

Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit

Ergebnisse einer Analyse und Ansatzpunkte für die Personalführung

Fachtagung Milchgewinnung

veranstaltet durch die
Thüringer Melkergemeinschaft e.V.



Prof. Dr. Gerhard Igl
Stadtroda, 03. Dezember 2014



Bernburg
Dessau
Köthen

Hochschule Anhalt

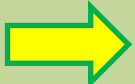
Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit

Ergebnisse einer Analyse und Ansatzpunkte für die Personalführung

 **Was motiviert Mitarbeiter bei der Arbeit?**

 Individuelle Beweggründe

 Motivationspotentiale in der Arbeitsaufgabe

 **Arbeitszufriedenheit – Beitrag zur Arbeitsmotivation?**

 **Denkanstöße: Was kann ich tun, damit meine Mitarbeiter motiviert arbeiten?**

Woraus erwächst die Arbeitsmotivation meiner Mitarbeiter ?



aus den individuellen
Zielen der **Mitarbeiter**



aus den Merkmalen der
Arbeitsaufgabe



aus meinem „Geschick“,
motivierend zu führen

INDIVIDUELLE MOTIVE MIT BESONDERER RELEVANZ FÜR DAS ARBEITSVERHALTEN

„Lust verkürzt den Weg“

(William Shakespeare)

INDIVIDUELLE MOTIVE MIT BESONDERER RELEVANZ FÜR DAS ARBEITSVERHALTEN



**Materieller Wohlstand,
Sicherheit**



Leistung



Ansehen, Geltung

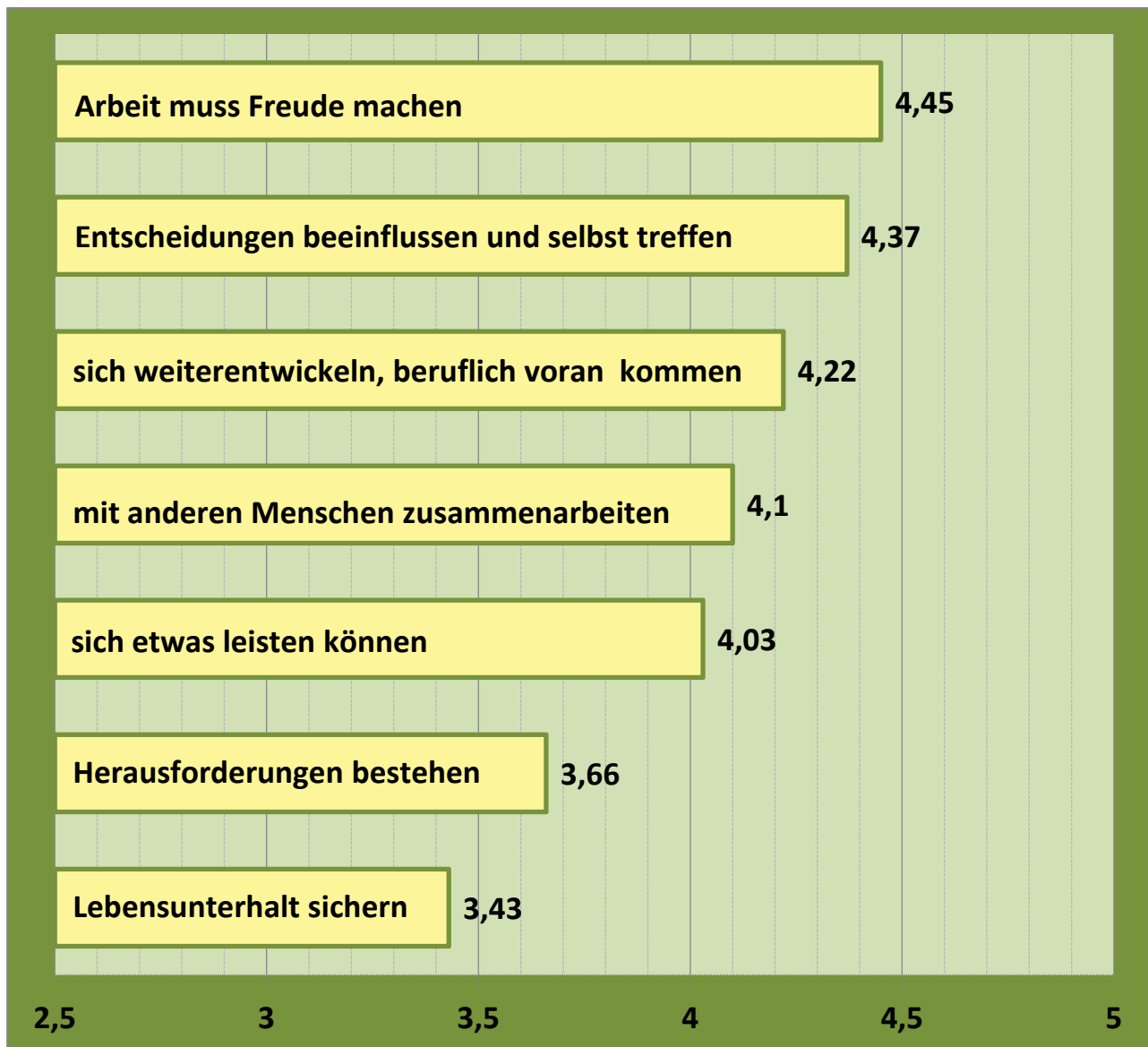


Macht



Zugehörigkeit

Welche wesentlichen Ziele verbinden Sie mit einem Arbeitsplatz?



