

So wecken Sie den Neugiertrieb im Team



1. Bieten Sie Herausforderungen

Nutzen Sie die Lust des Neugiertriebs zum Beispiel, indem Sie Ihren Mitarbeitern lediglich das Ziel vorgeben. Über Verfahrensweisen, Arbeitstempo und Arbeitsschritte dürfen die Teammitglieder selbst entscheiden und sie entsprechend umsetzen.

2. Rotation bereichert

Die Arbeitsbereiche öfter zu tauschen, ist ein weiteres probates Mittel, den Neugiertrieb stetig zu befeuern. In einem Monat kann ein Mitarbeiter für die Patientenannahme und Arbeiten am PC zuständig sein und im nächsten für Laborarbeiten, wie Blutentnahme und Urinsediment. So bleibt die Arbeit abwechslungsreich.

3. Stärken stärken

Neue Aufgaben heben das Anforderungsniveau. Dabei sollten Sie Ihre Mitarbeiter dort fördern, wo sie ihre Stärken einbringen können, anstatt auf die Schwächen abzuheben. Das führt zu Frust und Ablehnung. Fördern Sie in der Weiterbildung vor allem die Stärken, dort sind sie motiviert, offen für neue Informationen und die Chancen stehen gut, dass sie das Gelernte in der Arbeit umsetzen.

So wecken Sie den Neugiertrieb im Team



Schritt für Schritt

Wichtig ist das richtige Maß zwischen Herausforderung und Qualifikation zu finden. Insbesondere wenn viele neue Herausforderungen auf Ihre Praxis zukommen – neue Geräte, neue Vorschriften, neue Software. Einzelne Teammitglieder können sich schnell überfordert fühlen. Besser ist es, Herausforderungen so an das Team heranzutragen, dass sich seine Mitglieder nach individuellem Interesse und Kompetenz an die jeweils „passenden“ Aufgaben machen.

4. Eröffnen Sie Perspektiven

Veränderungen werden von Mitarbeitern engagiert mitgetragen, wenn sie in den Maßnahmen einen übergeordneten Sinn und eine Chance für die eigene berufliche Weiterentwicklung sehen. Stellen Sie nach Bewältigung der Aufgabe höhere Eigenverantwortung oder größere Entscheidungsspielräume in Aussicht. Auch die Zusage einer interessanteren Tätigkeit im eigenen Kompetenzbereich kann förderlich sein.

5. Soziale Bindung ist Voraussetzung

Flow herzustellen bedeutet letztlich immer die Verwandlung von Unsicherheit in Sicherheit. Um sich an diese Herausforderungen zu wagen, brauchen Menschen ausreichend soziale Bindung zur Praxisleitung, vor allem aber im eigenen Team. Wichtige Ziele und Veränderungen der Praxis sollten darum zum Beispiel allen betroffenen Beschäftigten rechtzeitig und umfassend mitgeteilt werden. Berufen Sie ein kleines Meeting ein und planen Sie genügend Raum für Rückfragen ein. Eröffnen Sie dabei den Raum für kompetente Lösungsansätze, die aus dem Team selbst kommen.