

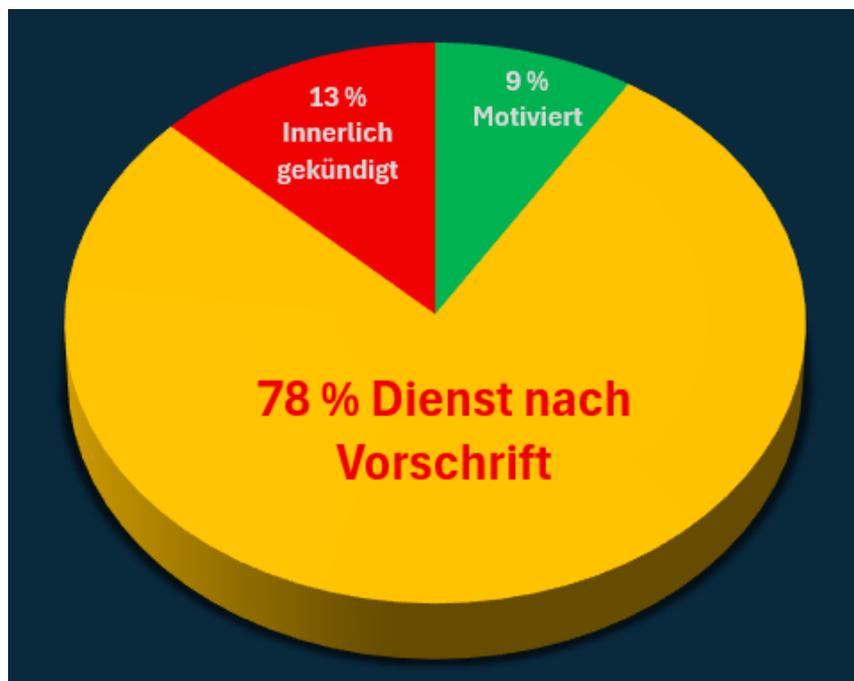
Mit Führungsmacht die Zukunft gestalten

Ihr Leitfaden für nachhaltige
Leistungsbereitschaft und
Wachstum.



Mitarbeitermotivation auf einem historischen Tiefstand

Statt Engagement herrschen Dienst nach Vorschrift und innere Kündigung bei den meisten Mitarbeitern in Deutschland.



91 % warten auf Führung, die Sinn, Vertrauen und Entwicklung ermöglicht.

📉 **Produktivitätsverlust in Milliardenhöhe**

👛 **Geringe Loyalität und hohe Fluktuation**

📊 **Vertrauen und Führung unter Druck**

Emotionale Bindung auf Rekordtief

Zeit zu handeln

Warum Führungsmacht?

Macht wird oft negativ verstanden – als Druckmittel, Kontrolle oder Dominanz. Doch in ihrer besten Form ist Macht ein konstruktives Instrument: Sie ermöglicht Orientierung, Sicherheit und Gestaltungsspielraum.

Macht ist die Fähigkeit, auf das **Denken UND VERHALTEN** ANDERER PERSONEN ODER GRUPPEN EINZUWIRKEN, SODASS DIESE IHREN WORTEN UND HANDLUNGEN FOLGEN.



Nutze das Potenzial und stelle hiermit deinen Erfolgsregler auf Maximum!





7 Führungsprinzipien für eine Kultur der Motivation



Motivation und Motivierung – das Fundament Ihrer Führungskraft

Motivation bezeichnet die innere Antriebskraft. Menschen, die intrinsisch motiviert sind, handeln aus Überzeugung.

Motivierung ist der Impuls von außen – Anerkennung, Anreize, klare Ziele. Richtig eingesetzt, kann Motivierung kurzfristig aktivieren und Leistungsbereitschaft stärken.

Moderne Führung vereint beides:

- Sie weckt den inneren Antrieb.
- Sie schafft äußere Rahmenbedingungen, die Handlungsbereitschaft auslösen.



**Inklusive
Roadmap**

*Hier lesen Sie, wie Sie Ihre
Mitarbeiter nicht nur führen,
sondern inspirieren.*



Sinn vermitteln – Menschen wollen wissen, warum!

