

Einflüsse der Covid-19-Wahrnehmung auf Motivation, Wohlbefinden und Arbeitsverhalten von Beschäftigten in Deutschland

Befunde einer Tagebuchstudie
während der COVID-19-Pandemie

Prof. Dr. Stefan Diestel

1 **Ausbruch und Auswirkungen der Covid-19-Pandemie**

2 **Studiendesign und Fragestellung**

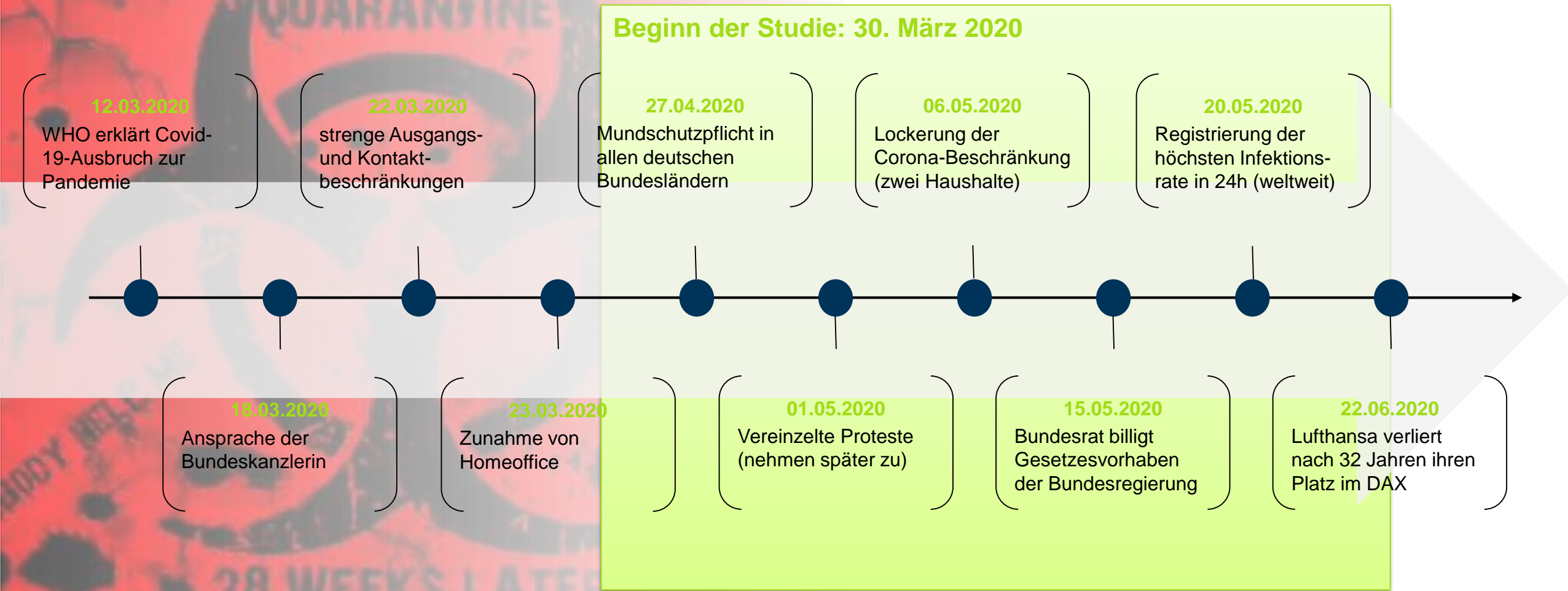
3 **Psychische Einflüsse auf Motivation, Erschöpfungserleben und Leistungsverhalten**

