



BERATUNG & TRAINING IN HOTELLERIE & GASTRONOMIE

Mitarbeiter-Motivation – ein Erfolgsfaktor für anspruchsvolle Zeiten

Mitarbeitermotivation ist sicher einer der wichtigsten Faktoren, um in der heutigen Zeit der ständigen Veränderungen und des hohen Termindrucks gute Ergebnisse zu erzielen. Wer mit schwach engagierten Mitarbeitern arbeitet, ist gezwungen, jeden Auftrag selbst zu erteilen und somit auch selbst zu kontrollieren. Diese Vorgehensweise ist unwirtschaftlich und unflexibel – bei geringen Margen und hohen Kundenansprüchen ein gravierender Fehler. Für Führungskräfte steigt ganz nebenbei die Gefahr eines Burn-outs sehr stark an.

Was kann ich als Führungskraft also tun, damit meine Mitarbeiter eine Aufgabe mit besonderem Engagement angehen und mit Erfolg erledigen?

Wir wissen heute, dass Geld kein Motivationsfaktor ist, auch wenn wir natürlich des Geldes wegen zur Arbeit gehen. 100 Euro mehr lösen keinen Motivationsschub aus. Die Lösung heißt, eine gute Mitarbeiterauswahl zu treffen und die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich die Mitarbeiter stärker engagieren.

Eine wichtige und Zeit sparende Vorarbeit ist die bewusste Entscheidung für einen bestimmten Bewerber. Für jede Tätigkeit gibt es jemanden, der diese Arbeit nicht nur beherrscht, sondern auch gern tut. Diesen passenden Mitarbeiter gilt es zu finden. Wer hier wenig Aufwand treibt, muss als Führungskraft später „nachsitzen“.

Mit folgenden vier Vorgehensweisen können Sie erfolgreich Motivation auslösen:

1. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter das Gefühl verspüren, etwas Sinnvolles zu tun.

Ihre Mitarbeiter müssen erkennen können, was ihr Beitrag zum großen Ganzen ist. Damit muss nicht jeder Arbeitsschritt vorgegeben sein. Der Mitarbeiter weiß, was zu tun ist.

2. Richten Sie Ihren Mitarbeitern Entscheidungsspielräume ein.

Stecken Sie den Rahmen ab und setzen Sie Ziele. Lassen Sie Ihren Mitarbeitern in der Art und Weise der Ausführung ihrer Aufgabe Spielräume. Jede Einengung beschneidet die Motivation.

3. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter spüren, dass sie kompetent sind.

Wir alle brauchen das Gefühl der Kompetenz wie die Luft zum Atmen. Da jeder Mitarbeiter immer etwas gut macht, gibt es ausreichend Möglichkeiten, ihm dies auch zu sagen. Konstruktive Kritik ist deswegen nicht ausgeschlossen, im Gegenteil. Die Guten sind sogar interessiert daran.

4. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiter permanenten Fortschritt bei sich wahrnehmen.

Jede gemeisterte Herausforderung vermittelt das Gefühl, kompetent und auf dem Laufenden zu sein. Als Führungskraft ist es Ihre Aufgabe, diese Möglichkeit immer wieder aufs Neue zu geben.



C.L.I.P.

BERATUNG & TRAINING IN HOTELLERIE & GASTRONOMIE

Denn ein Mitarbeiter mit der Kompetenz von gestern wird kaum in der Lage sein, die Probleme von morgen zu bewältigen.

Wer das nicht schafft, wird die guten Mitarbeiter verlieren, die Frustrierten und Schwachen behalten. Ob wir wollen oder nicht: Motivation durch entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, ist heute eine wirtschaftlicher Notwendigkeit. Als Entschädigung wird ein sympathisches Arbeitsklima kaum zu vermeiden sein.

www.clipmanagement.de
