



Medinet GmbH

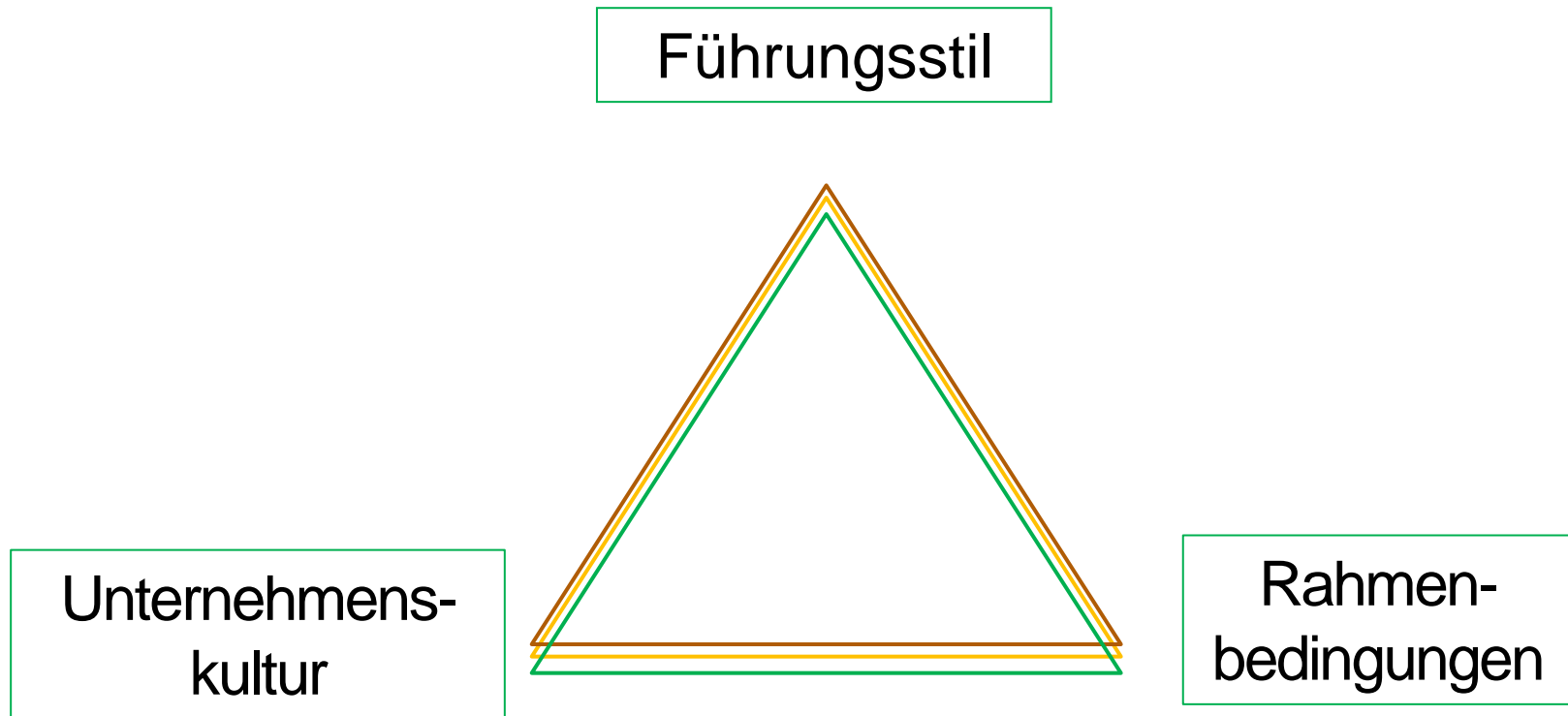
Ein Unternehmen der



Ludwig XIV und John Nash

20. Magdeburger Fachtagung zur Suchttherapie

Faktoren, die Motivation beeinflussen



Organisationmodell: **Galeere**



Organisationsmodell: **l'état c'est moi**



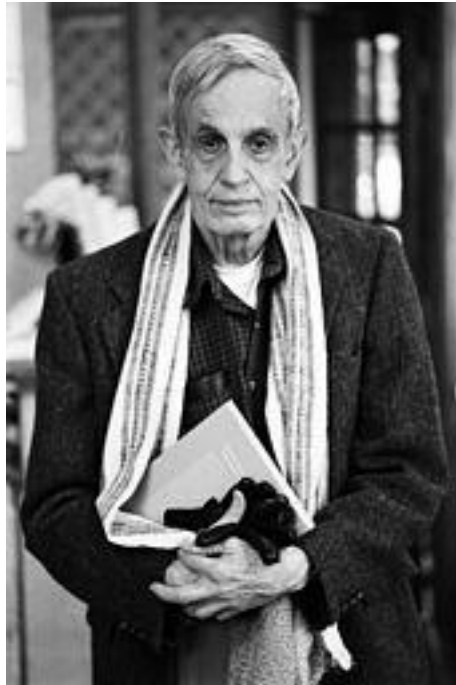
Humanistisches Menschenbild

- ▶ Der Mensch will sich von Natur aus verwirklichen und entfalten. Er strebt danach, seinen Neigungen und Interessen nachzukommen und zeigt Engagement und Initiative. Er sucht Verantwortung.
- ▶ Douglas McGregor

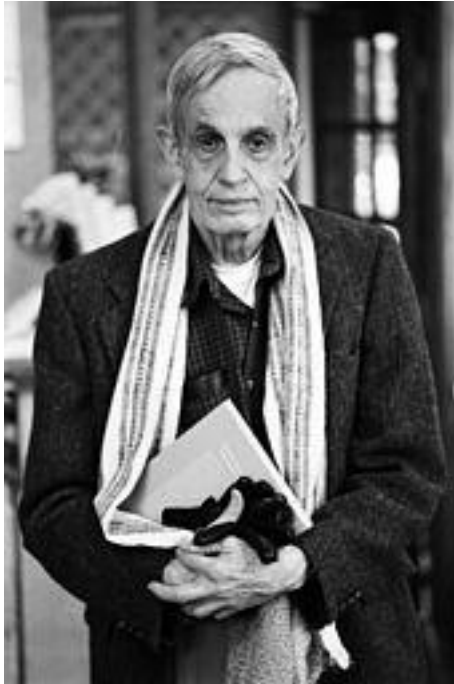
Humanistisches Menschenbild

- ▶ Der Mensch will sich von Natur aus verwirklichen und entfalten. Er strebt danach, seinen Neigungen und Interessen nachzukommen und zeigt Engagement und Initiative. Er sucht Verantwortung.
