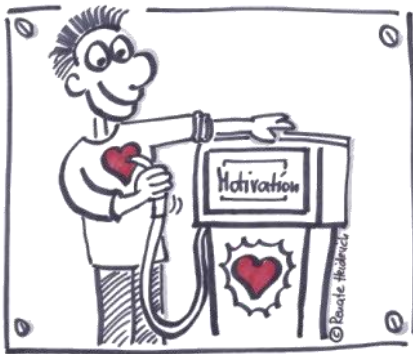


Motivation – der Motor der Menschen

Motivierte Menschen engagieren sich aus einer inneren Überzeugung heraus und sind persönlich an einem guten Ergebnis interessiert. Motivierte Menschen haben vor allem Freude an dem was sie tun!

Was können wir als Führungskräfte aktiv tun, um unsere Mitarbeiter zu motivieren?

Die Gehirnforschung gibt uns darauf Antworten! Vier Systeme des menschlichen Gehirns beeinflussen die Motivation:



1. Das Belohnungssystem - Der Entstehungsort für Leistung
2. Das Emotionssystem - Die Bewertungszentrale der Reize
3. Das Erinnerungssystem - Die Quelle für Erwartungen
4. Das Entscheidungssystem - Die oberste Kommandozentrale

Diese 4 Systeme beeinflussen sich wechselseitig.
Wie funktionieren Sie? Und wie kann ich sie aktivieren?

1. Belohnungssystem - Der Entstehungsort für Leistung

Was wir erleben oder erleben wollen wird nach dem „Lustprinzip“ bewertet. Ist ein Gedanke (z.B. an leckeres Essen) angenehm, wird der Botenstoff Dopamin ausgeschüttet: eine Glückserwartung entsteht und wir entscheiden uns bewusst zu essen. Ist das Essen dann auch wirklich lecker, wird Serotonin ausgeschüttet: es beruhigt und befriedigt. **Fazit:** Wird das Belohnungssystem aktiviert, fühlen wir uns wohl.

Wie können wir das Belohnungssystem aktivieren? Öfter ein nettes Wort, ein sympathisches Lächeln, kleine Überraschungen oder eine unerwartete Anerkennung sind nachhaltiger als teure Incentives oder wertvolle Geschenke! Und eine kleinere wiederkehrende Gehaltserhöhung ist effektiver als eine einmalige hohe Prämie am Jahresende. Wichtig dabei: Belohnen Sie fair und alle!

2. Das Emotionssystem - Die Bewertungszentrale der Reize

„Emotionen sind mächtige Motivatoren künftigen Handelns“, sagt der Hirnforscher Joseph LeDoux. Er meint damit, dass Emotionen quasi als Bewertungen zwischen Reizen und Reaktionen stehen.

Wie aber sollte das Emotionssystem angesprochen und aktiviert werden? Alle Ziele, die wir verfolgen, egal ob beruflich oder privat, verfolgen aus Sicht des Gehirns nur einen einzigen Zweck: Wir wollen zwischenmenschliche Beziehungen erwerben und erhalten. Dieses Streben steht sogar über dem Überlebenstrieb. **Fazit:** Wer Menschen nachhaltig motivieren will, muss ihnen die Möglichkeit geben, mit anderen zu kooperieren und Beziehungen zu gestalten.

*Dynamik im Denken.
Dynamik im Leben.*

3. Das Erinnerungssystem - Die Quelle für Erwartungen

Wenn wir unser Leben beschreiben, so ist dies die Summe der Erlebnisse und Erfahrungen, an die wir uns bewusst oder unbewusst erinnern. Aber an was erinnern wir uns? An alles, was für uns von Bedeutung ist! Und was ist von Bedeutung? All das, was vom Belohnungs- und Emotionssystem als bedeutsam bestimmt wurde. Je stärker ein Erlebnis oder eine Erfahrung an positive oder negative Emotionen geknüpft ist, desto besser erinnern wir es. (Wo waren Sie am 11. Sep 2001? Wie war Ihr erster Kuss? Ich bin sicher, Sie erinnern sich genau!)

Wenn also Mitarbeiter z.B. die Erfahrung gemacht haben, dass versprochene Zusagen nicht eingehalten werden, erwarten sie auch bei zukünftigen Zusagen, dass diese ebenfalls nicht eingehalten werden. **Fazit:** Sorgen Sie für gute Erinnerungen und positive Erfahrungen!

4. Das Entscheidungssystem - Die oberste Kommandozentrale

Auf Basis der Informationen aus diesen drei Systemen kombiniert mit unseren Normen und Werten werden nun im Gehirn Entscheidungen getroffen, Strategien entwickelt und Pläne entworfen.

Mitarbeiter erfolgreich führen und motivieren setzt also voraus, dass wir das Wechselspiel zwischen den vier Systemen möglichst optimal gestalten.

„Management ist nichts anderes als die Kunst, andere Menschen zu motivieren.“
(Lee Iacocca)

*Dynamik im Denken.
Dynamik im Leben.*