

Inhalt

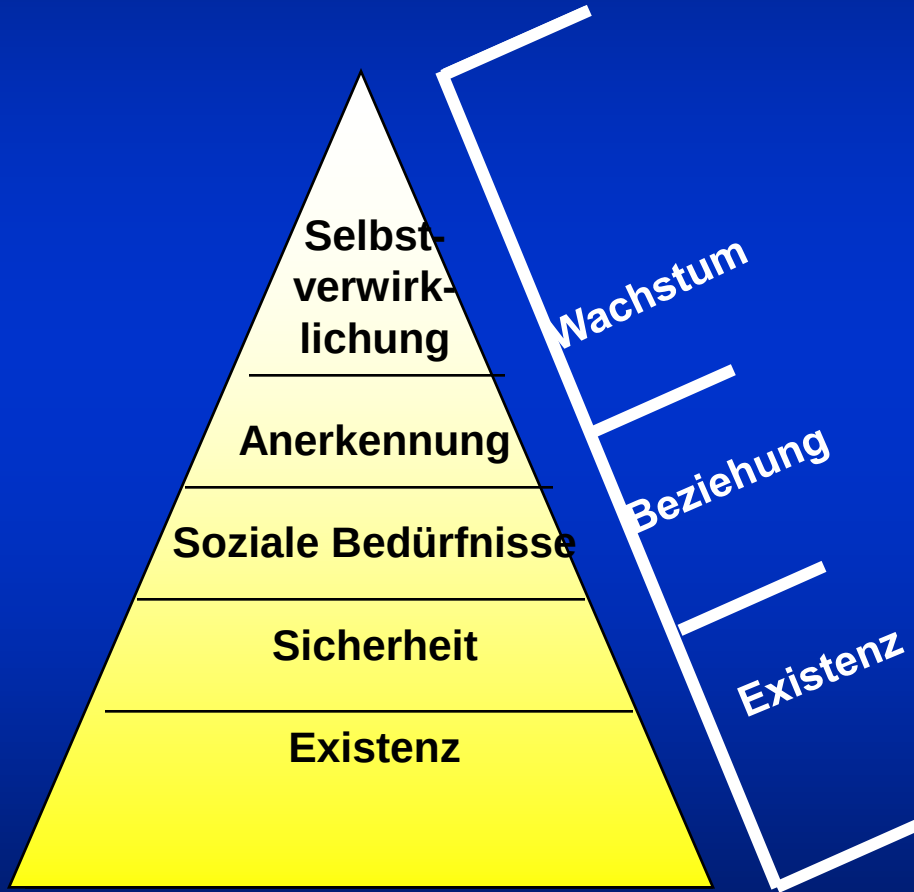
- 1 Motivatoren
- 2 Team und Gruppe
- 3 Hochleistungsteam
- 4 Besprechung
- 5 Vortrag
- 6 Postersession





Wann funktioniert ein Team ???

