

SELBSTMOTIVATION

Mehr Spaß an der Arbeit

Wer morgens mit Freude ins Büro geht, leistet mehr – und fühlt sich insgesamt besser als Menschen, die das Arbeiten als notwendiges Übel betrachten. Finden Sie Ihren Motor für mehr Spaß im Job.

➔ Die folgenden zwei Situationen sollen verdeutlichen, wie Motivation wirkt. Situation Eins: Ihr Chef ruft Sie am Montagmorgen zu sich ins Büro und sagt „Frau Maier! Ich möchte Sie jetzt einmal wirklich loben. Ihr Engagement letzte Woche für den Kunden Schulze hat sehr viel dazu beigetragen, dass Schulze den Auftrag jetzt unterschrieben hat. Das hat mir richtig gut gefallen. Weiter so!“ Wenn Sie Frau Maier wären, würden Sie sich nach diesen Worten sicher so gut fühlen wie schon lange nicht mehr. Sie würden sich voller Elan in Ihre Arbeit stürzen und am Abend freiwillig etwas länger bleiben, um die dringenden Papiere fertig zu machen.

Situation Zwei: Sie sind der Typ, der am liebsten eigenverantwortlich arbeitet und sich gern mit kreativen Dingen beschäftigt.

Ein Chef, der Ihnen alle fünf Minuten über die Schulter schaut, oder monotone Arbeit auf Knopfdruck nerven Sie total. Ihre Chefin ruft Sie zu sich und sagt: „Frau Müller, Sie haben doch ein Händchen für Veranstaltungsorganisation. Haben Sie Interesse, die Planung für unser Firmenjubiläum in vier Monaten zu übernehmen? Ich schlage vor, Sie ziehen so lange um in das leer stehende Büro hinten am Gang, machen die Planung und berichten mir einmal die Woche.“ Mit welchem Gefühl werden Sie diesen Auftrag angehen, wenn Sie Frau Müller sind? „Genau mein Ding“, werden Sie sich sagen und sich voller Energie in den neuen Job stürzen. Diese zwei wesentlichen Motivationsbereiche beeinflussen uns stark. Motivation hängt sowohl von Ihrem Umfeld ab, kommt also von außen. Außerdem hängt Motivation auch mit Ihren Neigungen und Fähigkeiten zusammen, kommt also von innen. Ist Ihr Umfeld für Sie motivierend und arbeiten Sie nahe an Ihren Fähigkeiten und Begabungen, so werden Sie sehr gut motiviert sein. Stimmt eines von beiden oder beides nicht, so werden Sie ganz schnell demotiviert.

Viele Vorgesetzte wissen nicht um die Kraft motivierender Worte. Der Satz „Nicht geschimpft ist genug gelobt“ ist leider noch oft ein Leitsatz deutscher Führungskräfte. Und viele Mitarbeiter machen sich und ihren Kollegen durch ein demotivierendes Verhalten das Leben zusätzlich schwer. Auch beim Arbeiten innerhalb der Neigungen und Begabungen hapert es nur zu oft. So fällt es schwer, motivierende Tätigkeiten zu finden.

Wertschätzung von außen und innen

Lob, Anerkennung und Akzeptanz kommen in einem Unternehmen von vier verschiedenen Ebenen. Das Unternehmen muss seine Mitarbeiter wertschätzen. Ihr direkter Vorgesetzter muss Sie wertschätzen. Ihre Kollegen müssen Ihnen Anerkennung und Lob vermitteln. Und zu guter Letzt müssen auch Sie selbst sich wertschätzen.

Natürlich können Sie eine mangelnde Unternehmenskultur, einen introvertierten Chef oder nörgelnde Kollegen nicht von heute auf morgen ändern. Aber Sie können Ihr unmittelbares Betriebsklima sehr wohl beeinflussen. Wie oft loben Sie selbst Ihre Kollegen? Wie sehr schätzen Sie Ihren Chef oder Ihr Unter-



Bild: Photo Alto

nehmen eigentlich? „Wie man in den Wald hinein ruft, so schallt es heraus“, sagt ein Sprichwort. Beginnen Sie mit kleinen Verhaltensänderungen. Sicher werden Sie bald auch Veränderungen bei Ihren Kollegen und Vorgesetzten bemerken. Nutzen Sie zudem in Teamsitzungen und im Gespräch mit Ihrem Chef die Gelegenheit und sprechen Sie das Thema des Umgangs miteinander an. Vielen Menschen ist gar nicht bewusst, dass ihr Umfeld etwas mehr laut geäußertes Lob und deutliche Anerkennung benötigt. Etablieren Sie ein Wertschätzungs- und Motivationsklima bei sich in der Abteilung.

