

Inhaltsverzeichnis

Zur Einführung.....	11
1. Was hat Motivation mit Führung zu tun?	12
Führen heute / Fragen an Sie / Beispiele für den Nutzen positiver Motivation	
2. Was ist Motivation nicht?	19
2.1 Was ist körperliches, seelisches, manipulatives KITA? .	19
2.2 Wer wendet KITA an? Wie vermeiden Sie es?.....	30
3. Was ist Motivation?	35
Definition / Die 5 Schritte des Motivationsprozesses / Auswirkungen von Bedürfnis-Befriedigung und Nicht-Befriedigung / Handlungsalternativen nach Frustration / Charakteristika von Leistungsmotivierten	
4. Wann liegt ein Motivationsproblem vor? Wie analysieren und lösen Sie es?.....	45
4.1 Definition	45
4.2 Motivationsanalyse	50
4.2.1 Fragen zu Ihren Mitarbeitern: Wie sind Ihre Mitarbeiter motiviert?.....	50
4.2.2 Fragen zu Ihnen selbst: Wie sind Sie motiviert?	50
4.2.3 Fragen zum Unternehmen und seinen Auswirkungen auf Ihre Mitarbeiter und Sie	52
4.3 Motivationstherapie	53
4.3.1 Wie gut motiviere ich meine Mitarbeiter/innen?.....	53
4.3.2 Wie gut motiviere ich mich selbst?	56
4.3.3 Wie gut motiviere ich meinen Chef?.....	66
5. Wie analysieren Sie eigene Werte und Bedürfnisse und die Ihrer Mitarbeiter?.....	68
5.1 Vier Schritte zur Diagnose von Motivationsproblemen .	68

5.2	Werte und ihre Bedeutung für Motivation und Entscheidungsfindung	69
	Meine wichtigsten Werte und Lebensentscheidungen / Meine Werte und wichtigste andere Menschen / Sind meine Entscheidungen wertorientiert? / Die Stufen der Werteentwicklung in Organisationen	
5.3	Bedürfnisse und ihre Bedeutung für Motivation	77
5.3.1	Materielle Bedürfnisse	78
5.3.2	Beziehungsbedürfnisse	81
5.3.3	Bedürfnis nach Bestätigung	83
5.3.4	Bedürfnis nach persönlichem Wachstum und Leistung . Hochleistungsmotivation / „Erfolgsformel“ / Leistungs- motivation und Stressanfälligkeit / Persönliche Bedürfnisanalyse / Erwartungen beim Eintritt in die Organisation und in der Karriere-Mitte	85
5.3.5	Regression – was kann sich hinter den Wünschen von Mitarbeitern verbergen?.....	96
6.	Motivation durch die Arbeit selbst?!.....	99
6.1	Stabilitäts- / Hygiene-Faktoren (Unzufriedenheits- vermeider) und Anspornfaktoren/Motivatoren (Zufrie- denheitserreger)	99
6.2	Fragebogen zur Arbeitsmotivation	103
6.3	Hinweise zu den Stabilitäts- / Hygiene-Faktoren	104
6.4	Hinweise zu den Anspornfaktoren/Motivatoren	106
7.	Checkliste „Innovation“:	
	Wie führe ich Veränderungen motivierend ein?.....	117
7.1	Leitgedanken.....	117
	Das Haus der Veränderung Faustformel für das Einführen von Veränderungen Widerstand gegen Veränderung basiert auf ... Widerstand gegen Veränderung wird geringer, wenn ... Zehn Stufen des Widerstandes gegen Veränderungen Fünf Stadien bei gravierenden Veränderungen 12 Regeln für radikale Erneuerer	
7.2	Leitfragen vor einer Veränderung	122

7.3	Voraussetzungen erfolgreichen Wandels	125
7.4	Leitfragen zu den 5 Phasen des Aktionsplans	126
	„Wie führe ich Veränderungen/Innovationen motivierend ein?“	
	1. Phase: Problemdefinition	
	2. Phase: Zieldefinition	
	3. Phase: Ursachenanalyse	
	4. Phase: Sammeln und Bewerten von Lösungsvor- schlägen	
	5. Phase: Entschlussfassung und Aktionsplan	
8.	Zusammenfassung	131
9.	Testfragen	137
10.	Literaturverzeichnis	142
	Zur Person des Verfassers	146