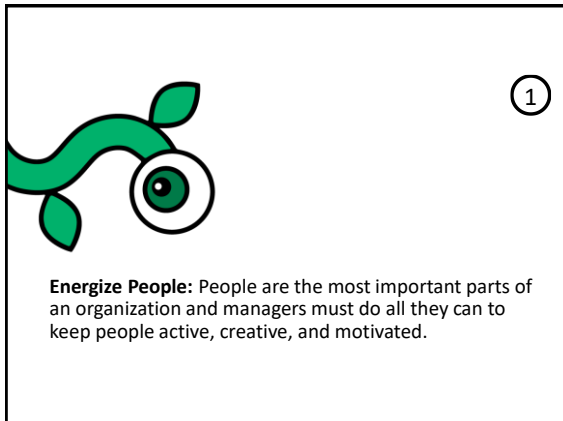
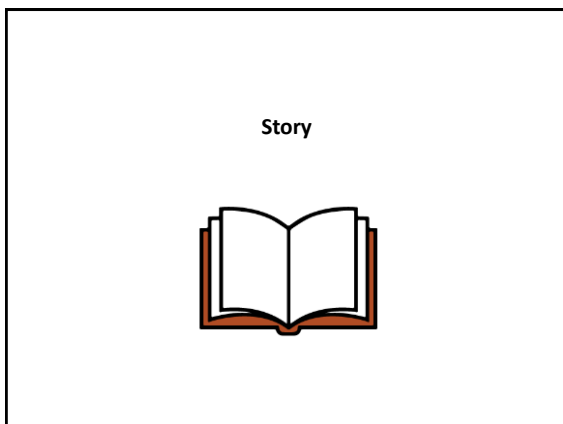
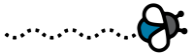


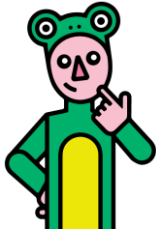






Wie motivieren wir Menschen?
Wie können wir Engagement verbessern?



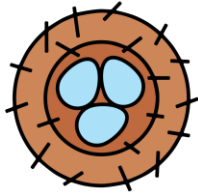


Wann haben Sie das letzte
Mal Spaß an Ihrer Arbeit
gehabt? Und warum?

Unternehmer und Personalchefs sehen im
"Mangelndem Engagement der Mitarbeiter"
eine ihrer obersten Prioritäten.

Aber warum fühlen sich viele Arbeitnehmer nicht
motiviert und engagiert?





Ohne Motivation würde nichts produziert werden.

Unternehmen existieren, um die wirtschaftliche Tätigkeit von Menschen zu koordinieren und zu motivieren.

- John Roberts, "The Modern Firm"

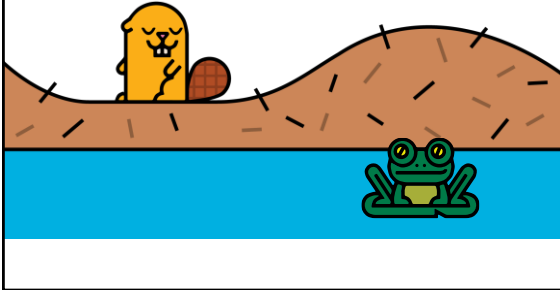


Ein motivierter Arbeiter ist nicht unbedingt ein engagierter Mitarbeiter.

Technisch gesehen, können wir Menschen nicht dazu bringen, sich motiviert und engagiert zu fühlen. Aber wir können sicherlich die richtigen Bedingungen schaffen, um die Wahrscheinlichkeit zu maximieren, dass dies geschieht (auch wenn der Erfolg nie sicher ist).



Manager sind dafür verantwortlich, Engagement zu einem integralen Bestandteil einer Organisation zu machen.



Geht es bei Mitarbeitermotivation um intrinsische oder um extrinsische Motivation?

Schreibt eine Autorin Bücher, weil sie den Prozess des Schreibens mag? Oder weil sie die Unterstützung und den Zuspruch von Lesern liebt? Vielleicht ein bisschen von beidem?





Das **CHAMPFROGS**-Modell befasst sich speziell mit Motivation im Kontext von Arbeit und Privatleben. Es besteht aus zehn Motivatoren, die entweder intrinsisch oder extrinsisch sind, oder ein bisschen von beidem sind.



Das **CHAMPFROGS**-Modell wurde von einer Reihe anderer Modelle menschlicher Motivation beeinflusst.

- Zwei-Faktoren-Theorie, Frederick Herzberg
- Die Hierarchie der Bedürfnisse, Abraham Maslow
- Die Selbstbestimmungstheorie, Edward L. Deci und Richard M. Ryan
- Die 16 Lebensmotive, Steven Reiss



Curiosity - Wissbegierde
Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, viele Dinge zu untersuchen und darüber nachzudenken.

