Mit Überzeugungskraft und Wachstumsanreizen erfolgreich führen

Gute Führungskräfte feuern ihre Mitarbeiter an, schlechte Führungskräfte verheizen sie. Leider ist die zweite Führungsmethode branchenübergreifend weitverbreitet. Es scheint so, als fiele das Demotivieren von Mitarbeitern auch vielen Chefs und Führungskräften in Dentallabors leichter als das Motivieren.

Studien belegen jedes Jahr aufs Neue: Mitarbeiter in Unternehmen sind zu einem erschreckend großen Teil nicht motiviert und nur wenig engagiert. Auch in Dentallabors leisten viele „Dienst nach Vorschrift" oder haben sogar innerlich gekündigt. Die Identifikation mit dem Labor, für das sie arbeiten, ist gering, das Arbeitsklima schlecht, Arbeit wird vor allem als Belastung betrachtet. Die Folgen dieser Situation sind oftmals gravierend: Durch die fehlende Motivation in den Dentallabors wird unglaublich viel Potenzial vergeudet. Zusätzlich zu den monetären Auswirkungen werden enorme Kreativitäts- und Innovationspotenziale nicht ausgeschöpft. Viele Menschen verschwenden wertvolle Lebenszeit in unbefriedigenden beruflichen Umständen, sind unzufrieden oder werden sogar krank. Ein negatives Image von „Arbeit" als notwendiges Übel, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, ist eine weitere Folge dieser Entwicklung. Der Leistungsgedanke als Ausdruck einer positiven Sichtweise von menschlichem Handeln ist für viele Menschen heute kein Anreiz mehr.

Motivation mobilisiert Leistungsreserven

Was unterscheidet motivierte Menschen von jenen, die als innerlich Gekündigte und Nicht-Engagierte auch in Dentallabors ihre Arbeitszeit absitzen oder ohne Perspektive vor sich hinleben und so viele wertvolle Ressourcen ungenutzt lassen?

Unmotivierte Menschen
- warten, bis sich unbefriedigende Situationen von selbst ändern
- sehen das, was nicht funktioniert
- kritisieren Fehler
- sind Meister im Finden von Ausreden
- betrachten ihr Schicksal als gegeben
- haben Angst vor der Zukunft
- verharren mental in der Vergangenheit
- sind Pessimisten
- scheuen das Risiko
- demotivieren andere
- haben ein geringes Selbstwertgefühl
- lehnen Visionen als „krank" ab
- haben keine Ziele
- sind oft misstrauisch
- kritisieren an allem herum
- haben sich schon aufgegeben

Motivierte Menschen
- stoßen selbst Veränderungen an
- sehen das, was funktioniert
- loben für Gelungenes
- packen an
- gestalten ihr Schicksal selbst
- freuen sich auf die Zukunft
- leben im Hier und Jetzt
- sind Optimisten
- trauen sich etwas (zu)
- begeistern andere
- haben ein gutes Selbstwertgefühl
- können sich für Visionen begeistern
- wissen, was sie wollen
- zeigen Vertrauen
- loben und zeigen Anerkennung
- sind hoffnungsvoll und glauben an ihre Aufgabe

Motivation ist die Kraft, die Menschen erfolgreich macht. Motivation ist der unbedingte Wunsch, ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Motivation ist ein Gefühl, das anspornt. Die Stärke der Motivation bestimmt das Ausmaß der Leistungsbereitschaft. Um diese Motivation zu wecken, werden in Dentallabors Führungspersönlichkeiten gebraucht, die wissen, wie wichtig Motivation, Begeisterung und Motivationsfähigkeit sind. Wir brauchen Menschen, die Visionen formulieren und andere dazu motivieren können, gemeinsam an diesen Zielen zu arbeiten – und scheinen sie noch so utopisch. In der Realität allerdings gibt es tatsächlich Vorgesetzte, die sich davor fürchten, dass das Potenzial und die unentdeckten Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter ans Tageslicht kommen.

Denn Mitarbeiter, die sich ihrer Begabung und ihrer Fähigkeiten bewusst sind, haben meist ein ausgeprägtes Selbstwertgefühl. Und das schätzen nicht alle Chefs, besonders jene nicht, deren Selbstbewusstsein nicht besonders ausgeprägt ist. Sie fühlen sich von selbstbewussten Mitarbeitern bedroht und halten sie klein, statt sie zu fördern.

