Paket P-0518977

Redaktioneller Artikel

Intrinsische Motivation bei Mitarbeitern

Wie Sie die intrinsische Motivation Ihrer Mitarbeiter mit Incentive - Maßnahmen steigern und erhalten

Intrinsische Motivation bei Mitarbeitern und Incentive Programme - Wie passt das zusammen?

Intrinsische Motivation ist, auf den ersten Blick, der Schlüssel zu glücklichen und leistungsstarken Mitarbeitern. Sie sorgt für ein positives Arbeitserlebnis, gilt als wichtigste und intensivste Form der Motivation, die Hindernisse ganz klein erscheinen lässt, Ihre Mitarbeiter zu Höchstleistungen antreibt und zu engagierten und leistungsfähigeren Kollegen führt.
Sie sind neugierig, wie Sie die Motivation der Mitarbeiter steigern können und wie sich die intrinsische Motivation steigern lässt? Hier haben wir für Sie die wichtigsten Punkte für motivierte und erfolgreiche Mitarbeiter zusammengestellt. Und jede Menge Ideen für erfolgreiche und emotionale **Incentive-Events** gibt's gratis dazu!

Intrinsische Motivation - was ist das überhaupt und wieso ist sie so wichtig?

Die Definition für Intrinsische Motivation ist der innere Antrieb, eine Tätigkeit aus eigenem Interesse auszuführen, weil die Aufgabe für den Mitarbeiter besonders wichtig, interessant und fordernd ist. Der Mitarbeiter besitzt also **eine Motivation, die von innen heraus kommt**, sich einer Tätigkeit zu widmen, was sich durch Freude beim Ausführen der besagten Tätigkeit auszeichnet. Es herrscht eine regelrechte Leidenschaft und Begeisterung für die Aufgabe, nicht weil man sich bei erfolgreichem Abschluss der Tätigkeit einen finanziellen Vorteil erhofft, sondern weil der Mitarbeiter einen Sinn verfolgt, mit dem er sich identifizieren kann, weil er aus innerem Antrieb handelt.
Dies wiederum steigert im Ergebnis die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters, sowie das persönliche Empfinden. Intrinsische Motivation macht glücklich, engagiert und erfüllt den Mitarbeiter durch Erfolgserlebnisse und Begeisterung. Die Mitarbeiter sind selbstbestimmter und verantwortungsbewusster, sie orientieren sich an ihrer eigenen Selbstverwirklichung und nicht an Macht und Erfolg. Letztendlich ist es nichts anderes als Spaß und Freude bei der Arbeit, oder, wie es intrinsisch motivierte Mitarbeiter sehen, bei der Berufung.

Intrinsische Motivation können Sie steigern und aufbauen!

Intrinsische Motivation bei einem Mitarbeiter aufzubauen, dem diese Form der Motivation fehlt, ist möglich, wenn auch nicht garantiert erfolgreich. Leidenschaft, Interesse und Begeisterung für eine Tätigkeit lassen sich schließlich nicht erzwingen. Trotzdem gibt es Möglichkeiten, die Motivation der Mitarbeiter durch Führungskräfte aufzubauen, indem sie das Arbeitsumfeld der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so gestalten, dass diese sich frei entfalten können. **Kommunizieren Sie transparent** den Sinn der Tätigkeiten mit Ihren Mitarbeitern. Informieren Sie darüber, inwiefern Aufgaben zum Gesamtziel des Unternehmens beitragen. Ihre Mitarbeiter müssen wissen, wofür sie arbeiten, damit sie sich mit ihren Aufgaben identifizieren können.

Intrinsische Motivation bei Mitarbeitern

Wie Sie die intrinsische Motivation Ihrer Mitarbeiter mit Incentive - Maßnahmen steigern und erhalten

Außerdem können Sie natürlich auch sich selbst und Ihre Mitarbeiter austricksen, damit selbst ungeliebte Aufgaben Spaß machen. Hören Sie Ihre Lieblingsmusik oder trinken Sie Ihren Lieblingstee bei der Arbeit. Verbinden Sie die unliebsame Tätigkeit mit etwas, das Ihnen Freude bereitet. Gönnen Sie sich auch Pausen. Besonders bei Aufgaben, die einem nicht so gut liegen, ist es umso wichtiger konzentriert und mit klarem Kopf zu arbeiten. Schnappen Sie etwas frische Luft, entspannen Sie mit einer Meditationsübung, um sich danach mit neuem Blickwinkel wieder Ihrer Aufgabe zu widmen.

