

PRAXIS-TIPPS

- Sorgen Sie für eine angenehme und wertschätzende Arbeitsatmosphäre durch Ihre Art der Führung, denn ein schlechtes Arbeitsklima ist für über 75 Prozent aller Arbeitnehmenden ein Kündigungsgrund.
- Handlungsmöglichkeiten sollten gemeinsam entwickelt und die Unternehmenskultur auch an vermeintlich weichen Faktoren orientiert werden, um Mitarbeitende langfristig an die Organisation zu binden.
- Lob und Anerkennung für ihre Leistungen sind ein wichtiges Feedback für Mitarbeitende. Diese Art der Mitarbeitermotivation sollte jedoch eher punktuell und für konkrete Leistungen angewendet werden, da diese bei inflationärem Gebrauch schnell an Bedeutung verlieren kann.
- Mitarbeitende wollen in ihren Kompetenzen ernst genommen werden. Dies erreichen Sie vornehmlich dadurch, dass Sie Ihren Mitarbeitenden Entscheidungsspielräume aufzeigen, anstatt Mikromanagement zu betreiben. Mit diesen Spielräumen geht eine Wertschätzung der Autonomie und Fachlichkeit einher.
- Geben Sie Ihren Mitarbeitenden Verantwortung. Die Übernahme von verantwortungsvollen Tätigkeiten erhöht das Selbstwertgefühl und wird vom Mitarbeitenden als Wertschätzung seiner Person und Kompetenzen wahrgenommen.



FOTO: ADOBESTOCK/FOTOGESTOBER

Instrumente der **Mitarbeitermotivation**

LOYALITÄT UND LEISTUNGSBEREITSCHAFT ERHÖHEN UND STÄRKEN

Lob und Wertschätzung für ihre Arbeit stärkt die Loyalität von Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber und erhöht zugleich ihre Leistungsbereitschaft. Zusätzlich verringert sich dabei das Risiko, dass Mitarbeitende zu einem Mitbewerber wechseln. Die unterschiedlichen Instrumente der Mitarbeitermotivation sind ein nicht zu unterschätzender Faktor in Zeiten des Fachkräftemangels und der hohen Anzahl an langfristig nicht zu besetzenden Vakanzen im Bereich der ambulanten Pflege.

Mitarbeitende können mithilfe von materiellen sowie immateriellen Anreizen einerseits und durch die Art der Führung andererseits motiviert werden. Der Führungskraft und ihrem angewendeten Führungsstil kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu. Vorgesetzte können durch die Führungsinstrumente Anerkennung und Verantwortung die Mitarbeitermotivation nachhaltig erhöhen. Die Anerkennung der Arbeit des Einzelnen ist ein einfaches, effektives Mittel zur Motivation von Mitarbeitenden. Ein ernst gemeintes Lob zeigt Mitarbeitenden, dass ihr Einsatz und erbrachte Leistungen nicht als selbstverständlich vorausgesetzt, sondern gebührend anerkannt werden. Auch konstruktive

Kritik kann motivierend wirken, wenn diese zielgerichtet und sachlich formuliert wird.

Ein weiteres effektives Instrument der Mitarbeitermotivation ist die Einbeziehung von Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse, wobei hier ihre Leistungsbereitschaft und Engagement gesteigert werden. Anstatt lediglich Anweisungen „von oben“ zu befolgen, werden ihre Meinung, ihr Fachwissen sowie ihre Ideen gefragt und finden Beachtung. Ein weiterer zentraler Aspekt zur Steigerung der Mitarbeitermotivation ist die Schaffung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre, denn ein schlechtes Arbeitsklima ist für viele Mitarbeitende ein klarer Kündigungsgrund.

Für Träger der Altenhilfe stellt die Schulung ihrer Führungskräfte in Techniken und Instrumenten der Mitarbeitermotivation eine zwingende Notwendigkeit dar. Denn Mitarbeiterzufriedenheit hat langfristig auch zur Folge, dass Unternehmen auf potenzielle neue Mitarbeitende eine anziehende Wirkung entfalten, wodurch sich eine bessere Bewerbungslage ergeben kann. Gerade im Segment der ambulanten und stationären Pflege sind Mitarbeitende unterschiedlicher Träger im intensiven Austausch.

FOTO: PRIVAT



PHILIPP HEINEN

- > Personal- und Organisationsberater der contec GmbH
- > redaktion@contec.de

» Ein schlechtes Arbeitsklima ist für über 75 Prozent aller Arbeitnehmenden ein Kündigungsgrund.