


KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren




Qualifizierung für Standort- leitungen

Modul Personalmanagement

W1 „Personalmotivation und – honorierung“


Patric Kany

Geleitet durch:




Im Rahmen des Programms:

1



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren




Gliederung der Veranstaltung

08.30 Uhr	Begrüßung und Ablauf
08.45 Uhr	Motivationsspiel „Gemeinsam schaffen wir es!“ mit Auswertung
09.15 Uhr	Theoretische Grundlagen der Motivation
10.30 Uhr	Kaffeepause
10.45 Uhr	Anreizsysteme für einzelne Mitarbeiter/innen (monetär – nicht monetär)
12.30 Uhr	Mittagspause
13.15 Uhr	Teammotivation mit FISH!
15.30 Uhr	„Gehen wir FISH!en“
16.00 Uhr	Lerntagebuch


Patric Kany

Geleitet durch:




Im Rahmen des Programms:


2



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren



Gefördert durch:



Motivationsspiel – Gemeinsam schaffen wir es!

- **Auswertung**
 - Wie fühle ich mich nach dem Spiel?
 - Was hat mich an diesem Spiel motiviert?

➔ Diskutieren Sie die beiden Fragen kurz mit ihrer Tischnachbarin und stellen Sie die wichtigsten Aspekte im Plenum vor.


Patric Kany


3



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren




Gefördert durch:


Theoretische Grundlagen von Motivation

- Motive sind nach Rosenstiel (1992) „zeitlich relativ überdauernde psychische Dispositionen, die zum Teil angeboren sind, die auch reifen können oder in einem Sozialisationsprozess erworben werden. Sie bilden ein relativ stabiles kognitives, affektives und wertgerichtetes Teilsystem der Person.“




Patric Kany

4



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Getestet durch:




Im Rahmen des Programms:



Theoretische Grundlagen von Motivation

- Motive und Bedürfnisse

	Motiv	Bedürfnis
Definition	Inhaltliche Ausprägung eines Bedürfnisses im Hinblick auf ein angestrebtes Ziel	allgemeines Mangelempfinden
Entstehung	Sozialisationsprozess	angeboren, früheste Kindheit
Struktur-bildung	stabiles System	latent vorhandenes System
Beispiel	Verlangen nach einem Getränk	Durst




Patric Kany


5



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Getestet durch:




Im Rahmen des Programms:


Theoretische Grundlagen von Motivation

- Unter Motivation versteht man die Aktivierung oder Erhöhung der Verhaltensbereitschaft eines Menschen, bestimmte Ziele, welche auf eine Bedürfnisbefriedigung ausgerichtet sind, zu erreichen.
- Klartext: Motivation ist die nachhaltige Vermeidung der vier Alpträume der Personalführung: **Störung des Betriebsklimas, Fehlzeiten, innere Kündigung und Fluktuation.**

Patric Kany

6



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Gefördert durch:
Ministerium für Arbeit, Soziales und Frauen
ESF
Im Rahmen des Programms:
rückwind
für die Beschäftigten
in der Bundesagentur für Arbeit

Theoretische Grundlagen von Motivation

- Intrinsische Motivation bedeutet, dass ein bestimmtes Verhalten bzw. dessen Ergebnis als solches befriedigend ist. Beispiele für intrinsische Arbeitsmotive sind Bedürfnis nach Tätigkeit, Kontaktbedürfnis, Leistungsmotivation und das Bedürfnis nach Sinngabung und Selbstverwirklichung.
- Extrinsische Motivation dient nicht unmittelbar der Motivbefriedigung sondern zielt darauf ab, ein anderes Bedürfnis zu befriedigen. Beispiele hierfür sind Bedürfnis nach Geld, Sicherheit, Konsumbefriedigung oder Geltungsstreben.

Patric Kany

7



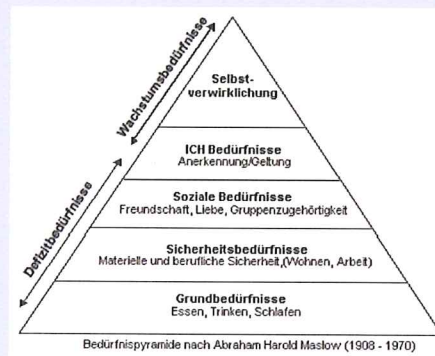
KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Gefördert durch:
Ministerium für Arbeit, Soziales und Frauen
ESF
Im Rahmen des Programms:
rückwind
für die Beschäftigten
in der Bundesagentur für Arbeit

