

Die 12 Geheim-Tipps, um Mitarbeiter endlich dauerhaft zu motivieren



Checkliste:

Gratis

**Ich verrate Ihnen, meine 12 Geheim-Tipps, wie Sie als
Lenker, Denker und Manager**

Ihre Mitarbeiter endlich dauerhaft motivieren

- und das ohne Geld in die Hand nehmen zu müssen!



Jutta Keller
Prozess-Expertin



Checkliste:

Die 12 Geheim-Tipps, um Mitarbeiter endlich dauerhaft zu motivieren

Wollten Sie immer schon mal wissen, warum mehr Geld oft nur kurzfristig die Mitarbeiter motiviert?

Es ist erschreckend: Studien belegen, dass die Mehrheit aller Arbeitnehmer bereits innerlich gekündigt haben, weil sie demotiviert sind. Was also können die Unternehmenschefs und Führungskräfte tun, damit es gar nicht so weit kommt?

Wenn man weiß, dass **nur 10% aller Angestellten sich von äußeren Faktoren wie mehr Geld, einer besseren Aus- oder Weiterbildung, einem größeren Büro oder einem schickeren Auto, in ihrer Motivation beeinflussen lassen**, dann ist es relativ leicht für Chefs, an den anderen Stell-schrauben zu drehen.

Doch wie sehen diese aus? Was wünschen Mitarbeiter sich also die restlichen 90% Ihrer Mitarbeiter nun in punkto Motivation?

65 % möchten besser und schneller informiert werden

24 % möchten aktiver in das Unternehmensgeschehen mit eingebunden werden

Ich denke, das ist einfacher und schneller umzusetzen und vor allem viel kostengünstiger als ein größeres Büro oder ein schickes Auto, oder?

Ein kurzes Wort noch vorausgeschickt: Eigentlich kann niemand einen Menschen motivieren, wenn dieser sich nicht selbst motiviert, sich selbst annimmt und Eigenliebe zeigt und doch möchte ich im Folgenden den Begriff „Motivation“ hernehmen, da er in der Gesellschaft häufig eingesetzt wird und von jedem verstanden wird und Sie als Chef durchaus ei-

niges dafür tun können, dass der Mitarbeiter sich wohlfühlt und dabei gleichzeitig motiviert ist.

Steigen wir jetzt mal tiefer ein, was die wichtigsten und größten Hebel sein können, die Sie als Denker, Lenker und Macher bedienen dürfen, um höher motivierte Mitarbeiter zu bekommen.

Dies sind die wichtigsten und bedeutendsten **Motivationsfaktoren** für die Mitarbeiter:

- ✓ **Arbeitsinhalt**
- ✓ **Bedeutsamkeit der eigenen Arbeit**
- ✓ **Tätigkeitsspielraum**
- ✓ **Arbeitsvielfalt**
- ✓ **Kompetenzspielraum**
- ✓ **Übernahme von Verantwortung**
- ✓ **Vertrauen**
- ✓ **Weiterentwicklung**
- ✓ **Aufstiegschancen**
- ✓ **Selbstständigkeit am Arbeitsplatz**
- ✓ **Information über Vorhaben und Ziele**
- ✓ **kooperativer Führungsstil**
- ✓ **unterstützende soziale Beziehungen**
- ✓ **gutes Kollegium**
- ✓ **gute Betriebskultur**
- ✓ **Image des Unternehmens**
- ✓ **günstige Arbeitszeitregelungen**
- ✓ **Arbeitssicherheit**

Diese Faktoren sind viel entscheidender als mehr Gehalt.

Zu jedem einzelnen der hier aufgezählten **Motivationsfaktoren** gibt es zahlreiche Bücher, in die Sie bei Lust und Zeit tiefer einsteigen können. Wenn Sie dazu eine Buchliste benötigen, sende ich Ihnen gerne eine zu. Mailen Sie mir dazu bitte an: jk@juttakeller.net

Je nach Motivationsfaktor dauert die Umsetzung für die Unternehmenschefs mindestens ein paar Wochen und bei manchen Themen auch mal ein paar Jahre und meist kostet die Umsetzung gutes Geld.