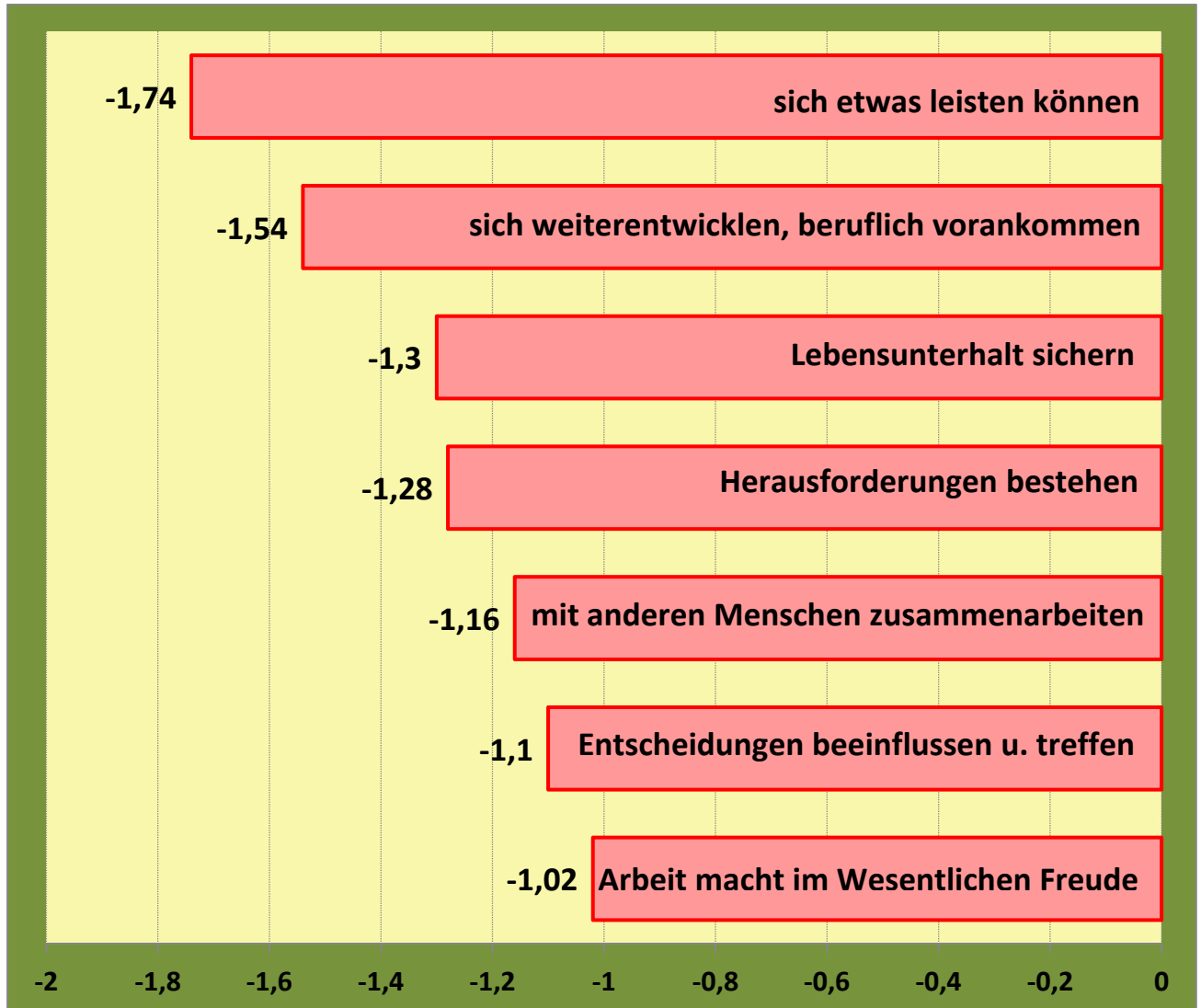
Mittelwerte aus n = 115 Bewertungen

6-stufige Ordinalskala:

5 = dieses Ziel ist für mich sehr wichtig

0 = dieses Ziel hat für mich keinerlei Bedeutung

In welchem Maße sind die genannten Ziele an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz erfüllt?



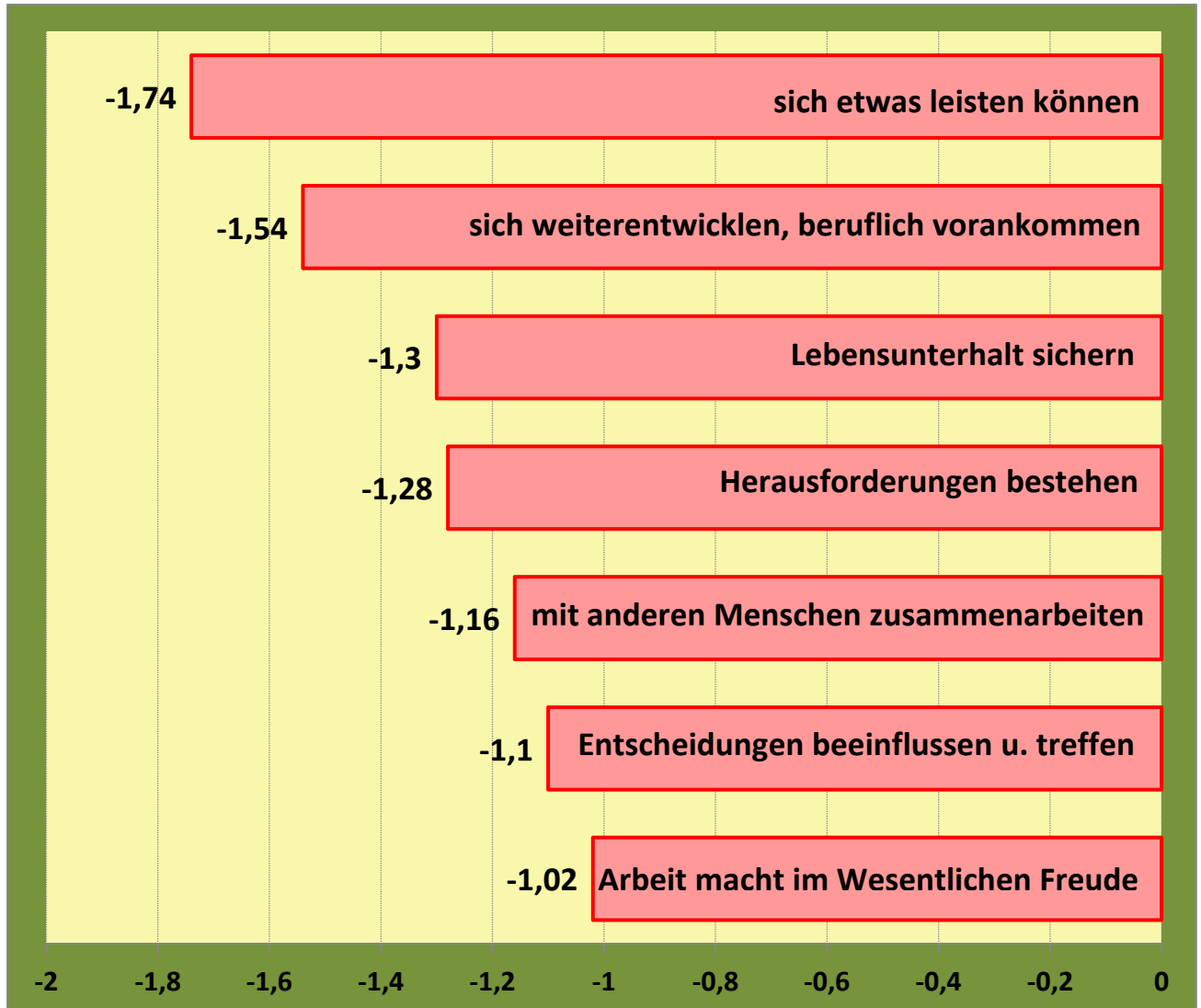
Mittlere Abweichung zu „vollständig erfüllt“ (Wert 5) aus n = 115 Bewertungen

6-stufige Ordinalskala:

Skalenwert 0 = dieses Ziel ist durch meinem derzeitigen Arbeitsplatz in keiner Weise erfüllt

Skalenwert 5 = dieses Ziel ist durch meinen derzeitigen Arbeitsplatz vollständig erfüllt

In welchem Maße sind die genannten Ziele an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz erfüllt?