Wie steigert man schon vorhandene intrinsische Motivation?

Die Rahmenbedingungen sind geschaffen: Sie haben ein Arbeitsumfeld aufgebaut, in dem sich ihre Mitarbeiter frei entfalten können und ihrer Kreativität freien Lauf lassen können. Nun gilt es, die Motivation Ihrer Mitarbeiter weiter zu pflegen. Gehen Sie dabei mit gutem Beispiel voran. Seien Sie authentisch, leidenschaftlich und von Ihrer Sache überzeugt, so können Ihre Mitarbeiter daran anknüpfen und sich von Ihnen mitreißen lassen. Lassen Sie Ihre Mitarbeiter auch selbstbestimmt arbeiten: intrinsisch motivierte Personen zeichnen sich mit ihrer Selbstständigkeit und ihrem eigenen Antrieb aus. Ihr Mitarbeiter wird all seine Aufgaben erledigen, weil es ihm Spaß macht und er Freude daran hat. Vermeiden Sie daher Zeitdruck oder Einschränkungen im Wirkungskreis Ihres Mitarbeiters. Wer kennt es schließlich nicht? Man möchte sich um den Haushalt kümmern, ist gerade dabei den Putzeimer aufzufüllen und plötzlich bekommt man die Aussage, dass man doch als allererstes die Wäsche waschen sollte und bitte daran denken soll, den Abwasch zu erledigen. Jegliche Motivation, irgendetwas zu tun, ist sofort verflogen.
Geben Sie Ihrem Mitarbeiter außerdem Möglichkeiten sich weiterzubilden und schaffen Sie Anreize, neu Gelerntes sofort praktisch umsetzen zu können. Auch konstruktives Feedback ist wichtig, lassen Sie Ihren Mitarbeiter wissen, inwieweit er am Gesamterfolg des Unternehmens beteiligt ist. Denn für den intrinsisch motivierten Mitarbeiter ist auch der Sinn seiner Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Gesamtziel des Unternehmens motivationsgebend.
In unserer Praxis haben wir erfahren, dass **Vorbilder** sehr gut auf die intrinsische Motivation wirken. Insbesondere der Kontakt zu Hochleistungssportlern hat sich als extrem wirksam erwiesen. Die Motvation, Leidenschaft und Professionalität die ein Olympiasieger oder Weltmeister versprüht birgt jede Menge Zündstoff für die Motivation Ihrer Mannschaft. Bei hirschfeld.de haben wir dafür viele Programme mit namhaften und **prominenten Leistungssportlern** entwickelt und unter der Kategorie sports2business bereitgestellt.

Extrinsische Motivation - die böse Schwester der intrinsischen Motivation?

Extrinsische und intrinsische Motivation: was sich im ersten Moment anhört wie zwei gegensätzliche Pole, die einander abstoßen, kann im richtigen Maß der perfekte Mix für Ihre motivierten Mitarbeiter sein. Während intrinsische Motivation den inneren Antrieb einer Person darstellt, bezieht sich die extrinsische Motivation auf die äußeren Anreize, etwa den Wunsch nach Belohnungen oder die Furcht vor einer Bestrafung. Extrinsisch motivierte Mitarbeiter handeln also mit einem genauen Ziel: Sie erhoffen sich bei guten Leistungen eine Beförderung, oder mehr Gehalt und fürchten bei schlechten Leistungen eine Kündigung, oder Tadel.
Im Idealfall überschneiden sich extrinsische und intrinsische Motivation: der Mitarbeiter ist also an der Arbeit interessiert, hat Freude bei seinen Tätigkeiten und kann sich mit ihnen identifizieren, gleichzeitig wird er für seine Arbeit fair entlohnt, kann auf Beförderungen und Prämien hoffen. Die hervorragende Leistung des Mitarbeiters wird also auch materiell anerkannt und beschränkt sich nicht auf ein Schulterklopfen. Die Studie „2018 Trends in Global Employee Engagement“ von Aon Hewitt, einem irischen Unternehmen, zeigt, dass Gehalt und Anerkennung auf Platz 1 der leistungsfördernden Faktoren stehen.
Doch wie zeigt man Anerkennung bei überdurchschnittlicher Leistung, oder gegenüber langjährigen, treuen und motivierten Mitarbeitern? Wie findet man das richtige Maß, ohne die Motivation des Mitarbeiters unter materiellen Prämien zu ersticken?

