

Ist ein motivierter Mitarbeiter der Ausgangspunkt oder das Endziel von Leadership?

Viele Führungskräfte verwechseln Motivation mit Motivierung. Sie erwarten von ihren Mitarbeitern im Allgemeinen eine Leistungsbereitschaft, die das Unternehmen voranbringt. Welche Art ist nun nachhaltiger, wenn es um die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter geht?

Der grundsätzliche Unterschied zwischen den beiden Formen ist, dass Motivation ein Zustand ist, während Motivierung der Versuch ist, diesen Zustand der Motivation überhaupt erst zu erzwingen. Motivation kommt von innen heraus, der Mitarbeiter ist von sich aus leistungsbereit. Motivierung wird durch Druck von außen herbeigeführt, um den Mitarbeiter dazu zu bringen, leistungsbereit zu sein. Grundsätzlich sollten Sie Mitarbeiter einstellen, die intrinsisch motiviert sind, und keine, die Ihre Motivierung brauchen.

Motivierung	Motivation
<ul style="list-style-type: none"> • kurzfristige Fremdsteuerung durch äußere Anreize und Druck • Werden vorgegebene Handlungen nicht ausgeführt, drohen Sanktionen. • Mittel: Drohen, Bestrafung, Bestechung, Erkaufen 	<ul style="list-style-type: none"> • dauerhafter Eigenantrieb • Die Ausführung von Handlungen ist aus sich heraus Belohnung genug. • Mittel: vorleben, einbeziehen, mitgestalten und mitentscheiden lassen, Empowerment
Menschen sind bestrebt, Arbeitsaufwand zu vermeiden, sind grundsätzlich träge und faul, erwarten Belohnung bzw. Bestrafung.	Menschen suchen die Verantwortung, haben Interesse an einer sinnvollen Betätigung, lieben den Leistungswettbewerb.
»Der Mensch hat eine angeborene Abneigung gegen Arbeit und versucht, ihr aus dem Weg zu gehen, wo immer er kann. Er sucht Lust ohne Anstrengung. Deshalb muss der Mensch unter Druck, Zwang, Strafandrohung und Kontrolle dazu gebracht werden, seinen Beitrag zur Erreichung der Organisationsziele zu leisten.«	»Der körperliche und geistige Einsatz in der Arbeit ist für den Menschen ebenso natürlich wie Spiel und Ruhe. Wenn der Mensch Sinn in seiner Arbeit sieht, wenn die Ziele seiner Arbeit auch seine Ziele sind, dann ist er bereit, von sich aus Leistungen zu vollbringen und sich selbst zu kontrollieren. Unter geeigneten Rahmenbedingungen ist der Mensch nicht nur bereit, Verantwortung zu übernehmen, sondern er sucht sie sogar. Scheu vor Verantwortung ist nicht angeboren, sondern die Folge negativer Erfahrung. Der Mensch ist von Natur aus erfinderisch und kreativ, wenn wir ihn nur lassen. Diese Potenziale werden jedoch am Arbeitsplatz kaum gefordert und genutzt.«

**LIMBECK.
VERTRIEBS
FÜHRUNG.**



GABAL

© 2019 GABAL Verlag GmbH, Offenbach
Auszug aus »Limbeck. Vertriebsführung.«
ISBN 978-3-86936-931-0
Kopie oder Weitergabe nicht erlaubt

www.limbeckgroup.com
www.gabal-verlag.de