

Leitfaden: AMP-Modell

// Möglichkeiten zur Steigerung von
Motivation



Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

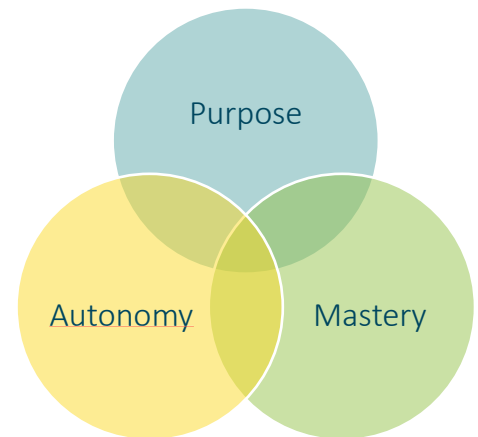


Input

Was motiviert Mitarbeitende wirklich? Hierbei wird zwischen von innen kommenden (intrinsischen) und von außen kommenden (extrinsischen) Motivationen unterschieden. Zu den von außen kommenden Faktoren gehören zum Beispiel Anreize wie Geld. Diese Faktoren sind von Führungskräften nur selten beeinflussbar, tragen aber auch nicht so sehr zur Motivation bei.

Entscheidend ist die von innen kommende Motivation von Mitarbeitenden, die von der Führungskraft beeinflussbar und gestaltbar ist.

Das AMP-Modell (nach Daniel Pink) unterscheidet dabei drei motivationale Gründe für das Engagement von Mitarbeitenden:



Autonomy:	Eigenständiges Treffen von Entscheidungen wirkt sich positiv auf die Motivation aus. Führungskräfte können dies durch Möglichkeiten der Teilhabe fördern – bzw. indem sie den Mitarbeitenden möglichst viel Entscheidungsspielraum geben
Mastery:	Überzeugung, schwierige Situationen selbst zu lösen: Personen sind besonders leistungsbereit und motiviert, wenn sie gemäß ihren Talenten und Kompetenzen handeln und wirken können. Hier können Führungskräfte beispielsweise Mitarbeitende bei der Weiterentwicklung ihrer Fachkompetenzen fördern.
Purpose:	Sinn/Zweck, Ziel und Grund der Bedingungen, unter denen gearbeitet wird, sollten bekannt sein. Es ist wichtig, dass den Mitarbeitenden der Sinn der Arbeit sowohl im Kleinen wie im Großen kommuniziert wird.

Führungskräfte können bewusst die unterschiedlichen Motivationsfaktoren bei ihren Mitarbeitenden gestalten, zum Beispiel indem die folgenden Maßnahmen genutzt werden:

Autonomy fördern durch Teilhabe

- Möglichst viel Entscheidungsspielraum geben
- Mitarbeitende bei wichtigen Entscheidungen einbeziehen
- Meinungen von Mitarbeitenden einholen und in die Entscheidungsfindung einbeziehen

Mastery fördern durch die Weiterentwicklung von Fachkompetenzen

- Herausfordernde Aufgaben (in Absprache)
- Fortbildungen
- Bei Mitarbeitenden nachfragen, welche Tätigkeit perfektioniert werden will bzw. wo Wunsch nach Leistungssteigerung besteht

Purpose fördern durch einen transparenten Sinn

- Regelmäßige Kommunikation der Ziele (Unternehmens-, Projekt- und Aufgabenebene)
- Kommunikation des Sinns der Organisation
- Mit Mitarbeitenden erarbeiten, wie jeder Mitarbeitende zu dem Sinn beiträgt und in Zukunft beitragen möchte
- Auf individuelle Interessen eingehen
- Ggf. sammeln, wie der Sinn besser verfolgt werden könnte

Tipps zur Motivationssteigerung der Mitarbeitenden:



- ✓ **vertrauensvolle** Gesprächsatmosphäre schaffen
- ✓ Bedürfnisse/**Wünsche** der Mitarbeiter **ernst nehmen**
- ✓ Gemeinsame **Lösungen** erarbeiten
- ✓ Offene Fragen stellen, aktiv **zuhören**
- ✓ **Sinn** einer Sache oder Zielsetzung **verdeutlichen**
- ✓ Denken Sie daran: **Informationen sind wichtiger Motivationsfaktor**
- ✓ **Folgen** von Handlungen und Planungen **beschreiben**
- ✓ Anreize bieten, nicht nur Geld: Oft geht es den Mitarbeitenden um Dinge wie mehr Selbstständigkeit, einen größeren Verantwortungsbereich oder mehr Handlungsspielraum



Literatur & Empfehlungen

- Spannender TedTalk des Begründers des AMP-Modells Dan Pink:
<https://www.youtube.com/watch?v=rrkrvAUbU9Y>
(englisch, deutsche Untertitel vorhanden)