1. Anfeuern statt verheizen

Eine gute Führungskraft hingegen erkennt die Möglichkeiten, die in ihren Mitarbeitern stecken, und hat ein ehrliches Interesse daran, diese Ressourcen zu aktivieren. Ein verantwortungsbewusster Chef im Dentallabor weiß, dass sein Erfolg von den ihm zuarbeitenden Mitarbeitern abhängig ist und dass er dafür zu sorgen hat, dass die Mitarbeiter die dafür notwendigen Bedingungen vorfinden. Ein Höchstmaß an Produktivität wird dann erreicht, wenn alle Mitarbeiter ihre Arbeit verrichten, so gut sie können. Dazu sind sie am ehesten bereit, wenn sie für sich selbst einen Nutzen in ihrem Tun erkennen. Die Aufgabe der Führungskraft ist es daher, sie von diesem Nutzen zu überzeugen. Überzeugungskraft ist Führungsmacht! Am ehesten überzeugen Sie Ihre Mitarbeiter, wenn Sie diesen einen Nutzen aufzeigen können, den ihr Einsatz für sie selbst hat. Das heißt,
- wenn es Ihnen gelingt, Ihre Mitarbeiter von Ihren Zielen zu überzeugen, werden sie diese Ziele bereitwillig zu ihren eigenen Zielen machen. Seinen eigenen Zielen fühlt sich jeder Mensch mehr verpflichtet als fremden, unverständlichen oder unattraktiven Zielen.
- wenn Sie Ihre Mitarbeiter vom Nutzen ihrer Tätigkeit überzeugen können, werden sie sich persönlich viel mehr engagieren, als wenn ihnen der Nutzen nicht deutlich wird.
- wenn Sie Ihre Mitarbeiter davon überzeugen können, dass Sie ihnen mehr zutrauen, als sie bisher gezeigt haben, werden sie mehr Kräfte und Einsatz in sich mobilisieren als bisher. Jeder Mensch schätzt und liebt es, wenn man ihm Wertschätzung zeigt und Verantwortung zutraut.

2. Entwicklung braucht Impulse

Wir leben in einer Zeit, in der Veränderung etwas ganz Normales ist. Wer nicht bereit ist, mit diesen Entwicklungen mitzuwachsen und offen gegenüber Neuem zu sein, wird es in Zukunft schwer haben, sein Leben aktiv zu gestalten und aus den sich bietenden Möglichkeiten etwas zu machen. Die Dynamik der Veränderungen wird sich noch verstärken und die damit einhergehenden Herausforderungen und Probleme müssen gelöst werden. Es ist also unerlässlich, dass sich Menschen und Unternehmen diesen Veränderungen stellen und sich mit ihnen entwickeln. Ein verantwortungsvolles Dentallabor mit verantwortungsvollen Führungskräften weiß, dass es seinen Mitarbeitern Visionen aufzeigen, einen Sinn vermitteln und Impulse geben muss, mit einem Wort: dass es sie motivieren muss. Die Impulse, die dazu nötig sind, bezeichnen wir als Wachstumsanreize. Die Mitarbeiter sollen den dringlichen Wunsch verspüren, sich zu entwickeln, besser zu werden, ihre Potenziale zu wecken und an den Veränderungen aktiv mitzuarbeiten.

ANZEIGE

Aufgabe: „Lassen Sie Ihre Mitarbeiter über sich selbst hinauswachsen!"

Eine Führungskraft, die ihre Mitarbeiter wirklich motivieren will, muss überzeugende Wachstumsanreize bieten. Nehmen Sie sich ausreichend Zeit und beantworten Sie die folgenden Fragen so ausführlich wie möglich.

