

Motivation von Mitarbeiter im Autohaus dargestellt am Beispiel des Autohauses Jllig GmbH & CO. KG in Münsingen und Laichingen

Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass die Motivation von verschiedenen Faktoren angetrieben wird. Dabei spielen sowohl innere als auch externe Faktoren beziehungsweise Antriebe eine signifikante Rolle. In diesem Kontext spricht man über die intrinsische und extrinsische Motivation. Um diese zu erhöhen werden von Betrieben mehrere Anreizsysteme verwendet: materielle und immaterielle. Wenn diese Systeme fehlen beziehungsweise, wenn die Mitarbeiter eines Unternehmens gewisse Motive zum Handeln erfahren, sinkt als Folge ihre Motivation. In diesem Zusammenhang spielt die Führung und Führungsstil, sowie Organisations- und Leitungsfähigkeiten der Ersteren die entscheidende Rolle.

Obwohl die durchgeführte Befragung auf gewisse Defizite der extrinsischen Motivation hindeutet, ist es jedoch zu erkennen dass die intrinsische Motivation der Mitarbeiter und die in diesem Zusammenhang vorhandenen Lücken von einer größeren Bedeutung für Autohaus Jllig GmbH & Co. KG sind. Denn die Konsequenzen der fehlenden intrinsischen Motivation sind problematischer und dauerhafter.

Im Zusammenhang mit materiellen Anreizen spielen bei Jllig GmbH & Co. KG Lohn und Gehalt eine wichtige Rolle. Denn die Ergebnisse der Befragung die Unzufriedenheit der Mitarbeiter bei diesem Punkt zeigten. Die Befragten fanden nämlich ihr Gehalt nicht gerecht. Außerdem gaben Befragten an, dass ihre Leistungen nicht ausreichend bewertet werden und die Abläufe im Unternehmen nicht immer problemlos verlaufen. Diese Ergebnisse sind zum Großteil mit immateriellen Anreizen und mit intrinsischer Motivation verwoben. Sie deuten vor allem auf die Schwierigkeiten in Bezug auf den Führungsstil und Kompetenzen hin. Auch die befragten bemängelten den Führungsstil.

Solcherweise ist in erster Linie die geeignete Optimierung des Letzteren im Rahmen der Motivationserhöhung von einer signifikanten Bedeutung. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit haben gezeigt, dass folgende Maßnahmen zur Erhöhung der intrinsischen Motivation der Mitarbeiter des Autohauses Jllig GmbH & Co. KG durchgeführt werden können:

1. Verbesserung der Leitungs- und Organisationsfähigkeiten. Dies umfasst vor allem Zielsetzungen, Planung, Entscheidung, Koordinierung sowie die Kontrolle bezüglich der Personalkoordination. Dabei agiert eine erfolgreiche Führung anhand des

effizienten Zusammenspiels und Berücksichtigung der drei Bestandteile: der Führungsperson, - den Emotionen und - der jeweiligen Situation.

2. Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeiter, insbesondere unter Anbetracht der unterschiedlichen Generationen, bei organisatorischen Zielen.
3. Optimierung der Mitarbeitergespräche durch Vorgesetzten gemäß den Prinzipien wie „Auf Augenhöhe“, „Unter-Vier-Augen“, „vertraut“ u. ä. Ziel dieser Maßnahmen ist gewisse Anreize zu schaffen, welche das Verhalten und die Motive der Mitarbeiter dementsprechend ihre Motivation positiv beeinflussen können.
4. Mitarbeiterbeteiligung, wodurch die Mitarbeiter sich enger mit dem Autohaus verbunden fühlen können. Dadurch wird ihr Engagement und Potenzial erhöht. U.a. werden die Mitarbeiter durch diesen materiellen Ansatz zum eigenständigen Denken motiviert. Solcherweise wird die Arbeit nicht nur aus dem Grund gemacht, weil sie gemacht werden muss. In erster Linie wird sie mit einer „angestrebten Vision“ verknüpft. Dies sieht vor, dass die Mitarbeiter nicht nur materielles, sondern auch immaterielles Interesse an ihrer Tätigkeit und ihrer Aufgaben haben sollen. Dadurch kann ihre Zufriedenheit, Begeisterung, ferner auch ihr Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeit erhöht werden. Infolgedessen steigt das Bedürfnis, die Ziele des Unternehmens zu erreichen.
5. Die Gewinnung des Vertrauens der Mitarbeiter durch gewisse Strategien, welche vor allem durch eine positive Einstellung geprägt werden, infolgedessen die Führung als Vorbild angesehen wird. Sie können außerdem zur Erhöhung der Begeisterung der Mitarbeiter dienen.
6. Aufstiegs- und Veränderungsmöglichkeiten für die Autohausmitarbeiter anbieten, womit die Fluktuation des Unternehmens gesenkt werden kann bzw. die Sicherung eines notwendigen quantitativen und qualitativen Personalbestands gewährleistet werden kann. Unter anderem erreichen die Mitarbeiter dadurch die Möglichkeit sich an die Anforderungen des Arbeitsplatzes anzupassen. Dies erhöht wiederum ihre Zufriedenheit. In diesem Zusammenhang können die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter, zum Beispiel durch Fortbildungen, angeboten werden. Dadurch kann die Verbesserung der Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikation gewährleistet werden.

Solcherweise ist zu erkennen, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiter vom Autohaus Jllig GmbH & Co. KG in erster Linie durch ihre intrinsische Motivation bedingt ist und durch entsprechende Maßnahmen erhöht werden kann.