Theoretische Grundlagen von Motivation

- Die Hierarchie der Bedürfnisse nach Maslow



Bedürfnispyramide nach Abraham Harold Maslow (1908 - 1970)

Patric Kany

8



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Getestet durch:
 Im Rahmen des Programms:

Theoretische Grundlagen von Motivation

- Gleichgewichtstheorie nach Adams
 - Mitarbeiter vergleichen ihre Beiträge (Inputs) und die daraus resultierenden Ergebnisse (Outcomes) mit den Beiträgen und Ergebnissen ihrer Kollegen in der gleichen Arbeitssituation.
 - Dabei wird nicht eine x-beliebige Person ausgewählt sondern eine signifikante Bezugsperson:

$$\frac{\text{Outcomes A}}{\text{Inputs A}} = \frac{\text{Outcomes B}}{\text{Inputs B}}$$

Patric Kany

9



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Getestet durch:
 Im Rahmen des Programms:

Theoretische Grundlagen von Motivation

- Gleichgewicht: Verhältnis zwischen den eigenen Beiträgen und den daraus entstehenden Erträgen äquivalent zu entsprechenden Personen in einer ähnlichen Arbeitssituation
- Ungleichgewicht führt zu einer individuellen, inneren Spannung, mit dem Wunsch einer Wiederherstellung des Gleichgewichts.

Patric Kany

10



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Gefördert durch:

Im Rahmen des Programms:

rückenwind
Für die Arbeitsintegration
von Flüchtlingen

Theoretische Grundlagen von Motivation

Handlungsalternativen zur Reduktion von wahrgenommenen Ungleichheiten:

- Veränderung des Inputs (z.B. Arbeitsleistung)
- Veränderung des Outcomes (z.B. Einkommenssteigerung)
- Reduzierung der sozialen Beziehung (Fehlzeiten, Krankheit) bis hin zur Aufkündigung (Kündigung)
- Verzerrung der eigenen Wahrnehmung (Verdrängen, Verleugnen)
- Veranlassen der Vergleichsperson, deren Input-Output-Verhältnis zu verändern

Patric Kany

11



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Gefördert durch:

Im Rahmen des Programms:

rückenwind
Für die Arbeitsintegration
von Flüchtlingen

Vertiefung der theoretischen Grundlagen an einem Fallbeispiel

Sie planen in ihrer Einrichtung die flächendeckende Einführung eines Beobachtungs- und Dokumentationsverfahrens. In einer Teamsitzung erläutern Sie die Vorgehensweise und führen gemeinsam mit einer externen Referentin eine eintägige Schulung für Ihr Team durch. Im Anschluss wird eine gemeinsame Erprobungsphase von drei Monaten vereinbart, in der jede/r Mitarbeiter/in das Verfahren mit zwei Bezugskindern umsetzt. Nach vier Wochen bittet Sie eine Mitarbeiterin aus der altersgemischten Gruppe um ein Gespräch. Sie ist sehr unzufrieden, da Ihre Kollegin, die seit 15 Jahren die Gruppenleitungsfunktion hat, sich nicht an der Erprobungsphase beteiligt. Die Kollegin sagt, dass Sie keine Zeit für einen solchen „Humbug“ hätte. Sie selbst ist Kinderpflegerin, erst drei Jahre im Beruf und sehr engagiert.

Patric Kany

12



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Gefördert durch:
Ministerium für Arbeit, Soziales und Gleichberechtigung
ESF
Europäischer Sozialfonds
im Rahmen des Programms:
rückwind
Für die Beschäftigten
in der Kindertagesbetreuung

Vertiefung der theoretischen Grundlagen an einem Fallbeispiel

Bitte bearbeiten Sie in Kleingruppen folgende Fragen zum Fall:

- Befindet sich die Kinderpflegerin noch im inneren Gleichgewicht (mit Begründung)?
- Welche Optionen haben Sie als Leitung, um ihr beim Erreichen des inneren Gleichgewichts zu helfen?
- Wie sehen Ihre nächsten konkreten Schritte als Leitung aus?

Patric Kany

13



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren

Gefördert durch:
Ministerium für Arbeit, Soziales und Gleichberechtigung
ESF
Europäischer Sozialfonds
im Rahmen des Programms:
rückwind
Für die Beschäftigten
in der Kindertagesbetreuung

Anreizsysteme für einzelne Mitarbeiter/innen

Anreize stellen das Bindeglied zwischen Motiven/Bedürfnissen und Motivation dar. Sie sind verhaltensbeeinflussende Reize, die inner- oder außerhalb einer Person liegen. Wenn sie ihre Entsprechung in den Motiven eines Menschen finden, können sie die Person zu einem bestimmten Verhalten veranlassen. Dann aktivieren sie die Bedürfnisse und führen zu motiviertem Verhalten. Wir unterscheiden monetäre (finanzielle) und nicht-monetäre Anreize.

