

4 Wege zu einem besseren Mitarbeiterengagement



Unsere Erfolgstitips für zufriedene, produktive Mitarbeiter

TIPSHEET



In einer Welt, in der die Regeln der Arbeit ständig neu definiert werden, ist es entscheidend, dass Sie die Motivation Ihrer Mitarbeiter aufrechterhalten.



Demotivierte Mitarbeiter verursachen hohe Kosten. Laut dem [Bericht „State of the Global Workforce“ von Gallup](#) kostet die aktuelle Motivationskrise unter Mitarbeitern Unternehmen 5,9 Billionen £. Nur 15 % der Arbeitnehmer geben an, dass sie auf Arbeit tatsächlich motiviert sind. Das Problem scheint also zuzunehmen. Beim Mitarbeiterengagement geht es um mehr als nur darum, wie zufrieden ein Mitarbeiter auf Arbeit ist. Neben dem Wohlbefinden, das nach dem allgemeinen Verständnis persönliche, finanzielle und Gesundheitsaspekte umfasst, beziehen Unternehmen inzwischen auch die Stimmung am Arbeitsplatz und die Produktivität ein.

Angesichts der großen weltweiten Umwälzungen ist das physische und psychische Mitarbeiterwohlbefinden stark in den Fokus gerückt. Ein großer Teil (45 %) der weltweit befragten Mitarbeiter gab an, dass sich die COVID-19-Pandemie enorm auf das eigene Leben ausgewirkt hat, und 43 % der rund um den Globus befragten Mitarbeiter erklärten, dass sie die meiste Zeit des Tages gestresst sind (vor der Pandemie waren es noch 38 %).

Was kann man da tun? Das Jahr 2022 ist entscheidend dafür, dass Sie Ihren Mitarbeitern auf Arbeit mehr Sinnhaftigkeit und Orientierung bieten. Angesichts des enormen Mehrwerts, den ein engagierter Mitarbeiter dem Unternehmen bringt, werden Sie dafür verschiedene Strategien benötigen, durch die Ihr Team weiterhin produktiv und vernetzt bleibt und Unterstützung erfährt. Das gilt vor allem für Teammitglieder im Homeoffice!

Mit diesen Tipps können Sie Ihren Mitarbeitern helfen, sich in diesem Jahr auf Arbeit zu entfalten:

Führen Sie regelmäßige persönliche Gespräche

Nein, dabei geht es nicht ums Mikro-Management. Im Mittelpunkt steht vielmehr, dass ein Vertrauensverhältnis zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitern entsteht und Sie ihnen das Gefühl vermitteln, dass sie Unterstützung erhalten. Durch den regelmäßigen Austausch können sich Ihre direkt unterstellten Mitarbeiter angewöhnen, sich diese Zeit immer für ein ungestörtes Gespräch mit Ihnen freizuhalten, in dem sie ganz offen sein können.

Das Gespräch soll authentisch und ehrlich sein. Um den Fortschritt oder Wandel des Engagements Ihrer Mitarbeiter zu überprüfen, könnten Sie zum Beispiel jede Woche ein persönliches Gespräch führen, in dem Sie die wichtigsten Elemente durchgehen, und einmal im Quartal ein tiefergehendes Gespräch ansetzen.

Bitten Sie sie, für das umfassendere Gespräch einen kurzen Fragebogen auszufüllen, in dem Sie fragen, wie sie sich allgemein fühlen, wie sie über ihre Funktion denken und was ihnen zurzeit gefällt oder nicht gefällt. Auf diese Weise können Sie langfristig besser einschätzen, wie Sie die Gespräche mit ihnen am besten führen. Zudem erhalten Sie beide die Möglichkeit, gemeinsam an langfristigen Zielen zu arbeiten.

Das tiefergehende Gespräch können Sie etwas gefühlvoller gestalten und mit Fragen einsteigen wie „Wie geht es Ihnen?“ und „Was treibt Sie gerade um?“, um Ihr Teammitglied zu einer besseren Reaktion zu animieren. Nutzen Sie diese Gelegenheiten, um die Auswertung zu besprechen, aber auch um [Wertschätzung, Zuspruch und Anerkennung zu bieten](#).





Schaffen Sie ein Arbeitsumfeld der Inklusion

Das ist kein schlichtes Modewort, sondern der [Aufbau eines Arbeitsumfeldes der Inklusion](#) für Ihre Mitarbeiter wirkt sich tatsächlich positiv auf die Produktivität und Ihren Gewinn aus. [Forschungsergebnisse von Gartner haben gezeigt](#), dass die Förderung eines inklusiven Teams die Leistung um 30 % steigern kann.

