

Inhaltsverzeichnis

1 Mitarbeiterführung – immer wieder eine Herausforderung	1
1.1 Führungskraft – Zauberer in vielen Situationen	3
1.2 Von try and error zur gezielten Mitarbeiterführung	4
2 Arbeit und Leistung als „Glücklichmacher“	7
2.1 Mitarbeitermotivation – gar nicht so schwer zu verstehen	8
2.2 Wann wird aus Aufwandserhöhung und Ertragsverlust Demotivation?	11
2.3 Das LUXXprofile	14
2.3.1 16 grundlegende Motive – Leistung für emotionale Bezahlung	14
2.3.2 Lebensmotive – die Bausteine der Persönlichkeit	24
Literatur	31
3 Führungskräfte sind auch nur Menschen – oder: Der Einfluss unserer Motive auf unser Führungsverhalten	33
3.1 Selbstreflexion und Selbstkenntnis als Basis guter Führungsarbeit.	33
3.2 Feedback hilft, uns selbst und unsere Wirkung auf andere besser zu verstehen	34
3.3 Sich selbst kennen, reflektieren und verstehen – Ihr persönliches Motivprofil	38
3.4 Auch Führungskräfte wollen emotionale Bezahlung	40
3.5 Das eigene Führungshandeln professionalisieren: Vom emotionalen Reagieren zum reflektierten Agieren	61
3.6 Zwischen Galeere und Kuschelecke – die persönliche Verhaltensbandbreite ausbauen	69
Literatur	73

4	Kennen Sie Ihre Mitarbeiter – was motiviert sie wirklich, wann erleben sie ihre Leistung als sinnvoll?	75
4.1	Statt Incentives dauerhafte intrinsische Motivation wirksam werden lassen	75
4.2	Wie gut kenne ich dich? – Die Motivation der eigenen Mitarbeiter einschätzen	79
4.3	Motivbeschreibungen	84
5	Wer braucht was – gezielt die richtigen Maßnahmen für motivierte Mitarbeiter	101
5.1	Die drei grundsätzlichen Wege der Führung	101
5.2	Wenn Führung plötzlich leicht wird – Mitarbeiter individuell führen	104
	Literatur	122
6	Umsetzung in die Praxis – Mitarbeiterbeispiele für gezielte individuelle Führung	123
7	Tipps und Tricks für besondere Führungssituationen	135
7.1	Die richtigen Rahmenbedingungen für mehr Leistungsbereitschaft schaffen	136
7.1.1	Schön, dass ihr da seid	136
7.1.2	Hier fühle ich mich wohl, hier bin ich gern	137
7.1.3	So wenig wie möglich, soviel wie nötig	138
7.2	Delegieren – Die Kunst, die Lust auf eine Aufgabe zu übertragen	139
7.3	Feedback – des einen Freud, des anderen Leid	145
7.3.1	Kritik als Leistungskiller – Feedback für Mitarbeiter mit einer roten Ausprägung im Motiv SOZIALE ANERKENNUNG	147
7.3.2	Ohne Beweise keine Fehler – Kritik bei Mitarbeitern mit einer blauen Ausprägung im Motiv SOZIALE ANERKENNUNG	150
7.4	Worum geht es wirklich? – Emotionale Verletzungen und Konflikte vermeiden	151
	Literatur	161
8	Beschreibung der 16 Motive	163
	Anhang: Erstellen Sie Ihr persönliches Motivationsprofil	187