Bedürfnispyramide nach Maslow



Herzberg

Arbeit selbst,
Verantwortung,
Beförderung

Beziehungen zu
Vorgesetzten, Mit-
arbeitern, Kollegen

Sicherheit

Arbeitsbedingung
Gehalt

McClelland

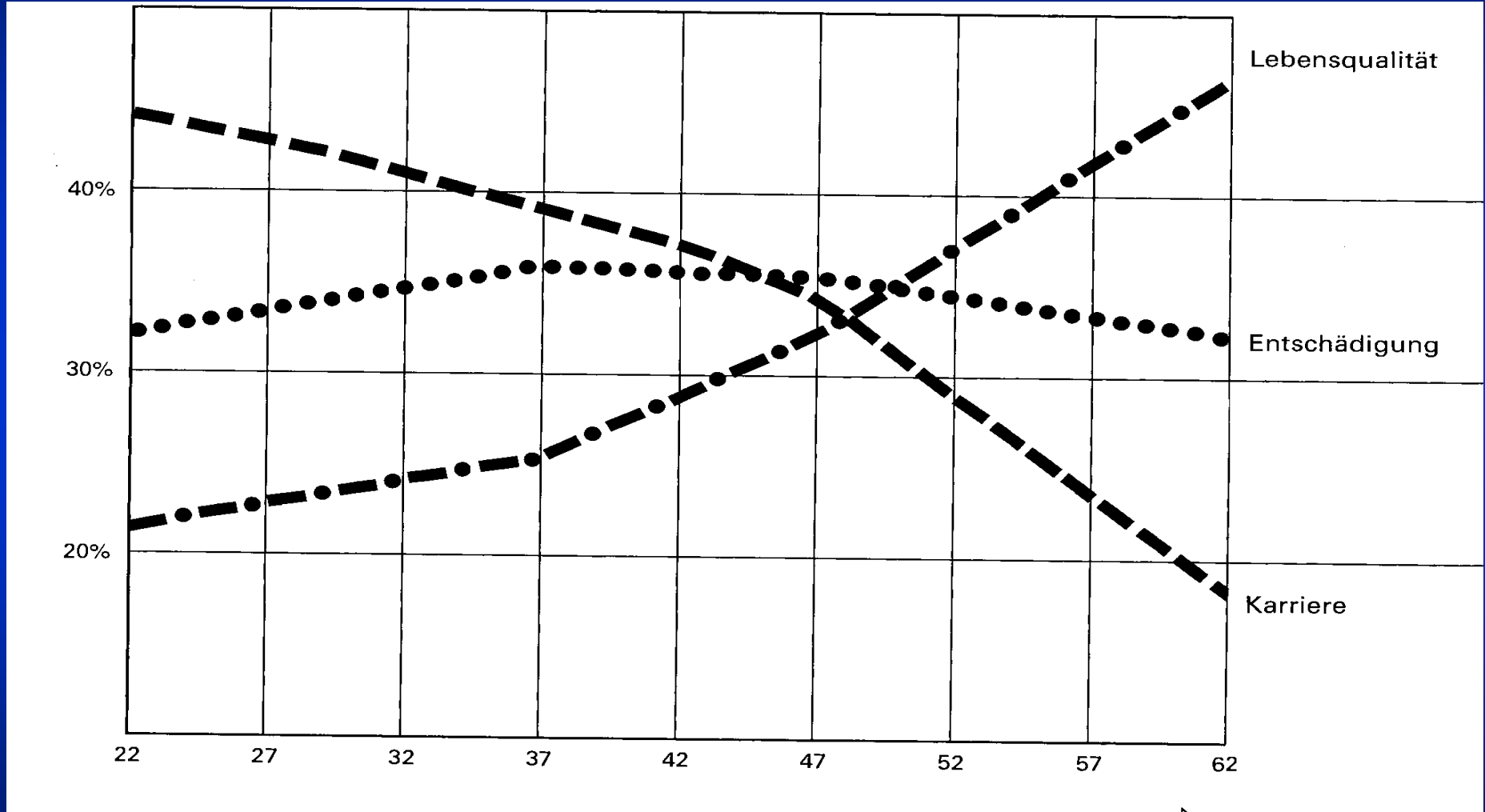
Leistungsstreben

Machtstreben

Zugehörigkeitsstreben

Vermeidungsstreben

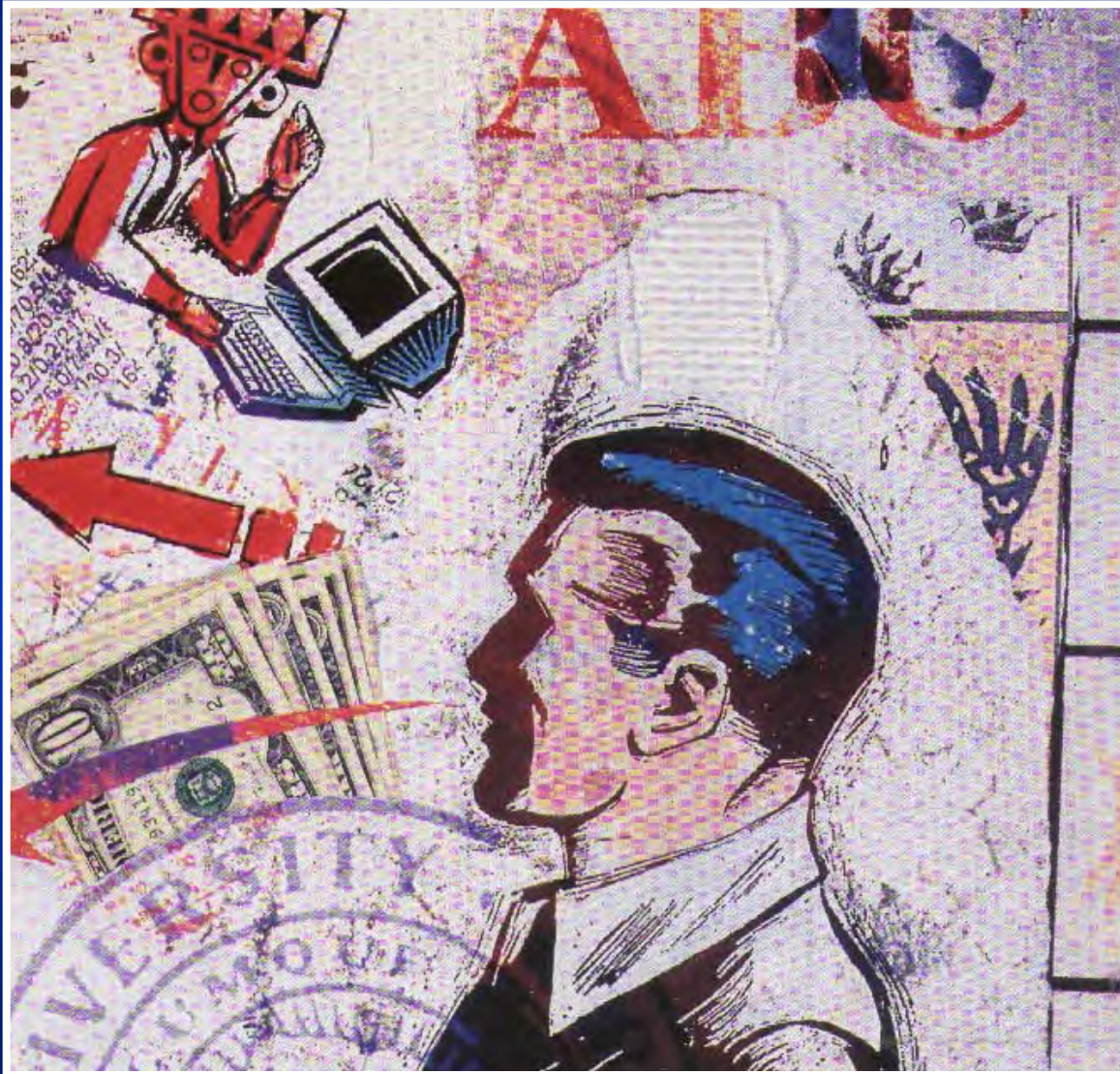
Wichtigkeit



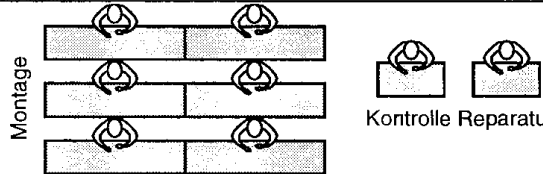
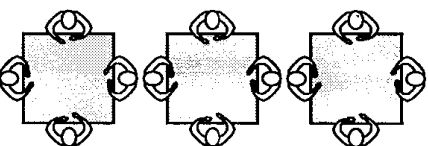
Stichprobe 2000 Pers.

Alter





- Monetär Motivation
- Leistungsmotivation
- Anschlussmotivation
- Machtmotivation
- Aufgabenmotivation
- Arbeitsgestaltung
 - Job rotation*
 - Job enlargement*
 - Job enrichment*
 - Teilautonome Gruppenarbeit*
 - Differentielle Arbeitsgestaltung*
 - Dynamisch Arbeitsgestaltung*

Arbeitsteilung	 Montage Kontrolle Reparatur Einrichten Meister/ Vorarbeiter An-/Abtransport, Verpackung
Arbeitswechsel (Job Rotation)	 Montage Kontrolle Reparatur Einrichten Meister/ Vorarbeiter An-/Abtransport, Verpackung
Arbeitserweiterung (Job Enlargement)	 Montage Kontrolle Reparatur Einrichten Meister/ Vorarbeiter An-/Abtransport, Verpackung
Arbeitsbereicherung (Job Enrichment) Ziel: teilautonome Arbeitsgruppe	 An- u. Abtransport, Verpackung, Montage Kontrolle, Reparatur, Einrichten Meister/ Vorarbeiter

