



Why Talk

#workhack

Warum bin ich hier? Warum mache ich diesen Job? Was treibt mich? Jawohl, hier geht's ans Eingemachte. Der Why-Talk bietet Gelegenheit, sich mit unserer Motivation auseinanderzusetzen. Viele Wissenschaftler haben sich bereits dem Thema Motivation gewidmet und herausgefunden, dass Geld ein Hygienefaktor ist – und kein Motivationsfaktor. Ein Hygienefaktor führt im besten Fall dazu, dass man nicht unzufrieden ist. Er kann also Unzufriedenheit verhindern, aber nicht zur Zufriedenheit oder Motivation führen. Im Arbeitsverhältnis muss man demnach ausreichend Geld auf den Tisch legen, um Unzufriedenheit zu verhindern.

Aber was sind nun echte Motivationsfaktoren? Wir wurden fündig in Daniel Pinks Videobeitrag „The surprising truth about what motivates us“. Hier haben wir gelernt, dass es drei grundlegende Treiber für Motivation gibt: Autonomy, Mastery und Purpose. Wir widmen diesen #workhack dem Purpose, also der Frage nach dem Sinn.

Das Format des Why-Talk ist dreistufig.

1. Zuerst kommt man als Team oder Abteilung zusammen und beantwortet sich gegenseitig die Fragen: Warum bin ich hier? Warum bin ich nicht woanders?
2. In der zweiten Stufe (wir empfehlen ca. 1 Monat später) kommt das Team zusammen und fragt sich: Warum gibt es diese Abteilung? Welchen Nutzen stiften wir für das Unternehmen?
3. Nach einem weiteren Monat folgt die dritte Stufe mit den Fragen: Müssen wir Aufgaben bewältigen, von denen wir überzeugt sind, dass sie für das Unternehmen und/oder seine Kunden nicht hilfreich sind? Können wir die Aufgabe anders definieren, damit sie für das Unternehmen und/oder seine Kunden mehr Nutzen stiftet? Mit wem genau müsste diese Veränderung verhandelt werden und wer aus unserem Team kann das bestenfalls tun?

Die dritte Stufe ist eine wiederkehrende. Wir empfehlen, diese Fragen zu Beginn separat und monatlich zu bearbeiten – nach ein bisschen Übung kann man ausprobieren, diese Fragen in den Jour-Fixe zu integrieren.

HILFT BEI

- eigentlich immer
- wenn der Sinn der eigenen Arbeit oder der eigenen Abteilung nicht mehr allen klar ist
- wenn nur noch Tagesgeschäft abgearbeitet wird, aber das große Ganze aus dem Blick geraten ist
- in Transformationsprozessen
- wenn Motivation und Engagement eine sinkende Tendenz zeigen

ZU BEACHTEN

- Insbesondere beim ersten Workshop sollte es viel Offenheit geben – jede Antwort ist ok.
- Extrovertierten die Möglichkeit geben, sich in Gruppen auszutauschen.
- Introvertierten die Möglichkeit geben, alleine nachzudenken.
- Viel Raum lassen für das, was sich entwickelt. Keine zu stark lenkende Moderation.
- Bei der dritten, wiederkehrenden Stufe darauf achten, dass man nicht nur im Grundsätzlichen verhaftet bleibt. Auch hier geht es wie bei allen #workhacks um minimal-invasive Eingriffe. Nehmt Euch ein Thema nach dem anderen vor und wenn Ihr bei einer Veränderung nicht durchkommt, macht stoisch weiter.

HILFSMITTEL

- eine sensible und vertrauenswürdige Moderation
- mehrere Räume: für das Plenum, für die Diskussionen der Extrovertierten und ausreichend Denkräume für die Introvertierten