Mir ist es daher wichtig, dass Sie wissen, wie Sie Ihre Mitarbeiter dagegen schnell und einfach und mit so wenig Aufwand wie nötig, für ihre tägliche Arbeit begeistern können und sie somit künftig genau das tun werden, was Sie möchten.

Aus diesem Grund habe ich die wichtigsten und von mir selbst erprobten Unternehmer-Tipps in dieser Checkliste „**Die 12 Geheimtipps, um Mitarbeiter endlich dauerhaft zu motivieren**“ zusammengestellt. Und dafür benötigen Sie kein Geld.

Hier kommen sie nun, die

12 Geheim-Tipps zur dauerhaften Mitarbeitermotivation

Tipp eins: **Ich handle immer aus Liebe**

Ohne Liebe gelingt die Motivation von Mitarbeitern nicht. Nur wenn es mir wirklich um die Menschen, mit denen ich mich umgebe, geht, kann ich diese auch nachhaltig motivieren. Denn nichts ist motivierender als geliebt zu werden. Ich gebe meinen Mitarbeitern immer das Gefühl, dass sie mir wichtig sind und dass sie jederzeit zu mir kommen können, wenn sie der Schuh drückt.

Als Chef kenne ich nicht nur meine direkten Mitarbeiter, sondern auch die Mitarbeiter meiner Mitarbeiter. Ich habe zu allen ein persönliches Verhältnis. Ich zeige echtes Interesse an ihrer Familie, an ihren Freizeitaktivitäten, an ihren Sorgen und Nöten.

Für mich ist es selbstverständlich stets mit offenen Karten zu spielen und ich zeige meinen Mitarbeitern immer, dass das Ziel, für das wir uns einsetzen, gut und sinnvoll ist. Dies setzt die besten Kräfte in ihnen frei.

Tipp zwei:

Ich lasse meine Mitarbeiter teilhaben an meinen Visionen

Ich schaffe ein Bild, wie die Zukunft meiner Firma aussehen wird. Dabei visualisiere ich, was da kommen mag, d.h. ich nehme kommende Dinge in eindrücklicher Weise bildhaft vorweg. Im besten Fall entwickle ich eine Unternehmensvision - eine Kombination aus vielen Bildern und wenig Text - und hänge diese im Unternehmen auf.

Mit meiner Vision setze ich Menschen in Bewegung, denn meine Vision setzt Energie frei bei den Mitarbeitern. Sie lässt die Mitarbeiter auf jenes Ziel zugehen, das sie im Bild vor sich sehen und dies ist die gemeinsame Unternehmenszukunft.

Und künftig wissen sie, wohin die Unternehmensreise hingehen wird.

Tipp drei:

Ich ermutige und beflügele Menschen

Immer wenn ich etwas Positives über einen Menschen denke, sage ich es auch und zwar sofort, weil es dann am stärksten wirkt und ihn aufbaut. Und wenn dabei noch Dritte sind, tut das Lob sogar noch besser. Ich lobe ehrlich und aufrichtig und auch nur, was wirklich lobenswert ist. Jedes Lob schneide ich individuell auf den Empfänger zu. Nur ein Lob, das wirklich allein die angesprochene Person bekommt, kann auch gut angenommen werden. Ein Lob, ein Kompliment bedeutet immer die Wertschätzung einer Person.

Als Chef bedanke ich mich immer persönlich, eventuell auch mit Handschlag oder ein paar persönlichen Zeilen, wenn eine Aufgabe besonders gut gelungen ist oder ein Ergebnis herausragend war.

Jede Person möchte jedoch auf andere Art und Weise gelobt und anerkannt werden und das passe ich an die Gegebenheiten und die Mitarbeiter an.

