

Mitarbeiterführung

Motivation erfolgreich fördern

Engagierte Mitarbeiter und ein gutes Betriebsklima sind das beste Aushängeschild für eine Einrichtung und eine sehr gute Werbung für weitere Bewohner und vor allem für neue Mitarbeiter. Die **Hirnforschung liefert Hinweise** dafür, wie man die Motivation von Führungskräften und Mitarbeitern in einem Unternehmen fördern kann.

Die Voraussetzung dafür, dass Mitarbeiter ihr individuelles kreatives Potenzial entfalten, ist ihre Motivation. Diese ist emotional verbunden mit dem Wunsch nach Anerkennung im Rahmen einer positiven Arbeitsbeziehung. Hinweise auf die Voraussetzungen für das Entstehen neuer, kreativer Ideen liefert die Hirnforschung. Danach basiert Motivation auf Verschaltungen zwischen den Nervenzellen, die mit Emotionen verknüpft sind. Das bedeutet: Wer für ein Problem eine kreative Lösung finden will, der muss diese Sache für so wichtig halten, dass er in einen innerlichen Erregungszustand gerät. Wenn die emotionalen Zentren im limbischen System des Gehirns angeregt werden, setzt das Botenstoffe frei. Diese befinden sich an den Enden der Nervenzellenfortsätze, die wie dünne Fäden in die höheren Bereiche des Gehirns ziehen. Wenn man dann durch neue Verknüpfungen der bereits vorhandenen Informationen eine neue Lösung gefunden hat, so sichert diese neuronale Verbindung mit den Emotionen, dass man sie nicht gleich wieder vergisst.

Aber Motivation muss ständig neu geschaffen werden. Ein kreatives Klima entsteht nur unter bestimmten Voraussetzungen. Offenheit ist eine Voraussetzung für Kreativität. Führungskräfte sollten eine innere Haltung der Offenheit entwickeln. Sie sind dabei Vorbild für ihre Mitarbeiter. Fast alles, was wir an Wissen, an Haltungen, Überzeugungen und inneren Leitbildern besitzen, haben wir von anderen Menschen, die uns vor allem in der Kindheit und Jugend geprägt haben, übernommen. Dadurch wurden unsere Nervenbahnen im Gehirn in bestimmter Weise miteinander verbunden und zu Handlungsmustern verschaltet. Unser Gehirn ist in seinen plastischen, formbaren Bereichen hauptsächlich durch soziale Interaktionen und soziale Erfahrungen strukturiert worden. Durch Neugier und Offenheit für neue Erfahrungen kann es ständig dazulernen. Wer

diese Offenheit im Laufe seines Lebens verloren hat, wird für neue Probleme nur eingeschränkte und von Vorurteilen bestimmte Wege finden. Wichtig: Unser Gehirn ist aber auch noch im hohen Alter in der Lage, neue Verschaltungen zu knüpfen und offen zu bleiben für alles, was um uns herum geschieht. Jeder Mensch ist also lernfähig, seien es Vorgesetzte, Mitarbeiter oder betreute Senioren.

Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sowie das Vertrauen in die Fähigkeit und Bereitschaft der anderen Kollegen zu gegenseitiger Hilfe trägt zur positiven Entwicklung jedes Einzelnen bei. Daher ist die Fähigkeit der Leitungskraft zur Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen im Betrieb eine wichtige Qualifikation. Sie sollte das Ziel haben, allen Mitarbeitern Vertrauen entgegen zu bringen und Beziehungen zu pflegen, die nicht durch Macht und Hierarchie geprägt sind. Mitarbeiter sollten ihren Vorgesetzten vertrauen können, dass für ihre Anliegen gemeinsam nach Lösungen gesucht wird.

Kreativität der Mitarbeiter braucht regelmäßige Anregungen

Kreativ sein heißt, mit spielerischer Neugier nach neuen Lösungen suchen. Die Freude am Entdecken, die Freude am spielerischen Suchen setzt im Hirn Botenstoffe frei, die das Belohnungssystem aktivieren und dem Menschen Glücksgefühle vermitteln. Um neue Ideen entwickeln zu können, darf man nicht unter Druck stehen. Daher ist im Pflegebereich darauf zu achten, dass der Stress durch Überlastung minimiert wird. Wer unter guten Bedingungen arbeitet und sich wohl fühlt, kann besser zur Lösung von Problemen und zu einer guten Entwicklung der Einrichtung beitragen.

