

Motivierende Besprechungen

Grundsätzliches

Über das Motivieren ist viel geschrieben worden. Die Quantität der Publikationen entspricht der Wichtigkeit dieses Themas. Jede Führungskraft weiß aus eigener Erfahrung, wie einfach sich Hochleistungen einstellen, wenn Motivation vorherrscht. Aber jede Führungskraft weiß auch aus eigener Erfahrung, wie schnell durch eine Bemerkung oder Aktion die Motivation enden kann, und wie die Leistung der Mitarbeiter dann absackt. Dank Reinhard Sprengers Buch "Mythos Motivation", das ich jedem nur wärmstens ans Herz legen kann, wissen wir um den Unterschied von Motivation und Demotivation durch das Handeln des Vorgesetzten.

Was liegt nun näher, als nach den Führungselementen zu fragen, die eine größtmögliche Motivation ermöglicht. Für mich steht hier an erster Stelle das Prinzip, die Betroffenen zu Beteiligten zu machen. Denn jeder, der eine Idee mit geboren hat, steht für diese auch voll und ganz ein. Für den Vorgesetzten bedeutet dies zwar weiterhin vorzudenken aber zugleich die Analysen, Ideenfindungen und Entscheidungen gemeinsam mit seinen Mitarbeitern zu erarbeiten.

Denken Sie doch mal selber nach und erinnern sich an eine Situation, in der Ihr Vorgesetzter Sie mit einer neuen Entscheidung konfrontierte, die es galt, auch von Ihnen in die Tat umzusetzen. Brauchten Sie auch etwas Zeit, sich mit der neuen Situation abzufinden bzw. anzufreunden? Hatten Sie auch Mühe gegenüber Ihren Mitarbeitern die passende Formulierung für die Informationsweitergabe zu finden? Und welches Gefühl hatten Sie, als bei der Umsetzung genau das schief lief, was Sie zu bedenken gegeben hatten? Das wohl markanteste Gefühl von fehlender Motivation wissen wohl die zu beschreiben, die eine Unternehmensentscheidung zuerst in der Zeitung lasen, bevor sie offiziell informiert wurden.

(...) *Ralf Lohe*

