

**Stephan Teuber**

# **Sieben Irrtümer der Mitarbeiterbindung**

**24. Oktober 2003**

**Loquenz GmbH, Tübingen**

# 1. Gute Stimmung = gute Ergebnisse



Aus Reinhard K. Sprenger Mythos Motivation

# 1. Gute Stimmung = Gute Ergebnisse?

- äußerst negative Stimmung vermindert gute Ergebnisse.
- Gute Ergebnisse werden durch gute Organisation ermöglicht.
- Gute Stimmung im Team ist die Folge guter Ergebnisse.

=> Gute Stimmung ist Folge guter Leistung. Gute Leistung benötigt in der Regel Veränderung. Veränderung führt manchmal zu negativer Stimmung! Sorgen Sie für die Leistungsvoraussetzungen!

## 2. Mitarbeiterfluktuation = Unruhe, die ansteckt



Aus Reinhard K. Sprenger Mythos Motivation

## 2. Mitarbeiterfluktuation = Unruhe, die ansteckt?

- Mitarbeiter zu kündigen sorgt für Klarheit bei den verbleibenden Mitarbeitern
- Schlechte Mitarbeiter zu halten, sorgt für Demotivation bei den anderen Mitarbeitern

=> Mitarbeiterfluktuation sorgt für Klarheit und Motivation bei Leistungsträgern!

# 3. Hohe Bezahlung = motivierte und dauerhafte Mitarbeit



Aus Reinhard K. Sprenger Mythos Motivation

### 3. Hohe Bezahlung = motivierte und dauerhafte Mitarbeit?

- Leistungsmodelle können auch demotivierend wirken.  
(Gegenseitiges Misstrauen)
- Sicherheit und Selbstbestimmung schlagen hohe Bezahlung.

=> Vertrauen, Sicherheit und Selbstbestimmung sorgen für dauerhafte und motivierte Mitarbeit!

# 4. Mitarbeitermotivation = Führungsaufgabe



Aus Reinhard K. Sprenger Mythos Motivation

## 4. Mitarbeitermotivation = Führungsaufgabe?

- Menschen können sich nur selbst motivieren.
- Die Führungskraft sollte für die Leistungsvoraussetzungen sorgen.

=> Führungsaufgabe = Fördern und Fordern!

## 5. Führungskräfte loben zu wenig



Aus Reinhard K. Sprenger Mythos Motivation

## 5. Führungskräfte loben zu wenig?

- Führungskräfte loben falsch
  - ◆ pauschal statt konkret
  - ◆ problemorientiert statt lösungssuchend
  - ◆ personenbezogen statt verhaltensbezogen

=> Statt Lobhudelei: im Team für eine qualitativ gute Feedbackkultur sorgen !

## 6. Mitarbeiter brauchen klare Ziele und Vorgaben



Aus Reinhard K. Sprenger Mythos Motivation

## 6. Mitarbeiter brauchen klare Ziele und Vorgaben?

- Damit Mitarbeiter mitdenken und mitgestalten können brauchen Sie mehr als Ziele – Visionen !
- > Mitdenken und Mitgestalten erreichen Sie durch eine klares gemeinsames Bild über Nutzen, Zweck und Aufgabe des Unternehmens

# 7. Erfolg braucht Fankultur: Entweder für uns oder gegen uns!



Aus Reinhard K. Sprenger Mythos Motivation

# 7. Erfolg braucht Fankultur: Entweder für uns oder gegen uns?

- Die Betonung der Führungskraft als Voraus- und Richtigdenker produziert Ja-Sager, Nein-Denker und Arbeit nach Vorschrift.
- Langfristiger Erfolg braucht Mitarbeiter die kritisch mit den Botschaften und Dienstleistungen des Unternehmens umgehen.  
Und zwar laut und ausdauernd!

=> Fördern und Fordern Sie andere Meinungen und Individuen, die sich scheinbar nicht „fügen“ wollen.

# Fazit

## 1. Coaching als Führungsstil

- Fordern und Fördern
- Feedback als Entwicklungsinformation

## 2. Selbstorganisation als Führungsprinzip

- Gestalten statt konstruieren
- Entdecken statt diktieren
- Entziffern, nicht voraussetzen

Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!