

# PRESSEINFORMATION

## **Kurzarbeit – Regeln für die Motivation in der Krise**

**Düsseldorf, 26. Mai 2009** - In Zeiten der weltweiten Wirtschaftskrise greifen immer mehr Unternehmen zu drastischen Sparmaßnahmen und ziehen betriebsbedingte Kündigung in Erwägung. Dem gegenüber steht als attraktive Alternative die Möglichkeit für bis zu 24 Monate die sogenannte Kurzarbeit einzuführen. Damit sollen Kündigungen vermieden und trotzdem Personalkosten gesenkt werden. Es geht um die Verteilung der vorhandenen Arbeit auf mehrere Mitarbeiter. Dirk Schmidt, Experte für Unternehmenserfolg und Motivationspezialist aus Düsseldorf, rät dazu: „Kurzarbeit stellt eine große Herausforderung für alle Beteiligten dar. Oftmals beherrschen Unsicherheit und Unwissenheit die Situation – das muss jedoch nicht sein. Eine klare Struktur und eine vorausschauende Führung kann hierbei helfen.“

### **Mitarbeiter für die Situation sensibilisieren**

Zunächst einmal geht es darum, die eigenen Mitarbeiter für die Situation zu sensibilisieren und ihnen möglichst viele Informationen zur Verfügung zu stellen. Change Management wie es im Falle der Kurzarbeit erforderlich ist, beruht zuerst auf der Fähigkeit, Menschen von Zielen zu überzeugen. Die Mitarbeiter sollen verstehen, warum das Unternehmen gezwungen ist, Kurzarbeit einzuführen und dass dabei auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet werden kann. „Der Solidaritätsgedanken ist hierbei ganz wichtig“, so Dirk Schmidt. „Machen Sie Ihren Mitarbeitern klar, dass Sie alle gemeinsam die Entscheidung zu tragen haben und dass nur so jeder seinen Job behalten kann.“ Grundsätzlich wird Kurzarbeit von der Belegschaft wesentlich besser aufgenommen als betriebsbedingte Kündigungen.

### **Motivation der Mitarbeiter**

Vor allem wenn die Ausnahmesituation der Kurzarbeit länger andauert, droht ein Motivationsloch auf Seiten der Mitarbeiter. Die Perspektivlosigkeit der Situation und die Angst um den eigenen Job beeinträchtigen stark. In dieser kritischen Situation müssen die Mitarbeiter dahingehend motiviert werden, ihre nun verbleibenden Aufgaben sinnvoll zu selektieren und Ineffizienzen in Arbeitsprozessen zu entdecken. Da neue Arbeitsfelder aufgrund der angespannten Lage nicht erschlossen werden, bietet es sich an, die vorhandenen kritisch zu betrachten und hier Verbesserungen vorzunehmen. Davon sollten sich auch nicht die Führungskräfte ausnehmen: „Gute Führungskräfte sind Vorbilder in vielen Situationen: Führungskräfte sind positiver, begeisterter, fleißiger, willensstärker, pünktlicher, zielorientierter als andere. Dies überträgt sich letztendlich auch auf das Team“, sagt Experte Dirk Schmidt. Auf dem Weg zur gemeinsamen Zielerreichung, der Jobsicherung, sollte eine Führungskraft also Mut und Optimismus ausstrahlen.

# PRESSEINFORMATION

## **Ausführliche Informationen für Mitarbeiter**

Gleichzeitig sollte den Mitarbeitern offen gelegt werden, welche zusätzlichen Strategien das Unternehmen verfolgt, um der Rezession entgegen zu wirken. „Die Mitarbeiter sollen durch das ihnen entgegengebrachte Vertrauen motiviert werden, sich auch weiterhin für Ihr Unternehmen einzusetzen– und das ist in Zeiten der angespannten Wirtschaftslage sehr wichtig. Schließlich möchte man so viele Mitarbeiter wie möglich im eigenen Unternehmen halten und nicht an die Konkurrenz verlieren“ so Dirk Schmidt. Natürlich handelt es sich bei der Entscheidung, Kurzarbeit einzuführen um eine Top-down-Maßnahme, aber den Mitarbeitern sollte gezeigt werden, dass das ganze Unternehmen gemeinschaftlich die Entscheidung trägt. Dazu gehört auch, dass es Kürzungen bei den Manager-Gehältern gibt und dass diese auch intern kommuniziert werden. Bei solchen Veränderungsprojekten wie die Einführung der Kurzarbeit spielen das Engagement und die Kompetenz der Führungskräfte, aber auch klare Ziele und Visionen eine wesentliche Rolle. Führungskräfte werden so zu Motivatoren, die Veränderungen zusammen mit ihrem Team erfolgreich umsetzen.

Der Experte dazu: „Richten Sie die Aufgaben nach den Menschen aus. Decken sich deren eigene Ziele mit denen des Unternehmens, dann ist die Chance auf ein begeistertes, folgsames und zielorientiertes Team groß.“ Um die Mitarbeiter weiterhin zu motivieren, sich trotz Krise für ihr Unternehmen einzusetzen, sollte man ihnen neue Anreize geben: Weiterbildungen spielen hierbei eine wichtige Rolle. So kann man die Zeit der Rückschläge sinnvoll für sich und sein Unternehmen nutzen und ist optimal aufgestellt, wenn der Markt wieder wächst.

## **Kontakt für Journalisten:**

**PR**fekt. Kommunikationsberatung

Dr. Christina Jacob

Niederkasseler Kirchweg 87; 40547 Düsseldorf

Fon: 0211 - 17 18 313

Mall: c.jacob@prfekt.com