- ▶ Douglas McGregor
- ▶ Die besten Realisierungschancen und die höchste Erfolgswahrscheinlichkeit haben Methoden, welche unter Einbeziehung der Wünsche und Hoffnungen der Beteiligten und Betroffenen durchgeführt werden.

John Forbes Nash Jr.



John Forbes Nash Jr.



Eine Situation, bei der kein Spieler davon profitieren kann, seine Strategie zu ändern, wenn die anderen Spieler ihre Strategien unverändert lassen, ist ein Nash-Gleichgewicht.

Folgerung

- ▶ Die Bedürfnisse des Einzelnen sind gleichrangig mit den Bedürfnissen der Gemeinschaft.

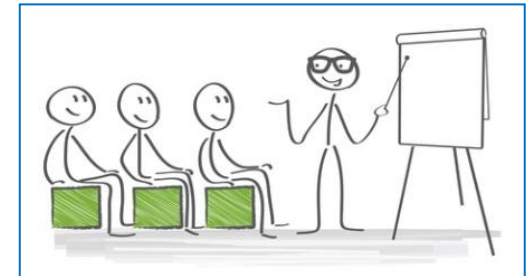
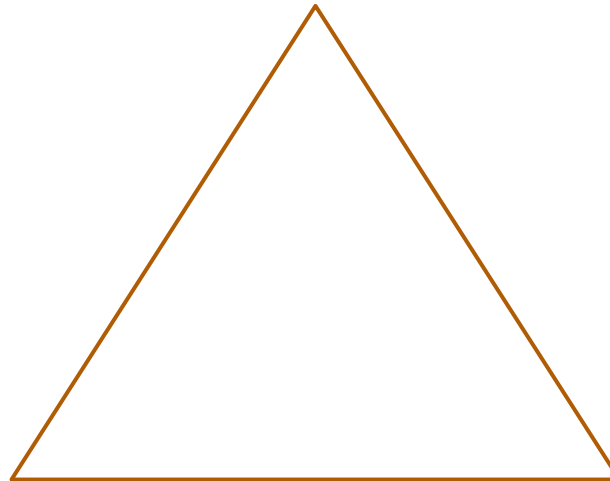
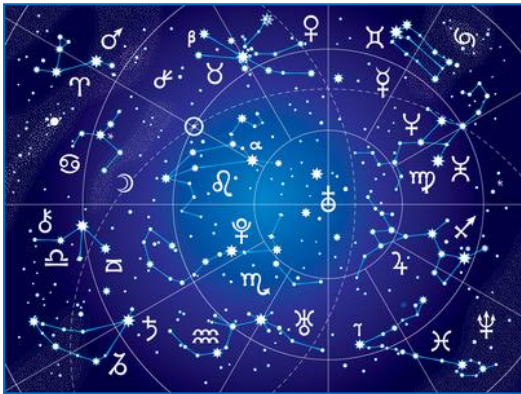
oder

