

Implementierung der Motivationsmethode

Motivation beginnt von innen, und genau da fängt auch die Implementierung an. Begonnen werden muss im Innersten bzw. hierarchisch gesehen an der obersten Spitze des Unternehmens. Ein Verständnis für Mitarbeitermotivation und der damit verbundenen richtigen Führung zu entwickeln, muss zuerst in den Köpfen der hierarchischen Spitze geschehen. Bei dem Thema *Mitarbeitermotivation* handelt es sich um eine Einstellung, die fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie werden muss, bevor es um die gezielte Umsetzung der Methode geht. Weshalb dies so wichtig ist, liegt daran, weil nur etwas Vorgelebtes authentisch und ehrlich wirkt. Sobald diese Voraussetzung gegeben ist, kann mit der Implementierung der eigentlichen Motivationsmethode begonnen werden.

Bei der Implementierung sind alle leitenden Persönlichkeiten im Unternehmen, sprich die Abteilungsleiter, Teamleiter, Projektleiter etc. davon betroffen. Für diese Personen muss eine Schulung stattfinden, denn sie müssen intensiv über die einzelnen Punkte der Motivationsmethode informiert werden. Ihnen müssen die vier Punkte der Motivationsmethode, wie folgt, deutlich gemacht werden:

1. Kommunikation: Kommunikation ist soziale Interaktion. Kommunikation besteht aus Information, Selbstdarstellung, Kommunikation und Appell. Und vor allem gilt die Frage: "Wie setze ich Kommunikation in wirtschaftlich labilen Zeiten richtig ein?"

2. Zielvereinbarungsgespräch: Mithilfe von Zielvereinbarungsgesprächen findet eine Identifikation der Mitarbeiter mit den Zielen des Unternehmens statt. Die Absichten eines Zielvereinbarungsgesprächs sind Orientierung, Leistungssteigerung und Motivation. Auch hier trifft die Frage zu: "Wie setze ich Zielvereinbarungsgespräche in wirtschaftlich labilen Zeiten richtig ein?"

3. Lob und Anerkennung: Lob und Anerkennung ist für einen Menschen äußerst wichtig. Die psychologische Wirkung von Lob und Anerkennung ist die klassische Konditionierung von Emotionen und Verstärkung. Ebenfalls ist an dieser Stelle erneut die Frage zu stellen: "Wie setze ich Lob/Anerkennung in wirtschaftlich labilen Zeiten richtig ein?"

4. Theaterpädagogische Maßnahmen: Theaterpädagogische Maßnahmen unterstützen den Prozess indem sie für Konzentration, Engagement, Spaß und Offenheit gegenüber Neuem sorgen. Des Weiteren ist wichtig für welche Situationen solche Maßnahmen geeignet sind. Und vor allem: "Wie setze ich theaterpädagogische Maßnahmen in wirtschaftlich labilen Zeiten richtig ein?"

Am besten erfolgt diese Schulung über einen externen Berater. Berater, die von außen kommen, sind objektiv und folglich auch nicht vorbelastet. Ein externer Berater kann die leitenden Persönlichkeiten objektiv coachen, da er völlig hinter der Methode steht und nicht emotional beeinflusst ist oder mit Vorurteilen kämpft.

Für die Mitarbeiter ist eine Instruktion über den externen Berater nicht nötig, da die Führungskräfte das Gelernte realisieren und die Veränderung auf diesem Wege weitergeleitet wird.