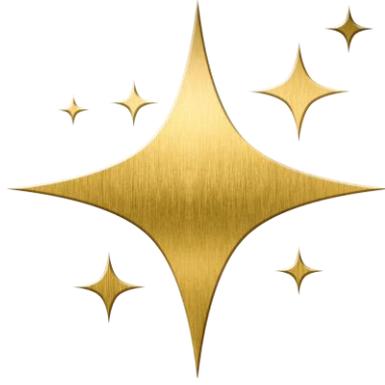
Nichts motiviert mehr als das Gefühl, Teil von etwas Bedeutendem zu sein. Zeigen Sie auf, was Ihre Vision ist, welchen Unterschied die Arbeit Ihres Teams macht und wie zum Unternehmenserfolg beigetragen wird.

Praxisfragen:

**WOZU TUN WIR DAS?
WAS TRÄGT IHR BEITRAG ZUM
GROSSEN GANZEN BEI?**

Ihr Ziel: *Jeder Mitarbeitende kennt den Sinn seiner Arbeit.*

2



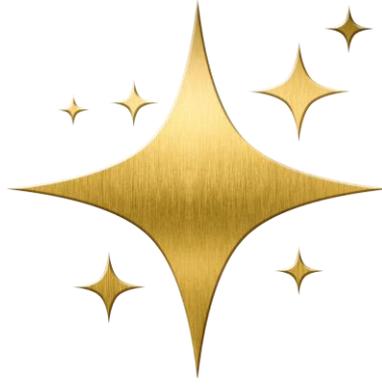
Führung durch Klarheit und Orientierung

- ✓ Klarheit reduziert Unsicherheit
- ✓ Orientierung steigert Produktivität
 - ✓ Klare Ziele fördern Eigenverantwortung
- ✓ Regelmäßige Kommunikation ist entscheidend
- ✓ Führung durch Klarheit stärkt Vertrauen

Leitfrage:

Wo braucht mein Team mehr Orientierung, um eigenverantwortlich handeln zu können?

3



Stärken erkennen und Potenziale nutzen

Menschen blühen auf, wenn sie ihre Talente einbringen können. Indem Sie die individuellen Stärken Ihrer Mitarbeitenden bewusst wahrnehmen und gezielt einsetzen, fördern Sie Selbstvertrauen und Motivation. Wer seine Fähigkeiten nutzt, identifiziert sich stärker mit der Aufgabe und wächst über sich hinaus.



Beobachten

- Welche Aufgaben motivieren?
- Wo arbeitet der Mitarbeiter souverän und konzentriert



Team

- Fragen Sie Teammitglieder nach den Stärken der anderen Mitarbeiter?



Gespräch

- Stärken-Interview mit dem Mitarbeiter führen.
- Gemeinsam die Aufgabe überlegen.

4



Lob & Anerkennung geben regelmäßig und konkret

Wertschätzung ist der Treibstoff, der Motivation am Laufen hält. Menschen wollen gesehen werden, nicht nur für außergewöhnliche Leistungen, sondern auch für alltägliches Engagement. Ein aufrichtiges, konkretes Lob zeigt: Du bist wichtig, und dein Beitrag macht einen Unterschied. Je häufiger und präziser Sie Anerkennung geben,

desto mehr wächst das Vertrauen und die innere Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Wer sich geschätzt fühlt, gibt automatisch mehr zurück. Machen Sie Lob nicht zur Ausnahme, sondern zu einem festen Bestandteil Ihrer Führung. So entsteht eine Kultur, in der Erfolg sichtbar wird und Menschen mit Freude über sich hinauswachsen.

„Ihr Beitrag heute hat unser Meeting entscheidend vorangebracht.“

	
Aus dem Herzen	Aus dem Mund
Zeitnah	Viel zu spät
Konkreter Bezug	Allgemein
Ehrlich	Aufgesetzt

*Erfolg entsteht, wenn wir
realistisch sehen, was unsere
Mitarbeiter morgen leisten
können!*

—

*Nicht nur, was sie heute
tun.*



5



Entwicklung ermöglichen mit Fortschritt der inspiriert

Wer erlebt, dass er wächst, bleibt engagiert.