Motivationsstrategien und ihre 5-B-Techniken

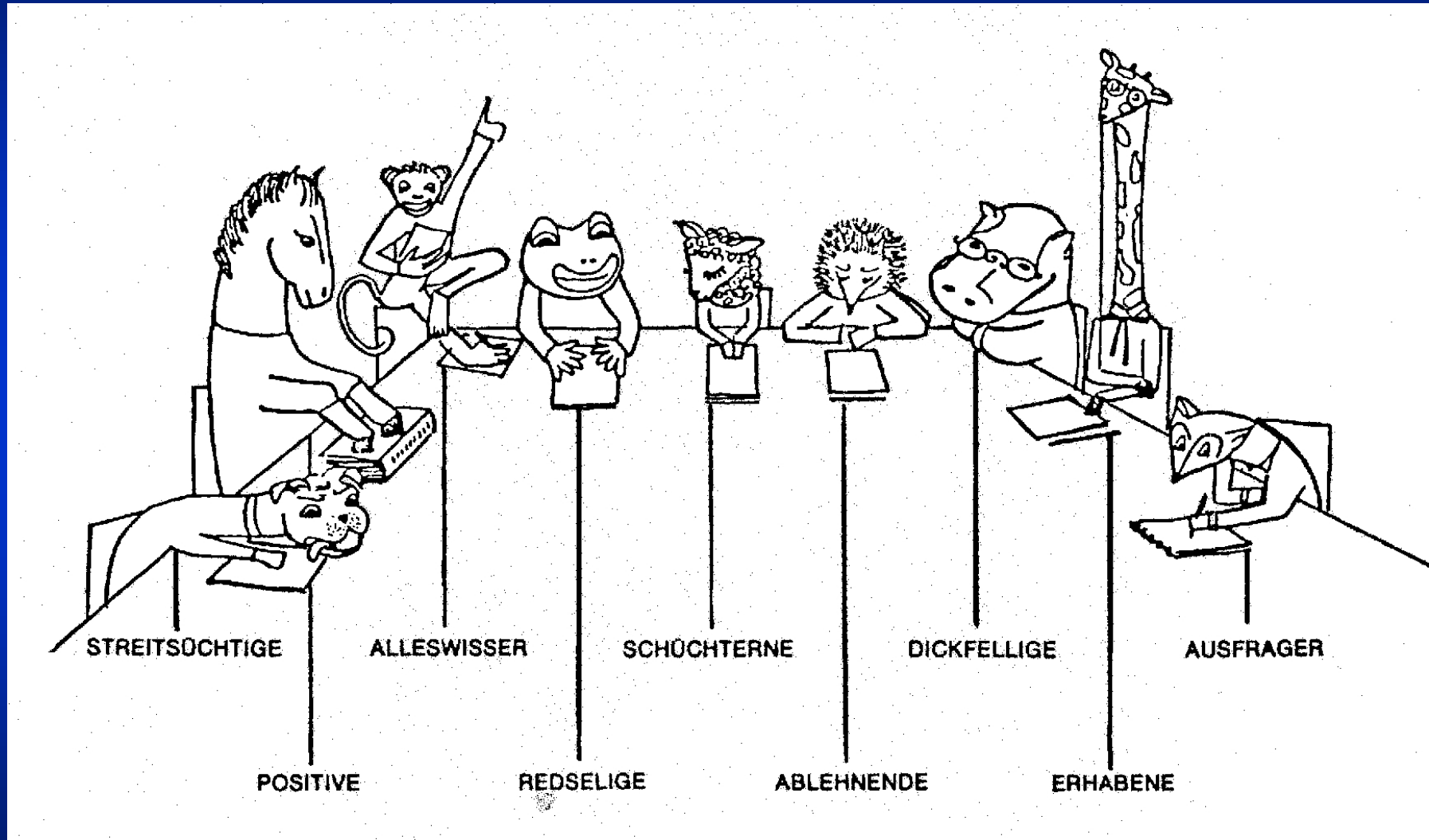


Strategie \ Technik	Zwang	Köder	Verführung	Vision
Bedrohen				
Bestrafen				
Bestechen				
Belohnen				
Belobigen				