Wie erreichen Sie dies? Wichtig ist, dass Sie den Kontakt zu Ihren Teammitgliedern halten und ihnen Ihre Anerkennung für ihre Einzigartigkeit zum Ausdruck bringen. Vermitteln Sie ihnen Ihre Wertschätzung für ihren Beitrag und ihre Ideen. Schaffen Sie vor Ort oder virtuell Raum für den Dialog und den Austausch zu Themen, die ihnen wichtig sind. Ihr Ziel besteht darin, dass sich Ihre Teammitglieder auf Arbeit authentisch verhalten, und um das zu erreichen, müssen Sie ihnen Gelegenheiten bieten, sich hinreichend wohlfühlen.

[Untersuchungen von Deloitte zufolge](#) nennen 25 % der Mitarbeiter ein angenehmes Umfeld als Hauptfaktor dafür, ein Zugehörigkeitsgefühl und den Wunsch nach gerechter Behandlung zu verspüren.

Unterstützen Sie ein familienfreundliches Umfeld

Ein familienfreundliches Konzept wird nicht für sämtliche Ihrer Mitarbeiter relevant sein, aber die Grundsätze gelten für alle gleichermaßen: Eine hinreichende Flexibilität, um die persönlichen Umstände jeder Person zu berücksichtigen, trägt dazu bei, dass Ihre Mitarbeiter Loyalität und Vertrauen entwickeln.

In vielen Unternehmen sind Homeoffice und Hybrid-Arbeitsmodelle zur Norm geworden. In diesem Zusammenhang ist eine flexible Gestaltung der Work-Life-Balance unerlässlich. Besonders gilt dies in Bezug auf die Familie. Ein familienfreundliches Konzept wird sich bewähren, denn Ihre Mitarbeiter verspüren weniger Druck, strenge Arbeitsplatzrichtlinien einzuhalten, und sind somit produktiver.

Die Zahlen sprechen ebenfalls dafür: [Untersuchungen des International Centre for Work and Family der IESE Business School](#) haben ergeben, dass Menschen, die in einem familienfreundlichen Umfeld arbeiten, bis zu 19 % leistungsfähiger sind als Menschen, die in keinem solchen Umfeld arbeiten. Beispiele für familienfreundliche Maßnahmen könnten sein, dass Sie Ihren Mitarbeitern alternative, flexible Arbeitszeiten ermöglichen oder individuelle Arbeitsbedingungen aushandeln.

Führen Sie eine Plattform rund ums Wohlbefinden ein

Eine [Plattform für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter](#) ist eine ausgezeichnete Möglichkeit, um gesunde Gewohnheiten zu fördern und eine Beziehung zu Ihren Teammitgliedern aufzubauen. Anhand von Plattformen und Challenges rund ums Wohlbefinden können Unternehmen und Mitarbeiter soziale Vernetzung mit ihren jeweiligen Gesundheitszielen verbinden.

Teambasierte Unternehmens-Challenges schaffen zwischen all Ihren Mitarbeitern weltweit völlig ortsunabhängig eine Kultur der Zusammenarbeit und Unterhaltung. Es gibt nichts Besseres als ein wenig kameradschaftlichen Wettbewerb, um für etwas Abwechslung zu sorgen! Indem Sie Ihren Teammitgliedern eine Plattform rund um ihr Wohlbefinden bereitstellen, bei der es nicht um Arbeitsziele geht, bieten Sie ihnen die Möglichkeit, Abstand von ihrem alltäglichen Arbeitsplan zu gewinnen und gleichzeitig ihre psychische und physische Gesundheit zu verbessern.



Wenn Sie auf der Suche nach einer virtuellen teambasierten Challenge sind, um Ihre Mitarbeiter zu motivieren und zu vernetzen, dann melden Sie sich für das brandneue Programm „VP GO: [Raus aus dem Alltag](#)“ an. Nutzen Sie die Macht des unterhaltsamen, kameradschaftlichen Wettbewerbs und sagen Sie so dafür, dass Ihr Unternehmen seine Gesundheitsziele erreicht, indem Sie für zufriedenerere, gesündere und motiviertere Mitarbeiter sorgen.

Das ist Mitarbeiterwohlbefinden einmal anders.

[Informationen anfordern](#)