1. *Welche Chancen werde ich meinen Mitarbeitern in Zukunft bieten, Nutzen zu bringen und damit ihren eigenen Wert festzulegen?*
2. *Welche Impulse (Wachstumsanreize) kann ich setzen, damit meine Mitarbeiter sich weiterentwickeln und Bestleistungen erbringen?*
3. *Auf welche Art und Weise kann ich mein großes Ziel überzeugend, inspirierend und motivierend vermitteln?*
4. *Wo kann ich bei meinen Mitarbeitern noch Reserven mobilisieren?*
5. *Welche Anreize kann ich meinen Mitarbeitern bieten, sodass sie bereit sind, ihre Reserven zu mobilisieren?*
6. *Wie kann ich meine Mitarbeiter zu aktivem selbstverantwortlichen Handeln motivieren?*
7. *Wie kann ich meinen Mitarbeitern meine Anerkennung zeigen?*
8. *Wie kann ich die Stärken meines Teams stärken?*

3. Wachstumsanreize setzen

Wachstumsanreize setzen Sie auch dann, wenn Sie Ihre Mitarbeiter in Ihre Pläne einbeziehen. Vermitteln Sie Ihre Vision so begeisternd, dass Sie in Ihren Mitarbeitern den Wunsch erwecken, dieses Ziel unbedingt erreichen zu wollen. Sprechen Sie die Menschen auf der Gefühlsebene an, wecken Sie in ihnen den Wunsch nach Erfolg! Fordern Sie Ihre Mitarbeiter in einem Gespräch auf, ihre Ziele für sich selbst zu formulieren und Schritt für Schritt festzulegen, mit welchen Mitteln, Fähigkeiten und Methoden sie diese Ziele bis wann erreichen wollen. Machen Sie das ruhig auch im Team, denn so kann jeder einzelne Mitarbeiter seine Vorstellungen vor anderen formulieren und die Menschen können sich besser kennenlernen und sich gegenseitig inspirieren. Stellen Sie Ihren Mitarbeitern – einzeln oder im Team – folgende drei Fragen:
- Warum arbeiten Sie?
- Wofür arbeiten Sie?
- An welcher Aufgabe arbeiten Sie?

Besprechen Sie diese Fragen ausführlich und offen und finden Sie auf diese Weise heraus, was Ihre Mitarbeiter wirklich wollen und welche Erwartungen sie an ihre berufliche Zukunft haben. Beachten Sie dabei die Unterschiede der Menschen hinsichtlich ihrer Motivation und denken Sie immer daran: Jeder Mensch ist motivierbar, aber jeden Menschen motiviert etwas anderes! ZT

ZT Kurzvita

Nikolaus B. Enkelmann ist seit vielen Jahren einer der bedeutendsten Motivations- und Erfolgstrainer im deutschsprachigen Raum. Gemeinsam mit Tochter **Dr. Claudia Enkelmann** führt er das Enkelmann-Institut in Königstein/Taunus. Sie hat Psychologie und Soziologie studiert, trainiert seit vielen Jahren erfolgreiche Persönlichkeiten aus Vertrieb, Politik und Wirtschaft und zählt zu den renommiertesten Rednerinnen im deutschsprachigen Raum.

ZT Adresse

Enkelmann-Institut
Altkönigstr. 38c
61462 Königstein/Taunus
Tel.: 0 61 74/39 80
www.enkelmann.de

Corona
Metall GmbH seit 1993

GOLDKURS AUF REKORDHOCH

Nutzen Sie jetzt die hohen Preise zum Verkauf Ihres Altgoldes

Gold: 42,63 €/g · Platin: 42,39 €/g · Palladium: 17,67 €/g · Silber: 0,97 €/g

Edelmetallkurse bei Drucklegung 26. September 2011 (aktuelle Kurse unter Tel.-Nr. 0 21 33 /47 82 77)

SERIÖS • SICHER • SCHNELL

- Kostenloses Zwischenergebnis vor dem Schmelzen
- Modernste Analyse
- Vergütung von: AU, Pt, Pd, Ag
- Schriftliche Abrechnung, Scheck bzw. Überweisung innerhalb von 5 Tagen
- Kostenlose Patientenkuverts
- Kostenloser Abholservice ab 100 g
- Auszahlung auch in Barren möglich

Kleinere Einsendungen von Ihnen, als Expressbrief oder Paket, sind bei der Post bis 500,– € versichert.

Auszahlungsbeispiel:

Anlieferungsgewicht	178,53 g
Schmelzgewicht	130,42 g
AU	61,24 %
Pt	4,03 %
Pd	15,76 %
Ag	10,75 %

Auszahlung 3.203,56 €

ANRUF GENÜGT

Walhovener Str. 50 · 41539 Dormagen · Tel.: (0 21 33) 47 82 77 · Fax.: (0 21 33) 47 84 28