Mittlere Abweichung zu „vollständig erfüllt“ (Wert 5) aus n = 115 Bewertungen

6-stufige Ordinalskala

Skalenwert 0 = dieses Ziel ist durch meinem derzeitigen Arbeitsplatz in keiner Weise erfüllt

Skalenwert 5 = dieses Ziel ist durch meinen derzeitigen Arbeitsplatz erfüllt

Woraus erwächst die Arbeitsmotivation meiner Mitarbeiter ?



aus den individuellen
Zielen der **Mitarbeiter**



aus den Merkmalen der
Arbeitsaufgabe



aus meinem „Geschick“,
motivierend zu führen

DAS MOTIVATIONSPOTENTIAL EINER ARBEITSAUFGABE

„Holzhacken ist deshalb so beliebt, weil man bei dieser Tätigkeit den Erfolg sofort sieht.“

(Albert Einstein)

DAS MOTIVATIONSPOTENTIAL EINER ARBEITSAUFGABE



Wichtigkeit der Aufgabe



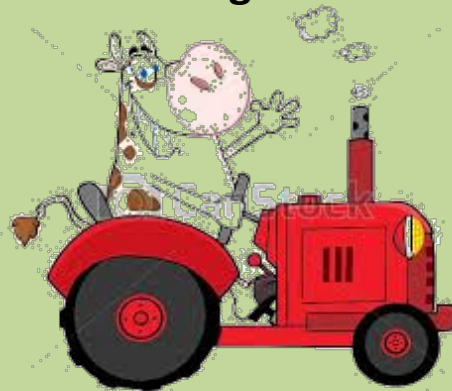
Ganzheitlichkeit der Aufgabe



Möglichkeit, Feedback zu erhalten



Lernpotential der Aufgabe

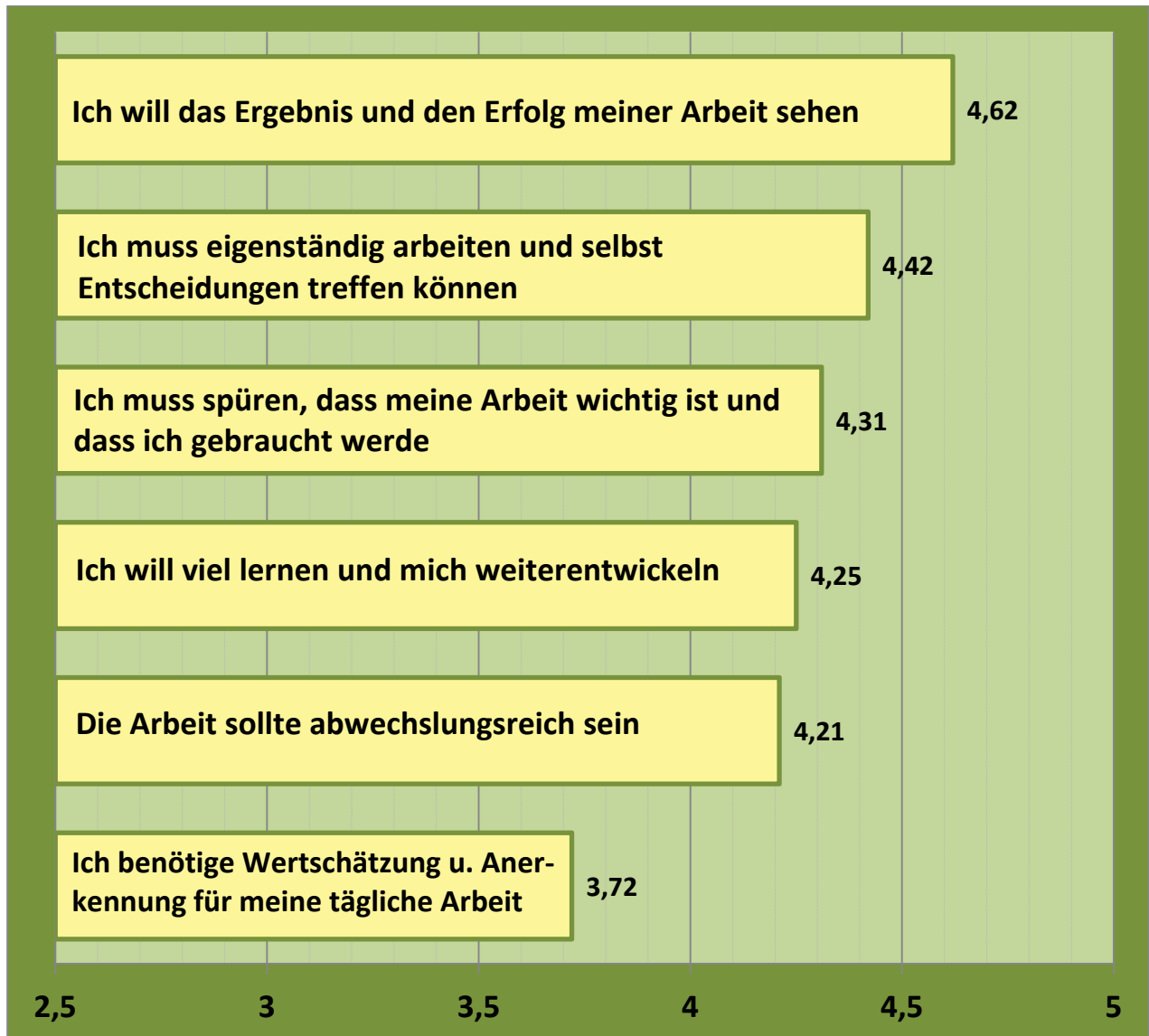


Autonomie bei der Aufgabenerledigung



Vielfalt der Anforderungen

Warum strengen Sie sich bei der Arbeit an und engagieren sich?