Strategie	Beispiel	Motto
„Zwangs-Strategie“	motivierende Abmahnung	„Tu, was ich sage, sonst werde ich Dich bestrafen.“ „Wenn Du machst, was ich sage, bleibst Du ungeschoren.“
„Köder-Strategie“	Bonus-Systeme	„Tu, was ich Dir sage, sonst schadest Du Dir selbst.“ „Streng Dich an, dann bekommst Du, was Dir zusteht“
„Verführungs-Strategie“	Corporate-Identity-Programme	„Wir sind die Nummer eins, und Du bist auch der Größte, wenn Du Dich mit uns identifizierst“
„Visions-Strategie“	Motivieren durch Visionen	„Mit uns wirst Du das Licht am Ende des Tunnels entdecken“

Was wird als „Motivationskiller“ empfunden ?

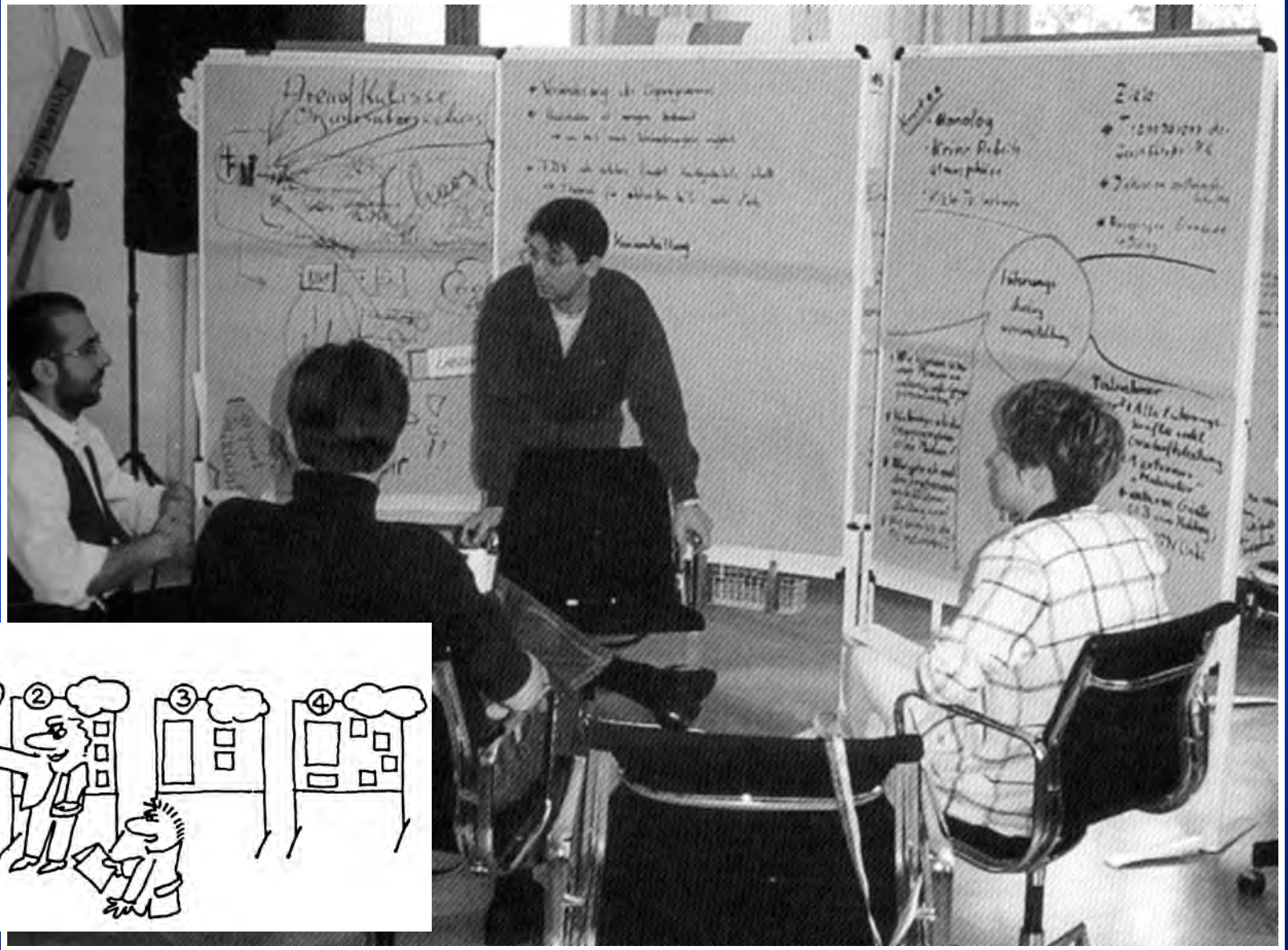
- zu wenig Vertrauen zu haben
- Selbstständigkeit verhindern und alles selber machen zu wollen
- ungerechte und unausgeglichene Behandlung
- zu wenig zur Arbeit heranziehen
- überfordern
- nicht entscheidungsfreudig sein
- Nörgelei
- Kritik vor anderen
- falsche oder nicht eingehaltene Versprechungen
- Schlechtmachen anderer Vorgesetzter
- nicht ehrlich sein
- taktieren
- Intrigen zuzulassen oder gar anzustacheln
- Launen fühlen zu lassen
- bei der Arbeit stören
- zu wenig loben
- unehrlich loben
- unangemessen kritisieren
- unbeherrscht sein
- Sparsamkeit am falschen Platze
- ungerechte Entlohnung
- Hektik
- mangelnde Information
- eigenes Fachwissen ungenügend weiterzugeben
- bei Beförderung ohne Begründung zu übergehen
- zu bevorzugen und „Lieblinge“ zu haben
- Sündenböcke und Unglücksraben zu haben
- überheblich zu sein oder so zu wirken
- zu unpersönlich zu sein
- Zynismus
- vor anderen lächerlich machen
- isolieren oder ignorieren
- zu wenig Anteilnahme für persönliche Belange
- sich ungebeten in Privatangelegenheiten zu mischen
- eigene Sorgen nicht zu verbergen
- über eigene Krankheiten zu jammern
- Fehler nicht zuzugeben
- keine Zeit haben
- nicht zuhören können