Intrinsische Motivation fördern mit extrinsischen Belohnungen - geht das?

Intrinsische Motivation und Belohnungen, das passt einfach nicht. Jedenfalls, wenn man dem Mythos glauben schenkt, der sich nun seit fast 40 Jahren in der Literatur zu diesem Thema festgesetzt hat. Wie kam es zu der Entdeckung des schädlichen Korrumpierungseffekts? Und wieso handelt es sich um einen Irrglauben, dass die intrinsische Motivation mit extrinsischen Belohnungen nur negativ beeinflusst werden kann?
In den 1970er Jahren wurden erstmals zahlreiche Studien durchgeführt, inwiefern extrinsische Belohnungen, also Geld oder Auszeichnungen, zu einem positiven Effekt der intrinsischen Motivation führen. Dazu wurde unter anderem bei einer Gruppe Kindergartenkinder ermittelt, welcher Tätigkeit sie am liebsten nachgingen. Bildermalen war eine davon. Die Kinder malten aus Spaß und Freude, nicht weil sie sich eine Belohnung erhofften. Im zweiten Schritt schenkte man den Kindern für jedes gemalte Bild etwas Geld oder Süßigkeiten. Nachdem die Kinder belohnt wurden, und diese Belohnungen im dritten Schritt wieder ausblieben, waren sie weniger geneigt, weiter aus eigenem Antrieb zu malen und sich kreativ zu entfalten. Der Wissenschaftler Edward Deci, Professor für Psychologie und Sozialwissenschaften, ging 1975 davon aus, dass extrinsische Belohnungen bei intrinsisch motivierten Personen negativ das Gefühl der Selbstbestimmung beeinflussen. Durch die Belohnungen wird Druck aufgebaut, es entsteht ein gewisser Zwang die Tätigkeit auszuführen, der man vorher genauso aus innerem Antrieb nachgegangen wäre. Es entsteht der Korrumpierungseffekt. Die extrinsische Belohnung verdrängt die bereits bestehende intrinsische Motivation. Die Aufmerksamkeit verschiebt sich auf die angekündigte Prämie, weg von der zu erledigenden Aufgabe. Das ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Mitarbeiter frustrierend.
Die Belohnung einfach weg zu lassen sollte jedoch keine Option sein, wenn Sie die intrinsische Motivation Ihres Mitarbeiters langfristig fördern und erhalten wollen. Denn dass sich jede extrinsische Belohnung negativ auf die intrinsische Motivation auswirkt, ist ein Irrglaube, wie die Motivationsforscher Eisenberg und Cameron im Jahr 1996 herausfanden. Entscheidend ist, die richtige Belohnung zu finden und dadurch den Korrumpierungseffekt zu vermeiden.
Wie das funktioniert, erfahren Sie im nächsten Absatz.

Den Korrumpierungseffekt umgehen mit Incentive Programmen - für glückliche Mitarbeiter und zufriedene Arbeitgeber

Einen Mitarbeiter zu belohnen, der hervorragende Leistungen erbringt und mit der Belohnung seine Motivation noch weiter steigern: das ist keine Utopie und auch der gefürchtete Korrumpierungseffekt kann sich ganz einfach vermeiden lassen. Incentive-Programme sind dafür perfekt. Im Gegensatz zu Geldprämien sind Incentive-Programme persönlich, individuell gestaltbar und etwas, woran sich Ihr Mitarbeiter noch lange erinnern und erfreuen wird. Eine Rentierschlittentour in Finnland oder eine Segeltour nach Korsika: Incentivereisen stärken die Bindung zwischen dem Unternehmen und Ihren Mitarbeitern, sie

Redaktioneller Artikel

Intrinsische Motivation bei Mitarbeitern

Wie Sie die intrinsische Motivation Ihrer Mitarbeiter mit Incentive - Maßnahmen steigern und erhalten

