



Thema: „Die Motivation der Mitarbeiter!“ Tipps wie es dauerhaft geht!

Individuelle Motivationsmuster erkennen!

Michael & Karin Letters

vertrauliche Informationen für Führungskräfte in der Medizin



Zitat:

Die einzige Möglichkeit, Menschen zu motivieren, ist die Kommunikation.

Lee Iacocca (*1924),

Kontaktdaten:

5medical management

Karin & Michael Letter, Matthiasstr. 33a ; 41468 Neuss

Telefon: 02131– 133 11 66, Faxnummer: 02131– 133 24 26

www.5medical-management.de, info@5medical-management.de

Die Motivation Ihrer Mitarbeiter gehört zweifellos zu Ihren wichtigsten Aufgaben in der Führung Ihrer Mitarbeiter.

Doch gibt es bei der Mitarbeiter-Motivation eine auffällige Diskrepanz:



Jede Führungskraft (Arzt) sieht, wie wichtig die Motivation für den Erfolg ist - doch die wenigsten gehen das Thema systematisch an, machen sich Gedanken darüber, was den einzelnen Mitarbeiter tatsächlich zu mehr Leistungswille bewegt und was nicht.

Selbst über eine grundlegende Frage wie: „Druck oder Anreize - was motiviert mehr?“ haben die meisten keine klare Antwort und entscheiden über Motivationsmaßnahmen aus dem Bauch heraus.

Wenn auch Sie mit dieser Situation unzufrieden sind und Ihre Mitarbeiter/innen wirkungsvoller motivieren wollen, sollten Sie sich umgehend die beiden folgenden Seiten genauer anschauen. Denn hier entdecken Sie das zugrunde liegende Prinzip der Motivation. Sie sehen dann gleich auch, dass Sie nicht alle Mitarbeiter/innen über einen Kamm scheren können, sondern dass Sie nur erfolgreich sind, wenn Sie die Motivationspunkte des Einzelnen finden.

Ihr System für erfolgreiche und wirksame Mitarbeitermotivation

Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter/innen? Natürlich! Und bringen Ihre Mitarbeiter/innen daraufhin auch immer bessere Leistungen? Auf die zweite Frage können die meisten Führungskräfte (Ärzte) im Praxisalltag nicht so schnell und sicher antworten. Der Grund: Mitarbeiter-Motivation gehört zwar zum Standardhandwerkszeug der Führungskraft - aber kaum ein Arzt motiviert seine Mitarbeiter/innen systematisch. Das lässt sich aber ändern. Hier mal ein freundliches Lob bei guter Leistung, dann ein jährlicher Bonus bei Zielerreichung oder auch mal eine gemeinsame Unternehmung zur Stärkung des Teamgeistes. Die üblichen Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation sind häufig in Routine erstarrt (wie Boni-Zahlungen) oder erfolgen unsystematisch aus dem Bauch der Führungskraft (Arzt) heraus. Kein Wunder, dass da die Wirkung oft verpufft. Was den meisten Führungskräften (Ärzten) fehlt, ist ein System, ein grundlegendes Modell zur Motivation der eigenen Mitarbeiter, das Voraussetzung ist, um tatsächlich Wirkung in Form erhöhter Leistungsbereitschaft zu zeigen. Schauen Sie sich deshalb zunächst an, was überhaupt motivieren kann.

Grundsätzlich gibt es zwei Hebel, an denen Motivation ansetzen kann:

1. den „Schmerzhebel“ und 2 den „Freudehebel“

Das heißt: Sie können einen Mitarbeiter/innen motivieren, indem Sie ihm vor Augen führen, welche unerwünschten Konsequenzen sein Verhalten hat, etwa:

„Wenn Sie nicht rechtzeitig die Privatabrechnung durchführen, dann kann ich auch nicht pünktlich ihr Gehalt bezahlen. Also, liebe Mitarbeiterin, streng dich an!“ Grundgedanke dieser Motivationsstrategie ist, dass der/die Mitarbeiter/in schließlich, um „Schmerz“ zu vermeiden, bestimmte Verhaltensweisen an den Tag legt.

Die zweite grundsätzliche Motivationsstrategie fußt auf folgender Überlegung: Ein Mitarbeiter/in lässt sich motivieren, indem ihm ein Ziel oder eine Vision veranschaulicht wird, das bzw. die er/sie durch sein Verhalten erreichen kann. Er/Sie lässt sich mithin motivieren, indem ihm/ihr die Erreichung eines Ziels in Aussicht gestellt wird, das ihm/ihr



„Freude“ und ein gutes Gefühl bereitet: „Wenn sie es schaffen, die Privatabrechnung zeitgerecht durchzuführen, erhalten sie einen Zusatzbonus.“

So einfach dieses psychologische Modell ist, so bestimmend ist es für die Praxis vieler Führungskräfte (Ärzte), die in aller Regel nur einen der Hebel betätigen - den „Schmerzhebel“ oder den „Freudehebel“. Dann heißt es: „Meine Mitarbeiter/innen brauchen Druck, damit sie Spitzenleistungen erbringen.“

Das SuV-Prinzip:

Wie Sie mit Schmerz und Visionen führen Ihr Schlüssel für erfolgreiche Motivation liegt in der Kombination von Schmerz und Freude, von „Führen mit Schmerz“ und „Führen mit Visionen“ - im SuV-Prinzip.

In einem Mitarbeitergespräch (übrigens im Qualitätsmanagement einmal jährlich vorgeschrieben) könnte dies so aussehen: Eröffnen Sie das Gespräch positiv, loben und anerkennen Sie Leistungen, nutzen Sie die Fragetechnik der „offenen Frage“, um Ursachen für Demotivation und Ansatzpunkte für Motivation aufzuspüren. Hören Sie aktiv zu, präsentieren Sie Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge in Form von Ich-Botschaften.

Weichen Sie Kommunikationsfallen und -störungen durch permanentes Verbalisieren und Paraphrasieren aus, indem Sie die Äußerungen des Gesprächspartners in Ihren eigenen Worten wiedergeben („Verbalisieren“) und Fragen formulieren, in denen Sie die Gedankengänge des Gesprächspartners verarbeiten („Paraphrasieren“).

Der wichtigste Aspekt aber ist: Vermeiden Sie jede eindimensionale Führungs- und Motivationsstrategie - so können Sie herausfinden, um welchen Motivationstyp es sich bei dem Mitarbeiter handelt und auf welchen „Motivator“ er anspricht (die folgende Übersicht zeigt einige der „Motivatoren“). Und dann können Sie den gesamten Handwerkskasten erfolgreicher Führung und Motivation einsetzen: situations- und personenbezogen sowie unter Nutzung des Prinzips „Führen mit Schmerz und Visionen“

Service: Nutzen Sie den Leitfaden „Mitarbeiter- Motivation“, den wir für Sie zusammengestellt habe. Die hier vorgestellte Technik finden Sie darin detailliert beschrieben - mit zahlreichen Beispielen, die Ihnen bei der Umsetzung helfen. Fordern Sie den Leitfaden kostenlos per Mail an!