

Albrecht Bühler TEAMWORK®

## Die Zweifaktorentheorie

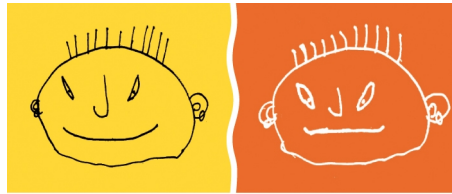
besagt, dass Arbeitsfaktoren danach eingeteilt werden können, ob sie hauptsächlich zur Zufriedenheit (Motivation) oder Unzufriedenheit (Frustration) beitragen. Frustration durch Mängel bei den „Hygienefaktoren“ ist zu vermeiden, Motivation wird jedoch hauptsächlich durch die Faktoren in Spalte zwei erzielt.

Frustration	Motivation
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Äußere Arbeitsbedingungen</li> <li>- Mängel in der Unternehmenspolitik</li> <li>- Enttäuschende Entlohnung</li> <li>- Arbeitsplatzunsicherheit</li> <li>- Statusverlust</li> <li>- Lebensereignisse in privatem Umfeld</li> <li>- Psychische Störungen</li> <li>- Belastende zwischenmenschliche Beziehungen</li> <li>- Kein Einfluss auf Entscheidungen (z.B. wer ist in meinem Team)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leistung/Anstrengung</li> <li>- Tätigkeiten anspornend gestalten</li> <li>- Anerkennung. Lob beziehend auf Leistungsergebnisse</li> <li>- Verantwortung /Selbständigkeit</li> <li>- Bedeutsamkeit der Aufgabe</li> <li>- Beförderung</li> <li>- Die Arbeit selbst</li> <li>- Abwechslung</li> <li>- Aufgabenidentität (etwas tun und erreichen, was man persönlich schätzt)</li> <li>- Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>- Feedback</li> </ul>
<p><b>Jobdesign: Anpassung der Tätigkeit an die Menschen – anstatt die Menschen in vorgefertigtes Korsett (Arbeitsplatzdefinition) ein zupassen</b></p>	

Quellen:

Eduard E. LawlerIII, Motivierung in Organisationen, 1977 UTB 586

Friedemann W. Nerdinger, Wie motiviert man Mitarbeiter? Psychologie Heute August 2007.



*Albrecht Bühler TEAMWORK®*  
Zusammenstellung: Albrecht Bühler