



(Bildquelle: © Hubspot)

Wie Sie Ihr Team motivieren

Träumen Sie auch von Mitarbeitern, die aus sich selbst heraus Höchstleistungen bringen? Wenn Sie jetzt sagen, dass es solche Angestellten viel zu selten gibt, liegen Sie damit gar nicht so falsch – im Gegenteil. Die jährlich durchgeführte **Gallup-Studie** belegt, dass nur jeder siebte Arbeitnehmer begeistert ist von seinem Job und entsprechend engagiert zu Werke geht. Aber: Liegt es wirklich nur an den Mitarbeitenden selbst? Keineswegs! Sie als Führungskraft im Pflegedienst können aktiv dafür sorgen, die innere Motivation Ihrer Mitarbeiter zu stärken.

Motivation: Von innen oder von außen?

Es gibt zwei Formen von Motivation: die intrinsische, von innen kommende Motivation und die extrinsische, also diejenige, die von außen kommt. Denken Sie einmal an Ihre Pflegekräfte. Gehen diese mit Freude in ihrer Arbeit auf und finden sie Sinn und Erfüllung darin? Wenn Sie diese Frage mit ja beantworten können, machen Sie bereits vieles richtig. Ihre Mitarbeitenden sind zu großen Teilen aus sich selbst heraus motiviert.

Oder ist es umgekehrt? Denken Sie darüber nach finanzielle Anreize zu schaffen, um Ihren Pflegedienst am Laufen und den Krankenstand niedrig zu halten? Wenn das der Fall ist, sollten Sie hellhörig werden und zwar aus folgendem Grund: **Extrinsische Motivatoren wie Provisionen und Prämien wirken nachweislich nur kurzfristig!** Ein weiterer Effekt ist, dass Ihre Mitarbeitenden nicht wegen der Tätigkeit selbst engagiert sind. Ist die Prämie einmal gezahlt, lässt auch die Arbeitsmotivation wieder nach und Sie dürfen sich das nächste „Goodie“ ausdenken.

Wie Sie die intrinsische Motivation Ihrer Pflegekräfte stärken

Sie sehen also, dass Sie viel mehr erreichen können, wenn Sie für die intrinsische Motivation Ihrer Mitarbeiter sorgen. Doch wodurch kommt diese zustande und was können Sie konkret dafür tun? Grundsätzlich gilt: Haben Mitarbeiter eine **hohe emotionale Bindung** zu ihrem Arbeitgeber, fördert dies ihre **Eigeninitiative**, ihr **Verantwortungsbewusstsein** und damit ihre **Leistungsbereitschaft**. Ihr Ziel sollte deshalb sein, eine **wertschätzende Unternehmenskultur** in Ihrem Pflegedienst zu etablieren. Die Ergebnisse der Gallup-Studie zeigen, wie Sie die richtigen Rahmenbedingungen dafür schaffen können:

- **Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden nach ihrer Meinung**, z. B. wenn es um Veränderungsprozesse geht. Diskutieren Sie Lösungsmöglichkeiten gemeinsam.
- **Zeigen Sie ehrliches Interesse an Ihren Mitarbeitenden als Menschen.** Dadurch signalisieren Sie einerseits Wertschätzung und erfahren andererseits vielleicht von ungeahnten Kompetenzen, die Sie wiederum fördern können.
- **Bieten Sie Entwicklungsmöglichkeiten**, beispielsweise durch Schulungen oder übertragen Sie die Verantwortung für ein Projekt.
- **Sprechen Sie Anerkennung** für gute Leistungen aus. Zum Beispiel dadurch, dass Sie es sagen, wenn Ihnen etwas gefallen hat.
- **Geben Sie konstruktives Feedback** wenn etwas nicht so gut gelaufen ist. Fragen Sie, was Ihre Pflegekraft braucht, damit der Fehler in Zukunft vermieden werden kann.

Ganz wichtig: Oftmals demotivieren Führungskräfte Ihr Personal unabsichtlich, nämlich indem sie die oben genannten Punkte schlicht vernachlässigen. Achten Sie doch einmal darauf, wie Ihre Mitarbeitenden reagieren, wenn Sie diese Tipps bewusst in den Arbeitsalltag integrieren – Sie werden überrascht sein!

Der Artikel erschien zuerst im Häusliche Pflege Blog Vincentz

Link zum Beitrag: <https://bit.ly/2HQ5fkl>

