

Seminar-Konzept

„Motivierend handeln“

»

Abstract

„Auf die Dauer haben Führungskräfte die Mitarbeiter, die sie verdienen“.

Dieses viel zitierte Zitat (ursprünglicher Verfasser unbekannt) beschreibt sehr treffend, dass das Verhalten der Mitarbeiter zu einem erheblichen Maß von der Art und Weise abhängt, wie ihre Führungskräfte mit dem Thema „Motivation“ umgehen.

Führungskräfte handeln häufig nach dem Glaubenssatz „Ich muss meine Mitarbeiter motivieren“.

Dafür strengen sie sich an, suchen nach jedweden Belohnungsinstrumenten – und vice versa - nach Sanktionsinstrumenten, sollte ersteres nicht zum gewünschten Erfolg führen.

Frei nach dem Motto: „Zuckerbrot und Peitsche“.

So zu führen heisst natürlich auch, dass Führungskräfte – psychologisch betrachtet – die Eltern-Rolle übernehmen und ihre Mitarbeiter entsprechend wie Kinder behandeln.

Mitarbeiter, die sich so behandelt erleben, verhalten sich über kurz oder lang auch entsprechend.

Ein Teufelskreis der letztendlich zum Frust bei allen Beteiligten führt und Energie, die eigentlich zur Erreichung von Bestleistungen nötig wäre, für so genannte „psychologische Spiele“ absorbiert.

Das Seminar „Motivierend handeln“ soll helfen, diesen Teufelskreis zu durchbrechen, was vor allem eine mentale Neuorientierung in Richtung „Mündiger Mitarbeiter“ beinhaltet.

Zielsetzung

Das Seminar „Motivierend handeln“ soll Führungskräfte befähigen:

- **sich selbst so zu motivieren, dass sie die vielfältigen Herausforderungen des Führungsalltags effektiv bewältigen können**
- **eine leistungsfördernde Arbeitsumgebung für ihre Mitarbeiter zu schaffen**
- **Demotivation ihrer Mitarbeiter zu vermeiden**
- **Motivationsprobleme ihrer Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen und diese konstruktiven Lösungen zuzuführen**
- **Das Paradoxon „Alle Motivierung zerstört die Motivation“ in seiner Bedeutung für Mitarbeiterführung zu verstehen**
- **Konfliktgespräche motivierend und lösungsorientiert zu führen.**

Teilziele-Inhalte

- **Bewusstmachen des eigenen Rollenverständnisses als Führungskraft unter besonderer Berücksichtigung des Seminarthemas „Motivierend handeln“**
- **Reflexion der Mitarbeiter-Führung beeinflussenden Motivationskonzepte, insbesondere Maslow, Herzberg und Sprenger**
- **Zusammenhänge von Macht, Autorität und Motivieren erkennen**
- **Voraussetzungen und Möglichkeiten, sich selbst zu motivieren, erfahren**
- **Die „Ich bin okay – Du bist okay“ Grundhaltung als unabdingbare Voraussetzung für motivierendes handeln verstehen“**
- **Motivationspsychologische und Kommunikationspsychologische Voraussetzungen erfolgreicher Mitarbeitgespräche berücksichtigen**
- **Bewährte Skills für „Gewinner-Gewinner-Orientierte“ Gesprächsführung einsetzen.**

Seminargliederung/Methodik

Die Teilnehmer erlernen induktiv, was es erfordert, effektiv motivierend zu handeln.

Das Motto lautet: Soviel Theorie wie unbedingt nötig und so viel Praxis wie möglich.

1. Seminartag

Warming Up: Begrüßung, Marktplatz zum Kennenlernen.

Trainerinput: Seminarziele, -inhalte,-methodik, Organisatorisches.

Teilnehmervorstellung und Erwartungsabfrage: Die Teilnehmer erarbeiten in Partnerarbeit Lernverträge und präsentieren diese anschließend im Plenum.

Trainerinput: Motivationstheorien von Maslow und Herzberg.

KG-Arbeit: Die Teilnehmer reflektieren in Kleingruppen ein Thesenpapier zum Thema „Motivation“ nach Reinhard K. Sprenger hinsichtlich der Praxisrelevanz dieser Thesen.

Präsentation: Die Teilnehmer präsentieren ihre Arbeitsergebnisse im Plenum.

Transfer: Die Teilnehmer erarbeiten mit Unterstützung des Trainers konkrete Handlungsvereinbarungen zur Umsetzung der Thesen in die Führungs-Praxis.

Übungen zum Thema „Motivierend handeln in Kleingruppen: Jeder Teilnehmer agiert einmal in der Rolle einer Führungskraft und erhält die Aufgabe, die jeweils anderen zu „irgendetwas zu motivieren“, zum Beispiel ein Lied zu komponieren und zu singen, ein Gedicht zu erfinden, einen Papierflieger blind zu bauen etc.....

Die jeweils als Mitarbeiter fungierenden Teilnehmer sollen sich mehr oder weniger motiviert verhalten, je nachdem, wie sie sich motiviert fühlen.

Wichtig ist das nach jeder Übung erfolgende Feedback: Was im Führungsverhalten der jeweiligen Führungskraft war jeweils motivationsfördernd bzw. motivationshemmend?

Die Feedbacks werden jeweils mit einer Transferaussage der übenden Führungskraft abgeschlossen: Was kann ich aus dieser Erfahrung mit in meinen Führungsalltag nehmen?

2. und 3. Seminartag

Durchführung von Mitarbeitergesprächen mit Videoaufzeichnung aus dem Erfahrungsbereich der Teilnehmer zu unterschiedlichen Führungssituationen, die einen Bezug zum Seminarthema „Motivierend handeln“ haben.

Dies können beispielsweise Gespräche zu folgenden Themen sein:

- **Nachlass der Leistung**
- **Veränderung im Verhalten gegenüber der Führungskraft**
- **Veränderung im Verhalten gegenüber Kollegen**
- **Zunahme von Fehlzeiten**

Die Übungen erfolgen sowohl mit dem Trainer als auch untereinander. Jeder Teilnehmer soll eine Übung absolvieren.

Die Reflexion der Rollenspiele erfolgt unter den Fragen:

Wie kann ich demotivierendes Verhalten vermeiden und motivierendes Handeln optimieren?

Seminarabschluss: Blitzlicht und Transfer

Anzahl der Teilnehmer und Seminardauer

Bis zu 8 Teilnehmer: 3 Tage

Bis zu 10 Teilnehmer: 3,5 Tage