

EOI DEUTSCH – Modellsatz C1 – Schriftliche Sprachmittlung

Die Führungskraft und der demotivierte Mitarbeiter: eine brisante Mischung

Die Führungskraft mag noch so motiviert sein, mag alles geben und ständig an sich arbeiten. Wenn die Mitarbeiter demotiviert sind, ist dagegen kein Kraut gewachsen. Und im Grunde reicht schon einer, der demotiviert ist, um die gesamte Motivation im Tal der Hoffnungslosigkeit versinken zu lassen.

Doch was tun gegen unmotivierte Mitarbeiter?

Oft helfen nur Gespräche, auch wenn es nach einem vielleicht zu einfachen Mittel klingt. Doch sowohl die Mitarbeiter mit wenig Motivation, als auch die, die kaum noch Sinn im Job erkennen, brauchen Beachtung und gewissermaßen Betreuung. Intensive Gespräche sind hier eine gute Investition, auch wenn sie nicht in jedem Fall den hundertprozentigen Erfolg bedeuten (können).

Gründe für fehlende Motivation

Es ist klar, dass fehlende Motivation bei Mitarbeitern unzählige Ursachen haben kann. Ebenso klar ist, dass man nicht alle Gründe erforschen oder gar beheben kann. [...] Oft sinkt die Motivation schleichend, und oft betrifft das nicht nur einzelne Mitarbeiter, sondern ganze Teams. Am Ende fragt sich die Führungskraft, wie das passieren konnte.

Tipp 1:

Schnell und kostenlos: Loben vor versammelter Mannschaft. Dieser Tipp kostet dich keinen Cent und ist trotzdem ein starker Multiplikator für den unternehmerischen Erfolg.

Wenn eine Leistung öffentlich gewürdigt wird, schlägst du zwei Fliegen mit einer Klappe: Du verpasst deinem Mitarbeiter einen mächtigen Motivationsschub (wenn man jemanden in größerer Runde lobt ist es nachhaltiger als nur im Mitarbeitergespräch, denn es haftet im kollektiven Gedächtnis) und du motivierst gleichzeitig das komplette anwesende Team. [...]

Tipp 2:

Wir reden im Job eine Menge, doch immer wieder ist Kommunikation ein riesiges Problem, welches zu Missverständnissen führt. Deshalb: Pflege die offene Kommunikation, triff klare Aussagen und formuliere sie exakt.

Führe regelmäßige Meetings in großer Runde ein, um dein Team über die wichtigsten Entscheidungen zu informieren. Aber: Nicht alle Mitarbeiter müssen über alles im Detail informiert sein. Setze ein Zeitlimit und definiere, was jeder wissen muss. [...]

Tipp 3:

Warum stehst du jeden Morgen auf? Was treibt dich an? Du weißt es bei dir selbst genau. Weißt du es bei deinen Mitarbeitern auch? Nein? Solltest du aber.

Denn: Wer weiß, wofür er den Job macht, der wird auch die richtige Motivation dafür finden. Gib' also der Arbeit einen Sinn. Es ist nicht wichtig, WIE wir heute arbeiten, sondern WARUM wir das tun, was wir tun. Wenn der Mensch eine wahre Leidenschaft für seinen Beruf entwickelt, dann wird er in kein Motivationsloch fallen. [...]

Tipp 4:

Wer seine Mitarbeiter motivieren will, darf eines nicht sein: ein schlechtes Vorbild. Geh' als Chef oder Führungskraft mit gutem Beispiel voran, das entzieht den Nörglern schon einmal die Basis.

Der Mensch lernt viel durch Nachahmung/Imitation, sich als abgehobener Vorgesetzter zu präsentieren, für den die Regeln des guten Teamworks nicht gelten, macht dich erstens unbeliebt und zweitens untergräbt es die Motivation. Ganz nach dem Motto "Wenn der Chef es nicht macht, warum sollte ich dann ...?" [...]



SCHRIFTLICHE SPRACHMITTLUNG

Sie haben folgende E-Mail von Ihrer Freundin Ilse erhalten:

*Liebe Melanie,
wie du weißt, habe ich vor zwei Monaten die Stelle als Abteilungsleiterin bei Klarks & Co.
übernommen. Die Arbeit an sich ist fantastisch, muss aber mit meinen Mitarbeitern hart kämpfen,
denn sie sind demotiviert, wenig engagiert und das wirkt sich natürlich auf die Leistung aus. Ich habe
einiges ausprobiert, leider ohne Erfolg.
Was soll ich denn tun?
Ilse*

Antworten Sie Ilse (120-150 Wörter) und erklären Sie ihr, was Sie im Artikel „Herausforderungen für Führungskräfte!“ gelesen haben.

Hallo Ilse,

*tatsächlich sind wenig motivierte Mitarbeiter eine große Herausforderung*_____

Liebe Grüße

Melanie