Ist dies ein Team ??

Typ	Beschreibung	Empfohlenes Verhalten
Der Streitsüchtige	Destruktives Kritisieren	Sachlich und ruhig bleiben; zu konstruktivem Beitrag auffordern
Der Allwissende	Weiß alles besser	Geschlossene Fragen stellen
Der Redselige	Redet um des Redens willen	Taktvoll unterbrechen; Redezeiten festlegen
Der Träge	uninteressiert, wortkarg	Direkt nach Meinung fragen; Erfolgserlebnisse geben
Der Ablehnende	will sich nicht integrieren	Geduld haben, seine Erfahrungen anerkennen und Ehrgeiz wecken
Der Schüchterne	schweigt	Leichte, direkte Fragen stellen, ihn im Team zübeln
Der Schlaue	überheblich und dominierend	Geschlossene Fragen stellen; „Ja, aber“-Technik beim Antworten
Der Erhabene	Wartet darauf, sie hereinzulegen	wenig direkte Antworten geben, Fragen an Team weiterleiten





- 
- ☐ Selbstbestimmte extrem hoch gesteckte Ziele
 - ☐ Starke gegenseitige Unterstützung beider Zielerreichung
 - ☐ Offene Diskussion
 - ☐ Klare Ziele, Aufgaben, Meilensteine
 - ☐ Aktives zuhören
 - ☐ Prozessorientiertes statt ressortorientiertes Denken
 - ☐ Hierachiefreie Diskussion und Ergebnisbeurteilung
 - ☐ Präzise, notwendige Beiträge
 - ☐ Sachdiskussion dominiert
 - ☐ Die meisten Entscheidungen werden mehrheitlich getragen
 - ☐ Unterschiedliche Meinungen werden ausdiskutiert
 - ☐ Moderation im Team wechselt