Da die Anzahl der Negativbotschaften, die wir über uns selbst hören, diese positiven um mindestens das Zehnfache übersteigen, vermeide ich negatives Reden, Ironie und Kritik. Meine positiven Bemerkungen be-

ginnen oft mit „Es gefällt mir ...“, „Es ist schön...“, „Ich freue mich...“ usw. oder auch ganz schlicht mit „Danke für...“.

Tipp vier:

Ich höre hin, was die Mitarbeiter zu sagen haben

Wenn ich meinen Mitarbeiter motivieren möchte, höre ich aufmerksam hin, was er zu sagen hat und welche Ängste er hat. Damit zeige und signalisiere ich ihm, dass ich ihn ernst nehme und Interesse an ihm habe. Nahezu alle Menschen haben Angst vor Veränderungen.

Diese Angst kann ich ihm nehmen, wenn ich diese wahrnehme und Stück für Stück entkräfte. Ich nehme mich also zurück und lasse meinen Mitarbeiter sprechen. Ich höre hin, welche Vorschläge er hat, welche Rückmeldungen ich von ihm bekomme und wo er einbezogen werden möchte.

Tipp fünf:

Ich traue Menschen etwas zu, was diese sich selbst nicht zutrauen

Die meisten Grenzen, an die wir täglich stoßen, sind von uns Menschen gemacht. Oft haben wir diese uns selbst auferlegt. Ich bringe meine Mitarbeiter an ihre Grenzen und über sie hinaus. Ich führe sie an die Grenzen ihrer persönlichen Angst und darüber hinaus. Ich bestätige Ihnen das Potenzial, das in ihnen liegt und motiviere sie stark mit Sätzen, wie z. B. „Du schaffst das“ oder „Sie können das“ und das meine ich ernst. Ich glaube an die Menschen.

Tipp sechs:

Ich lasse die Mitarbeiter das machen, was sie gut können

Wenn ich noch nicht weiß, welche Stärken mein Mitarbeiter hat, finde ich heraus, wo er besonders begabt ist (etwa durch Gespräche, Seminare, Tests, gezielte Auswertung von Rückmeldungen usw.). Denn nur, wenn jemand einen Job hat, der überwiegend auf seinen Stärken beruht, ist er

besonders gut darin, begeistert bei der Arbeit, glücklich und erfüllt bei der Sache.

Wenn ich feststelle, dass einer meiner Mitarbeiter an einer falschen Stelle oder Position eingesetzt ist, dann suche ich mit ihm zusammen einen Weg, wie ich ihn an einem anderen Arbeitsplatz einsetzen kann, damit er seine Stärken ausleben kann und glücklich wird.

Tipp sieben:

Ich biete Überraschendes

Wenn eine größere Aufgabe erledigt ist, ein Projektabschnitt abgeschlossen oder ein Unternehmensziel erreicht ist, bedanke ich mich bei den Mitarbeitern für die gute Arbeit mit Team-Events, Gruppenfeiern oder auch einfach nur mit einem leckeren Eis (im Sommer) oder einem Glühweinumtrunk im Winter. Das wirkt Wunder. Diese Überraschung spendiere ich ungeplant und das fördert den Zusammenhalt und bleibt den Mitarbeitern in positiver Erinnerung.

Besondere Leistungen einzelner Mitarbeiter belohne ich ebenso wie eine ganze Gruppe. Meine Mitarbeiter können auch jederzeit Vorschläge für verdiente Kollegen bei mir abgeben, welche besonders gute Leistungen gezeigt haben. So habe ich die Gelegenheit auch kleine Überraschungen an Mitarbeiter verschenken, die mir sonst nicht aufgefallen wären. Die finanzielle Höhe des Aufwandes spielt dabei eine untergeordnete Rolle.

Tipp acht:

Ich verschenke Individualität und Kreativität

Individualität ist wichtiger denn je. Keiner möchte so sein wie die anderen. Das berücksichtige ich, wenn ich Menschen motivieren möchte. Ich schaffe Raum für Einzigartigkeit und Verschiedenheit. Meine Mitarbeiter sind unterschiedlich, haben unterschiedliche Bedürfnisse und wollen auch unterschiedlich behandelt werden.

