

Ideen, Anregungen und Tipps zur sofortigen Umsetzung in der täglichen Praxis

Die GIM-Redaktion möchte, wie schon die letzten Jahren, weiterhin leicht und schnell umsetzbare Tipps für die tägliche Zahnarztpraxis aufzeigen und Hilfestellung bei der Ausführung leisten. Die Themen umfassen die Praxisorganisation, Umwelt und Klima, Mitarbeitermanagement, Personalführung, Datenschutz und Berufsrecht. Also alles, was uns, jenseits unserer Hauptaufgabe, nämlich der Behandlung unserer Patienten, Zeit kostet, Sorgen bereitet und Kräfte verschleißt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
diese und die in weiteren Artikeln folgenden Anregungen, sollen euch das berufliche Leben erleichtern, aber auch Anregungen geben, wie ihr die Außendarstellung eurer Praxis verbessern könnt.

HEUTE:

Mitarbeiter-Motivation

In Zeiten, die in unseren Praxen intensiv durch Personalknappheit geprägt sind, müssen wir größte Anstrengungen unternehmen, unsere Mitarbeiter:innen optimal zu motivieren. Verschiedene Studien und Befragungen haben gezeigt, es geht nicht immer nur ums Geld. Demotivierte Mitarbeitende kosten einer Praxis Geld. Wer in seinem Job unzufrieden ist, zeigt kaum Einsatz und wandert im schlimmsten Fall schnell wieder ab. Umso wichtiger ist es, das bestehende Personal zu halten.

Für eine nachhaltige Arbeitsmotivation gibt es einige Faktoren.

• GEHALT

Ein leistungsgerechtes Gehalt bildet die Basis für motiviertes und zufriedenes Arbeiten. Jedoch verliert mit der Dauer einer Anstellung dieser Faktor an Bedeutung. Mitarbeitermotivationssteigerung kann man nicht kaufen.

Eine gute Bezahlung wird mit der Zeit als selbstverständlich wahrgenommen und motiviert nur temporär. Gravierende Folgen für die Motivation hat es, wenn Mitarbeitende zu wenig Gehalt, keine oder wenig Anerkennung erfahren.

• SINNHAFTIGKEIT DER ARBEIT

Menschen, die das Gefühl haben, dass ihre Tätigkeit sinnvoll ist, dass die Praxis ihre Leistung benötigt und anerkennt und die täglich spüren und erleben, dass sie gebraucht werden, arbeiten sehr viel motivierter als Personen, die das nicht so empfinden. Sorgen Sie dafür, dass der Sinn und die Bedeutung der Arbeit transparent sind und auch kommuniziert werden.

Hier kommt der Antriebsmotor des Menschen aus seinem Inneren heraus, es handelt sich um die Eigenmotivation. Die Handlung, die aus dieser Motivation entsteht, dient der persönlichen Befriedigung. Faktoren wie Spass und Interesse an einer Sache zu haben und aus eigenem Antrieb heraus auf Talente und Stärken basierend Leistungen zu erbringen, stehen bei der intrinsischen Motivation im Vordergrund.

• ANERKENNUNG DURCH PRAXISFÜHRUNG UND KOLLEG:INNEN

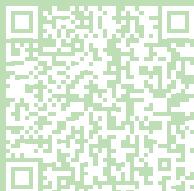
Sorgen Sie für ein gutes „Betriebsklima“. Ein starker Zusammenschnitt im Team ist ein Motivationsgarant. Zeigen Sie durch überraschende Gesten (kleine Geschenke zu Geburtstagen, Jubiläen, Feiertagen etc.) echte und individuelle Wertschätzung.

Wer seinen Mitarbeitern ein angenehmes Arbeitsklima schaffen und damit motivieren möchte, sollte dementsprechend für eine Auswahl kostenfreier Getränke wie Kaffee, Cola oder Wasser sorgen und darüber hinaus auch kleine Snacks sowie Obst an einem zentralen Ort bereitstellen.

• LOB

Vielen Chefs fällt das Loben schwer. Nur wenige Mitarbeiter werden gelobt und fehlendes Lob ist eine der häufigsten Ursachen für Frustration und Unzufriedenheit. Ehrliches Lob verbessert die Leistung, die Motivation wird verstärkt und der Einsatz nachweisbar erhöht. Lob sollte vor allem individuell, spezifisch, talentbezogen und – das Wichtigste überhaupt – ehrlich und glaubwürdig sein.

Vermeiden Sie „Motivationskiller“ wie:



Möchten Sie weitere Artikel der GIM-Serie lesen?

Entdecken Sie spannende Inhalte unserer Serie und bleiben Sie informiert über aktuelle Entwicklungen.

Ihre Meinung ist uns wichtig:

Haben Sie Fragen zu unseren Artikeln, möchten Sie uns Feedback geben?

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung!

JETZT SCANNEN UND MEHR ERFAHREN

- Kein Feedback auf Ideen:

Desinteresse an dem „Sich-Einbringen“ von Mitarbeiter:innen

- Keine „Fehler-Kultur“ pflegen:

Fehler als Lern- und Erfolgsprozess verstehen und auch entsprechend kommunizieren.

- Kein Einbeziehen in den Praxisalltag:

Die Realisierung von Ideen, Neuem und Verbesserungen von Arbeitsabläufen für Mitarbeiter:innen zulassen.

- Keine Förderung und keine Perspektiven:

„Du bist uns wichtig, mit Dir haben wir viel vor und wir schätzen deine Fähigkeiten“. Eine einfache, aber zentrale Botschaft – und sie ist der Treibstoff der Motivation und erweitert gleichzeitig die Kompetenzen.

- Fehlende Erfolgserlebnisse:

Mitarbeiter möchten Erfolge erleben, spüren und sehen. Wer Erfolgserlebnisse schafft, steigert die Motivation nachhaltig und macht Mitarbeiter und Wertschätzung in und aus der Praxis erlebbar, inklusive Förderung des Selbstvertrauens. Mitarbeitern interessante Aufgaben geben, welche Erfolgserlebnisse ermöglichen, ist eine Führungspflicht, die viel zu oft vernachlässigt wird.

- Motivation mit der Gießkanne:

Mitarbeiter haben individuelle und unterschiedliche Motivationsprofile. Einige sind auf Sicherheit und Teamspirit, andere auf Gehälter und Materielles und Leistungsbewusste auf Karriereziele und Perspektiven aus. Motivation nach dem Gießkannenprinzip versagt deshalb in der Mitarbeitermotivation immer.

Unzufriedene bzw. unmotivierte Arbeitnehmende fühlen sich in ihrer Arbeitsaufgabe häufiger über- oder unterfordert, als ihre zufriedenen Pendants. Und schließlich wirkt sich Motivation direkt darauf aus, wie lange Mitarbeiter:innen in einem Unternehmen tätig bleiben wollen. Wer motiviert und zufrieden ist, kann

sich vorstellen, länger zu bleiben. So können sich 39 Prozent der motivierten Befragten vorstellen, mehr als 10 Jahre bei ihrem aktuellen Arbeitgeber zu bleiben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie sehen schon, dass wir für die Personalsituation in unseren Praxen einiges beitragen können und müssen! Senken Sie, vielleicht durch diese Tipps, die Fluktuation in Ihren Praxen. Viel Erfolg!

Ihre GIM-Redaktion

Dr. Thomas Maurer

Und wir freuen uns, wenn wir zu unseren Artikeln Rückmeldungen oder Ergänzungen bekommen!

Scannen einfach den QR-Code und schreibt an die Redaktion!

