

Keep your people



Wie Sie Ihr Unternehmen durch die große Resignation navigieren können

Der Arbeitsalltag hat sich seit 2020 durch die weltweite Covid 19-Pandemie verändert. Unser Leben wurde von heute auf morgen auf den Kopf gestellt und für viele von uns bedeutete der Arbeitstag nun daheim in Pyjamahosen zu sitzen, parallel Homeschooling zu betreiben und Fristen mit den ständigen Hintergrundgeräuschen des Familienalltags einzuhalten zu müssen.

Für diejenigen, die nicht zu Hause bleiben konnten, beinhaltete die Arbeit plötzlich Masken, Desinfektionsmittel, und Social Distancing – was dem Wort „Arbeitsstress“ eine ganz neue Bedeutung gab. Sehen wir uns die Perspektive bezüglich Top-Talenten in Unternehmen an, so haben einige die Pandemie besser überstanden als andere und passten sich schnell an die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter*innen an. Umgekehrt haben andere Unternehmen nach der Pandemie Top-Talente verloren, weil sie auf die neuen Bedingungen keine Rücksicht genommen haben. Betonten Unternehmen hingegen einen menschenzentrierten Ansatz, der die individuellen Bedürfnisse, Einsichten, und Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter*innen mitdachte, steigerten sie die Vertrauensbasis, Offenheit und Belastbarkeit ebendieser.

Das ist kein neues Konzept:
Tatsächlich denken 44 % der Menschen, dass Angestellte den größten Einfluss auf den Unternehmenserfolg haben – mehr als Führung, Reputation und Produkte oder Dienstleistungen.

Die Mitarbeiter*innen überprüfen nicht nur, wie ihre Organisation mit der neuen Situation umgegangen ist, sie entscheiden auch, ob die Richtlinien ihrer Organisation zur Zukunft der Arbeit ihren Bedürfnissen entsprechen.

Tatsächlich zeigt eine aktuelle Studie von Microsoft, dass über 40 % der Arbeitnehmer*innen weltweit bereit wären, ihren Job in diesem Jahr aufzugeben. Diese Massenflucht wird von vielen Faktoren angetrieben, einschließlich neuer (ortsungebundener/ortsunabhängiger) Beschäftigungsmöglichkeiten und der Betonung von Flexibilität und der Work-Life-Balance. Infolgedessen wird es noch wichtiger, Ihre Top-Talente zu halten und die Umsetzung einer menschenzentrierten Unternehmenskultur wird zu einer Notwendigkeit. Vor allem eine menschenzentrierte Kultur hat viele Vorteile in Zeiten des Wandels.

Doch was können Unternehmen tun, um Ihren Mitarbeiter*innen zu helfen?

Bewahren Sie eine gesunde Work-Life-Balance? Halten Sie Stress in Schach um zu vermeiden, Ihr Top-Talent verlieren? Um das herauszufinden, hat Wiley im Juli 2021 4.500 Fachleute aus verschiedenen Branchen befragt.

Zuerst etwas Kontext:

Vor der Pandemie arbeiteten 74 % der Befragten hauptsächlich in einem Büro. Jetzt arbeitet fast die Hälfte der Personen (48 %), die früher im Büro gearbeitet haben, hauptsächlich von zu Hause aus.

Obwohl der Übergang ins Homeoffice theoretisch helfen sollte, die Work-Life-Balance zu verbessern (Wegfall des Pendelns, Haushaltspflichten leichter zu bewältigen), läuft es nicht so ab:

Nur **18%** der Befragten sind sehr zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance.

Stattdessen **38%** geben an, sich neutral zu fühlen, unzufrieden oder gar sehr unzufrieden über ihre Work-Life-Balance zu sein

Wie Sie vielleicht schon geahnt haben, sind die meisten Leute gestresst:

78% der Menschen leiden unter einem erhöhten Stressniveau

42% davon berichten von großem Stress

Die meisten Menschen haben in letzter Zeit eine große Veränderung ihrer Work-Life-Balance erlebt. Diese Neuerungen werden sich voraussichtlich fortsetzen.

Ob es nun die vollständige Rückkehr ins Büro ist (besitzt jemand eigentlich noch Businessoutfits? Wir kommen darauf zurück), ein hybrider Ansatz oder etwas ganz anderes, die ständigen Veränderungen, gepaart mit dem extremen Stress der letzten Jahre, haben die meisten Menschen aus dem Gleichgewicht gebracht. Wie Sie sich vorstellen können, tendieren Mitarbeiter*innen, die das Gefühl haben, dass ihre Work-Life-Balance leidet, ihr Unternehmen eher zu verlassen. Menschen, die hingegen eine ausgeglichene Work-Life-Balance leben, neigen eher dazu, in ihrem Unternehmen zu bleiben.

Wileys Forschung fand eine starke Korrelation zwischen der Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie dem Gleichgewicht und Stresslevel. Je zufriedener Menschen mit Ihrer Work-Life-Balance sind, desto weniger Stress haben Sie und umgekehrt.

