

Was kann die lähmende Demotivation stoppen?

Für den nächsten Aufschwung braucht es innovatives Leadership. Unzufriedene Mitarbeiter sollten neu motiviert werden.

von *SONYA SCHMID*

Der Arbeitsmarkt ist mehr als unbefriedigend, die Arbeitslosigkeitsquote gross. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren sind überlastet. Mitarbeiter, die noch im Arbeitsprozess stehen, zittern um ihren Job. Vielen Arbeitnehmern droht das Burnout-Syndrom. Keine Schwäche zeigen heisst das Motto! Aber zu welchem Preis? Wirtschaftsnachrichten, Krieg, der un stabile und unsichere Börsengang sitzen als schlechte Botschaften in den Köpfen der Menschen. Wahrgenommen werden fast nur noch negative Ereignisse. Wen überrascht es, dass die Lebensfreude und die Motivation für die tägliche Arbeit fehlt.

Das Thema Human Resources in den Unternehmen wird immer wichtiger. Die Kernkompetenz der Unternehmen wird im Kreise der Konkurrenz und im Wettbewerbsdruck massgebend für den weiteren Unternehmenserfolg sein. Was ist, wenn die Wirtschaft wieder Kurs nach oben nimmt? Dann wird in vielen Unternehmen wieder qualifiziertes Personal benötigt. Viel «Know how» ist mit den entlassenen Mitarbeitern verloren gegangen.

Die Gefahr besteht, dass diejenigen, die ihren Job behalten konnten, aber unzufrieden sind, das Unternehmen verlassen, sobald ein besseres Angebot winkt. Das muss nicht sein!

Leadership bedeutet, auch mit dem Herzen zu führen, nicht nur mit dem Kopf!



Die emotionale Führung wird für die Unternehmung eine wichtige Ressource. Emotionale Führungszintelligenz bedeutet Stärken und Potenziale der Mitarbeitenden zu entwickeln und im Unternehmen wie in der Persönlichkeit jedes einzelnen fruchtbar zu machen. Dadurch wird der Mitarbeiter für das Unternehmen noch wertvoller. Eine gute Grundlage für erfolgreiche Kommunikation ist, den Mitarbeitern Anerkennung für neue Ideen, Vorschläge

oder Kreativität zu geben. Dies beeinflusst auch die Motivation. Die Rolle der Führungskräfte verändert sich und der Erfolg hängt oft davon ab, wie Leadership gelebt wird, die Führungsprozesse gestaltet und gesteuert werden. Ziele und Qualität sind genauso im Auge zu behalten wie die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter. Um dieser Herausforderung gewachsen zu sein, ist sowohl fachliche und soziale Kompetenz notwendig als auch die Fähigkeit reflektierend die Prozesse begleiten zu können. Innovative Führungspersönlichkeiten wissen, zuerst muss sich bei ihnen selber etwas bewegen, bevor neue Realitäten geschaffen werden können.

Das Thema Teammotivation ist wichtig. Es geht nicht darum, dass die Unternehmen für ihre Angestellten einen «Motivations-Flash» bieten sollten oder die Unternehmensführung und die Vorgesetzten alleine für die Motivation der Mitarbeiter verantwortlich sind. Eine Fremdmotivation ist kurzfristig. Nur die Selbstmotivation mit Einsatz der mentalen Energie hält langfristig und führt zur Zufriedenheit. Die Unternehmensleitung sollte die Mitarbeiter dabei unterstützen, indem viel mehr für die Unternehmenskultur beigetragen wird.

Eine menschliche und herzliche Unternehmenskultur kann der Anfang sein, die zurzeit herrschende Lähmung zu durchbrechen. Wir müssen zuerst säen, bevor wir ernten können! Auf allen Hierarchieebenen könnten Mitarbeiter Verantwortung übernehmen und vorhandene nutzvolle Kreativität einsetzen. Erfolgsfaktoren wie Bereitschaft und Exzellenz kann so bei jedem Mitarbeiter gefordert und gefördert werden. Bereitschaft hat aber nichts damit zu tun, ein Workaholic zu sein, der alles an sich reisst, zwanghaft arbeitet aus der Flucht vor sich selbst oder seiner Familie. Bereitschaft soll als Einstellung und Geisteshaltung von Klarheit und Entschiedenheit verstanden werden. Die jeweilige Tätigkeit mit Begeisterung und Freude zu erledigen, oder – wenn das nicht mehr möglich ist, sie aktiv zu verändern – wäre das Ziel. Selbstmotivation hat viel mit Selbststeuerung und Persönlichkeitsentwicklung zu tun. Unternehmen überleben, wenn Führungskräfte und Mitarbeiter das Bewusstsein haben, dass Arbeit und Leben ein lebenslanger Lern- und Wachstumsprozess ist. Gelebte Innovation ist für das Überleben eines Unternehmens unabdingbar. Innovationen beschleunigen das Wachstum, die Ertragsentwicklung eines Unternehmens und sichern Wettbewerbsvorteile. Die Eigenverantwortung schafft auch Leistungsbereitschaft.

Sonya Schmid ist Dipl. Coach/Supervisorin und Organisationsberaterin BSO/EAS und hat sich für Veränderungen in Unternehmen und für die Persönlichkeitsentwicklung spezialisiert.
Sonya Schmid Solution, 8001 Zürich 043 268 58 01 oder www.sonyaschmid.ch