4 **Bedeutsame Ergebnisse**

5 **Implikationen**

Ausbruch und Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

Zeitlicher Verlauf der Corona-Entwicklung



Teilnehmerinnen und Teilnehmer

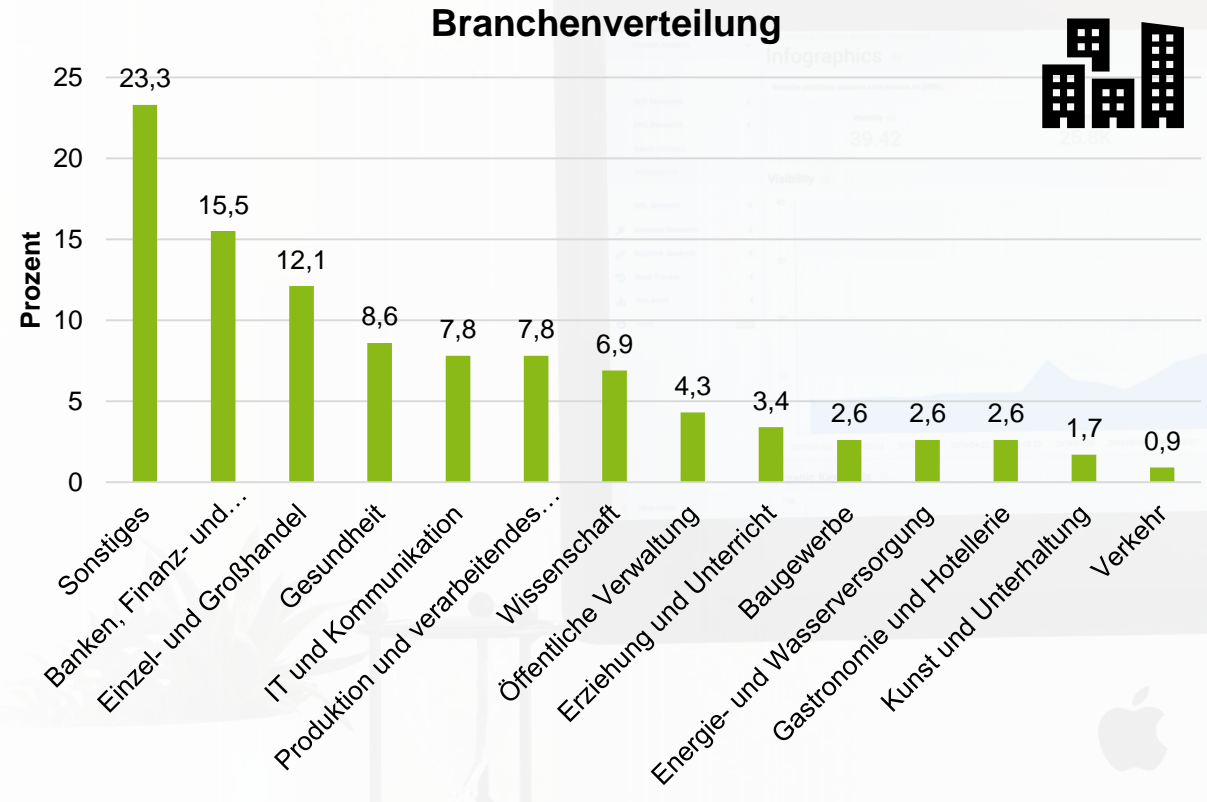
116 Beschäftigte nahmen an der
Tagebuchstudie teil.



68%
Females

32%
Males

- **Alter:** 32.42 (SD=11.51, 20-58 Jahre)
- **Jahre im Beruf:** $M = 11.24$ ($SD = 11.42$)
- **48.3 %** arbeiten im **Homeoffice**
- **60.3%** leben in einer **Partnerschaft**
- **17.2 %** haben **Personalverantwortung**
- **69.8%** der Teilnehmer arbeiten in **Vollzeit**



Dominierende Branchen: Banken, Finanz- und Versicherungswesen , Einzel - & Großhandel, Gesundheit, IT & Kommunikation und Produktion



Einfluss der Corona-Pandemie auf die Moderne Arbeitswelt und Auswirkungen der Covid-19-Wahrnehmung



Privatleben

- Homeoffice und Home-Schooling
- Entgrenzung greift in unterschiedliche Lebensbereiche



Organisationen

- Neue Strukturen werden geschaffen
- Arbeitssituation verändert sich (z.B. Kurzarbeit)



Kommunikation

- Virtuelle Kommunikation im beruflichen und privaten Kontext (Workshops, Kundenbesuche, etc.)



Berufsleben

- Neue Arbeitsformen und -abläufe werden geschaffen
- Organisationsmanagement



Mobilität

- Weniger Fahrten zur Arbeit
- Öffentlicher Nahverkehr wird weniger genutzt
- Keine/ eingeschränkte Reisemöglichkeiten

Psychische Belastungen

Isolation

Social Distancing

Ängste

Unsicherheit

Stress

Existenzängste

Konflikte



Stresserleben



Wohlbefinden



Motivation



Arbeitsverhalten

Wirkmechanismen im Tagesverlauf

Wahrgenommene Covid-19-Bedrohung

„Momentan habe ich große Sorge aufgrund einer Infektion mit Coronaviren (SARS-CoV-2) schwer zu erkranken.“