- ▶ Maßnahmen, die der Gemeinschaft und dem Einzelnen dienen, haben mehr Erfolg

Was wir (auch auf Arbeit) brauchen.

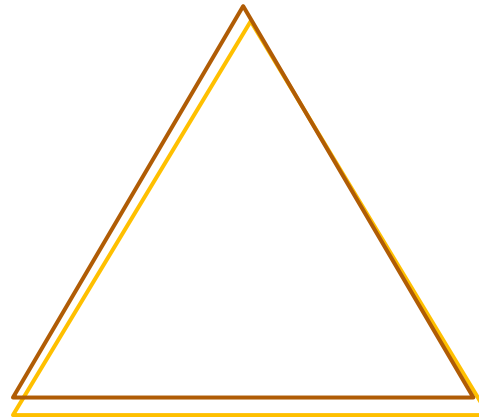
- ▶ Faktoren für eine gesunde Entwicklung
 - ▶ Anerkennung / Gesehen werden
 - ▶ Zugehörigkeit
 - ▶ Entfaltungsmöglichkeit

Was bringen wir mit...



Wie sieht der Personaler und der Chef das?

Was kann er /sie ?
(Fähigkeiten, Talente)



Was will er /sie ?
(persönliche Ziele im Beruf)

Was braucht er /sie ?
(Rahmenbedingungen, Förderung)

verändert sich da was?

Babyboomer (*46 -*64)	Gen. X (*65 – *79)	Gen. Y (*80 – 2005)
strukturiert, diszipliniert	wankelmütig, wenig strukturiert	hinterfragt alles (why?)
Einfügen in bestehende Hierarchien ist normal	Durchsetzen und Konkurrenzkampf ist normal	braucht Freiräume, Karriere nicht um jeden Preis
nichts gesagt ist genug gelobt	ungeduldig, Kritik professionell äußern ist wichtig	braucht wertschätzendes Feedback
Lernen durch Anweisungen ist normal	Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten	schätzt echtes Erfahrungswissen der Älteren
der eigene Verantwortungsbereich steht im Vordergrund	pragmatisch, oft wenig Änderungsbereitschaft	arbeitet über Bereichsgrenzen hinweg, digitale Welt und Internationalisierung ist normal
Motivation durch Vorbilder mit Willensstärke, strategischen und sachbezogenen Kompetenzen		Motivation durch Vorbilder mit sozialen Qualitäten und Engagement

Teamentwicklung

Strategische Ziele

- ▶ Nutzen der Mitarbeitersynergien
- ▶ Temporärer Einsatz zur Auftragserfüllung
- ▶ Finden unternehmensweiter Lösungen
- ▶ Fördern der Personalentwicklung der Mitarbeiter
- ▶ Initiierung von Organisationsentwicklung
- ▶ Entwickeln von Strategien
- ▶ Finden von kreativen Lösungen
- ▶ Unterbrechen der Linienaufgaben
- ▶ Einsatz moderner Arbeitsmethoden
- ▶ Steigerung der Motivation
- ▶ Entwickeln von Mitarbeiterflexibilität
- ▶ Steigerung der Entscheidungsqualität

Organisationen können sich auch entwickeln, brauchen es aber nicht!

- ▶ **1. Pionierphase**, Organisation als verschworene Gemeinschaft, Nebenwirkung: Chaos
- ▶ **2. Differenzierungsphase**. Hier bemüht sich die Organisation um Transparenz, Systematik, Logik und Steuerbarkeit. Nebenwirkung: Formalismus
- ▶ **3. Integrationsphase**, Entwicklung zum ganzheitlichen Organismus. Nebenwirkung: Verselbständigung
- ▶ **4. Assoziationsphase**, intensive Beziehungen mit anderen Organisationen, gemeinsame Strategien, Erfahrungsaustausch. Nebenwirkung: Mach-Netzwerke, die Monopolstellungen anstreben.

▶ **Welche Schlüsse ziehen Sie daraus?**