Nun denken Sie wahrscheinlich auch schon

„Was kann ich tun, um eine menschenzentrierte Kultur in unserem Unternehmen zu schaffen?“

Wie schaffe ich es, dass meine Mitarbeiter*innen bleiben?“

Die guten Nachrichten:
Wir haben einen Tipp, wie Sie starten können.

Wiley hat den Befragten eine Reihe von Fragen zu den Richtlinien ihrer Organisation gestellt und deren Auswirkungen auf die gemeldeten Stressniveaus der Mitarbeiter*innen gemessen. Dabei wurde klar, dass bestimmte Organisationsrichtlinien den größten Einfluss auf den Stresslevel der Menschen hatten. Wenn Sie gleich die Top 5 lesen, sehen Sie sich den Prozentsatz der Befragten und die umgesetzten Maßnahmen genau an. Welche Verbesserungen stellen Sie fest? Denken Sie auch darüber nach, ob Ihr Unternehmen eine oder mehrere dieser Richtlinien im letzten Jahr implementiert oder aktualisiert hat.

Indem Sie evaluieren, wo Ihre Organisation hinsichtlich dieser fünf Punkte steht, können Sie einschätzen, wie gut Sie aufgestellt sind. Navigieren Sie Ihr Unternehmen mit diesen wichtigen Bausteinen hin zu einer Kultur, in der Menschen stärker im Mittelpunkt stehen.

Wenn Sie wissen, wo Sie gerade stehen, können Sie besser bestimmen, wie den Stress der Mitarbeiter reduzieren können, während Sie gleichzeitig Top-Talente einstellen und halten.



Die Top 5 Richtlinien, die den Stresslevel Ihrer Mitarbeiter*innen beeinflussen

Zusätzliche bezahlte Urlaubstage und freie Tage zugunsten der psychischen Gesundheit

Die Pandemie hat die Relevanz von psychischer Gesundheit auf eine Weise hervorgehoben, wie wir es noch nie zuvor gesehen haben. Wiley hat in seinen Recherchen herausgefunden, dass zusätzliche bezahlte Urlaubstage und freie Tage zugunsten der psychischen Gesundheit den gravierendsten Einfluss auf die Senkung des Stresslevels der Mitarbeiter*innen während des Pandemie Peaks hatten. Umso überraschender ist, dass nur 32% der Befragten angeben, dass ihr Unternehmen dementsprechende Veränderung vorgenommen hat. Gemeint sind damit Organisationen, die psychische Gesundheit priorisieren, diskutieren und ernst nehmen.

Es sind diese Unternehmen, die in Zukunft in der Lage sein werden, ihre Top-Talente zu halten und neue Talente anzuziehen.

Größere Flexibilität

66 % der befragten Personen erfahren derzeit diesen Vorteil. Wenn uns die Möglichkeit der Fernarbeit etwas gelehrt hat, dann dass Flexibilität nicht auf Kosten der Produktivität geht.

Wenn wir über die neue Arbeitswelt sprechen, so müssen Unternehmen Richtlinien entwickeln, die den Mitarbeiter*innen dabei helfen ihre Work-Life-Balance aufrecht zu erhalten, die ihre Gesundheit, ihr Wohlbefinden priorisiert und das Leben außerhalb des Arbeitsplatzes ermöglicht, was wiederum ein produktives Arbeiten unterstützt. Flexibilität bedeutet aber mehr, als Remote- oder Hybridarbeit – es bedeutet, sich auch mit der Frage zu befassen, WANN Menschen arbeiten.

Arbeitsfreie Zeit, um sich mit Kollegen zu vernetzen

59 % der befragten Personen erfahren derzeit diesen Vorteil

Es gibt viel mehr als die Arbeit selbst. Die positive Mitarbeiter*innen-Erfahrung ruht stark auf der Fähigkeit einer Organisation, starke und gesunde Arbeitsbeziehungen aufzubauen. Das vergangene Jahr hat es schwierig gemacht, mit Kolleg*innen Kontakt zu halten. Einige Unternehmen haben aber virtuelle Wege gefunden, um die Kultur im Mittelpunkt zu halten und die Arbeitsbeziehungen zu fördern – auch wenn sie physisch weit voneinander entfernt sind. Die Möglichkeiten sind dabei grenzenlos: Von virtuellen Weihnachtsfeiern, über Verabredungen zum virtuellen Mittagessen oder Kaffee ist alles erlaubt.

Die hybride Arbeitsumgebung ist mittlerweile weit verbreitet. Vergessen Sie daher nicht, absichtlich optionale, lustige, nicht arbeitsbezogene Interaktionen anzubieten, damit Sie sicherstellen können, dass ihr Team verbunden bleibt – egal wo sich die Mitarbeiter*innen aufhalten.

