



Büro kompakt

MITARBEITERFÜHRUNG

Mit Motivation zum Erfolg

Erfolgreiche Betriebe verfügen über ein gutes Management und verfolgen anspruchsvolle Unternehmensziele. Um die zu erreichen, bedarf es der vollen Leistungsbereitschaft aller Mitarbeiter.



„Der Erfolg eines Unternehmens steht im engen Zusammenhang mit der Motivation seiner Mitarbeiter“ sagt Prof. Dr. h. c. Reinhold Würth. Das sollten auch Zimmerer beherzigen

rend. Regelmäßige Rückmeldungen des Vorgesetzten zur Leistung seines Mitarbeiters schaffen die gemeinsame Basis für weitere Leistungsziele. Das kann in Zielvereinbarungsgesprächen geschehen. Darin legen Führungskraft und Mitarbeiter auch möglichen Weiterbildungsbedarf fest. Bei Mitarbeitern mit Kundenkontakt legen Unternehmen besonderen Wert auf ihre persönliche

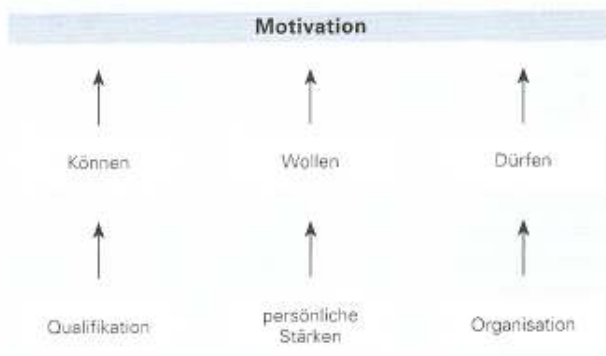
Weiterqualifikation. Da Kunden immer anspruchsvoller werden, ist neben der ausgezeichneten, vielseitigen fachlichen Qualifikation immer mehr die Kommunikationsfähigkeit des Mitarbeiters gefragt. Das Erfolgsprinzip für Vorgesetzte lautet, den richtigen Mitarbeiter für die jeweilige Aufgabe einzusetzen. Menschen arbeiten dann am effektivsten, wenn die Aufgabenstellung den Stärken und Fähigkeiten des Einzelnen entspricht. Interne Schulungen vermitteln das Rüstzeug, um gemeinsam Lösungen zu finden, wie sich der Betrieb in

Die Kunst der Mitarbeitermotivation ist mehr gefragt denn je. Nur so werden hoch gesteckte Unternehmensziele erreicht. Aus Sicht der Mitarbeiter bedeutet voller Einsatz jedoch oft: mehr Aufgaben, höherer Zeitdruck, ständige Veränderungen und manchmal sogar mehr arbeiten für den gleichen Lohn. Es ist Aufgabe der Führungskräfte, ihre Mannschaft zu motivieren, die gestellten Leistungsziele zu akzeptieren und anzustreben. Drei Berei-

che beeinflussen die Mitarbeitermotivation (siehe Grafik).

Ziele motivieren

Das „Können“ geht davon aus, dass die Führungskraft die Anforderungen an den Mitarbeiter entsprechend seiner Qualifikation stellt. Leistungsziele sollen herausfordern – also weder permanent unterfordern (z.B. durch Routine) noch dauerhaft überfordern. Nur erreichbare, realistische Ziele wirken motivie-



Sinnvolle Rahmenbedingungen und bekannte Unternehmensziele sind die Grundlagen für zuverlässige und loyale Mitarbeiter

der Zukunft noch erfolgreicher von den Mitbewerbern abheben kann. Werden die gemeinsam festgelegten Ziele erreicht, nutzt das der Firma und die Mitarbeiter sichern sich ihren Arbeitsplatz.