sorgen für Abwechslung und ermöglichen Ihren Mitarbeitern ein großartiges Erlebnis. Wer geringere Budgets hat, dem ist auch mit einem Incentive-Event geholfen. Ein weiterer Vorteil ist, dass Sie Ihrem Mitarbeiter für seine überdurchschnittliche Leistung nicht nur materiell belohnen, sondern auch auf mentaler Ebene. Ein Incentive-Event dient auch der Erholung vom Arbeitsalltag und der Abwechslung, Ihr Mitarbeiter kann neue Energie schöpfen und sich nach seiner Rückkehr frisch und mit großartigen Erzählungen wieder seinen Tätigkeiten widmen. Das wird auch die Kollegen motivieren. An dieser Stelle ist wichtig zu erwähnen, dass Sie als Führungskraft transparent kommunizieren, wieso welcher Mitarbeiter eine Belohnung erhält. Der Mitarbeitende weiß nun genau, wo er steht, was sich im Ergebnis positiv auf seine Motivation auswirkt. Diese individuelle und persönliche Anerkennung einer Leistung ist der Schlüssel, um die intrinsische Motivation Ihrer Mitarbeiter mit Hilfe von extrinsischen Belohnungen weiter zu fördern und aufrecht zu erhalten.
Ein Schulterklopfer, der mehr ist als das und der nachhaltig in Erinnerung bleiben wird.

Motivation von langjährigen und älteren Mitarbeitern

Viele ältere Mitarbeiter nutzen schon früher als gewöhnlich die Möglichkeit in Rente zu gehen. Dahinter steht selten eine zu hohe Arbeitsbelastung, sondern viel mehr die Furcht im Weg zu stehen, von jüngeren Kollegen überholt und ersetzt zu werden. Allerdings sind gerade die Kenntnisse der Senior-Mitarbeiter besonders wichtig. Sie kennen sich in der Branche aus, wissen wie das Unternehmen funktioniert, kennen Schwerpunkte und Tätigkeitsfelder. Um auch die Motivation der älteren Mitarbeiter aufrecht zu erhalten, ist ganz besonders der persönliche Austausch mit ihnen wichtig. Sprechen Sie über Sorgen und Ängste Ihrer Mitarbeiter, erfragen Sie aber auch Ziele und zeigen Sie ihnen Wege auf, wie sie sich weiterbilden können. Fortbildungsmaßnahmen halten das Wissen im Unternehmen und ersparen die aufwendige Suche nach neuen Mitarbeitern oder Nachfolgern. Außerdem sendet diese Option genau das richtige Signal für die Motivation Ihres Kollegen: Wir brauchen Sie im Unternehmen, Sie sind wichtig und wir möchten Ihnen die Möglichkeit geben, sich weiterzuentwickeln, weil wir Ihre Fähigkeiten kennen und auf Sie bauen können.
Geben Sie Ihren älteren Mitarbeitern außerdem die Möglichkeit sich einzubringen und ermöglichen Sie einen direkten Austausch mit ihren jüngeren Kollegen, indem die älteren Mitarbeiter etwa die Einarbeitung im Unternehmen vornehmen, ihr unverzichtbares Wissen weitergeben und so das Gefühl abgelegt werden kann, von den jungen Kollegen abgehängt zu werden. Auch Wertschätzung und Lob sind wichtige Faktoren, um Ihre älteren Mitarbeiter weiter zu motivieren. Ihre Mitarbeiter müssen wissen, dass ihre Arbeit für das Unternehmen von Bedeutung ist.

Mitarbeiter Motivation im Homeoffice während Corona-Zeiten – wie geht das?