**Führung-
verständnis**

**Mitarbeiterteam
Chefrolle**



Vorbereitung

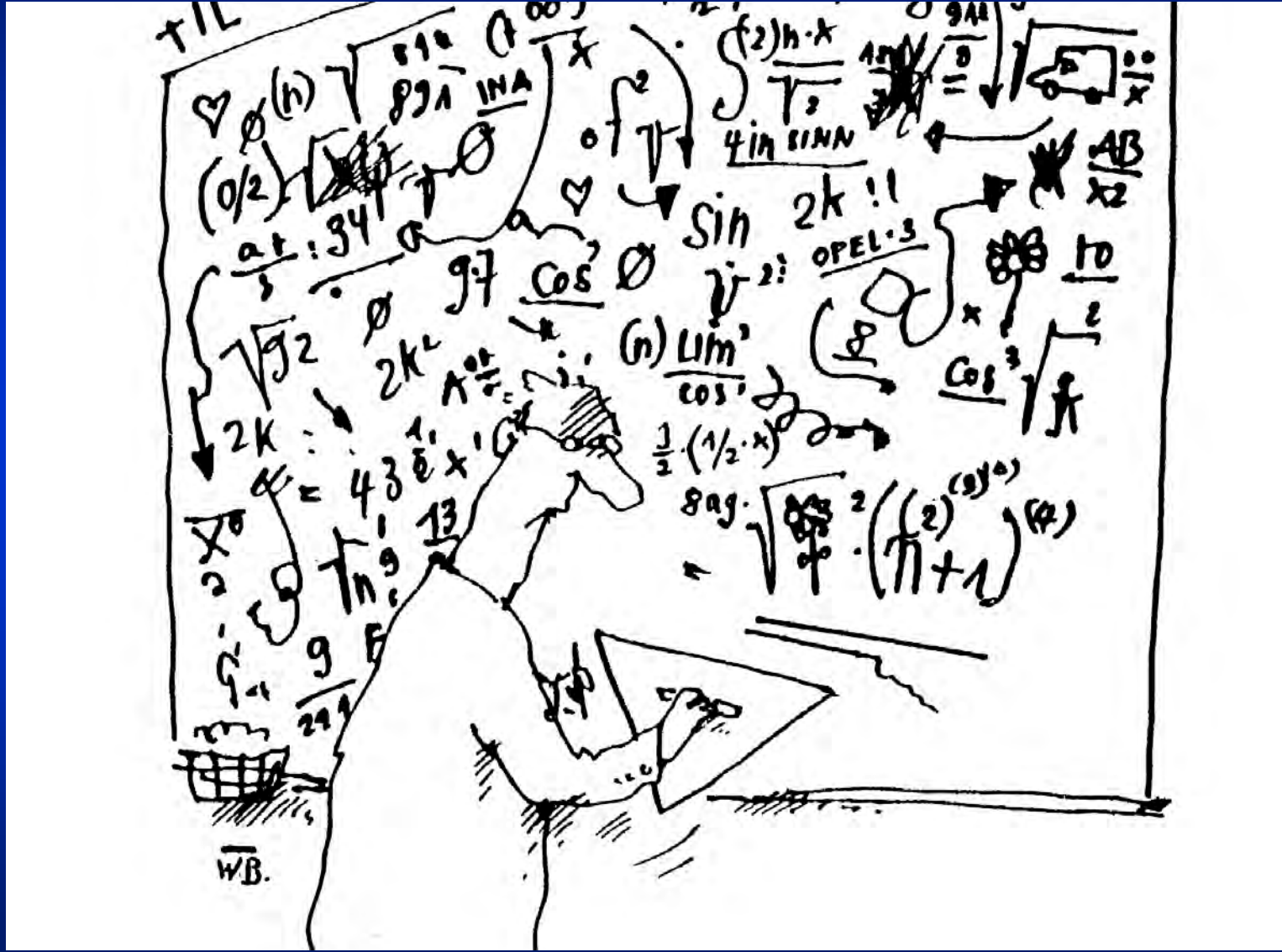
- .Ist eine Besprechung sinnvoll ?
- .Ziele festlegen
- .Zielbewusst einladen
- .Diskussionsgrundlage sicherstellen
- .Geeigneten Raum auswählen und Hilfsmittel bereitstellen
- .Störungen ausschalten
- .Dauer festlegen
- .Tagesordnung festlegen
- .Visualisierungsmöglichkeiten nutzen