Vieles kann man selbst ändern

Der zweite Teil der Motivation kommt von innen. Jeder Mensch ist mit verschiedenen Potenzialen und Fähigkeiten ausgerüstet. Mit manchen dieser Begabungen werden wir bereits geboren, andere erwerben wir im Laufe unseres Lebens. Daraus bilden sich bestimmte Muster und Verhaltensweisen heraus, die wir oft nur schwer ablegen können.

Stellen Sie sich einen Buchhalter vor. Wahrscheinlich ist es ein Mensch, der sich gern mit Zahlen beschäftigt, der gern bis in Details geht, der jedes falsche Komma in noch so langen Texten findet und am liebsten ganz für sich arbeitet. Dann stellen Sie sich eine Mitarbeiterin in einer Werbeagentur vor. Eher ein flippiger Typ, kreativ, sie braucht den Kontakt zu anderen Menschen, liebt große Zusammenhänge und kann stundenlang über alles Mögliche reden. Jetzt stecken Sie den Buchhalter in die Werbeagentur. Der Werbefrau geben Sie die Buchhaltung

des letzten Monats mit der Bitte, alle Zahlen zu überprüfen. Was wird passieren? Beide werden unglücklich, sind bald demotiviert und werden stark von ihrer sonstigen Leistung abfallen. Genau das passiert täglich in vielen Unternehmen. Menschen werden gezwungen, außerhalb ihrer Potenziale zu arbeiten.

Machen Sie den folgenden Check (siehe unten), um Ihre wahren Potenziale kennen zu lernen. Dabei werden nur die jeweiligen Extreme dargestellt, der Check ersetzt keinen vollständigen Potenzialtest. Werten Sie den Test so aus, dass Sie bei jeder Alternative festlegen, auf welcher Seite Sie sich spontan wiedererkennen. Wenn Sie Ihre Potenziale ermittelt haben, überprüfen Sie im nächsten Schritt Ihren Job. Wie weit treffen die Aussagen für Ihren Arbeitsplatz zu oder sind dort erfüllt? Wo gibt es Abweichungen? Sie können jetzt die einzelnen Punkte durchgehen und prüfen, ob nicht erfüllte Punkte vielleicht mit ihrer Demotivation zusammenhängen. Natürlich ist die Liste nicht vollständig. Sie soll vielmehr einen Eindruck geben, auf was es bei Ihrer Arbeitsweise ankommen kann. Vielleicht fallen Ihnen selbst noch weitere Faktoren ein, die Sie stören.

Nach der Analyse steht die Veränderung. Wenn Ihnen womöglich klar geworden ist, was sie bei der Arbeit stört, dann können Sie diese Punkte verändern. Manchmal reicht schon eine Kleinigkeit. Sprechen Sie mit Ihrem Chef oder Ihren Kollegen und organisieren Sie Ihre Arbeitsweise um. Sie werden merken, wie die Dinge auf einmal wieder besser laufen. ←

Caroline Krüll, Referentin und Coach

	Kommunikation	
Brauchen Sie ständig Menschen um sich, mit denen Sie sich austauschen können,	oder ...	sind Sie eher der Typ, der nur redet, wenn es unbedingt sein muss?
Reden Sie, weil Sie Spaß am Austausch mit anderen Menschen haben,	oder ...	reden Sie, weil Sie Informationen auf der Sachebene austauschen wollen?
Gehen Sie leicht und schnell auf fremde Menschen zu,	oder ...	sprechen Sie lieber mit Ihnen vertrauten Menschen?
	Team	
Sind Sie der geborene Teamplayer,	oder ...	arbeiten Sie lieber allein für sich im stillen Kämmerlein?
Wollen Sie ein Team eher führen,	oder ...	sind Sie ganz froh, wenn Sie Ihren Platz im Team haben und Ihnen jemand sagt, was gemacht wird?
	Arbeitsorganisation	
Machen Sie gern viele Dinge gleichzeitig,	oder ...	erledigen Sie lieber eine Sache nach der anderen?
Brauchen Sie kurzfristige Zielvorgaben, zum Beispiel für die nächsten Tage oder die kommenden Woche,	oder ...	sind Ihnen langfristige Zielvorgaben, zum Beispiel für einen oder zwei Monate, deutlich lieber?
Arbeiten Sie lieber in großen Zusammenhängen,	oder ...	gehen Sie lieber ins Detail?
Kommen Sie mit unklaren und großzügigen Arbeitsanweisungen zurecht,	oder ...	brauchen Sie eine detaillierte Beschreibung dessen, was Ihr Chef von Ihnen jeweils erwartet?
	Arbeitsplatz	
Großraumbüro	oder ...	Einzelbüro?
Kreatives Chaos auf dem Schreibtisch,	oder ...	einen leeren Schreibtisch mit einem perfekten Ablagesystem?
Ist Ihnen der Ausblick egal,	oder ...	benötigen Sie einen kreativen Ausblick, zum Beispiel zum Fenster hinaus auf etwas Schönes?