



Lösen von hartnäckigen Problemen mit der Arbeitsmoral

Der Arbeitsplatz von heute ist anders.

Umfang und Auswirkungen des Coronavirus haben diesen Satz von einer einfachen Beobachtung zu einer unglaublichen Untertreibung gemacht.

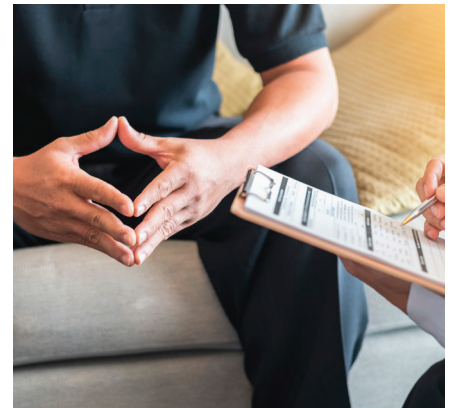
Der Arbeitsplatz von heute ist in der Tat anders.

Der Arbeitsplatz von heute ist nicht unbedingt auf einen physischen Raum beschränkt; es kann sich um ein weites Netzwerk von Remote-Büros handeln, die sich in Gästezimmern, Schlafzimmern und Kellerräumen befinden.

In vielen Fällen hat die Einhaltung von sozialer Distanz am Arbeitsplatz die Dynamik, wie Produkt hergestellt, Dienstleistungen erbracht und Geschäfte im Wesentlichen abgewickelt werden, radikal verändert.

Das Thema Arbeitsmoral ist in diesem neuen Paradigma von wichtiger und entscheidender Bedeutung. Mitarbeiter haben möglicherweise mit Angst und Ungewissheit hinsichtlich ihrer Arbeitssicherheit zu kämpfen. Gleichzeitig wird von ihnen verlangt, dass sie unter Bedingungen, die keinesfalls ideal sind, optimale Qualität und Produktivität liefern.

Manche Unternehmen waren von den Auswirkungen der Pandemie weniger stark betroffen und die Unterbrechungen oder Veränderungen in den gewohnten Abläufen waren möglicherweise minimal. Das macht sie jedoch nicht immun gegenüber Schwankungen in der Arbeitsmoral.



Das Thema Arbeitsmoral ist in diesem neuen Paradigma von wichtiger und entscheidender Bedeutung.

Ungeachtet der jeweiligen Situation, wenn Sie (als Manager oder Vorgesetzter) mit schlechter Arbeitsmoral zu kämpfen haben, sollten Sie kreative und effektive Lösungen finden, um das psychische Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter zu erhalten.

- Versuchen Sie, den Kontakt unter Ihren Mitarbeitern aufrechtzuerhalten; wenn möglich physisch (unter Einhaltung der sozialen Distanz), oder virtuell, falls erforderlich. Ein kleines Gespräch morgens oder nachmittags beim Kaffee kann hilfreich sein.
- Bleiben Sie in Kontakt. Seien Sie für Ihre Mitarbeiter da, wenn diese ein Gespräch suchen. Legen Sie Ihre Erwartungen klar und eindeutig dar.
- Seien Sie hinsichtlich der Zukunft möglichst offen und transparent.
- Fördern Sie Teamwork. Das Anbieten von Anreizen für Gruppenleistungen kann sich als hilfreich erweisen. Aber nutzen Sie nicht nur Anreize.
- Stellen Sie sicher, dass gute Leistungen bemerkt, eingeräumt und öffentlich anerkannt werden.
- Unterschätzen Sie niemals die Wichtigkeit der Anerkennung, insbesondere wenn diese durch die Geschäftsleitung und Mitglieder der Vorstandsebene erfolgt.
- Wenn Sie ein Problem bemerken, sprechen Sie es an. Ungelöste Probleme verschwinden selten von allein.
- Sehen Sie, wenn möglich, Probleme voraus. Gehen Sie kleine Probleme an, bevor sie sich zu großen auswachsen.
- Bitten Sie Ihre Mitarbeiter um Input und hören Sie sich ihre Vorschläge aktiv an.



- Lassen Sie diese Vorschläge gegebenenfalls umsetzen.
- Ermutigen Sie Mitarbeiter, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen kontinuierlich zu verbessern.
- Wenn Sie regelmäßig Mitarbeiterbesprechungen anberaumen, räumen Sie Zeit ein, damit sich die Mitarbeiter gegenseitig Lob und Ermutigungen aussprechen können.

Die Schaffung eines sicheren und unterstützenden Arbeitsplatzes ist für die Arbeitsmoral Ihrer Mitarbeiter von größter Bedeutung. Als Manager sollten Sie dem physischen Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter durch offene Kommunikation, Anerkennung und Wertschätzung Priorität einräumen. Dies ist eine gute Investition in die Zukunft Ihres Unternehmens.

Stellen Sie sicher, dass gute Leistungen bemerkt, eingeräumt und öffentlich anerkannt werden.