Patric Kany

14



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiter**bilden**
führen
motivieren



gefördert durch:
    

Anreizsysteme für einzelne Mitarbeiter/innen

- Monetäre Anreize
 - Entgelt
 - betriebliche Erfolgsbeteiligung/Leistungsprämien
 - Betriebliche Sozialleistungen
 - Betriebliches Vorschlagswesens

Patric Kany

15



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiter**bilden**
führen
motivieren



gefördert durch:
    

Anreizsysteme für einzelne Mitarbeiter/innen

- Nicht-Monetäre Anreize
 - Personalführung
 - Aufstiegsmöglichkeiten
 - Fort- und Weiterbildung
 - Arbeitszeitregelungen
 - Arbeitsinhaltsstrukturierung
 - Arbeitsplatzgestaltung

Patric Kany

16



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiter**bilden**
führen
motivieren



Getestet durch:
          

Anreizsysteme für einzelne Mitarbeiter/innen

Gruppenarbeit:

- Welche monetären und nicht-monetären Anreize für MA finden Sie in der KAVO?
- Welche weitergehenden Anreize sollten von der KiTa gGmbH Saarland für MA angeboten werden?

Patric Kany

17



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiter**bilden**
führen
motivieren



Getestet durch:
          

Teammotivation mit FISH!

Einstieg mittels Film (Loriot)

Vier Grundregeln der FISH!-Philosophie

- **Spiele:** Arbeit die Spaß macht, wird gemacht. Dies gilt besonders dann, wenn wir ernste Aufgaben leichten Herzens und spontan angehen. Spielen ist eine Befindlichkeit, in der wir zu erledigende Aufgaben mit Schwung ausführen und kreativere Lösungen finden.

Patric Kany

18



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren



Geleitet durch:
ESF
Kulturpolitik
rückenwind
Für die Entwicklung
der Kulturwirtschaft
im Kulturbereich

Teammotivation mit FISH!

Vier Grundregeln der FISH!-Philosophie

- **Bereite anderen Freude:** Wenn man jemandem den Tag angenehmer macht, indem man freundlich auf ihn zugeht und sich auf ihn einlässt, werden selbst die Routinen zu Erinnerungswürdigen Ereignissen.

Patric Kany

19



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiterbilden
führen
motivieren



Geleitet durch:
ESF
Kulturpolitik
rückenwind
Für die Entwicklung
der Kulturwirtschaft
im Kulturbereich

Teammotivation mit FISH!

Vier Grundregeln der FISH!-Philosophie

- **Sei präsent:** Menschlichkeit entsteht durch das Füreinander-Dasein. Ungeteilte Präsenz ist das einzige wirksame Mittel gegen Burnout. Denn es sind die halbherzig erledigten Dinge, die uns zermürben.

Patric Kany

20



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiter**bilden**
führen
motivieren

Gefördert durch:

Im Rahmen des Programmes:

rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Selbstständigkeit

Teammotivation mit FISH!

Vier Grundregeln der FISH!-Philosophie

- Wähle deine Einstellung: Wer Verdruss erwartet, findet ihn überall. Erst wenn sie begreifen, dass sie allein entscheiden, wie sie mit dem umgehen, was das Leben ihnen bringt, werden sie nach dem Besten suchen können. Sie allein können ihre Einstellung verändern.

Patric Kany

21



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiter**bilden**
führen
motivieren

Gefördert durch:

Im Rahmen des Programmes:

rückenwind
Für die Beschäftigten
in der Selbstständigkeit

Teammotivation mit FISH!

Gruppenarbeit:

- Bilden Sie vier Kleingruppen. Jede Gruppe überlegt sich konkrete Ideen, wie Sie als Standortleitungen eines der vier Grundprinzipien von FISH! umsetzen können

Patric Kany

22



KiTa PraE-Gen
Fit für Führung

weiter**bilden**
führen
motivieren



Gestützt durch:



Im Rahmen des Programms:



Gehen wir FISH!en

- Übertragung der Philosophie in den Alltag
- Volles Leben = Arbeitsleben + restliches Leben
- FISH! Check zum eigenen Arbeitsplatz
- Angebot für ein angeleitetes Übungsprogramm

Patric Kany

23