

Weiterbildung mit Motivation

Weiterbildung ist ein zentraler Bestandteil des betrieblichen Wissensmanagements und kann die Entwicklung von Unternehmen bestimmen. Allerdings hängt es oftmals von der persönlichen Motivation der Mitarbeitenden ab, wie viel und welches Wissen sie aus einer Weiterbildungsmaßnahme in das Unternehmen und ihre tägliche Arbeit einbringen.

Warum Motivation?

Organisationen streben danach sich weiterzuentwickeln. Einen zentralen Bestandteil dieses Prozesses stellen die vorhandenen Potenziale der Mitarbeitenden dar. Die Produktivität eines Unternehmens kann erheblich gesteigert werden, wenn die Mitarbeitenden dabei unterstützt werden ihre Potenziale auszuschöpfen, sich weiterzubilden und ihr erworbenes Wissen zu nutzen und weiterzugeben. Dies kann erreicht werden, wenn Mitarbeitende gezielt motiviert werden.

Leistungssteigerung

Die Leistung der Mitarbeitenden setzt sich aus ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten zusammen sowie aus ihrer Bereitschaft, bzw. Arbeitsmotivation diese Fähigkeiten und Fertigkeiten auch zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben zu nutzen. Unternehmen können (und sollten) einerseits in die Weiterbildung der Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Mitarbeitenden investieren und zusätzlich die Arbeitsmotivation steigern. Diese hängt vor allem von den Arbeitsbedingungen im Unternehmen ab und ist stark verknüpft mit der Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Motivierende Arbeitsbedingungen:

- Handlungsspielräume beim Erfüllen von Aufgaben gewähren
 - Möglichkeiten bieten beim Erfüllen von Aufgaben auch persönliche Motive zu verfolgen
 - Motivierungspotenziale schaffen, die zu den persönlichen Motiven der Mitarbeiter passen (Leistung, Macht, Neugier, Anschluss)
 - Erreichbare, realistische Ziele setzen
- Motivierende Arbeitsbedingungen schützen vor geschäftsschädigendem Verhalten, Fernbleiben und Kündigung der Mitarbeiter
- Motivierende Arbeitsbedingungen führen dazu, dass Mitarbeiter auch fremd bestimmte Ziele mit Engagement verfolgen

Motivierende Arbeitsbedingungen

Von motivierenden Arbeitsbedingungen (siehe Kasten) profitieren sowohl Unternehmensführung als auch Mitarbeitende, denn motivierte Mitarbeitende arbeiten produktiver, bringen ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten stärker ein, geben diese eher an

KollegInnen weiter und sind eher bereit an Weiterbildungen teilzunehmen und das Erlernte im Unternehmen umzusetzen. Sie sind außerdem zufriedener mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsplatz. Somit schützen motivierende Arbeitsbedingungen vor geschäftsschädigendem Verhalten (z. Bsp. Diebstahl von Firmeneigentum), Fernbleiben vom Arbeitsplatz und Kündigung von Seiten der Mitarbeitenden. Weiterbildungsmaßnahmen sind dann äußerst vielversprechend, da das erworbene Wissen auch im Unternehmen verbleiben wird.

Um motivierende Arbeitsbedingungen zu schaffen ist es wichtig die persönlichen Motive der Mitarbeitenden zu kennen und ihnen die Möglichkeit zu geben, diese Motive in ihre Arbeitsaufgaben einzubinden. Typische Motive im Arbeitskontext sind bspw. Leistung, Macht, Neugier und Anschluss. Mitarbeitende mit einem Leistungsmotiv streben nach Erfolg und wollen sich dabei weiterentwickeln, während Mitarbeitende mit einem Machtmotiv eher danach streben in einem Unternehmen aufzusteigen und somit zu mehr Verantwortung und selbstbestimmtem Arbeiten zu gelangen. Neugier-motivierte Mitarbeitende hingegen legen Wert darauf neue Informationen und Wissen zu erwerben und Anschluss-motivierten ist die Zugehörigkeit zu einem Team wichtig und lässt sie effizienter arbeiten.

Um die persönlichen Motive der Mitarbeitenden motivierend zu nutzen, ist es sinnvoll Trainingsmaßnahmen anzubieten, die es den Mitarbeitenden erleichtern ihre eigenen Ziele und Motive herauszuarbeiten und diese in ihren Aufgaben zu erkennen und zu integrieren.

Unternehmen sollten dann, zusätzlich zu der Möglichkeit eigene Motive in die Aufgabenerfüllung einzubringen, anhand der persönlichen Motive der Mitarbeitenden motivierende Anreize schaffen, wie bspw. herausfordernde Aufgaben in Aussicht zu stellen (Leistung), Aufstiegschancen darzulegen (Macht), Weiterbildungen anzubieten (Neugier) oder Teamarbeit zu ermöglichen (Anschluss).

Basieren auf: Kleinbeck, U. (2009). Motivation in Arbeit und Beruf. In: V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.). Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion. Göttingen: Hogrefe.



Johanna Bertram

Schreibt auf wissensdialoge.de zu den Themen: Virtuelles Training, Serious Games, Handlungswissen und kollaboratives Wissen.