Arbeit macht Spaß

Das „Wollen“ befasst sich mit den unterschiedlichen Persönlichkeiten der Menschen. Ein erfahrener Vorgesetzter mit Menschenkenntnis kann die Stärken seiner Teammitglieder treffend einschätzen. Das ist eine gute Voraussetzung, um unterschiedliche Arbeiten an den „richtigen“ Mitarbeiter delegieren zu können. „Wer tun darf, was er gern tut und gut kann, dem macht die Arbeit Freude“, erklärt Johanna Gruber, Geschäftsleitung Gruber Holzbau. „Meine Führungskräfte wurden gezielt geschult, damit ihr Verhalten gegenüber den Mitarbeitern flexibler und indi-

vidueller wird. Fühlt sich ein Mitarbeiter ungerecht behandelt und ist deshalb frustriert, sinkt seine Leistung und Konzentration. Das kostet unserem Unternehmen Geld.“

Motivationsfördernde Rahmenbedingungen eines Unternehmens finden sich im Bereich „Dürfen“. Dieser Bereich betrifft die gesamte Organisation. Eine solide Basis bildet die Firmenphilosophie. Sie legt fest, welche Werte das Unternehmen lebt und welche Ziele das Unternehmen verfolgt. Mitarbeiter sind motiviert, wenn sie sich mit den Werten identifizieren können.

Gezielte Kommunikation

Hinter „Dürfen“ verbirgt sich auch, was die Unternehmensleitung ihren Mitarbeitern erlaubt und ob sie es wünscht, dass Mitarbeiter Ideen zum Tagesgeschäft einbringen. Wichtig ist es, die Mitarbeiter über künftige Entwicklungen

und Planungen zu informieren und einen vertrauensvollen Kontakt zu pflegen. Ein Tag der offenen Tür für die Familien der Mitarbeiter, ein gemeinsamer Grillnachmittag oder ein Betriebsausflug bieten sich an.

Erfolge motivieren

Informieren Sie alle Mitarbeiter über die Unternehmensziele – kurz-, mittel- und langfristig – und regelmäßig über

den aktuellen Stand. Das Firmenziel ist eine Messlatte, die es gemeinsam zu erreichen gilt. Häufig erhält der Mitarbeiter Informationen zur Zielentwicklung einmal im Jahr – beim Jahresrückblick auf der Weihnachtsfeier. Dann ist die Chance auf zwölf Monate Mitarbeitermotivation vertan.

Es liegt in der Hand jedes Unternehmens, die betriebliche Zukunft zusammen mit den Mitarbeitern erfolgreich zu gestalten.

DIE AUTORIN

Uschi Beck weiß Bescheid über die Bedürfnisse der Selbstständigen. Seit 1994 schult die Diplom-Trainerin und Betriebswirtin Führungskräfte und Mitarbeiter aus Handwerk, Handel und Dienstleistung. Ihr Schwerpunkt liegt bei der Persönlichkeitsentwicklung von Vorgesetzten zur Mitarbeiterführung und Motivation. Seit 2005 lädt die Powerfrau auch zu Seminaren in die Toskana ein. Weitere Informationen gibt es im Internet unter www.uschi-beck-seminare.de.



GUTEX Thermowall WDVS: Die verbesserten Putzträgerdämmplatten aus Holz

> Jetzt mit einschichtigem homogenem Rohdichteprofil bis 160 mm Dämmstärke!

Das ökologische und bauaufsichtlich zugelassene Wärmedämmverbundsystem GUTEX Thermowall, bestehend aus Holzfaserdämmplatte und Putzkomponenten, jetzt mit erweiterter Zulassung für Holz- und mineralische Untergründe bis 160 mm Dämmstärke!

Die verbesserten Putzträgerplatten mit homogenem einschichtigem Rohdichteprofil überzeugen durch hohe Stoßfestigkeit, hohe Maßgenauigkeit, hervorragenden Kälte- und Hitzeschutz sowie leichte und zeitparende Verlegung.

Fordern Sie Infomaterial an – telefonisch, per Fax oder im Internet!

GUTEX[®]

www.gutex.de/produkte · Email: info@gutex.de · Fon: 07741/6099-0 · Fax: 07741/6099-57



DÄMMPLATTEN AUS SCHWARZWALDHOLZ