen Sie beispielsweise, dass Ihr Produkt durch die nachhaltige Produktion die Umwelt schont.

Es ist essenziell, dass die Unternehmensstrategie und Vision für jeden Mitarbeiter erkennbar und verständlich sind. An einem Strang ziehen funktioniert nur, wenn man weiß, warum und wie. Eliminieren Sie ebenfalls sinnlose Tätigkeiten, indem Sie den **Workflow optimieren** und das **bestmögliche Werkzeug** für die Arbeit zur Verfügung stellen.



3. FÖRDERN SIE EXZELLENZ

Neben Selbstbestimmung und sinnerfüllten Aufgaben ist **Meisterhaftigkeit** die dritte Säule der intrinsischen Motivation. Es erfüllt uns, immer besser in etwas zu werden, das für uns von Bedeutung ist.

Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Chance, zu Meistern ihres Fachs zu werden! **Weiterbildungen** und Möglichkeiten zur **Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse** sind wichtig dafür. Und ganz nebenbei ist ein Team mit exzellentem Know-how ein enormer Wettbewerbsvorteil – ein doppeltes Plus für Sie!



4. DEFINIEREN SIE GEMEINSAM EINDEUTIGE ZIELE

Klar definierte Ziele sind essenziell – nur so wissen Ihre Mitarbeiter, was Sie von ihnen erwarten. Im Zuge der Selbstbestimmung ist es jedoch wichtig, dass Sie Ihr **Team in die Zieldefinition einbeziehen** und nicht von oben herab etwas festlegen. Achten Sie darauf, dass Ihre **Erwartungen realistisch** sind:

Denn wer sein Ziel erreicht, ist motiviert, noch mehr zu schaffen.





5. ZEIGEN SIE ANERKENNUNG

Während Lob eher einem beiläufigen Schulterklopfen gleicht, ist Anerkennung langfristig und ganzheitlich. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern **aufrichtige Wertschätzung**, zum Beispiel indem Sie ihnen **Verantwortung übertragen**, respektvoll mit ihnen umgehen und öfter mal **Danke sagen**.

Dazu gehören auch kleine Gesten, die viel bewirken: Hat ihr Team eine schwere Aufgabe besonders gut gemeistert? Dann entlassen Sie es an einem Freitag etwas früher ins Wochenende oder verschenken Sie Kinogutscheine.



6. SCHAFFEN SIE VERTRAUEN DURCH TRANSPARENZ

Offene Kommunikation ist wichtig, um das **Vertrauen** Ihrer Mitarbeiter zu stärken. Vermeiden Sie das Gefühl, dass Sie sich nicht in die Karten schauen lassen. Gehen Sie stattdessen proaktiv auf Ihr Team zu und binden Sie es in Ihre Pläne, Strategien und Entscheidungen mit ein. Es steht beispielsweise eine unangenehme, aber nötige Personalentscheidung bevor?

Kommunizieren Sie Ihr Vorgehen behutsam und **begründen** Sie es. So entscheiden Sie, wie die Informationen bei Ihren Mitarbeitern ankommen und wirken dem Flurfunk entgegen, der Tatsachen verzerrt!



7. NEHMEN SIE EINEN KLAREN STANDPUNKT EIN

Führungskräfte, die wie ein Fähnchen im Wind ständig die Richtung wechseln, sorgen für Unsicherheit und Verwirrung – keine guten Voraussetzungen für motivierte und engagierte Mitarbeiter. Kommunizieren Sie klar, welchen Standpunkt Sie vertreten und **bleiben Sie konsequent**. Ihre Mitarbeiter verlassen sich auf Ihre Aussagen und Sprunghaftigkeit ist unangebracht und verwirrt.

Natürlich können Sie auch mal Ihre Meinung ändern, wenn es dazu einen Anlass gibt – **begründen Sie Ihre Entscheidung** jedoch immer stichhaltig.



8. INTERESSIEREN SIE SICH FÜR IHRE MITARBEITER

Zeigen Sie **aufrichtiges Interesse** – nicht nur für das Team als Ganzes, sondern auch für jeden einzelnen Mitarbeiter. Das macht Sie menschlich und sympathisch. Nur so bauen Sie eine **Bindung** auf: Wenn Sie wissen, was Ihre Mitarbeiter beschäftigt, sie begeistert und was ihre Sorgen sind, können Sie darauf eingehen.

Natürlich sollen Sie als Chef nicht den besten Freund spielen, aber ein **freundschaftlicher Umgang** ist wichtig für die Mitarbeitermotivation.





9. HÖREN SIE AUF MITARBEITER-FEEDBACK



Das Feedback Ihres Teams ist Gold wert. Mit einer Mitarbeiterbefragung oder anderen Feedbackmechanismen finden Sie heraus, wo es Schwachstellen in Ihrem Unternehmen und der Personalführung gibt und wo Sie schon auf dem richtigen Weg sind.

Aber Achtung: Nur fragen und dann nicht handeln ist kontraproduktiv!

Nehmen Sie das Feedback ernst und **leiten Sie entsprechende Maßnahmen ab.**



10. HOLEN SIE SICH FACHLICHEN RAT VON IHREN MITARBEITERN



Sie sind nicht allwissend und haben Spezialisten für bestimmte Bereiche in Ihrem Unternehmen. Einen Mitarbeiter um fachlichen Rat zu fragen, schmälert nicht Ihre Autorität.

Im Gegenteil: Es kann Ihnen helfen, **bessere Entscheidungen zu treffen**, die dem ganzen Unternehmen zugute kommen.