Damit sich das Neugier-, Antriebs- und Belohnungssystem im Gehirn optimal entwickeln und ausbreiten kann, brauchen Mitarbeiter möglichst viel

„Kreativ zu sein heißt, mit spielerischer Neugier nach neuen Lösungen suchen.“



Borghild Wicke-Schuldt,
Diplompädagogin

fältige Anregungen, die in erfolgreiche Handlungen umgesetzt werden können. Dazu gehören Aufgaben, an denen man wachsen kann, sowie Wertschätzung und Anerkennung. Für die positiven Erfahrungen braucht man aber auch die Rückmeldung anderer Menschen und deren hilfreiche Resonanzen. Eine Leitungskraft hat dabei die Aufgabe, die Beschäftigten bei der Entfaltung ihrer kreativen Fähigkeiten zu begleiten.

Alle Beschäftigten einer Einrichtung bringen auch viele Talente mit, die sie in ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich nicht einsetzen können. Daher eignen sich besondere Aufgaben dazu, dass Mitarbeiter ihre Potenziale entfalten können und dafür die besondere Anerkennung und Wertschätzung erhalten. Als Beispiele: Eine Mitarbeiterin mit einer besonders schönen Handschrift schreibt Plakate, ein Mitarbeiter, der gerne Blumen züchtet, kümmert sich um die Pflanzen, andere Mitarbeiter bringen kreative Ideen für die Dekoration ein.

Gemeinsame Erfahrungen fördern vertrauensvolle Zusammenarbeit

Bei bestimmten Projekten können die Beschäftigten auch dazu gebracht werden, ihre Fähigkeiten zu entdecken und über sich selbst hinaus zu wachsen. Wie bei der Gestaltung eines Festes. Da kann ein Team ein Motto finden und Ideen dazu entwickeln, andere üben musikalische Beiträge oder Sketche ein oder gestalten den Raum. Auch ein Flohmarkt, ein Ausflug oder eine Werbeaktion zusammen mit Bewohnern können Highlights sein, die den Alltag unterbrechen und neue Motivation schaffen. Solche Ereignisse, bei denen Mitarbeiter und Führungskräfte zusammen handeln und zusammen Spaß haben, sind dazu geeignet, Beziehungen auf der Grundlage von Offenheit und Vertrauen wachsen zu lassen.

Die Entwicklung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden zu entwickeln, braucht jedoch eine gewisse Zeit und außerdem ein stabiles personelles Umfeld. Daher können häufige Personalwechsel, Leiharbeitskräfte und Zeitarbeiter die Entwicklung eines guten Betriebsklimas behindern. Aber wenn man die angeführten Bedingungen beachtet und die Leitungskräfte entsprechend dafür sensibilisiert, können Mitarbeiter ein Engagement entwickeln, das Freude an ihrer Arbeit und eine Identifikation mit der Einrichtung schafft. Durch ihre kreativen Lösungsideen können Mitarbeiter die Arbeit des Managements wesentlich erleichtern und verbessern und damit zum gemeinsamen Erfolg beitragen.

Autorin dieses Beitrags ist Borghild Wicke-Schuldt, Diplompädagogin, Heimleiterin und Autorin des Buches „Systemisch Leiten im Sozial- und Gesundheitswesen.“

CAR€ Invest
PFLEGE MACHT MARKT

Digitale Transformation in der Pflege

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel – zwei Einflussfaktoren, die die Altenhilfe vor ganz besondere Herausforderungen stellen. Doch welche Innovationen und digitalen Tools entlasten Pflegekräfte und erhöhen die Lebensqualität der Pflegebedürftigen? Dieses Buch beschreibt die Geschäftsideen von Start-ups, zeigt den Nutzen auf und informiert über die Entwicklung des Geschäftsfeldes. Ziel des Buches ist es, Start-ups und Betreiber, Projektentwickler oder Investoren zusammenzubringen. Verschaffen Sie sich einen konzentrierten Überblick zu diesem spannenden Thema.



**INNOVATIONEN,
START-UPS UND
PERSPEKTIVEN**

Thomas Bade (Hrsg.)
Digitale Transformation in der Pflege
2018, 139,00 €,
Best.-Nr. 20802

Vincenz Network
T +49 511 9910-033
buecherdienst@vincenz.net



www.altenheim.net/shop