

Motivations-Screening – Weg zu mehr Leistungsfreude und Mitarbeiterbindung

Von Elke Paxmann | 20. August 2020 | Keine Kommentare

Was ist Pflegenden bei ihrer Arbeit wichtig? Wie lässt sich eine höhere Arbeitszufriedenheit bei ihnen erreichen? Mit einem Motivations-Screening können Kliniken die Leistungsmotive ihrer Mitarbeiter ermitteln, wie Uta Rohrschneider und Peter Boltersdorf in diesem Gastbeitrag erläutern.



©Thieme & Frohberg GmbH

In unserer langjährigen Arbeit zu den Themen Motivation und Persönlichkeit hat sich erwiesen: Menschen erleben eine hohe Arbeitszufriedenheit, wenn sie in dem Beruf, den sie aufgrund ihrer Motivation gewählt haben, auch das finden, was sie erfüllt. Das führt zu der spannenden Frage: Welche Aspekte führen dazu, dass Pflegefachkräfte dauerhaft motiviert und leistungsbereit sind? Das können wir ermitteln, indem wir die Menschen direkt nach ihren individuellen Motiven befragen und diese mit der beruflichen Realität abgleichen.

Praxisbeispiel: Motivations-Screening in der Funktionspflege

Im Bereich der operativen Funktionspflege haben wir ein Screening mit mehr als hundert Teilnehmern durchgeführt. Dazu haben wir ein wissenschaftlich fundiertes und validiertes [Verfahren](#) genutzt, das ein anonymes Screening für ganze Belegschaften und Berufsgruppen ermöglicht.

Die Situation war brisant: Fluktuation und Krankenstand waren so hoch, dass nicht mehr alle OPs durchgeführt werden konnten. Gemeinsam mit dem Klinikmanagement wollten wir ermitteln, welche grundlegenden Motivatoren die Mitarbeiter teilen, um Maßnahmen zur Verbesserung von Motivation und Mitarbeiterbindung abzuleiten.

Die Studie brachte eindeutige Ergebnisse: 75 Prozent der Mannschaft teilten in drei von 16 Lebensmotiven die gleiche Emotionalität.

1. Motivation und Bedürfnisse im Lebensmotiv Neugier:

- ✓ Arbeiten in Routinen und bewährten Abläufen
- ✓ Arbeiten in stabilen Teams mit eingespielten Routinen

2. Motivation und Bedürfnisse im Lebensmotiv Einfluss:

- ✓ Handeln auf der Basis von Wissen und Erfahrung
- ✓ Dienstleistungsorientiertes Arbeiten für Patienten
- ✓ Führung, die sichere unterstützende Entscheidungsstrukturen und Prozesse bietet

3. Motivation und Bedürfnisse im Lebensmotiv Struktur:

- ✓ Berufs- und Privatleben verlässlich planen zu können
- ✓ Arbeiten mit einem hohen Maß an Ordnung, Sauberkeit und Hygiene
- ✓ Detailgenauigkeit in den Arbeitsprozessen

Die Ergebnisse des Motivations-Screenings wurden mit den realen Arbeitsbedingungen abgeglichen. Diese Gegenüberstellung offenbarte plakativ die Gründe für den hohen Krankenstand und die auffällige Fluktuation:

1. Damalige Ist-Situation im Lebensmotiv Neugier:

- ✓ ständig wechselnde Einsatzfelder, die den Aufbau und die Nutzung von Routinen verhinderten
- ✓ Arbeit in wechselnden Teamzusammensetzungen, so dass keine Routinen etabliert werden konnten

2. Damalige Ist-Situation im Lebensmotiv Einfluss:

- ✓ wechselnde oder fehlende Führung
- ✓ ungeklärte Abgrenzung von fachlicher und disziplinarischer Führung

3. Damalige Ist-Situation im Lebensmotiv Struktur:

- ✓ ständig wechselnde Dienstpläne
- ✓ hohe Planungsunsicherheiten
- ✓ ständiger Personalmangel

Die Ergebnisse zeigten eingängig, was zu tun ist, um Motivation, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter zu erhöhen.

Ablauf eines Motivations-Screenings

Ein Motivations-Screening kann anonym oder personalisiert durchgeführt werden. Dabei wird die Zielsetzung zunächst mit den Entscheidungsträgern im Unternehmen diskutiert. Dann werden die Mitarbeiter umfassend über die Befragung, die Ziele, den Ablauf, die Nutzung der Ergebnisse sowie den Datenschutz informiert. Die Arbeitnehmervertretung ist selbstverständlich eingebunden.

Für das Screening wird ein Link zum Fragebogen generiert, den die Teilnehmer in einer persönlichen E-Mail erhalten. So ist keine Rückverfolgung zu einzelnen Teammitgliedern möglich.

Zur Auswertung werden aus den Einzelergebnissen aller Teilnehmer der Mittelwert pro Motiv sowie die Streuung der Werte berechnet. Schließlich werden die Ergebnisse anschaulich grafisch aufbereitet, um anschließend analysiert, diskutiert und in geeignete Maßnahmen überführt werden zu können.

Autoren:



Uta Rohrschneider ist geschäftsführende Gesellschafterin der [grow.up. Managementberatung](#) und berät seit 20 Jahren Kunden bei der Implementierung eines nachhaltigen Human Resource Managements. Sie ist Autorin vieler Publikationen, u. a. zu den Themen Führung und Management, Personal- und Organisationsentwicklung und Personalauswahl.

Peter Boltersdorf ist Gründer und Inhaber des Instituts für Leistungs-Humanismus sowie geschäftsführender Gesellschafter der [LUXX United GmbH](#). Er beschäftigt sich seit 18 Jahren intensiv mit Persönlichkeitsdiagnostik. Schwerpunkte seiner Arbeit sind Führung, Team und Kommunikation in den Bereichen Management und Leistungssport.



<https://blog.klinik-wissen-managen.de/motivations-screening-weg-zu-mehr-leistungsfreude-und-mitarbeiterbindung/>