

Wie kann ich Mitarbeiter immer wieder neu motivieren?

Es ist wichtig, das Thema Motivation nicht falsch zu verstehen. Sie müssen nicht durchgehend Motivator Ihrer Mitarbeiter sein! Zumindest nicht direkt, jeden Tag durch eine neue Aktion, durch eine neue Vorstellung, durch eine neue Motivationsmaßnahme. Vielmehr sind ein motivierender organisatorischer Rahmen und eine partnerschaftliche Form der Zusammenarbeit von Bedeutung. Folgende acht Themen sollten Sie unbedingt beachten:

1. Setzen Sie Ihre Mitarbeiter in deren Stärken ein

Oftmals werden Mitarbeiter eingestellt. Später kommen dann immer mehr neue, andere, „damals nicht erwartete“ Aufgaben hinzu. Aber weil kein nächster Mitarbeiter wirtschaftlich machbar ist, muss der alte nochmals ran. Sorgen Sie weitestgehend dafür, dass Ihre Mitarbeiter – abgestimmt auf ihre Begabungen und ihre Talente – eingesetzt werden. Es ist IHRE Aufgabe, die Eignung durch Gespräche und Beobachtung herauszufinden.

2. Beachten Sie den Entwicklungsstand

Im Tagesgeschäft verliert man häufig den Blick dafür, ob ein Mitarbeiter einer Aufgabe wirklich gewachsen ist. Weder Überforderung noch permanente Unterforderung sind hilfreich. Und wenn Sie die nächste Aufgabe übertragen wollen, die von Ihrem Mitarbeiter noch nicht ohne Weiteres erledigt werden kann, haben Sie zuerst folgende Aufgabe:

3. Entwickeln Sie Ihre Mitarbeiter weiter

Je mehr Ihre Mitarbeiter stärkengerecht eingesetzt werden und sich weiterentwickeln können, umso mehr freuen sie sich auf den nächsten Arbeitstag. Fördern Sie die Stärken Ihrer Mitarbeiter durch individuelle Unterstützung, durch Coaching, durch gezielte Weiterbildung.

4. Verschaffen Sie einen spannenden Ausblick

Nichts ist langweiliger als zu wissen: Was ich heute mache, mache ich in zehn Jahren immer noch. Es geht nicht primär und unbedingt darum, dass Ihr Mitarbeiter bei Ihnen sieben Karrieresprünge machen muss. Es geht vielmehr darum, immer bedeutender in Ihrem Unternehmen zu werden.

5. Sorgen Sie für eine beziehungsstarke Zusammenarbeit

Arbeite Ihr Mitarbeiter gern für Sie? Prüfen Sie Ihre Beziehung, Ihre Zusammenarbeit in Gesprächen. Haben Sie einen größeren Vermittlerbetrieb, lassen Sie extern moderierte Workshops zu. Scheuen Sie sich nicht vor ehrlichem Feedback. Und wichtig: Nehmen Sie sich aus der Kritik nicht aus. Sicher sind Sie Chef, Sie sind aber nicht unfehlbar ...

6. Bringen Sie Ihren Mitarbeitern Vertrauen entgegen

In Ihren Mitarbeitern steckt viel mehr, als Sie glauben. Auch wenn sie nicht alles „richtig“ machen, vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern. Fördern Sie Ideen, seien Sie aufmerksam. Und geben Sie – auch wenn es immer wieder mal Fehler gibt – Aufgaben vollverantwortlich ab.

7. Erkennen Sie (auch kleine) Erfolge an

Seien Sie aufmerksam, wenn Ihr Mitarbeiter die Dinge richtig macht. Verstärken Sie hervorragende Leistungen durch Anerkennung und Bestätigung. Geben Sie sofortiges Feedback. Sorgen Sie dafür, dass Ihr Mitarbeiter Ihre Erwartungshaltung kennt. Nutzen Sie Incentives, aber seien Sie maßvoll. Deren Wirkung nutzt sich – wenn zu oft oder zu viel – immer mehr ab.

8. Setzen Sie Ziele, aber definieren Sie nicht kleinkariert den Weg

Besprechen und vereinbaren Sie mit Ihren Mitarbeitern für die entscheidenden Aufgabenbereiche Ziele. Setzen Sie bei den Nicht-Routine-Aufträgen einen Termin, aber beschreiben Sie nicht kleinkariert jeden Schritt. Sorgen Sie dafür, dass Initiative und Mitdenken Ihrer Mitarbeiter nicht in Überregulierung erstickt werden.

Das Allerwichtigste im fordernden Makleralltag: Lassen Sie Ihre Aufmerksamkeit im Umgang mit Ihren Mitarbeitern nicht in den Fluten Ihres Geschäftsalltags ertrinken. ■



Von Steffen Ritter

Steffen Ritter ist Geschäftsführer des IVV Institut für Versicherungsvertrieb, des Institut Ritter und Mitinitiator des Jungmakler Awards. In AssCompact behandelt er in Folge Themen, die – nicht nur, aber insbesondere – für junge Makler und Maklerinnen wichtig sind.

Jetzt noch für den Jungmakler Award 2017 bewerben!
(Bewerbungsschluss 30.06.2017)
www.jungmakler.de/club