Honor- Ehre
Arbeitnehmer sind stolz darauf, dass sich ihre Werte in ihrer Arbeit und Arbeitsweise widerspiegeln.





Acceptance - Anerkennung
Kollegen schätzen, was
Menschen tun und wer sie
sind.

Mastery - Perfektionierung
Die Arbeit fordert die
Kompetenz der Menschen,
überfordert sie aber nicht.



Power - Einfluss
Es gibt genug Raum für
Mitarbeiter, um das zu
beeinflussen, was um sie
herum geschieht.



Freedom - Freiheit

Menschen sind mit
ihrer Arbeit und ihrer
Verantwortung
unabhängig von anderen.





Relatedness - Verbundenheit

Menschen haben in ihrem
Arbeitsumfeld gute soziale
Kontakte.

Order - Ordnung
Arbeitnehmer haben
genug Regeln und
Richtlinien für ein
stabiles Umfeld.





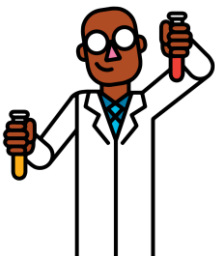
Goal - Ziele

Der Lebenssinn von Menschen spiegelt sich in ihrer Arbeit wider.

Status

Menschen haben eine gute Position und werden von ihren Kollegen anerkannt.





Manager müssen Wege finden, damit **CHAMPFROGS** Motivatoren zu systemischen Eigenschaften eines Unternehmens werden.

Laboratorien und Forschungszentren erfüllen z.B. die Wissbegierde von Menschen.

Welche Unternehmen
haben welche Motivatoren
in ihr System integriert?
Was ist mit Ihrer
Organisation?



Vergeuden Sie nicht Ihre Zeit damit, einzelne
Arbeitnehmer mit einem Mitarbeiter-Engagement
Programm zu motivieren.



Die meisten der sogenannten Mitarbeiter-Engagement Programme sind missratene, schwerfällige und schlecht rollende Wohnwagen von unpraktischen oder niemals-umgesetzt-werdenden PowerPoint Präsentationen.

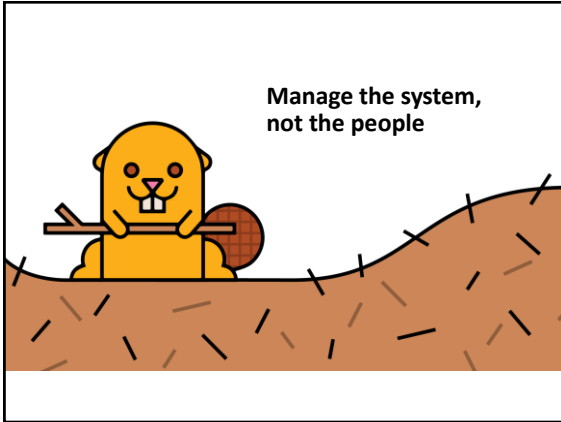
- Les McKeown, "A Very Simple Reason Employee Engagement Programs Don't Work"

<http://www.inc.com/les-mckeown/stop-employee-engagement-and-address-the-real-problem.html>

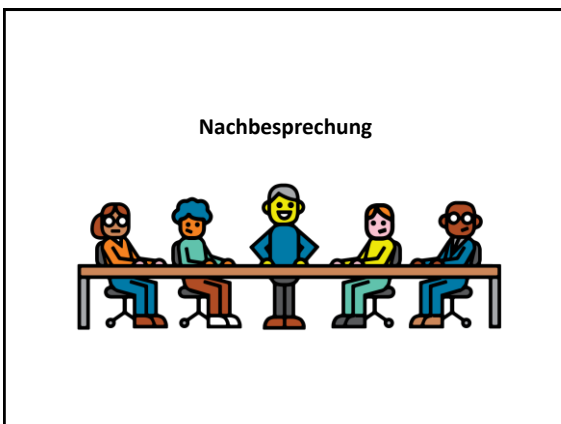
Das Ziel einer Organisation ist es,
Menschen zur Produktivität zu
anzuregen.

Nutzen Sie Ihre Zeit um zu
verstehen, wie man aus der
Organisation ein System macht,
das Menschen motiviert.









Literaturliste:

Who Am I? – **Steven Reiss**

<http://bit.ly/1osd01T>

Self-Determination Research – **Ryan Deci**

<http://bit.ly/1QVTaFC>

Drive – **Daniel H. Pink**

<http://bit.ly/1OBZO1G>

Motivation and Personality – **Abraham Maslow**

<http://bit.ly/1Rqbo49>

The Motivation to Work – **Frederick Herzberg**

<http://bit.ly/1QVTqV2>



Info@management30.com

MANAGEMENT 3.0
CHANGE AND INNOVATION PRACTICES

Text: Jürgen Appelo • Deutsche Übersetzung: Jürgen Dittmar • Illustrationen: Chad Geran • Design: Mauks