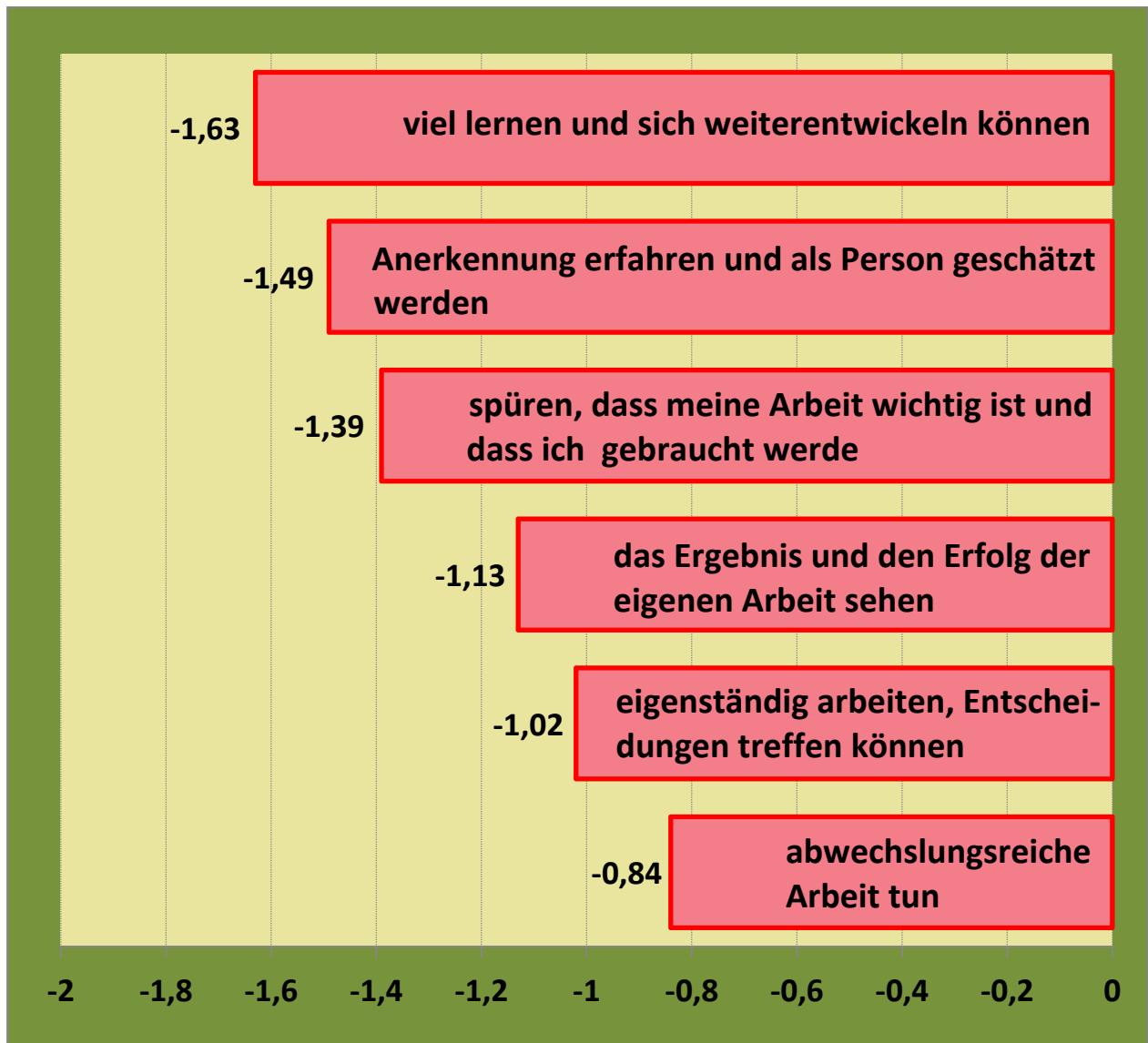
Mittelwerte aus n = 115 Bewertungen

6-stufige Ordinalskala:

Skalenwert 5 = Dieser Fakt ist für mich sehr wichtig

Skalenwert 0 = Dieser Fakt hat für mich keine Bedeutung

In welchem Maße treffen diese Erwartungen auf Ihren jetzigen Arbeitsplatz zu?



Mittlere Abweichung zu „vollständig erfüllt“ (Wert 5) aus n = 115 Bewertungen

6-stufige Ordinalskala:

0 = dieser Fakt ist in meiner derzeitigen Arbeitsaufgabe in keiner Weise erfüllt

5 = dieser Fakt ist in meiner derzeitigen Arbeitsaufgabe bereits vollständig erfüllt

Wie hängen Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit zusammen?

„Fortschritt ist das Werk der Unzufriedenen“ (Jean Paul Sartre)

Bedarf es der Unzufriedenheit, um motiviert zu sein?