Menschen richten sich gerne auf gemeinsame Ziele aus und wollen doch in ihrer Einzigartigkeit wahrgenommen werden. So ist ein „kreatives Chaos“ manchmal hilfreicher als die Arbeit nach Schema F.

Einmal im Monat rufe ich einen kreativen Tag für alle aus: Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit sein kreatives Potenzial an diesem Tag auszuschöpfen und am Ende der kreativen Phase etwas Zählbares oder ein Ergebnis abzuliefern.

Dabei kann es sich auch um eine Idee zu einer Prozessverbesserung, einem neuen Tool oder einer neuen Technik handeln oder der Mitarbeiter kann neue Ideen für die Kundenzufriedenheit generieren, selbst innovative Geschäftsideen dürfen entwickelt werden.

Tipp neun:

Ich Sorge dafür, dass meine Mitarbeiter angstfrei mit mir kommunizieren können

Je jünger die Mitarbeiter sind, umso weniger sind diese starre Hierarchien gewöhnt. Gerade in kleineren Unternehmen wird oft das persönlichere „Du“ verwendet. Allein dadurch kann die Hemmschwelle von Mitarbeiter zu Chef schon verringert werden.

Meine Mitarbeiter können, wann immer ich im Haus bin, mich persönlich ansprechen, auch wenn es zwischen ihnen und mir eine weitere Hierarchieebene gibt. Ich ermuntere sie dazu, wann immer ich kann.

Kurze Termine mache ich am selben Tag möglich, benötigen wir voraussichtlich länger für ein Gespräch, vereinbare ich innerhalb von 2 Tagen einen Termin.

Ich biete meinen Mitarbeitern an, wenn ich einmal mehrere Tage nicht in der Firma sein sollte, dass sie mir eine Mail mit einem Gesprächswunsch schicken und ich bestätige diesen kurzfristig. Eilt es, dann stehe ich auch abends oder während einer Autofahrt zum Kunden zur Verfügung.

Manchmal ist es einfacher sehr Persönliches bei einem kleinen Spaziergang zu besprechen. So spricht es sich leichter und man wird nicht abgelenkt durch Telefonanrufe oder Töne durch eingehende Nachrichten. Nach dem Gespräch danke ich dem Mitarbeiter für seine Offenheit und versichere ihm meine Verschwiegenheit.

Ich behandle meine Mitarbeiter jederzeit mit Wertschätzung und Respekt und schaffe ein positives und entspanntes Arbeitsklima. Dazu trägt ein sicherer, unbefristeter Arbeitsplatz ebenso bei wie eine Arbeitszeit, die

sich an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anpasst und nicht umgekehrt sowie gemeinsame Aktionen mit allen nach Feierabend.

Tipp zehn:

Ich wage Neues und beziehe die Mitarbeiter mit ein

Große Ziele im Unternehmen sind auch immer mit einem Risiko verbunden. Wenn ich als Unternehmer jedoch immer auf Sicherheit spiele, verliere ich mit hoher Wahrscheinlichkeit. Wenn ich jedoch meine Mitmenschen also an ihr volles Potenzial herañführe und das Unternehmen so voranbringen kann, erleben alle ihre Erfüllung. Ich bin beharrlich und nehme meinen Mitarbeitern die Angst davor. Nur wenn wir gemeinsam etwas riskieren, gewinnen wir und haben Spaß dabei.

Als Chef bemühe ich mich jederzeit um schnelle Entscheidungen und mache sie den Mitarbeitern transparent. Kann ich eine Entscheidung nicht schnell treffen, beziehe ich die Mitarbeiter in den Prozess mit ein und teile Ihnen mit, woran es hängt, wenn es mal nicht vorangeht.

