

Motivation stärken – Was Sie als Führungskraft tun können

- **Informieren** Sie Ihre Mitarbeitenden über die Vorteile der neuen digitalen Technologien und Medien. Machen Sie Ihnen klar, warum es sinnvoll ist, sie zu nutzen.
- Üben Sie keinen Druck auf Ihre Mitarbeitenden aus, sondern arbeiten Sie mit **Argumenten**. Hören Sie sich auch die Argumente Ihrer Mitarbeitenden an, die gegen die Nutzung digitaler Technologien und Medien spricht und erarbeiten Sie gemeinsam ein Lösung. Nehmen Sie sich die Zeit, mit Ihren Mitarbeitenden einzeln über mögliche Schwierigkeiten und Sorgen zu sprechen. Hilfreich für die Motivierung Ihrer Mitarbeitenden ist die Motivierende Gesprächsführung, zu der Sie [hier](#) ausführlichere Informationen bekommen können.
- **Beziehen Sie Ihre Mitarbeitenden**, wenn möglich, bei der Implementation der neuen Technologien und Medien mit **ein** (z. B. durch Digital Experts).
- **Loben** Sie Ihre Mitarbeitenden, auch bei kleinen Erfolgen. Loben Sie sie z. B. wenn Sie sich die Zeit genommen haben, sich etwas Neues zu erarbeiten.
- Lassen Sie Ihren Mitarbeitenden **Handlungsspielraum** beim Erledigen von Aufträgen. So können sie sich den für sie am besten passenden Weg erarbeiten.
- Bauen Sie eine **Fehlermanagementkultur** auf, in der Ihre Mitarbeitenden sich trauen, Fehler zu machen und in denen Fehler als Möglichkeit zu lernen angesehen werden. Dies machen Sie, indem Sie es Ihren Mitarbeitenden vorleben, durch Ihre entsprechenden Reaktion auf Fehler Ihrer Mitarbeitenden und z. B. durch Einführen einer Lessons-Learned-Plattform oder Ähnlichem. Schauen Sie sich dafür evtl. noch einmal das Handout für Lessons Learned an.
- Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden Ihre **Unterstützung** merken. Ein unterstützendes, vertrauensvolles Klima ist besonders wichtig für ein stressfreies, motiviertes Arbeiten.

Überlegen Sie einmal, wie oft Sie Ihre Mitarbeitenden loben? Könnten Sie dies vielleicht noch etwas öfter tun?

Was sind für Sie gute Gelegenheiten Ihre Mitarbeitenden zu loben?



Präventa

Jede Mitarbeitende und jeder Mitarbeiter ist individuell und hat andere Bedürfnisse. Überlegen Sie einmal, was für eine Art der Unterstützung für Ihre Mitarbeitenden besonders relevant ist.

Was für eine Unterstützung brauchen Ihre Mitarbeitenden besonders stark?

Damit Maßnahmen auch wirklich umgesetzt werden, ist es wichtig, konkret zu werden. Überlegen Sie sich deswegen nun ganz konkrete Schritte: Um **was** für eine Maßnahme geht es? **Wie**, **wo** und **wann** möchten Sie diese Maßnahme umsetzen? Für **wen** ist diese Maßnahme besonders wichtig?

Ein Beispiel:

Was: Sie möchten Ihren Mitarbeitenden noch mehr Ihre Unterstützung zeigen.

Wie, wo und wann: Wenn Sie Ihren Mitarbeitenden im Flur, an Ihrem Arbeitsplatz oder an der Kaffeemaschine begegnen, möchten Sie Ihnen Ihre Aufmerksamkeit schenken und fragen, wie es Ihnen geht, wie es gerade läuft oder ob sie irgendwelche Probleme bei Ihrer Arbeit haben.

Für wen: alle Mitarbeitenden

Welche Maßnahmen möchten Sie umsetzen und wie sehen diese konkret für Ihre Mitarbeitenden aus?

Quellen:

Gimpel, H., Lanzl, J., Regal, C., Urbach, N., Wischniewski, S., Tegtmeier, P., ... & Derra, N. D. (2019). *Gesund digital arbeiten?!: Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland*. Augsburg: Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT.

Ryzhkova, M., & Glukhov, A. (2019). Consumer Resistance to Digitalization on the Digital Platform Market: Preliminary Analysis. In M. Kaz, T. Ilina & G. A. Medvedev (Hrsg.), *Global Economics and Management: Transition to Economy 4.0* (S. 113-128). Cham: Springer.