Psychische Leistungsfähigkeit bei der Arbeit

- Intrinsische Motivation: Flow-Erleben
- Willenskraft: Erschöpfungserleben

Arbeitsverhalten

- Eigeninitiative und Engagement
- Leistung: Effizienz und Zielerreichung

Morgens

Mittags

Abends

Wahrgenommene persönliche Bedrohung durch Covid-19

Stress ist eine besondere Beziehung zwischen **Person** und **Umwelt**, die von der Person dahingehend bewertet wird, dass sie ihre Ressourcen beansprucht oder übersteigt und ihr Wohlbefinden gefährdet.

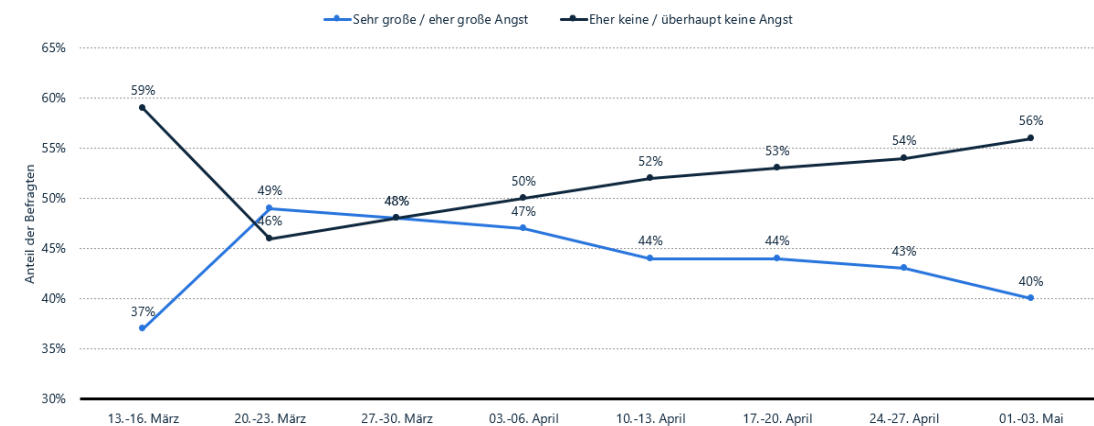
- Beschäftigte werden tagtäglich mit dem Ausbruch und der Verbreitung des Coronavirus konfrontiert.
- Die wahrgenommene Bedrohung durch Infektionen kann psychischen Stress auslösen.

- Studien zeigten, dass beim Aufkommen von Angstgefühlen oder Empfindungen von Bedrohungen psychische Ressourcen verbraucht werden (e.g. McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016).

- Dieser Ressourcenverbrauch führt zu Erschöpfungserleben, mangelnde Konzentrationsleistung und geringe Motivation

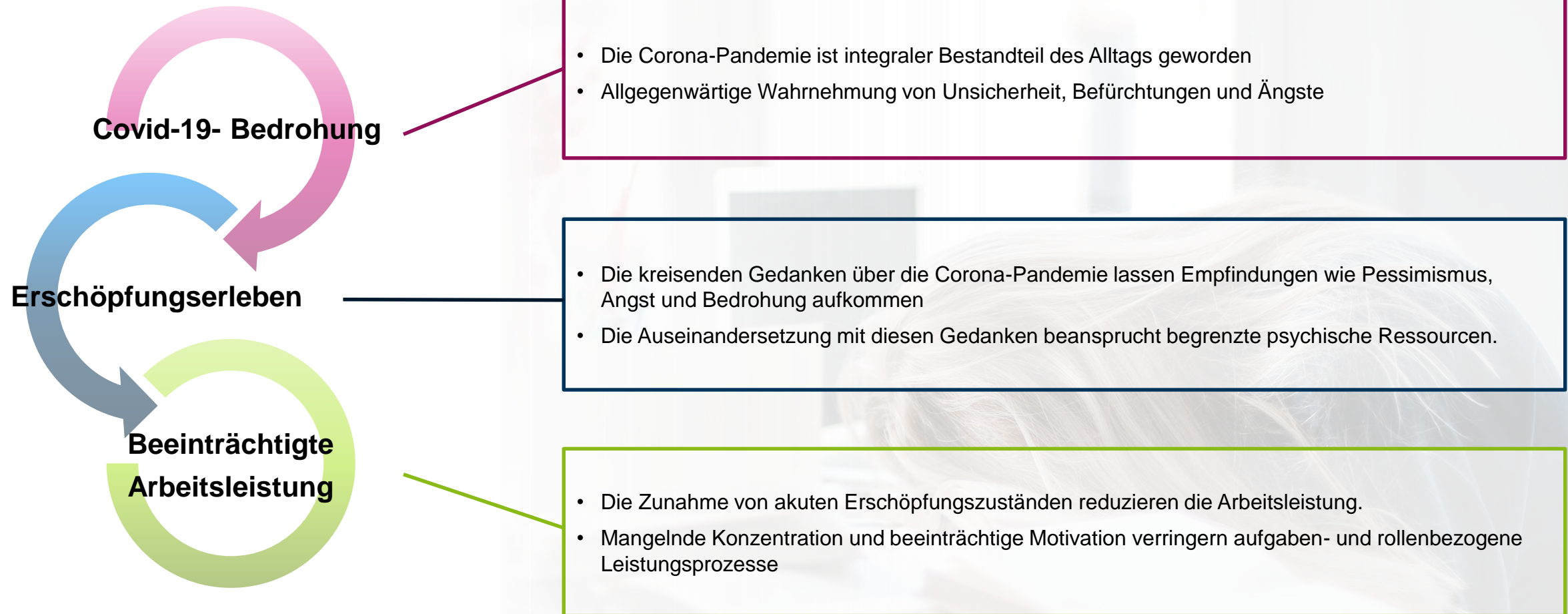
Was beschreibt am besten Ihre Gefühle in Bezug auf eine Ansteckung mit dem Coronavirus (COVID-19)?