Tipp elf:

Ich zeige Begeisterung fürs Leben, für Ziele, für Menschen

Ich gehe mit gutem Beispiel voran, bin fröhlich und positiv gestimmt und nutze den kraftvollen Einsatz meiner Stimme und den Körperkontakt mit anderen, um diese Begeisterung auch zu zeigen. Mit meinem Lächeln zeige ich meine Kontaktbereitschaft und Offenheit meinen Mitarbeitern gegenüber und ermutige sie, dass ich offen für sie bin.

Meine Begeisterung steckt sie an und ich schaffe so eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre, in der gemeinsam gelacht, etwas ausprobiert und auch hart gearbeitet werden kann. Mit meiner Zuversicht und Stärke, die ich ausstrahle, bin ich wie ein Fels in der Brandung und meine Mitarbeiter können auf mich jederzeit zählen.

Tipp zwölf:

Ich fordere das Bestmögliche von meinen Mitarbeitern

Mit exzellenter Qualität heben wir uns vom Mitbewerber ab. Auch wenn es für alle meistens mehr Zeit und Einsatz bedeutet, exzellente Arbeit zu

leisten, bringt es doch viel mehr Spaß und Erfüllung, sich für großartige Produkte und Leistungen einzusetzen als für mittelmäßige. Ich fordere meine Mitarbeiter heraus etwas Großartiges zu leisten und ich zeige Ihnen, dass ich es Ihnen auch zutraue. Ich vermeide Perfektionismus, doch Mittelmaß und Halbherzigkeit haben keine Chance. Wir werten Arbeiten und Projekte regelmäßig aus und optimieren unsere Abläufe und Produkte.

So, das waren meine Geheim-Tipps für Sie als Denker, Lenker und Macher in Ihrem Unternehmen.

Auf der letzten Seite dieses E-Books finden Sie nun meine 12 Geheim-Tipps noch einmal zusammengefasst und für Sie zum Ausdrucken und gerne Weiterverteilen an Ihre Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kollegen.

Fazit

Vielleicht haben Sie beim Lesen meiner Tipps festgestellt: „**Ja, das könnte ich doch einmal ausprobieren in meinem Unternehmen.**“ Und Sie wollen es nicht beim jetzigen "Status quo" belassen, sondern die Mitarbeiter nachhaltig motivieren, wissen jedoch nicht richtig, wie Sie das angehen können, weil sie merken, dass es an einigen Voraussetzungen mangelt, die Tipps in die Tat umzusetzen?

Vielleicht, weil in Ihrem Unternehmen es noch einige „Baustellen“ gibt, die Sie daran hindern und es insgesamt in Ihrer Firma noch nicht überall so rund läuft?

Und Sie möglicherweise auch festgestellt haben, dass Sie selbst noch nicht so weit sind in Ihrer eigenen Persönlichkeitsentwicklung und dass es so gar nicht so einfach für Sie ist, meine Geheim-Tipps zur Mitarbeitermotivation umzusetzen?

Und könnte es sein, dass Sie selbst **viel zu häufig operativ mitarbeiten** müssen, weil Prozesse und Verantwortlichkeiten nicht geklärt oder allen bekannt sind und Sie damit nicht dazu kommen, wie ein echter Unternehmer zu wirken? Also neue Produkte und Innovationen kreieren zu können, Kooperationspartner zu gewinnen, neue Absatzmärkte zu erschließen ohne all den täglichen, operativen Ballast, ganz so wie zu Beginn Ihres Unternehmertums?

Und Ihnen oft die Zeit fehlt sich intensiv Ihren Mitarbeitern zu widmen, sie zu unterstützen, anzuleiten und für ihre Arbeit und die Kunden zu begeistern?

Dann lassen Sie uns ins Gespräch kommen.