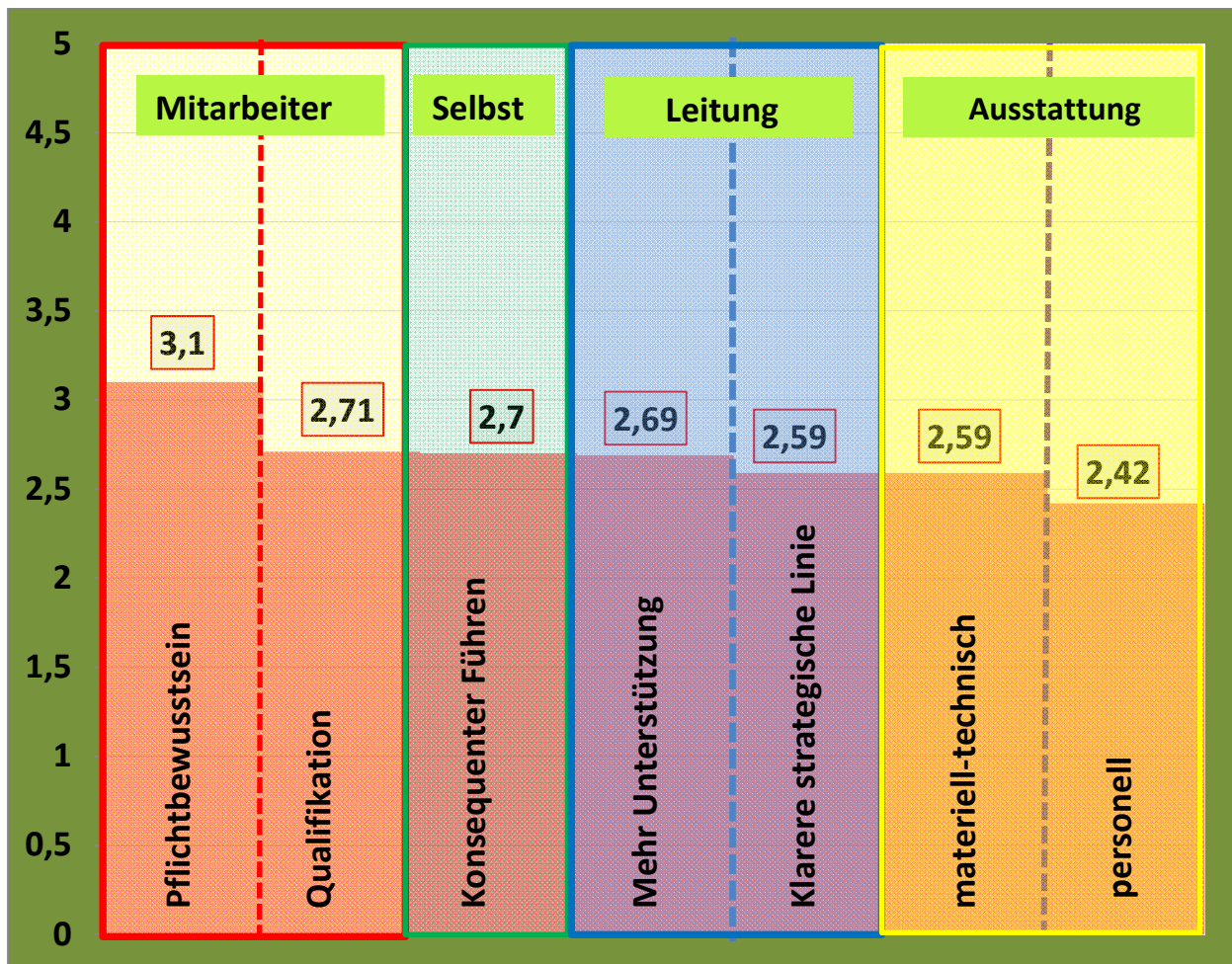
Motivation setzt Unzufriedenheit nicht zwingend voraus

Sind die zufriedenen Mitarbeiter am meisten motiviert?

Arbeitszufriedenheit **kann**, aber **muss nicht** motivierend sein



Was steht größerem Erfolg Ihrer Arbeit im Wege?



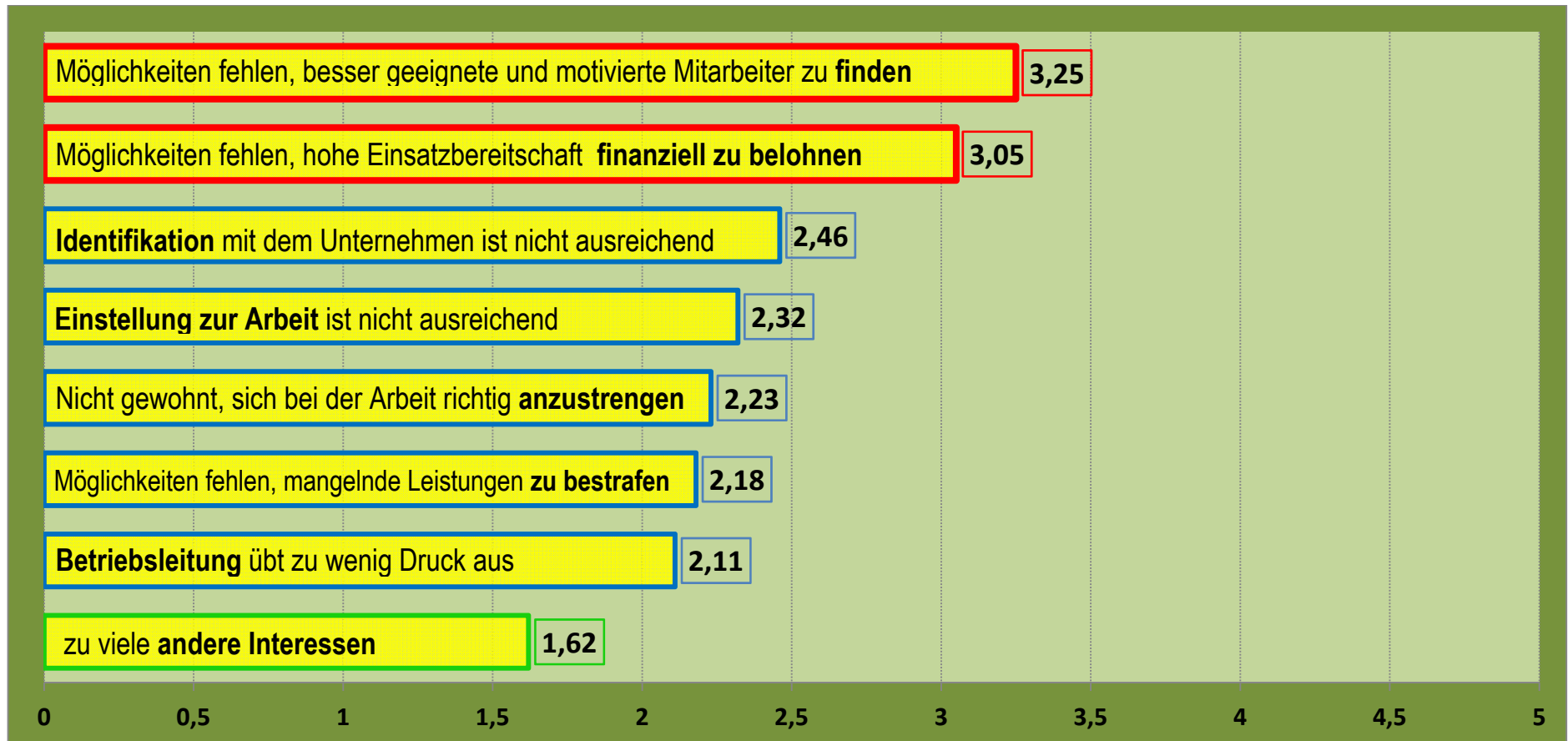
Mittelwerte aus n = 114 Bewertungen

6-stufige Ordinalskala:

Skalenwert 5 = Dieser Fakt ist bei meiner Arbeit ein sehr wesentliches Hindernis

Skalenwert 0 = Dieser Fakt hat keine Bedeutung für meine Arbeit

Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeit Ihrer Mitarbeiter? *Worin liegen die Probleme? Was müsste sich verändern?*



