

Mitarbeitermotivation trotz Krise und Kurzarbeit

Das Personal wird von vielen Führungskräften als die wichtigste Ressource des Unternehmens bezeichnet. In der Praxis erweist sich dies jedoch häufig nur als Lippenbekenntnis und die Beschäftigten werden im Arbeitsalltag stiefmütterlich behandelt. Wer erfolgreich agieren will, muss die Belegschaft auf seiner Seite haben, da sie wesentlich zum Erfolg eines Unternehmens beiträgt. In Krisensituation, wie z. B. Kurzarbeit, ist es besonders wichtig die Beschäftigten zu motivieren, denn die Mitarbeiter sind verunsichert und fürchten um ihren Arbeitsplatz. Jetzt ist das Management besonders gefordert, die Beschäftigten positiv zu beeinflussen, um deren Leistungsbereitschaft zu erhalten bzw. zu optimieren.

Anreize zur Mitarbeitermotivation

Zur Motivation von Mitarbeitern bedarf es Anreize. Da für materielle Anreize, wie beispielsweise eine Gehaltserhöhung, in einer Krisensituation keine Mittel vorhanden sind, müssen immaterielle Anreize eingesetzt werden. Information, Offenheit und Vertrauen sind immaterielle Anreize zum Nulltarif. Auch das Schaffen einer angenehmen Arbeitsatmosphäre steigert die Motivation und die Zufriedenheit.

Information, Offenheit und Vertrauen

Versetzen Sie sich in die Lage Ihrer Angestellten und Arbeiter. Die wirtschaftliche Lage ist angespannt. Man hat keine Ahnung wie es weiter geht. Wie fühlen Sie sich? Sie wollen wissen: Wie sieht die Zukunft für das Unternehmen aus? Wie sieht meine Zukunft aus?

Nichts ist für Mitarbeiter demotivierender als unzureichende oder falsche Informationen. Mangelndes Wissen im Hinblick auf eine Unternehmenskrise führt zu Verunsicherung. Gerüchte entstehen, Ängste werden größer. Die Belegschaft wird von der eigentlichen Arbeit abgelenkt. Das Unternehmen gerät in einen Teufelskreis. Probleme und Schwierigkeiten mit den Beschäftigten verschärfen die Krise möglicherweise noch. Das Engagement jedes einzelnen ist aber gerade jetzt besonders wichtig. Letztes müssen Führungskräfte den Angestellten und Arbeitern klar machen. Es muss deutlich werden, dass es gerade im Augenblick entscheidend ist, die Arbeit konzentriert und effektiv zu erledigen. Nur wenn alle mitziehen, kann die Krise bewältigt werden.

Damit jeder einzelne weiß, wie wichtig er ist, muss das Management das Gespräch mit den Beschäftigten suchen. Mit anderen Worten: Das Management hat die Aufgabe durch Kommunikation und umfassende Aufklärung der Umstände, die Krisensituation zu erläutern, damit die Mitarbeiter Ursachen, Zusammenhänge und Auswirkungen verstehen. Erklären Sie darüber hinaus Lösungen und Maßnahmen die Unternehmensführung plant, um den Betrieb aus der Krise zu führen. Wichtig ist, offen und ehrlich zu sein, auch wenn Sie unangenehme Maßnahmen ergreifen müssen. Probleme herunterzuspielen, zu verleugnen oder zu verheimlichen ist der falsche Weg. Damit würde man nur das Vertrauen des Personals verlieren. Vertrauen gewinnt man aber nur durch Offenheit und Information.

Tipp: *Vertrauen beruht auf Gegenseitigkeit. Wenn Sie Ihre Mitarbeiter spüren lassen, dass Sie Ihnen nicht vertrauen, können Sie davon ausgehen, dass man auch Ihnen auch nicht vertraut.*

Mitarbeiterzufriedenheit

Mit einer angenehmen Arbeitsatmosphäre erhöhten Sie Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation. Hier bieten sich folgende Ansatzpunkte an:

- Beziehen Sie die Beschäftigten in die Entscheidungsprozesse ihrer Arbeitsbereiche ein. Steigende Verantwortung motiviert. Bessere Leistungen sind die Folge. Beschäftigte fühlen sich ernst genommen. Das Selbstwertgefühl steigt.
- Auch ein Dankeschön ist mit keinerlei Ausgaben verbunden. Damit erkennen Sie Leistungen an. Das ist nicht nur höflich, sondern wirkt sich ebenfalls motivierend aus.
- Flexiblere Arbeitszeiten bieten dem Mitarbeiter Freiräume und Möglichkeiten, Arbeit und Privatleben besser zu koordinieren. Da ist sowohl für Familien mit Kindern als auch für die Freizeitgestaltung von Vorteil und steigert die Zufriedenheit.
- Betriebliches Vorschlagswesen zur Ermittlung von Sparpotenzialen und Produktivitätssteigerung ist insbesondere in wirtschaftlich schlechten Zeiten von Nutzen. Die damit verbundenen Prämien amortisieren sich in der Regel schnell.

Fazit: Geschickt umgesetzt, verursacht Mitarbeitermotivation keine Kosten und bringt dem Unternehmen unter dem Strich nur Vorteile. Offene Kommunikation, verbunden mit umfassender Information sowie ein gutes Arbeitsklima werden ihre Wirkung zeigen.

Weitere Informationen, Tabellen, Grafiken und Musterbriefe erhalten Sie bei uns unter: www.personalzentrum.de