Gratis: Jetzt zum Gespräch anmelden

Denn ich habe eine einzigartige Analyse-Methode - **die Clarity Prozess-Analyse** - entwickelt, mit der es möglich ist, sehr schnell Ansätze zu identifizieren, mit denen die Abläufe in Ihrem Unternehmen effektiver und effizienter gestaltet werden können. Und wenn Sie dabei die Mitarbeiter miteinbeziehen, werden Sie merken, dass es zu einer gelungenen und dauerhaften Mitarbeitermotivation gar nicht mehr weit ist.

Was ist die Clarity Prozess-Analyse nun genau?

Meine **"Clarity Prozess-Analyse"** - **die Analyse für mehr Klarheit in Ihren Unternehmensprozessen** - bringt Ihnen Klarheit, wo und wie Sie handeln müssen.

Es handelt sich um eine **systematische Schwachstellen-Analyse**, mit der ich alle **relevanten Prozesse** Ihres Unternehmens auf ihre Strukturen und ihre "Prozessqualität" hin **durchleuchte**.

In der **"Clarity Prozess-Analyse"** - **der Analyse für mehr Klarheit im Unternehmen** - geht es neben der Beleuchtung der Kern-Prozesse da-

bei auch um Prozesse im Bereich

- **Management**
- **Personal**
- **Finanzen/Controlling**
- **Marketingprozesse**
- **Vertriebssystem**
- **Kundengewinnung**

Dabei wird der "Zustand" des jeweiligen Untersuchungsfelds anhand eines Punkteschemas bewertet. **Das Ergebnis zeigt sofort, wo ein konkreter Handlungsbedarf besteht, um Verbesserungen zu erzielen.**

So erkennen Sie schnell und einfach selbst Wege und Lösungen, wie Sie mit einer Abkürzung von A nach B kommen, in dem Sie

- **Abläufe vereinfachen und sich selbst von vielen Alltagsfragen der Mitarbeiter entlasten und wieder mehr Freude am Unternehmertum finden**
- **wiederkehrende Geschäftsprozesse transparent für jeden Einzelnen beschreiben, übersichtlich darstellen und immer wieder kommunizieren, bis sie auch der Letzte verinnerlicht hat**
- **Ihre Mitarbeiter dazu bringen mehr Verantwortung zu übernehmen und selbstbewusster zu werden**
- **Ihr Know how und Wissen auf fähige Mitarbeiter transferieren und sie zu unternehmerisch denkenden Mitarbeitern zu machen**
- **Freiräume für Ihre unternehmerischen Aufgaben schaffen**
- **mehr Zeit gewinnen für die strategische Geschäftsentwicklung**
- **neue Produkte entwickeln, die am Markt echte Umsatzbringer sind**

- **die Effizienz Ihres Unternehmens steigern**
- **Strategien entwickeln, die nachweislich zielführend sind**
- **nachhaltig Potentiale für Wachstum und Erfolg ausschöpfen**
- **und Ihre Kunden immer wieder aufs Neue begeistern.**

Gründe, warum es nicht rund läuft

Oft sind es **recht einfache Gründe**, warum ein Unternehmen nicht mehr so erfolgreich läuft oder ein **Unternehmer sich überarbeitet und völlig überlastet fühlt**.

Diese selbst zu erkennen, ist freilich nicht immer ganz einfach, denn haben sich Verhaltensweisen einmal tief verwurzelt, fällt es schwer diese zu erkennen oder selbst zu ändern. **Hier hilft ein professioneller Blick von außen.**

Es gibt kleine, jedoch sehr **wirksame Stellschrauben**, die Sie drehen können, um Ihr Unternehmen – und zugleich Ihr Leben als Unternehmers – wieder ins Lot zu bringen.

Meist spielt auch die Persönlichkeit des Unternehmers in dem Ganzen eine tragende Rolle. Doch anders als viele Berater meinen, ist es vollkommen unnötig seine Persönlichkeit um 180° verändern zu müssen.

Mit den an der jeweiligen Unternehmerpersönlichkeit ausgerichteten Prozessen, lassen sich leicht die notwendigen **Änderungen ohne kompletten Umbau aller Abläufe und Strukturen** vornehmen.

Neugierig geworden?