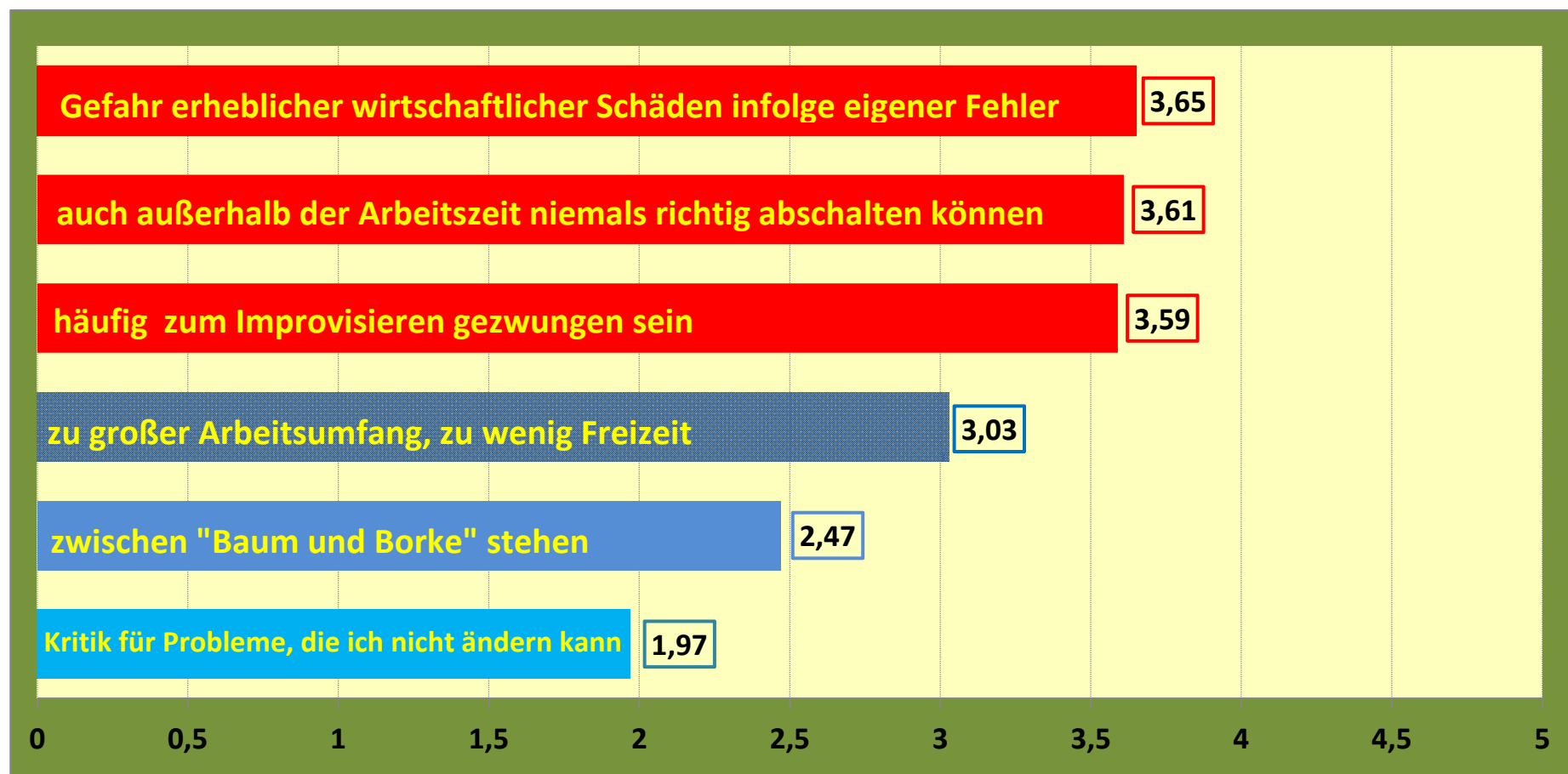
Mittelwerte aus n = 114 Bewertungen

6-stufige Ordinalskala:

5 = die genannte Einschätzung trifft vollständig zu

0 = die genannte Einschätzung ist in keiner Weise zutreffend

Wie belastend empfinden Sie die mit Ihrer Arbeitsaufgabe verbundenen Anforderungen?



Mittelwerte aus n = 115 Bewertungen

6-stufige Ordinalskala:

5 = dieser Fakt ist für mich eine sehr große, häufig auch über die Arbeitszeit hinaus spürbare Belastung

0 = dieser Fakt wird von mir nicht als Belastung wahrgenommen

Woraus erwächst die Arbeitsmotivation meiner Mitarbeiter ?



aus den individuellen
Zielen der **Mitarbeiter**



aus den Merkmalen der
Arbeitsaufgabe

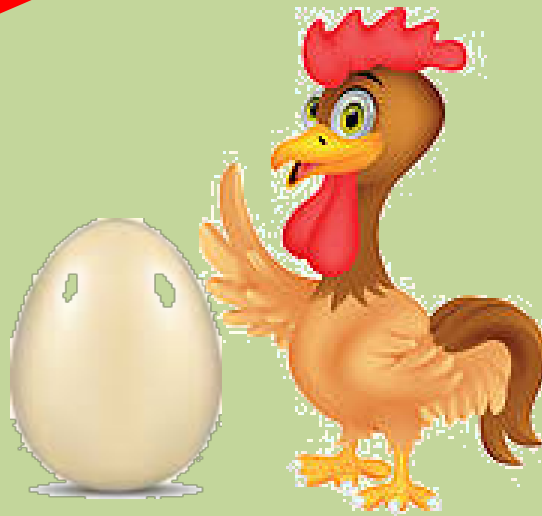


aus meinem „Geschick“,
motivierend zu führen

Wie motiviere ich meine Mitarbeiter?

Der Hahn bringt ein Straußenei in den Hühnerstall und ruft alle Hennen zusammen:

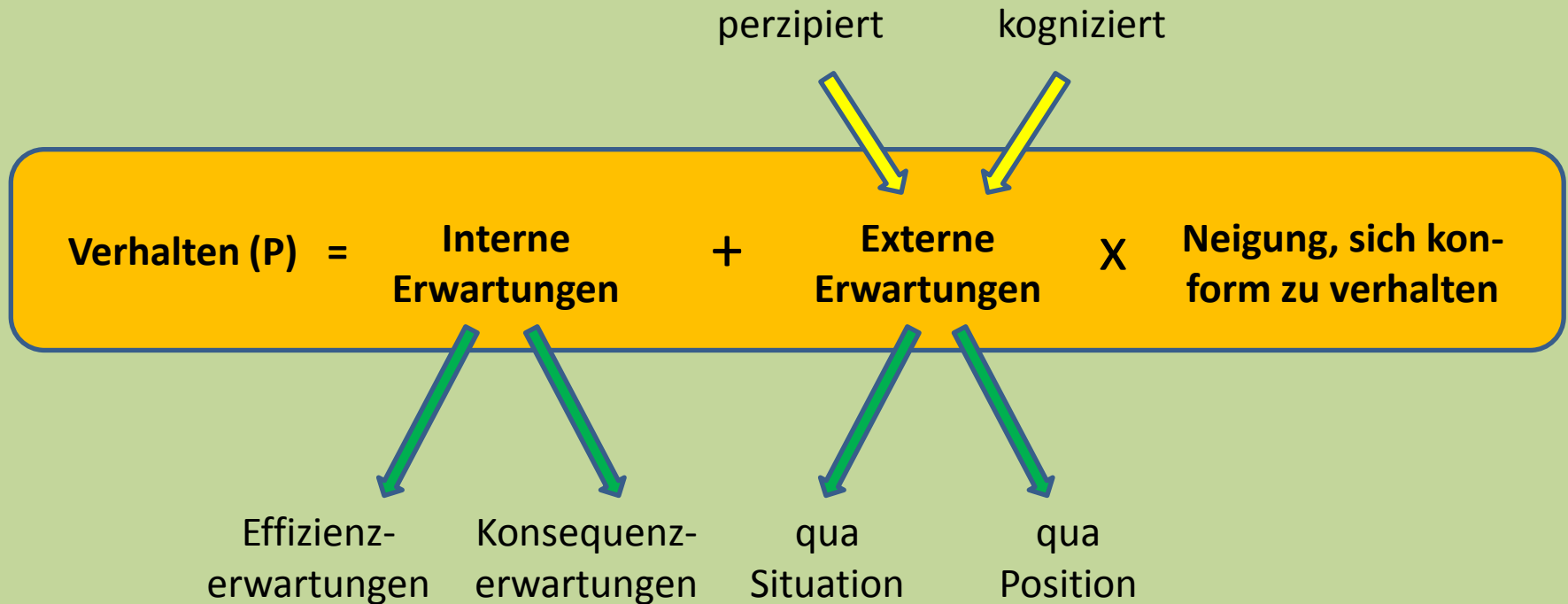
„Meine Damen, ich will Ihnen keine Vorwürfe machen, aber Sie sollten sich wenigstens einmal ansehen, was anderenorts geleistet wird.“



Wie motiviere ich meine Mitarbeiter?

„Um jemanden zielgerichtet zu bewegen, muss man wissen, was diesen Menschen bewegt.“ (Autor unbekannt)

Das Verhalten einer Person wird durch deren Erwartungen bestimmt



CHARAKTERISTISCHE ERWARTUNGEN JUNGER MITARBEITER

- Entwicklungsmöglichkeiten
- Herausforderung
- Gute Bezahlung
- Eigenverantwortung
- Status, Prestige
- Förderung

Weniger wichtig ist zunächst:

- *Sichere Zukunft*
- *Führungsaufgabe ausüben*
- *Helfend tätig werden*

TYPISCHE ERWARTUNGEN MITARBEITER IN DER LEBENSMITTE

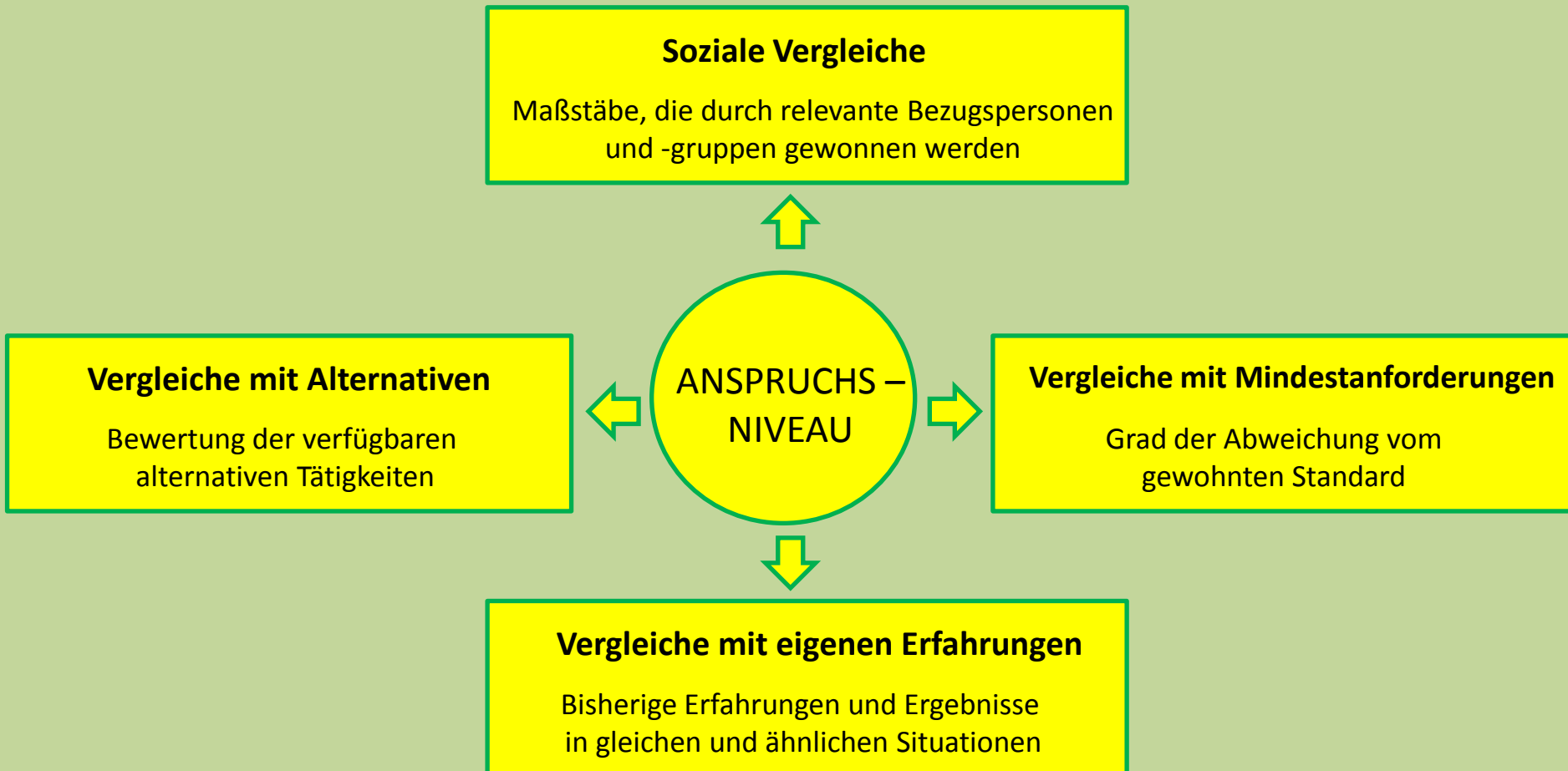
- Sicherheit
- anerkannt werden
- Kollegialität, angenehmes Arbeitsklima
- Einbeziehung, Information
- Gelegenheit, die persönlichen Stärken einzusetzen
- Neue Ziele in der bisherigen Tätigkeit
- Förderung