Nutzen Sie die Intelligenz Ihres Teams!



11. TOLERIEREN SIE FEHLER



Irren ist menschlich. Auch Ihre Mitarbeiter machen ab und zu einen Fehler. Und das ist gut so: Denn wer sich etwas traut und Neues ausprobiert, der kann scheitern. Übervorsichtig handeln, heißt Risiken aus dem Weg zu gehen – aber jedes Risiko birgt auch eine **Chance!**

Fördern Sie also die **Innovationskraft** Ihrer Mitarbeiter und somit auch Ihre Motivation. Solange Ihr Team aus Fehlern lernt, können Sie gelassen bleiben.



12. SORGEN SIE FÜR KONSTANTEN WANDEL



Zu viel Routine macht träge. Wie schon Mika Häkkinen sagte:

„Wenn du glaubst, du hast alles unter Kontrolle, dann bist du zu langsam.“

Eine gesunde Mischung aus Anspannung und Entspannung fördert Innovationsgeist und Wandel. Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter, hin und wieder **kreative Lösungen auszuprobieren**, und ermutigen Sie sie, die eigene Komfortzone zu verlassen.

Lassen sie Event- und Prozessorientierung zu. Entscheidungen gelten so lange, bis eine bessere Alternative gefunden wurde.



13. ÜBEN SIE KONSTRUKTIVE KRITIK.

Kritik ist wichtig – aber nur wenn sie konstruktiv ist. Harte oder ungerechte Kritik entmutigt und verunsichert. An **fairer und berechtigter Kritik** hingegen können Ihre Mitarbeiter wachsen und Neues lernen. Übrigens: Auch Sie sollten **kritikfähig sein** und hilfreiche Anmerkungen Ihres Teams als Chance wahrnehmen.

Entscheidungen gelten so lange, bis eine bessere Alternative gefunden wurde.



14. KREIEREN SIE EIN ANGENEHMES ARBEITSKLIMA

Den Großteil unserer wachen Stunden verbringen wir in der Regel auf der Arbeit. Deshalb ist eine **angenehme Arbeitsatmosphäre** wichtig: Ihre Mitarbeiter kommen viel lieber ins Büro, wenn es freundlich eingerichtet ist und sie sich dort **wohlfühlen**.

Ergonomische Arbeitsplätze, eine angenehme Beleuchtung, Rückzugsmöglichkeiten und das Angebot für Sport und Freizeitaktivitäten für zwischendurch können Wunder bewirken.



15. KOMMUNIZIEREN SIE POSITIV

Betonen Sie Positives, statt Negatives hervorzuheben. Achten Sie auf Ihre Ausdrucksweise, **formulieren Sie Ihre Aussagen positiv** und **vermeiden Sie Verneinungen** – sagen Sie zum Beispiel:

„Komm nächstes Mal bitte pünktlich!“ statt „Komm bitte nicht mehr zu spät!“.
Versuchen Sie, das Wort „müssen“ weitestgehend aus Ihrem Wortschatz zu verbannen.



16. FÖRDERN SIE SPASS

Auch im Geschäftsleben sollte es ab und zu etwas zum Lachen geben. Zum einen unterstützt gute Laune die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter.

Zum anderen schweißen **gemeinsame lustige Momente** Ihr Team zusammen. Machen Sie also auch mal einen Jux mit – schließlich soll die Arbeit Spaß machen!



SIND SIE MOTIVIERT, LOSZULEGEN? DANN FANGEN SIE DIREKT DAMIT AN!

Nehmen Sie sich zunächst zwei bis drei Punkte vor, die Sie umsetzen.

Wenn die zur Routine geworden sind, folgen die nächsten.

Und schon bald sind alle Tipps fester Bestandteil Ihres Führungsstils

– und Ihre Mitarbeiter hochmotiviert!

ÜBER QUESTBACK

Questback ist Europas Marktführer für Enterprise Feedback Management-Software mit mehr als einer Milliarde abgeschlossener Umfragen. Über 4000 Kunden aus allen Branchen nutzen die Softwarelösungen für komplexe Mitarbeiterbefragungen, Kundenbefragungen und Marktforschung. Dazu zählen zum Beispiel Lufthansa, Deutsche Telekom, Payback, Hilti, Daimler und Coca-Cola.

Questback bildet den gesamten Feedback-Prozess von Datenerhebung über deren Verarbeitung bis hin zur Visualisierung ab. Hier endet die Wertschöpfungskette der Daten nicht in einem statischen Reporting, denn Questback setzt Kundenmeinung, Mitarbeiter-Feedback und Unternehmenskennzahlen in Beziehung. Dynamische Auswertungstools liefern Echtzeit-Erkenntnisse für belastbare Entscheidungen. Questback hostet alle Daten in deutschen ISO- und BSI-zertifizierten Data-Centern. Das Unternehmen hat heute Niederlassungen in 19 Ländern und beschäftigt mehr als 300 Mitarbeiter. Hauptfirmensitz ist Oslo, Norwegen.

Mehr zu Questback und Feedback finden Sie unter www.questback.de

oder kontaktieren Sie uns direkt unter feedback@questback.de.

MEHR ERFAHREN:

Questback Central Europe

Gustav-Heinemann-Ufer 72a
50968 Köln
Germany
Tel: 0221 / 271690
E-Mail: feedback@questback.de
www.questback.de



» Kontinuierliches Mitarbeiterfeedback unterstützt Sie dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Schneller als je zuvor. «



Dr. Sabine Elias
Head of Consulting