Dann vereinbaren Sie gern ein **kosten.freies Clarity-Gespräch**, ein **sogenanntes Strategiegelgespräch**, in dem ich nach der Clarity Methode Ihre Unternehmensprozesse unter die Lupe nehme.

Das Gespräch dauert zwischen 30 und 45 Minuten mit mir und mir

schauen gemeinsam, welche Prozesse in Ihrem Unternehmen angepasst werden können, wo Sie Verantwortung abgeben können und wie Sie zu mehr freier Zeit kommen, damit Sie wieder **Lust am Unternehmertum** gewinnen und Spaß daran finden Ihre Mitarbeiter zu motivieren.

In diesem Gespräch checken wir gemeinsam, ob die **Clarity Prozess-Analyse** auch für Sie und Ihr Business die geeignete Basis sein kann, das Unternehmenswachstum voranzutreiben oder ob es Sinn macht, ganz anders vorzugehen (Zum kosten.losen Termin mit mir klicken Sie bitte auf den pinkfarbenen Button):

Gratis: Jetzt zum Gespräch anmelden

So, nun wünsche ich Ihnen ganz **viel Erfolg bei der Motivation Ihrer Mitarbeiter**. Vielleicht schreiben Sie mir einmal, was in Ihrem Unternehmen am besten funktioniert?

Und welche Tipps Sie am liebsten beherzigen und warum? Klar, ich freue mich auch über Tipps, die Sie selbst gerne erfolgreiche einsetzen.

E-Mail: jk@juttakeller.net

Am besten drucken Sie sich die Checkliste mit den **Motivations-Tipps** aus und legen Sie sie auf den Schreibtisch. So werden Sie immer daran erinnert Gutes zu tun.

Sie dürfen die Liste auch gerne an Ihre Mitarbeiter, Geschäftspartner, Freunde und Bekannte weiterreichen, wenn Sie mögen.

PS. Und ganz zuletzt das Aller-Wichtigste für Unternehmenschefs zu wissen:

Nur wer selbst motiviert ist, kann auch seine Mitarbeiter motivieren. Und nur wer begeistert ist, kann auch Begeisterung wecken.

Besuchen Sie meine Webseite, meinen Blog, liken Sie auf Facebook und abonnieren Sie gleich meinen Videokanal auf YouTube, oder folgen Sie mir auf Instagram für Ihren **privaten und Ihren Geschäftserfolg!** Ich freue mich sehr darüber.

Nutzen gern auch diesen Link, der Sie ganz einfach auf weitere kostenfreie Leistungen und Informationsquellen über mich führt.
<https://linktr.ee/juttakeller>

Ich wünsche Ihnen einen erfolgreichen, entspannten Tag, bleiben Sie neugierig und probieren Sie mal etwas Neues aus.

Herzlichst

Ihre

Jutta Keller

Die Prozess-Expertin für kleine
und mittlere Unternehmen



Die 12 Geheim-Tipps, um Mitarbeiter endlich dauerhaft zu motivieren:

- ✓ Ich handle immer aus Liebe.
- ✓ Ich lasse meine Mitarbeiter teilhaben an meinen Visionen.
- ✓ Ich ermutige und beflügele Menschen.
- ✓ Ich höre hin, was die Mitarbeiter zu sagen haben.
- ✓ Ich traue Menschen etwas zu, was diese sich selbst nicht zutrauen.
- ✓ Ich lasse die Mitarbeiter das machen, was sie gut können.
- ✓ Ich biete Überraschendes.
- ✓ Ich verschenke Individualität und Kreativität.
- ✓ Ich Sorge dafür, dass meine Mitarbeiter angstfrei mit mir kommunizieren können.
- ✓ Ich wage Neues und beziehe die Mitarbeiter mit ein.
- ✓ Ich zeige Begeisterung fürs Leben, für Ziele, für Menschen.
- ✓ Ich fordere das Bestmögliche von meinen Mitarbeitern.

www.juttakeller.net