ERWARTUNGEN HOCH LEISTUNGSMOTIVIERTER MITARBEITER

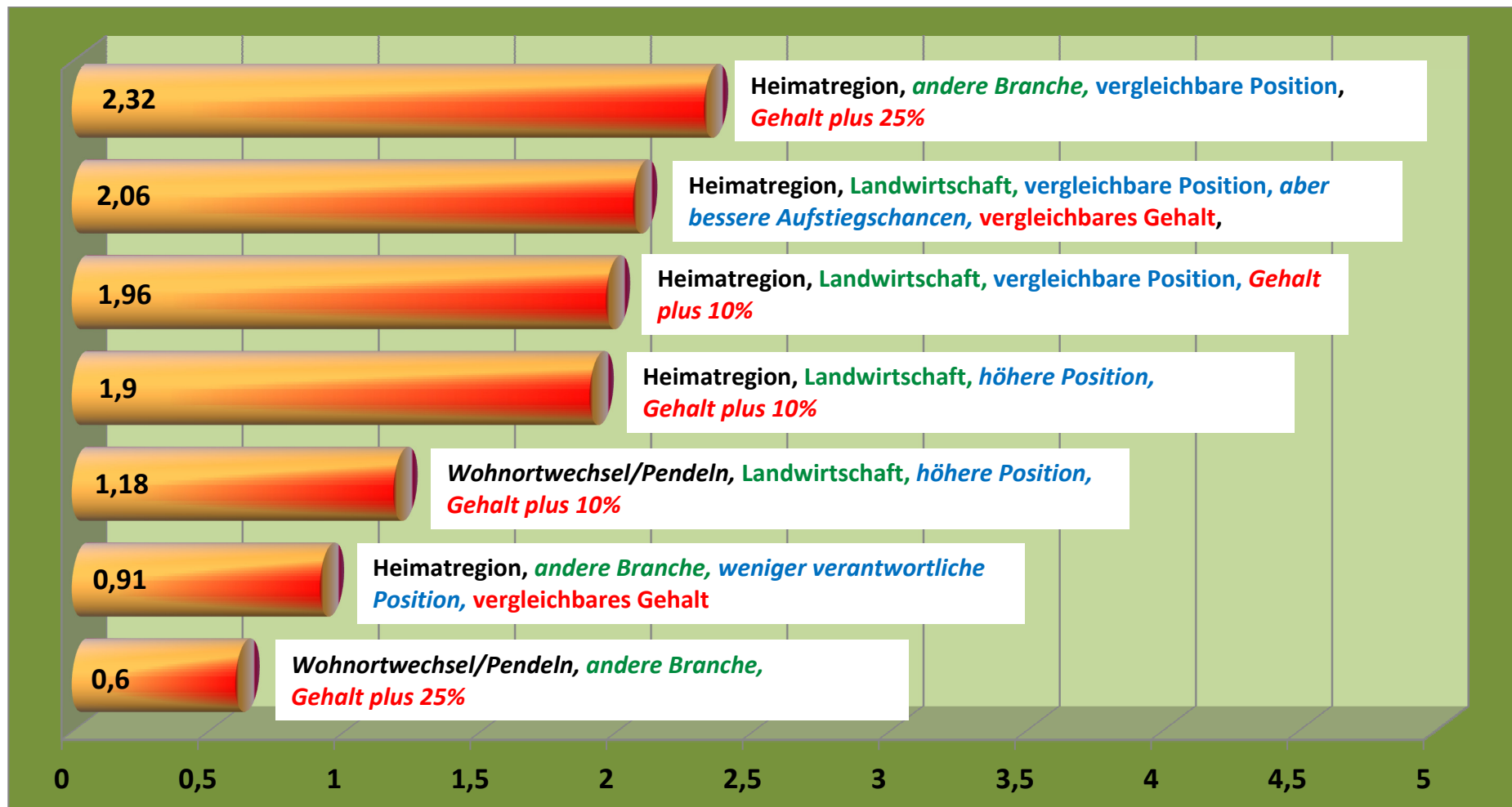
- Aufgaben mit Neuigkeitsgrad, Kreativität herausfordernd
- selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten
- Schutz vor Unterbrechung bei der Lösung der Aufgaben
- vordergründige Konzentration auf die Aufgabe, weniger auf die Mitarbeiter
- Möglichkeit, Arbeitsergebnisse in erster Linie selbst zu beurteilen

Erwartungen werden durch **Werte** und **Einstellungen** geprägt ...

...und durch **Bezugssysteme** beeinflusst.



Unter welchen Bedingungen würden Sie Ihren derzeitigen Arbeitsplatz verlassen?



Mittelwerte aus n = 114 Bewertungen

6-stufige Ordinalskala:

5 = bei Vorliegen der genannten Bedingungen würde ich **mit hoher Wahrscheinlichkeit kündigen**

0 = die genannten Bedingungen würden mich **mit Sicherheit nicht zu einem Wechsel veranlassen**

...und dann?



„Kerze anzünden“

- *Gemeinsame Ziele vermitteln*
- *Konsequentes Delegieren von Verantwortung ist beste Motivation*



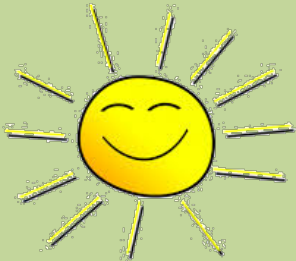
„Leuchten lassen“

- *Feedback geben*
- *Leistung belohnen*



„Andere anstecken“

- *Landwirtschaft kann „cool“ sein*
- *Junge Menschen entwickeln sich*



Sonne hereinlassen:

- *Gutes Arbeitsklima verpflichtet und bindet*

Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit

Ergebnisse einer Analyse und Ansatzpunkte für die Personalführung

Fachtagung Milchgewinnung

Thüringer Melkergemeinschaft e.V.



Prof. Dr. Gerhard Igl
Stadtroda, 03. Dezember 2014



Bernburg
Dessau
Köthen

Hochschule Anhalt