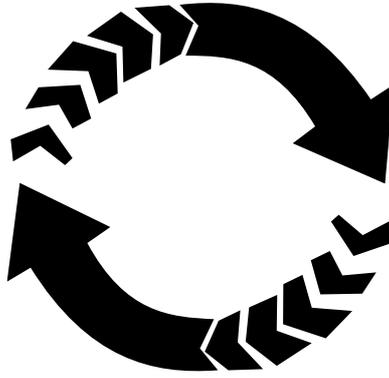
Menschen wollen nicht auf der Stelle treten. Sie wollen spüren, dass sie sich entwickeln. Dieses Gefühl entsteht nicht nur durch große Karriereschritte, sondern vor allem durch kleine, kontinuierliche Fortschritte. Jede neue Aufgabe, jede gelöste Herausforderung und jedes gewonnene Wissen stärkt das Selbstvertrauen und den inneren Antrieb.

Praxisimpuls:

Führen SIE EINMAL JÄHRLICH EIN ENTWICKLUNGSGESPRÄCH:

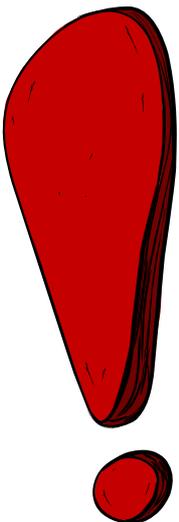
- 👉 WO STEHST DER MITARBEITER?
- 👉 WO MÖCHTE ER STEHEN?
- 👉 WAS SIND IHRE ERWARTUNGEN?

**kleine
Schritte -
große
Wirkung**



Stabilität trifft Aufbruch – Zwischen Halt und Erneuerung

Struktur und Verlässlichkeit sind wichtige Anker im Arbeitsalltag. Sie schaffen Sicherheit und Orientierung. Doch genau dort, wo wir uns zu sehr an Gewohntes klammern, verlieren wir den Blick für neue Möglichkeiten.



- Erlauben Sie, ab und zu bewusst auszurechnen:
- eine andere **PERSPEKTIVE** einzunehmen
 - **EXPERIMENTE** zu wagen
 - Bekanntes **NEU ZU DENKEN**

Ihr Ziel: Stabilität bieten und gleichzeitig den Mut fördern und Routinen hinterfragen.



Vertrauen schenken und...

Vertrauen ist kein Lippenbekenntnis, sondern ein lebendiger Prozess. Es entwickelt sich mit jeder Begegnung, jeder Entscheidung und jedem Wort. Führung bedeutet, diesen Prozess bewusst zu gestalten.

$$\text{Vertrauen} = \frac{\text{Glaubwürdigkeit} + \text{Zuverlässigkeit} + \text{Nähe}}{\text{Eigeninteresse}}$$

Merksatz:

Vertrauen wächst, wenn Kompetenz, Verlässlichkeit und Nähe zunehmen und der Eigennutz abnimmt.

! Wer echtes Vertrauen spürt, möchte über sich hinauswachsen !



...Verantwortung übertragen

Wie viel Entscheidungsspielraum geben Sie tatsächlich?

LÖSUNG:

Delegieren Sie nicht nur operative Aufgaben, sondern übertragen Sie bewusst den Entscheidungsspielraum, der dazu gehört. Machen Sie klar, in welchem Rahmen Ihr Mitarbeiter selbst gestalten darf und wann Rücksprache erforderlich ist.