Durchführung

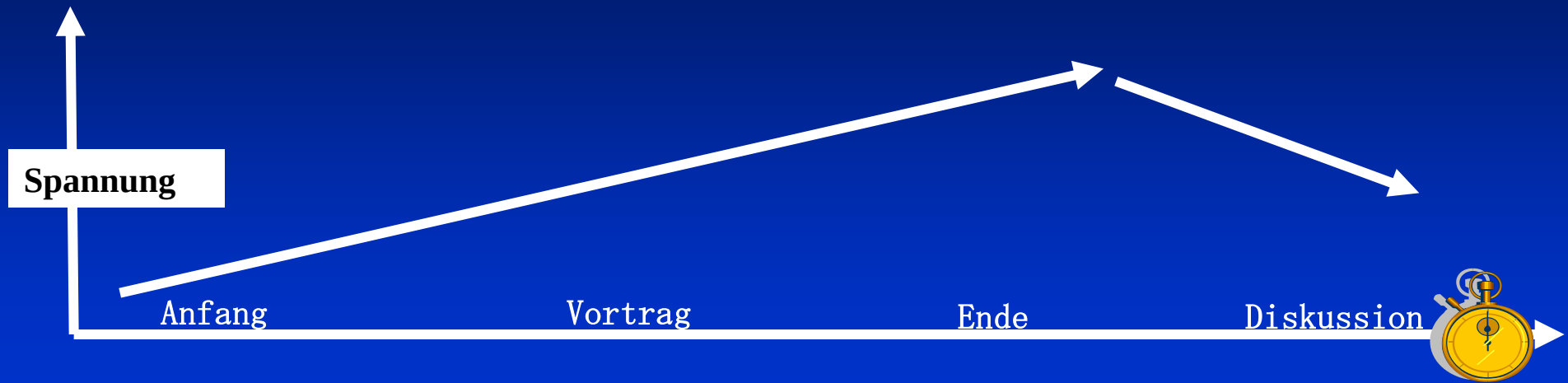
- .Begrüßung
- .Information
- .Diskussion
- .Beschluss





Die Vortragsstruktur – Aufgaben und Ziele der einzelnen Phasen

Folie
19



Thema
Wer trägt vor
Warum wichtig
Wie - Inhalt

Klarer Ablauf - was führt
Lebendiger Medien-einsatz
Interaktion verstehen

Spannung
Z-fassung
Provokation
rundes Ende (Dank)

Abgestimmte Fragen
Wichtigkeit der Meinung / Frage

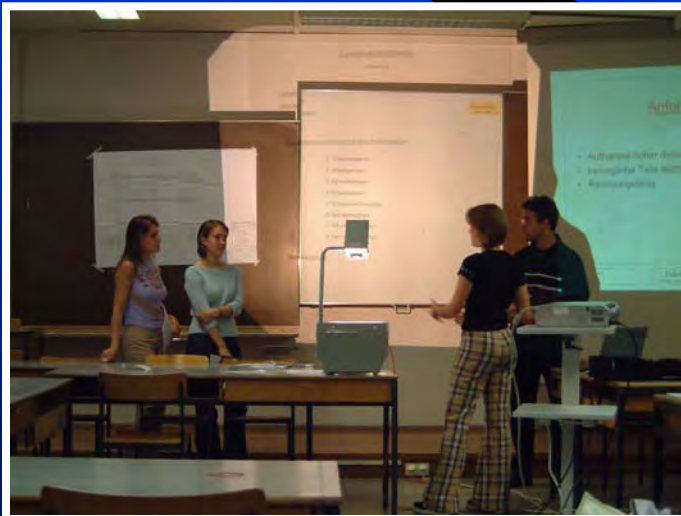
Aufmerksamkeit
Interesse am Thema
Wellenlänge synchronisieren

Manipulation

Profit für das Publikum

Kompetenz beweisen





Man kann über alles reden –
nur nicht über 30 Minuten !

Ausformuliert

**Ausformuliert +
Erklärungen**

**Ausformuliert+
Stichworte**

Stichworte

Mediengeführt

Frei





Welches Ziel verfolgt man bei der „Postersession“ ?

- Interesse wecken ?
- Kontaktaufnahme ?
- Kernaussagen vermitteln?
- Selbstdarstellung ?
- Nachhaltigkeit ?



Information

Thema
von wem

Blick führen

Tunnel
Explosion
Pfeile
Gliederung

Neugierde

„ ins Haus hinein“
„verborgen hinter ... „

Anfassen

Oberflächen
Gewichte
Spieltrieb

