

GRATIS WHITEPAPER

# MITARBEITER- ENGAGEMENT WÄHREND C-19 SICHERN



6 STRATEGIEN ZUR AUFRECHTERHALTUNG  
DES MITARBEITER-ENGAGEMENTS

---

Christine Riederer



Die rasche Ausbreitung des Coronavirus auf der ganzen Welt und die daraus resultierenden Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter haben dazu geführt, dass viele Unternehmen ihre Arbeitsabläufe schnell umgestellt haben.

Unternehmen haben die Arbeitsumgebung angepasst, um eine körperliche Distanzierung zu ermöglichen.

Sie haben sich auf vorübergehende Geschäftsschließungen vorbereitet oder ihre Mitarbeiter dabei unterstützt, Arbeitsbereiche zu Hause einzurichten, um Remote-Arbeit zu ermöglichen.

Das Tempo der Veränderungen hat sich etwas verlangsamt und der Adrenalinspiegel ist gesunken. Die Realität hat begonnen, sich zu etablieren. Die Mitarbeiter denken darüber nach, was sich verändert hat und was verloren gegangen ist, und beginnen sich zu fragen, wann die Dinge wieder zur Normalität zurückkehren könnten. Es ist nicht verwunderlich, dass nach dieser rasanten Veränderung des Arbeitsumfeldes, zusätzlich zu dem Wandel in anderen Bereichen des täglichen Lebens, viele Mitarbeiter anfangen zu berichten, dass sie sich gestresst, müde, frustriert, unbeteiligt und demotiviert fühlen.

Viele Führungskräfte fragen sich deshalb: "Was kann ich tun, um die Arbeitsmoral zu verbessern und das Engagement der Mitarbeiter in dieser Krise aufrechtzuerhalten?" Verstehen, Messen, Fördern und Aufrechterhalten der Arbeitsmoral und des Engagements, ist aktuell ein Hauptanliegen für Führungskräfte und Unternehmen.

### Was ist Mitarbeiterengagement?

Mitarbeiterengagement wird auf unterschiedliche Weise verstanden. In der Organisationspsychologie ist es der Ansatz, Arbeitsengagement als einen "Geisteszustand" zu sehen, der durch **drei Schlüsselfaktoren** gekennzeichnet ist:

1. Elan - bezieht sich auf ein hohes Maß an Energie und geistiger Belastbarkeit sowie auf die Bereitschaft, sich für seine Arbeit anzustrengen.
2. Hingabe - intensives Engagement in Arbeitsaufgaben, die man als bedeutsam und sinnvoll erlebt.
3. Absorption - der Zustand, fokussiert und positiv in die eigene Arbeit vertieft zu sein, so dass die Zeit schnell zu vergehen scheint.

Andere haben Arbeitsengagement als das Gefühl von Energie, Enthusiasmus, Wachsamkeit und Stolz auf ihre Arbeitsergebnisse beschrieben. Engagement fühlt sich gut an und hat eine Reihe von positiven Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden.

Auf der anderen Seite bemerken wir die Anzeichen für Disengagement, wenn es den Mitarbeitern an Energie und Motivation mangelt, sie sich nur für das Nötigste anstrengen, sich nicht für die anstehende Aufgabe zu engagieren scheinen und es ihnen an Konzentration mangelt. Aus dieser Perspektive entscheiden Mitarbeiter tatsächlich, wie sehr sie sich mit ihrer Arbeit beschäftigen und sich einsetzen, basierend auf der Unterstützung und den Ressourcen, die vom Unternehmen bereitgestellt werden.

Die Forschung zeigt, dass das Engagement mit einer Reihe von Ergebnissen zusammenhängt, darunter Arbeitsleistung, Zufriedenheit, Verbundenheit, Fluktuationsabsichten, Stress, Burnout und organisatorisches Verhalten. Engagierte Mitarbeiter erbringen mit größerer Wahrscheinlichkeit ein hohes Maß an Service, machen seltener Fehler und erleben ein höheres Maß an subjektivem Wohlbefinden.

## Förderung des Mitarbeiterengagements

Viele Aspekte des Arbeitsumfeldes können sich negativ auf das Engagement auswirken, z. B. Verwaltungsaufwand, Konflikte, Organisationspolitik, fehlende Ressourcen, Rollenkonflikte und übermäßige Arbeitsbelastung. Obwohl es wichtig ist, auf diese Aspekte zu achten, gibt es auch viele Faktoren, auf die wir uns konzentrieren können, um das Engagement zu fördern, insbesondere die Erhöhung der Mitarbeiterressourcen und die Förderung des Wohlbefindens.