Umfrage in Deutschland zu Angst vor Ansteckung mit dem Coronavirus Mai 2020

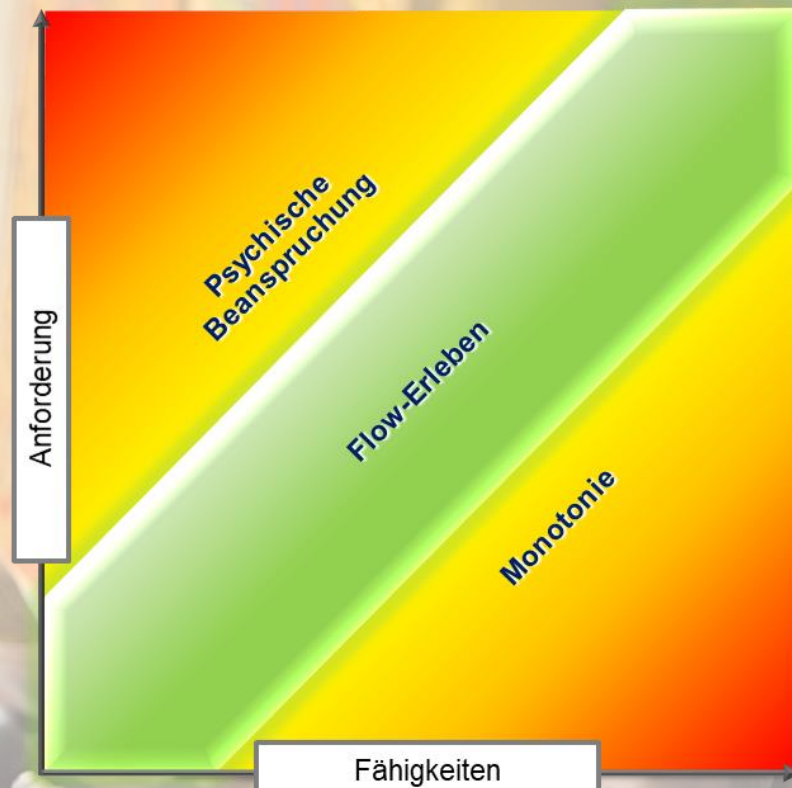


- Mehr als die Hälfte der Befragten Angst vor einer Ansteckung durch den Coronavirus haben. (Aktuell nimmt die Zahl ab)
- Die Angst davor, den Arbeitsplatz zu verlieren bleibt weiterhin bestehen.

Ressourcenerschöpfung



Flow-Erleben





Eigeninitiative, Engagement & Arbeitsleistung

Eigeninitiative
& Engagement

„Freiwilliges“ Verhalten, das sich positiv auf die Leistungsfähigkeit von Organisationen auswirkt:

- Hilfbereitschaft gegenüber Kolleginnen und Kollegen
- Eigeninitiative in der Aufgabenbearbeitung

Durch dieses Verhalten wird das
Arbeiterleben positiv beeinflusst.