Die Kinder toben durch die Wohnung, im Video-Call versteht man kaum ein Wort, seit wie vielen Tagen man die Jogginghose schon trägt, weiß man gar nicht mehr genau, die Wohnung verlässt man bloß für den Wocheneinkauf und wenn man abends nach einem langen Tag endlich den Schreibtisch verlässt, hat man trotzdem das Gefühl, kaum etwas geschafft zu haben. Die Sorgen der Pandemie überschatten den Arbeitsalltag, man vermisst die Gespräche mit den Kollegen im Büro und einen geregelten Tagesablauf, der aus mehr besteht als der Weg vom Schreibtisch in die Küche, um sich zwischen zwei Meetings schnell etwas vom gestrigen Abendessen in der Mikrowelle warm zu machen. Motivation? Fehlanzeige. Doch das muss nicht so sein. Schon kleine Tricks können helfen Ihrer und der Motivation Ihrer Mitarbeiter auf die Sprünge zu helfen. Das beginnt schon morgens bei der Auswahl Ihrer Kleidung. Lassen Sie die Jogginghose im Schrank und kleiden Sie sich so, als würden Sie tatsächlich ins Büro gehen. Allein dadurch fühlen Sie sich frischer und motivierter, um produktiv zu sein. Verlassen Sie außerdem Ihre Wohnung, um einen Arbeitsweg zu simulieren. Laufen Sie eine oder zwei Runden um das Haus, unternehmen Sie einen kurzen Spaziergang durch den nächsten Park oder drehen sie eine große Gassi-Runde mit Ihrem Hund, um sich mental an der frischen Luft auf den produktiven Tag vorzubereiten. Wiederholen Sie das am Ende Ihres Arbeitstages: so weiß ihr Körper, dass die Arbeit für heute beendet ist und Sie können noch einmal ganz ungestört Revue passieren lassen, wie viel Sie erledigen konnten und zusätzlich fördern Sie einen geregelten und gesunden Tagesablauf.
Gönnen Sie sich Pausen während der Arbeitszeit und lassen Sie auch die Mittagspause nicht zu kurz kommen. Verlassen Sie dafür ganz bewusst Ihr Arbeitszimmer und nehmen Sie sich die Zeit für sich, um sich danach wieder mit klarem Kopf Ihrer Tätigkeit zu widmen.
Bleiben Sie außerdem in Kontakt mit Ihren Kollegen und Mitarbeitern. Erkundigen Sie sich nicht nur nach dem Stand des aktuellen Projekts, sondern auch danach, wie es den Kollegen geht, ob es irgendwo Schwierigkeiten gibt, denken Sie daran, dass Sie nicht allein sind und lassen Sie das auch Ihre Kollegen spüren.
Belohnen Sie außerdem sich selbst und Ihre Mitarbeiter. Virtuelle Events, wie zum Beispiel eine witzige online Quizshow oder ein spannendes Online Krimi Teamevent stärken das Miteinander und befreien aus dem grauen Alltag der Pandemie. So kann man den Stress und die Sorgen für einige Stunden hinter sich lassen und mit den Kollegen wieder lachen und Spaß haben. Das weckt nicht nur die Motivation, sondern garantiert auch die Lebensgeister.

Motivation von Call-Center-Agenten: so klappt es!

Intrinsisch motiviert sind Call-Center-Agenten wohl im seltensten Fall, handelt es sich hier schließlich um eine recht routinierte, gleichbleibende Tätigkeit, die keinen Platz zur Selbstverwirklichung und Kreativität bietet. Das Motiv Ihrer Mitarbeiter ist in diesem Fall vor allem eines: Die Existenzsicherung. Wer im Call Center arbeitet, möchte, ganz nüchtern betrachtet, Geld verdienen. Ihre Mitarbeiter sind also extrinsisch motiviert.
Um die intrinsische Motivation aufzubauen, müssen als allererstes die Grundlagen geschaffen sein: ein faires Gehalt, das die Existenz Ihres Mitarbeiters sichert und ein Arbeitsumfeld, in dem Ihr Mitarbeiter sich wohlfühlen kann. Wie immer, ist auch hier die Kommunikation ganz wichtig. Erklären Sie Ihren Mitarbeitern, wieso bestimmte Dinge, wie ein höfliches „Danke“ oder ein freundliches „Hallo“ wichtig sind und inwiefern das Einhalten grundsätzlicher Höflichkeitsnormen zum Erfolg des Unternehmens beiträgt. Wer weiß, wieso man etwas zutun hat, wird es auch in Zukunft umsetzen und sich daran halten.
Kommunizieren Sie Ziele und Motive des Unternehmens, sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern darüber, was ihnen Freude an der Arbeit bereitet, ob Ängste bestehen, die ihre Leistungsfähigkeit mindern, reden Sie darüber, wie dem Mitarbeiter die Arbeit mehr Spaß machen würde. Die Arbeit eines Call-Center-Agenten wird nicht der Mittelpunkt seines Lebens sein; soll er auch gar nicht. Trotzdem kann den Mitarbeitern die Tätigkeit so angenehm wie möglich gestaltet werden. Gegenseitiges Verständnis von Mitarbeitern und Führungskräften fördert nicht nur den Umgang auf Augenhöhe und ein positives Arbeitsklima, sondern auch die Motivation und die Lust an der Arbeit.

Fazit

Paket P-0518977

Redaktioneller Artikel

Intrinsische Motivation bei Mitarbeitern

Wie Sie die intrinsische Motivation Ihrer Mitarbeiter mit Incentive - Maßnahmen steigern und erhalten

Die intrinsische Motivation ist ein komplexes Thema. Wenn Sie als Führungskraft gut informiert sind und einige Grundregeln beachten, können Sie mit Incentives auch extrinsisch positive Effekte erzielen. Diese bestehen in einer emotionalen Bindung, Belohnung und Motivation. Hier finden Sie zahlreiche Ideen für ein emotionales Incentive-Event.