Mitarbeitende zum Mitmachen motivieren

Diese Motivation darf keine Alltagsfliege sein, denn ein Change-Prozess dauert und fordert oft viel Energie.

Change-Prozesse lassen sich nicht ohne motivierte und engagierte Mitarbeitende zum Erfolg führen.

BEI DEM THEMA GEHT ES UM DIE FRAGEN:

- Wie fördern Sie das Engagement der Mitarbeitenden?
- Wie schaffen Sie eine gute Motivationsgrundlage?
- Wie sprechen Sie Mitarbeitenden gezielt an?

Wie versuchen Sie, Ihr Team für ein Engagement in Veränderungsvorhaben zu gewinnen?

Was funktioniert gut? Wo gibt es schon einmal Schwierigkeiten?

Keywords

Abwehrhaltung, Defizitsituation, Information, Kompetenzen, Motivation, Nutzen, Prozesse, Qualifikationen, Spezialist, Strukturen, Widerstände

Stellen Sie eine gute Information auf Dauer sicher

Die Bedeutung einer guten Information wird leicht unterschätzt. Das trifft vor allem auf Veränderungen zu und andere Situationen, wo Unsicherheit im Spiel ist und Widerstände zu befürchten sind.

Deshalb reicht es nicht, dass Sie Ihre Mitarbeitenden früh informieren und über das Vorhaben aufklären. Sie sollten sie während des gesamten Vorhabens auf dem Laufenden halten.

Bei Veränderungsvorhaben dürfen Sie Informationen nicht unvollständig, verfälscht oder zu spät weitergeben.

Das gilt für erste Informationen genauso wie Informationen über den Stand des Vorhabens.

Diffuse Ankündigungen wie *In der nächsten Zeit werden wir leider Standorte zusammenfassen müssen* oder *Demnächst müssen wir das Verfahren komplett auf den Kopf stellen* sorgen für Unsicherheit und Unruhe unter Ihren Mitarbeitenden. Informationen wie *Wie es nun weitergeht, ist mir auch nicht klar* mindern die Motivation und hindern das Engagement der Mitarbeitenden.

Hella Gruner ist eine sehr umtriebige Referatsleiterin. Sie arbeitet in vielen Arbeitsgruppen mit, engagiert sich neben ihrer Linienarbeit zusätzlich gleich in zwei für die Firma wichtigen Umstrukturierungsprojekten. Nur bei ihren Mitarbeitenden scheint in letzter Zeit die Stimmung schlechter geworden zu sein. Sie reden zwar viel untereinander, aber wenig mit ihr. Was die nur wieder haben?, denkt sich Frau Gruner. Um die müsste ich mich mal wieder intensiv kümmern.

Worin könnte der Grund für das Verhalten der Mitarbeitenden liegen? Möglicherweise fürchten sie negative Auswirkungen der Umstrukturierungen auf ihre Arbeitsplätze und fühlen sich unzureichend informiert, wo doch ihre Referatsleiterin sozusagen an der Quelle sitzt.

Sie sollten Ihren Mitarbeitenden nichts vorenthalten. Sie sollten auch über unangenehme Dinge klar und präzise informieren. Erst recht sollten Sie nicht bewusst Informationen zurückhalten nach dem Motto: *Wenn die Mitarbeitenden nichts wissen, können sie sich auch nicht aufregen.*