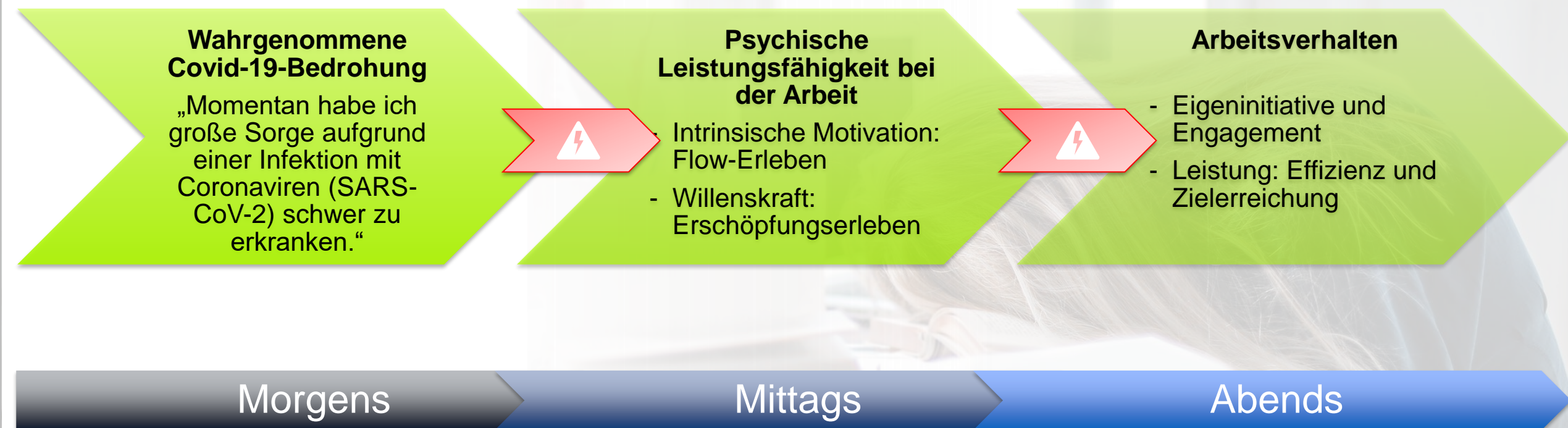
Eine optimale Arbeitsleistung wird
primär durch die Fähigkeiten des
Beschäftigten sichergestellt.

Arbeitsleistung beinhaltet sämtliche Verhaltensweisen, die auf die Sicherstellung von Effektivität und Effizienz von Leistungsprozessen abzielen.

Arbeitsleistung

Wirkmechanismen im Tagesverlauf: Ergebnisse

Über eine starke Erschöpfungszunahme beeinträchtigt eine hohe Bedrohungswahrnehmung die Arbeitsleistung über den gesamten Arbeitstag (signifikanter Effekt).



Wirkmechanismen im Tagesverlauf





Autonome Regulation und psychosoziales Sicherheitsklima

Individuelle protektive Ressource

Autonome Regulation beschreibt die Steuerung des eigenen Verhalten im Einklang eigenen Werten und Motiven.

Autonome Menschen streben in ihrem Verhalten nach Kohärenz und Kongruenz mit ihren Werten und Interessen. D.h. Motive und Aufgabenziele konvergieren.

Arbeitsverhalten

Kreativität

Engagement

Leistung

Arbeitserleben

Weniger Stressempfinden

Wohlbefinden

Soziale Beziehungen

Organisatorische protektive Ressource

Psychosoziales Sicherheitsklima (PSC) beinhaltet eine präventive Organisationskultur, die psychische Probleme verhindern und Mitarbeiterengagement fördern soll: „Richtlinien, Maßnahmen und Verfahren zum Schutz der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern und deren Sicherheit“ (Dollard & Bakker, 2010, S. 580).

Arbeitsverhalten

Motivation

Arbeitserleben

Gesundheit

- Frühwarnsystem für psychosoziale Gefahren am Arbeitsplatz
- Wichtig für die psychische Gesundheit von Beschäftigten

Auswirkung der protektiven Ressourcen auf die Ressourcen-Erschöpfung

Autonome Regulation

„ Meine getroffenen Entscheidungen spiegeln die für mich wichtigsten Wertvorstellungen wider.