## Strategien zur Aufrechterhaltung des Mitarbeiterengagements während C-19

### 1. Investieren Sie weiter in Ihre Führungskräfte / sich selbst

Viele Organisationen haben ihre Programme zur Entwicklung von Führungskräften auf Eis gelegt, weil sie zu kostspielig sind, als schwierig empfunden werden oder weil man davon ausgeht, dass die Führungskräfte derzeit zu sehr damit beschäftigt sind, auf Veränderungen zu reagieren, um sich Zeit für die Entwicklung zu nehmen.

Die Forschung zeigt, dass sich Führung direkt auf das Engagement auswirkt, insbesondere durch den Aufbau von Vertrauen, die Gewährleistung von Unterstützung und den Aufbau psychologischer Sicherheit.

Wir verlangen derzeit viel von den Führungskräften und verlangen von ihnen, ihre Führung in einem sehr veränderten Umfeld anzupassen und gleichzeitig die Mitarbeiter durch den Wandel zu führen und zu unterstützen. Wichtiger denn je ist, dass wir Führungskräfte unterstützen und ihre Fähigkeiten aufbauen, um diese Herausforderungen zu meistern.

Dadurch wird nicht nur sichergestellt, dass sie andere effektiv führen, sondern es wird auch ihr eigenes Engagement steigern. Die Entwicklung von Führungskräften muss nicht von Angesicht zu Angesicht stattfinden. Ziehen Sie Entwicklungsaktivitäten wie Einzel- oder Gruppen-Coaching in Betracht, anstatt formales Lernen.

### 2. Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitern sichern

Führung wirkt sich positiv auf das Engagement aus, insbesondere durch Unterstützung und Feedback. Der regelmäßige Kontakt zwischen Mitarbeitern und Führungskräften ist wichtig, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter ausreichend Unterstützung erhalten. Führungskräfte sollten sich die Zeit nehmen, um herauszufinden wie es ihren Mitarbeitern geht.

Es kann nicht genug betont werden, dass sich Führungskräfte die Zeit nehmen, um herauszufinden, wie es ihren Mitarbeitern geht, ihnen Orientierung zu geben, ihnen bei Herausforderungen oder Hindernissen zu helfen, festzustellen, welche Unterstützung sie benötigen, sicherzustellen, dass genügend Ressourcen zur Verfügung stehen, Arbeitsziele und Aufgaben festzulegen und zu überprüfen sowie sinnvolles Feedback und positive Verstärkung zu geben.

Ziehen Sie in Erwägung, den Führungskräften in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit zu geben, informell mit ihren Teams über relevante Multimedia-/Kommunikationsplattformen einzuchecken.

### 3. Wertschätzung zeigen und Bemühungen anerkennen

Es ist erwiesen, dass die Anerkennung der Bemühungen und der Leistungen von Mitarbeitern das Engagement, die Motivation und die Arbeitsleistung erhöhen

Die Anerkennung von Mitarbeitern und das Zeigen von Wertschätzung durch einfache Gesten wie Feedback und Ausdruck von Dankbarkeit führt zu vielen positiven Resultaten. In ihrer einfachsten Form bietet Anerkennung positive Verstärkung, führt dazu, dass sich Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen, gibt wichtiges Feedback, dass sie gute Arbeit leisten, baut Vertrauen auf, erhöht Loyalität und Engagement und reduziert das Risiko von Burnout.

In unserem derzeitigen Zustand der Störung und Unsicherheit ist Anerkennung eine der einfachsten und leichtesten Strategien, die man weiter verfolgen kann, da sie wenig Aufwand erfordert und nichts kostet.

Jetzt ist ein guter Zeitpunkt, um Führungskräfte und Mitarbeiter daran zu erinnern, wie wichtig es ist, Danke zu sagen und die Mitarbeiter wissen zu lassen, dass ihre Bemühungen, trotz der

aktuellen Widrigkeiten an ihrem Arbeitsplatz zu bleiben, gewürdigt und wertgeschätzt wird. Überlegen Sie, wie Sie die Arbeit Ihrer Teammitglieder in dieser Zeit informell anerkennen und belohnen können.

#### 4. Erholungszeit fördern

Untersuchungen belegen, dass Mitarbeiter ein höheres Maß an Engagement zeigen, wenn sie den Arbeitstag nach einer längeren Erholungsphase beginnen. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter ihren Tag mit einem Gefühl von Energie beginnen und in der Lage sind, die täglichen Herausforderungen ihrer Arbeit zu bewältigen. Andere organisatorische Ressourcen, die während des Arbeitstages zur Verfügung gestellt werden, sind ebenfalls hilfreich.

