Genug Anreiz?

Als Arbeitgeberin sind Sie „Wellbeing Managerin“, Eventplanerin und Führungskraft in einem. **Fehlende Motivation** kann sich auf vielen Ebenen negativ auswirken. Werden Sie rechtzeitig aktiv!

Waren Sie schon einmal auf einem „Motivationsseminar“? Einem Event, bei dem sich 2 000 Erwachsene in einer Konzerthalle treffen, um mit überdimensionalen Luftballons zu spielen, ihren Zehn-Jahres-Plan aufzuschreiben und bei der Brusttrommel-Methode einfach mal so richtig Dampf abzulassen? Nein? Dann müssen Sie Ihr Team trotzdem nicht gleich einpacken und gemeinsam eine solche Mega-Veranstaltung besuchen – auch wenn es im Team gelegentlich an Motivation mangelt. Schließlich gibt es auch noch andere Möglichkeiten, Mitarbeitern **Anreize zu bieten und für gute Stimmung** zu sorgen. Allerdings empfiehlt es sich, kontinuierlich daran zu arbeiten. Denn frustierte Mitarbeiter aus einem tiefen Motivationsloch zu holen, kostet Zeit und Kraft.

Kein Dauerzustand

Wenn wir motiviert sind und uns im **Zustand des „Flows“** befinden, fällt jeder Handgriff leicht. Wir arbeiten mit einem Lächeln auf den Lippen und laufen zu Höchstleistungen auf. Motivation kann mit Antrieb, der Lust auf die Erledigung oder Erreichung einer Sache oder eines Zieles – ganz allgemein als **äußerst positive Einstellung zu einer Tätigkeit** definiert werden.

Wenn wir motiviert sind, stehen wir einem Thema positiv gegenüber und gehen auch den damit verbundenen Aufgaben mit Leichtigkeit nach. Diesen Zustand zu erreichen und für längere Zeit aufrechtzuerhalten – das ist jedoch leichter gesagt als getan. Denn: Motivation ist kein Dauerzustand. Wie alles im Leben hat auch unser innerer Antrieb Höhen und Tiefen, das ist völlig normal. Es ist wichtig zu erkennen, wann ein Motivationsloch zu lange anhält und die Verfassung eher in Richtung **Lethargie oder Antriebslosigkeit** umschlägt. Wenn wir solche Tendenzen bei uns oder in unserem Team erkennen, sollten rechtzeitig Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Effektive Techniken kennen

Der Besuch eines einzigen Motivationsseminares wird allerdings keine Wunder bewirken und uns auf ewig in einen glückseligen Zustand versetzen. Darum geht es letztlich auch gar nicht. Egal, welche Methode Sie wählen: Seminare, Workshops, Hörbücher oder Literatur zum Thema können dabei helfen, uns selbst und konkrete Tools kennenzulernen, mit denen man bei einem längeren Down effektiv gegensteuern kann. Ihnen als Führungskraft erleichtert ein strukturierter, für jedes Jahr vorgeplanter **Maßnahmenkatalog die regelmäßige Anwendung von Anreizsystemen**. Denn das regelmäßige Angebot von konkreten Anreizen und die Aussicht darauf hält auch Ihr Team zusammen – und länger am Ball.

Ein Blick darauf, weshalb Motivation so wichtig ist: Warum bin ich überhaupt hier? Macht mir meine Tätigkeit noch Spaß? Erkennt mein Team meine Leistung an? Solche und andere Fragen können nicht nur »

Foto: stock.adobe.com/Feng Yu

Francesco Reich
ist Unternehmensberater und Mitinhaber der Vital Kosmetikakademie GmbH. Seinen Fokus legt der Betriebswirt auf die Bereiche Controlling, Finanzen und Marketing in der Kosmetik- und Wellnessbranche. Er ist Co-Autor des Buchs „Schatz, ich mach mich grad mal selbstständig!“

› www.vital-kosmetikakademie.de

» Auswirkungen auf den Einzelnen haben, sondern im schlimmsten Fall ganze Teams beeinflussen, zu Fluktuation führen und Unruhe ins Geschäft bringen. Mit gezielten Personalanreizen können Sie die Motivation im Team stärken, ein Bewusstsein des Einzelnen dafür schaffen, auf sich selbst und **die eigenen Befindlichkeiten zu achten** und bei längeren Down-Phasen nicht gleich die Flinte ins Korn zu werfen. Mitarbeiterfluktuation ist ein überaus zeitraubendes Thema. Möglicherweise lässt sich mit Blick insbesondere auch auf Ihre Nachwuchskräfte und die Unterschiede zwischen den Generationen das Teamgefüge längerfristig wahren.