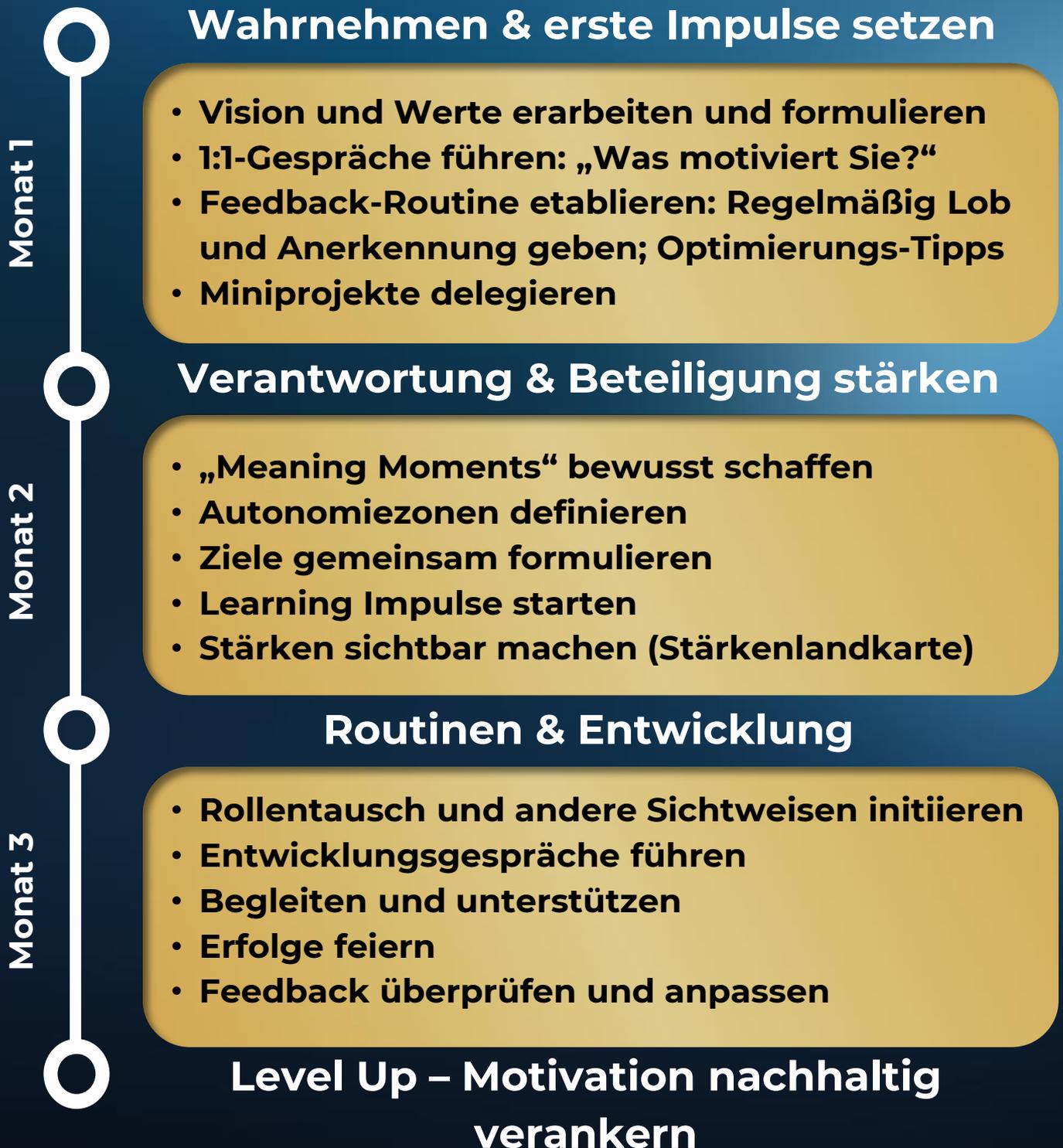
Verantwortung stärkt Selbstbewusstsein und ist ein kraftvoller Hebel für Motivation. Wer Verantwortung übernehmen darf, fühlt sich kompetent und wertvoll.

Praxisimpuls:

Wählen Sie ein "kleines" Projekt und übertragen Sie es einem Teammitglied mit voller Verantwortung. Beobachten Sie, wie Motivation entsteht.

Führungs-Roadmap - Motivation im Alltag verankern

Nutzen Sie die folgenden Schritte als konkrete Anleitung, wie Sie Motivation systematisch aufbauen:



Praxis Performance Power



Michael Smolinski steht für eine neue Art von Führung: menschlich, wirksam und technologiegestützt. Als erfahrener Trainer, Coach und Speaker inspiriert er Führungskräfte, ihr Team zu echten Mitgestaltern zu machen. Sein Ziel: Sinn stiften, Potenziale entfalten und Unternehmen in eine Zukunft führen, in der Motivation zur Selbstverständlichkeit wird.

Attacke!

Michael Smolinski Trainer, Coach & Speaker

Mobil: 0173 / 27 888 60

Mail: kontakt@michaelsmolinski.com

Web: michaelsmolinski.com



**Jetzt Kontakt
aufnehmen**