

Die Motivatoren Ihrer Mitarbeiter kennen

Was genau motiviert Ihre Mitarbeiter? Neben weichen Faktoren, gibt es auch klar benennbare Mitarbeitermotivatoren. Befragungen haben gezeigt, dass diese nicht nur das Geld sind. Wichtig sind demnach auch eindeutige Verantwortungen, verbessertes Zeitmanagement, Anerkennung und ganz wichtig: ein sicherer Arbeitsplatz.

Petersthal. Würde man vermuten, dass Mitarbeiter es schätzen, wenn ein Qualitätsmanagementsystem vorhanden ist bzw. aufgebaut wird? Laut Umfragen verhält es sich so, allerdings unter einer Voraussetzung: Die Mitarbeiter möchten gerne beteiligt sein bei der Gestaltung und der ständigen Verbesserung. Also Grund wird angegeben, dass dann „die da

oben“ nicht einfach „etwas vorsezen“, sondern das Ganze von der Basis her eine größere Akzeptanz findet und so mehr Sinn ergibt. Dies deckt sich mit dem häufig genannten Wunsch, Ideen und Vorschläge einbringen zu können. In zahlreichen Einrichtungen gibt es ein innerbetriebliches Vorschlagswesen. Zum Teil wird diese Mitgestaltungsmöglichkeit intensiv durch das Personal genutzt. Die Zufriedenheit lässt sich dadurch steigern. Dies wird jedoch nur dann möglich sein, wenn die Vorschläge auf Leitungsebene kommuniziert werden. Wie oft verschwindet ein einzelnes Blatt in einem Stapel Papiere, um nie wieder oder nur sehr spät wieder aufzutauchen? Für den Mitarbeiter die denkbar schlechteste Motivation. Nach anfänglichem gespannt sein folgt die Ernüchterung: Idee eingereicht – nichts passiert. Die Freude schlägt um in Ärger und Frustration.

Hier schließt sich ein weiterer Motivator an, der häufig in Befragungen der Mitarbeiter genannt wird: Die Anerkennung und Akzeptanz der Arbeit durch die Leitungsperson. Viel zu selten wird gelobt, noch seltener ist eine Zuwendung in Form einer Prämie, eines kleinen Geschenks oder einer Urkunde. Der Vorteil einer einmaligen Leistungszuwendung ist der, dass kein Gewöhnheitseffekt eintritt. Die Gehaltserhöhung ist unumstritten ein Motivator, hält aber nicht lange vor. Zu schnell wird sie als selbstverständlich angesehen.

Neben Geld wird häufig auch die Freizeit als ein sehr wichtiger Motivator genannt. Daraus resultieren dann Wünsche wie:

- gute Personalstruktur, genügend Mitarbeiter,
- günstige Arbeitszeiten, z. B. kein Teildienst,
- wenig bis keine Überstunden,
- gerechte Urlaubsplanung,
- extra Urlaubstage.

Immer eine Rolle spielt die klare Struktur. Eine eindeutige Verantwortung für die zu erfüllenden Tätigkeiten und die Verbesserung

//
„Ein wichtiger Motivator: die Anerkennung und Akzeptanz der Arbeit durch die Leitungsperson.“

des Zeitmanagements sowie das Herausstreichen sinnloser Arbeiten motivieren Mitarbeiter enorm. Sie erleben im Alltag, dass sie mehr Zeit

für die Betreuung und Pflege der alten Menschen haben. Wichtig ist, den Nutzen klar zu benennen und herauszuheben.

Was steht jedoch an erster Stelle der benannten Motivatoren? Was ist den Mitarbeitern am Wichtigsten? Hier hat sich in den letzten Jahren eines deutlich gezeigt: Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist von höchster Bedeutung, was sich in erster Linie an einem unbefristeten Arbeitsvertrag festmacht. Eng verbunden damit ist die Heimatnähe. Diese Faktoren ergeben bei entsprechender Erfüllung einen hohen Zufriedenheitswert.

Für Mitarbeiter, die vorankommen möchten, und das sind meist die Personen, die im Team eine wichtige Rolle spielen, sind Fort-

bildungen oft ein hoher Motivator. Das Berücksichtigen der Wünsche sollte ebenso selbstverständlich sein wie die der Umstand, dass Seminarzeit immer als Arbeitszeit abgegolten wird. Die Wissensvermittlung wird als Persönlichkeitsförderung gesehen. So kann eine Fortbildung zum Pflegeexperten einerseits eine fähige Person sehr fördern, andererseits dem Team dienen, indem ein Mentor zur Verfügung steht, der die Pflegeprozesse unterstützend begleitet und den Kollegen als Ansprechpartner zur Seite steht.

Manche Einrichtungen wurden bereits für ihre Familienfreundlichkeit ausgezeichnet. Da die Pflegeberufe hauptsächlich von Frauen gewählt werden, sind hier naturgemäß Veränderungen häufiger an der Tagesordnung, da Mitarbeiterinnen durch Schwangerschaft und anschließender Elternzeit nicht mehr für das Arbeitsleben in der Einrichtung zur Verfügung stehen. Wie gut, wenn in der Einrichtung eine Kinderbetreuung angeboten wird. Mit Blick auf den bereits vorhandenen Fachkräftemangel ergibt sich hier eine Möglichkeit zu beiderseitigem Gewinn.

Im nächsten Beitrag geht es um die „Motivatoren am Arbeitsplatz Teil II“.

INFORMATION

Die Serie wird betreut von Claudia Heim, Sozial- und Qualitätsmanagerin, Buchautorin, Coach, Dozentin, TQM-Auditorin, E-Mail: info@claudiaheim.de