Während einer Krise wie der COVID-19-Pandemie ist es bedeutsam, die typische Arbeitssituation der Mitarbeiter zu bewerten und die Abwesenheit von der Arbeit zu fördern und eine ausreichende Erholungszeit zu gewährleisten. Mitarbeiter, die von zu Hause aus arbeiten, verbringen wahrscheinlich viel mehr Zeit vor einem Computer. Dies, zusammen mit dem Stress und den Ängsten der jüngsten Veränderungen, kann sie anfälliger für Erschöpfung machen.

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter dazu ermutigen, über den Tag verteilt mehrere Pausen einzulegen, regelmäßig an die frische Luft zu gehen und natürliches Licht zu genießen sowie Aktivitäten zu unternehmen, bei denen sie "abschalten" und vom Arbeitstag zu ihren persönlichen Lebensaktivitäten übergehen können, trägt dies zur Erholung und zur Steigerung der Energie bei.

Überlegen Sie, wie Sie Ihren Mitarbeitern klare Botschaften über die Abgrenzung von Arbeits- und Privatleben während dieser Zeit vermitteln können (z. B. keine E-Mails nach Dienstschluss).

#### 5. Teamarbeit und Zusammenarbeit fördern

Teamarbeit ist ein zentraler Treiber für Engagement. Teil einer Gruppe zu sein und mit anderen zusammenzuarbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen, steigert unser Gefühl der Zugehörigkeit, des Zwecks und der Bedeutung, was sich positiv auf das Engagement und das Wohlbefinden auswirkt.

Für Teams, die virtuell arbeiten, und sogar für solche, die sich in einem temporären Stillstand befinden, ist es eine größere Herausforderung als sonst, sich mit Kollegen zu verbinden.

Stellen Sie Technologien zur Verfügung, um die Verbindung zu ermöglichen, und ermutigen Sie deren Nutzung. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, mit Kollegen zu sprechen, persönliche Beziehungen aufzubauen, Meinungen zu diskutieren, Ideen auszutauschen und gemeinsam Probleme zu lösen.

Dies erhöht die soziale Unterstützung und die Möglichkeiten, Entscheidungen zu beeinflussen, und steigert so das Engagement und das Wohlbefinden.

Überlegen Sie Mechanismen, mit denen Sie Teamarbeit durch gemeinsame Entscheidungsfindung, Gruppenzusammenarbeit oder Telekommunikation fördern können.

#### 6. Sicherstellen, dass die Arbeit weiterhin sinnvoll, herausfordernd und interessant bleibt

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist ein wichtiger Faktor für die Aufrechterhaltung des Engagements. Jüngste Veränderungen am Arbeitsplatz, wie z. B. die Umstellung auf Remote-Arbeitsplätze, können zu unbeabsichtigten Veränderungen an den Arbeitsplätzen geführt haben.

Einige Mitarbeiter haben jetzt beispielsweise weniger Aufgaben zu erledigen, banalere und weniger anregende Aufgaben, oder sie empfinden ihre Arbeit als weniger bedeutungsvoll, weil sie weniger Einfluss und weniger zwischenmenschliche Interaktionen haben.

Untersuchungen zeigen, dass sich die Aufgabenvielfalt und die Bedeutung der Aufgaben positiv auf das Engagement auswirken.

Überlegen Sie, wo sich die Art der Arbeit für die Mitarbeiter deutlich verändert hat, und stellen Sie sicher, dass es genügend Möglichkeiten für die Mitarbeiter gibt, ihre Fähigkeiten und persönlichen Stärken zu nutzen, um sich mit einer Reihe von Aufgaben zu beschäftigen und einen Sinn aus ihrer Arbeit zu ziehen.

Wenn die Mitarbeiter Kapazitäten haben, finden Sie deren Interessen heraus und teilen Sie Projektarbeit oder spezielle Aktivitäten zu, um einen Ausgleich zu den eher routinemäßigen und administrativen Aufgaben zu schaffen.

Ziehen Sie in Erwägung, Feedback von Ihren Mitarbeitern einzuholen, wie sie sich bei ihrer Arbeit fühlen, und erkunden Sie - wo relevant - Möglichkeiten, sinnvollere Arbeit oder Projekte zu schaffen, die Kreativität oder Querdenken fördern.

#### Verfasser

Die your servant GmbH stellt eine Reihe von Ressourcen zur Verfügung, um Führungskräfte bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Besuchen Sie [yourservant.de](https://www.yourservant.de)

Tel: 089 700 96 68 00  
Web: [yourservant.de/fuehrungskraefteblog-leading-by-soul/](https://yourservant.de/fuehrungskraefteblog-leading-by-soul/)