Meine Handlungen stehen im Einklang mit dem, was ich wirklich bin.

Wahrnehmung von
COVID-19 als
Bedrohung

Psychosoziales Sicherheitsklima

„ In meinem Unternehmen beteiligen sich alle Bereiche an Schutzmaßnahmen vor der Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2).

In meinem Unternehmen kann ich mich an der Verbesserung von Schutzmaßnahmen vor der Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2) beteiligen.

Stabilisierung der intrinsischen
Motivation

Verhinderung des
Erschöpfungserlebens

Auswirkung der protektiven Ressourcen auf Eigeninitiative und Engagement

Autonome Regulation

„ Meine getroffenen Entscheidungen spiegeln die für mich wichtigsten Wertvorstellungen wider.

Meine Handlungen stehen im Einklang mit dem, was ich wirklich bin.

Psychosoziales Sicherheitsklima

„ In meinem Unternehmen beteiligen sich alle Bereiche an Schutzmaßnahmen vor der Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2).

In meinem Unternehmen kann ich mich an der Verbesserung von Schutzmaßnahmen vor der Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2) beteiligen.

Eigeninitiative und Engagement

„ Ich habe heute einem Kollegen geholfen, neue Fähigkeiten zu erlernen oder mein berufliches Wissen mit ihm geteilt.

Ich habe heute einem Arbeitskollegen geholfen, der zu viel zu tun hatte.

Ich habe mich heute freiwillig für zusätzliche Arbeitsaufgaben gemeldet.



Arbeitsplatzgestaltung (Arbeit 4.0)

Digitalisierung

Veränderung der Kommunikation &
Steigerung der Konnektivität



Arbeit 4.0

- Entgrenzung
- Flexibilität

Die Corona-Pandemie löste teilweise
einen rasanten Wandel in der
Arbeitsplatzgestaltung aus.



Wandel

Veränderungen in den
Arbeitsformen und -bedingungen

Globalisierung

Komplexes Wirtschaftsgefüge und
wachsende Anforderungen



Innovationsleistung

Steigerung der Agilität und
Innovationsleistung
Beschäftigte fungieren als
Innovationsträger



Moderne Arbeitswelt und Innovationsleistung

Arbeit 4.0

Flexibilität



” Ich arbeite regelmäßig im Homeoffice.

Ich beantworte berufliche Mails auch außerhalb des Büros (z.B. Zuhause, im Zug, in der Freizeit).

Ich kann mir meine Arbeitszeit flexibel einteilen.

“

Signifikanter
positiver
Einfluss

” Heute habe ich für innovativen Ideen eine nützliche Anwendung gefunden.

Heute habe ich neue Ideen für Verbesserungen entwickelt.

Ich bin auf andere zugegangen, um diese für neue Ideen zu gewinnen.

“

Innovationsleistung



Implikationen für die Praxis

Organisationen

Unternehmen und andere Organisationen können ein Beitrag dazu leisten, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten während der Corona-Pandemie zu schützen.



Organisationen können (Individuelle) Aufklärung bezogen auf die Auswirkungen von Covid-19 stärker fokussieren.

Förderung von flexibler Arbeitsgestaltung, um Innovationsleistungen nachhaltig zu sichern.

Eine regelmäßige Berichterstattung der IST-Situation des Unternehmens ist vorteilhaft.

Unternehmen und andere Organisationen können das Workshop-Angebot erweitern:

- Umgang und Bewältigung von Stress
- Ressourcenstärkung
- Umgang mit Ängsten

Organisationen können anpassungsfähige und flexible Systeme entwickeln, die sich positiv auf die Koordinierung und das Klima auswirken. Dabei sollten insbesondere Richtlinien, Praktiken und Verfahren zum Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten entwickelt werden.

Wissenschaft

Covid-19 Wahrnehmung als Bedrohung beeinflusst das individuelle Erleben und Verhalten von Beschäftigten.




Den Einflüsse der Covid-19-Wahrnehmung auf Motivation, Wohlbefinden und Arbeitsverhalten von Beschäftigten in Deutschland besser zu verstehen.

Die Wahrnehmung von Covid-19 als Bedrohung konnte als wichtiger Indikator für das Arbeitsverhalten identifiziert werden.

Wahrgenommene Bedrohung durch COVID-19 gilt als Stressor und steigert das Erschöpfungserleben.

Autonomie und psychosoziales Sicherheitsklima sind bedeutsamen und wirkungsstarke protektiven Ressourcen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und passen Sie auf sich auf!