Verschiedene Erwartungen

Ich persönlich lebe und arbeite nach dem Motto: „Behandele andere nicht, wie du behandelt werden willst, sondern wie sie behandelt werden wollen.“ Ich kann Ihnen nur empfehlen, das Thema Motivation, Personalbindung und Anreize in Ihrem Team individuell nach Personen zu beleuchten. „One fits all“, eine Einheitslösung passt in der heutigen Zeit nicht mehr. Wie ist Ihr Team „gestrickt“, **welche Charaktertypen** finden sich dort? Sie werden vielleicht sowohl introvertierte als auch extrovertierte Personen unter Ihren Mitarbeitern haben. Wie Sie welchen Charakter lesen, dafür lohnt es, sich außerhalb dieses Beitrags einmal etwas näher mit der Farb- und Typenlehre nach Max Lüscher, dem „Lüscher-Farbtest“, zu beschäftigen.

Sie können bei Ihrem Tun berücksichtigen, dass der jüngeren Generation beim Arbeiten **andere Parameter wichtiger** sind als der Generation Ü45. Die sogenannten „Millennials“ (Generation Y, zwischen 1981 und 1996 geboren) werden schon bald den Arbeitsmarkt dominieren. Es folgt die Generation Z, die ab 1997 geboren ist, während sich die „Baby Boomer“ langsam in den Ruhestand verabschieden. Sowohl der Generation Z als auch Y ist laut einer Umfrage unter Soziologen ein **Arbeiten auf Augenhöhe** wichtig: möglichst flache Hierarchien, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Digitalisierung – wo möglich, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Vergütung, Freizeit und Verantwortung im Betrieb. **Selbstverwirklichung und neue Erfahrungen** stehen ganz oben mit auf der Liste. Nun, in der Kosmetik ist Homeoffice nur schwer umzusetzen. Und ob der Obstkorb in der Teamküche dauerhaft die Motivation fördert, darf bezweifelt werden. Aber was bindet diese Arbeitskräfte heutzutage?

Flexible Arbeitszeiten können auch in der Kosmetik umgesetzt werden, z. B. in Form von Früh- und Spätschichten. **Eigene Verantwortungsbereiche**, finanzielle Stabilität (z. B. keine befristeten Verträge), klar definierte Karrierechancen, regelmäßige, kostenfreie Weiterbildungen und Team-Events: All das sind Möglichkeiten, die unterschiedlichen Typen im Team anzusprechen. Während ein Teil gemeinsame Weiterbildungstermine grandios findet, freut sich ein anderer Teil vielleicht eher über ein ausgedehntes Team-Event im Sommer. Welche Anreize bei wem wie wirken, hängt stark mit dem Charaktertypen des Mitarbeitenden zusammen. Ebenso ist es eine Generationen-Frage, wonach der Einzelne sich sehnt.

Gut geplant und kommuniziert

Planen Sie Ihre Tools möglichst schon im November/Dezember für das kommende Jahr: Dazu gehören über das Jahr verteilt zum einen **Themen, die die Seele berühren** (z. B. Team-Event im Sommer, kurze Teamreise, Motivationsseminar, gemeinsamer Kinobesuch, Bowling, Restaurantbesuch), und **Themen, die auch den Lebenslauf oder das Gehalt der Mitarbeiter aufwerten** (Weiterbildungen, Karrieremöglichkeiten, finanzielle Anreize, 13. Gehalt etc.).

Kommunizieren Sie die Vorhaben transparent, denn Vorfreude ist die schönste Freude. Auch nicht personenbezogene Institutsneuerungen können die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen; hier ist die Kommunikation entscheidend: Was wünscht sich die Generation Y oder Z am Arbeitsplatz? Gerade die Themen **Digitalisierung und Vereinfachung von Arbeitsabläufen** können hier zum Tragen kommen. Ein digitales Kassensystem, die Auffindbarkeit des Instituts in Terminbuchungs-Plattformen, eine eigene Social-Media-Präsenz, Kooperationen mit Hotels in der Nähe? Mitarbeiter, die sich individuell einbringen können, erleben einen unbezahlbaren Motivationsschub: Wertschätzung. ■

Behandele andere nicht, wie du behandelt werden willst, sondern wie sie behandelt werden wollen.

Foto: stock.adobe.com/BillionPhotos.com