Individuelle Mitarbeiter*innengespräche

58 % der befragten Personen erfahren derzeit diesen Vorteil

Dieser Punkt ist besonders spannend. Menschen haben weniger Stress, wenn Führungskräfte Interesse zeigen, nachfragen und zuhören. Die Mitarbeiter*innen wollen gehört werden und wissen, dass ihre individuellen Leistungen, Bedürfnisse und Charaktere respektiert werden. Sind diese Punkte erfüllt, sind sie auch bereit, sich stärker ihrer Arbeit zu widmen.

Wir sind uns alle einig, dass es einen großen Unterschied macht, wenn Führungskräfte sich um ihr Unternehmen kümmern, sich für das Wohlbefinden Ihres Teams interessieren und sich für ein Arbeitsumfeld einsetzen, dass unser Arbeitsleben besser gestaltet. Obwohl diese individuellen Mitarbeiter*innengespräche zeitaufwändig sein können, senden Sie ein klares Signal an Ihre Mitarbeiter*innen, dass Sie sie wertschätzen.

Weiterbildungsmöglichkeiten

82 % der befragten Personen erfahren derzeit diesen Vorteil

Die Begriffe „Upskilling“ und „Reskilling“ tauchen derzeit überall in der Wirtschaftsliteratur auf. Wie Forbes feststellte, denken viele Unternehmen, dass sie in Zeiten der Unsicherheit mit der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen warten sollten. Das ist jedoch ein Irrglaube: Tatsächlich ist es enorm wichtig, in Ihre Mitarbeiter*innen zu investieren und so sicherzustellen, dass sie über die aktuellsten Fähigkeiten verfügen, um in ihren jeweiligen Fachgebieten wettbewerbsfähig zu bleiben (Forbes, Dezember 2020). Eine Kultur, die den Menschen in den Vordergrund stellt, kann dabei helfen den Stress Ihrer Mitarbeiter*innen zu reduzieren und bewirkt gleichzeitig, dass Sie Top-Talente finden und halten können.



Vieles hat sich geändert. Auch Ihr Unternehmen. Und auch Sie haben sich sicher verändert. Ihr altes Ich, das seine Privatsphäre schützen wollte und sorgfältig überlegte, wie viel Privates man am Arbeitsplatz teilen kann, wird nun mitten in Meetings regelmäßig unterbrochen: Von Kindern, die eine Umarmung wollen oder vielleicht von dem Hund, der auf einen Spaziergang pocht.

Ihr altes Ich hat sich wahrscheinlich jeden Tag bis zu einer Stunde fertig für das Büro gemacht, richtig? Jetzt kommt es durchaus auch vor, dass wir uns kurz vor Arbeitsbeginn aus dem Bett rollen und schnell ein chices Oberteil zur Pyjamahose überwerfen. Aber keine Sorge: Wenn Sie das machen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass es die meisten in Ihrem Unternehmen genauso tun.

83% haben sich im Homeoffice für Freizeitfrisur, - Make-up, oder -Kleidung entschieden.

64% haben eine Jogginghose getragen bzw. eine Pyjamahose mit einem schönen Oberteil.

63% wurden von den Kindern, Ehepartnern oder Haustieren ihrer Kolleg*innen während des Online-Meetings unterbrochen.

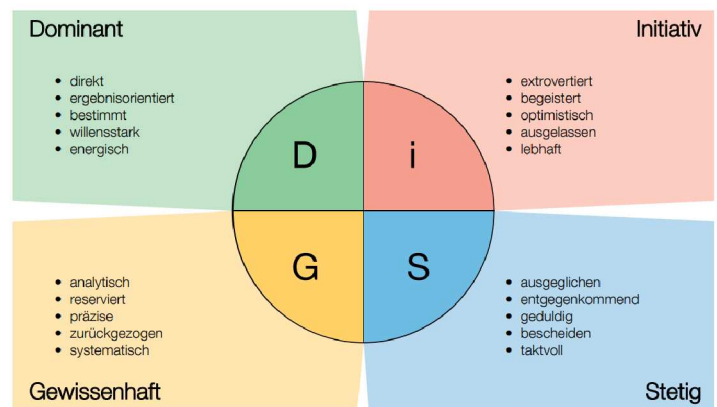
59% wurden von ihren eigenen Kindern, Ehepartner*innen oder Haustieren unterbrochen.

51% haben etwas Einzigartiges/Lustiges/Skurriles über Ihre Kolleg*innen gelernt.

Wir alle haben uns verändert, aber Veränderung kann auch gut sein. Vor allem, wenn Veränderung bedeutet, sich einen freundlicheren und empathischeren Arbeitsplatz aufzubauen, bei dem wir uns alle mehr für die Menschen hinter den Bildschirmen interessieren. Wir brauchen dieses gegenseitige Verständnis, um den Menschen an die erste Stelle zu setzen. Dies ist der bedeutendste Unterschied zwischen dem, wie die Dinge waren, und dem, wie die Dinge in der neuen Normalität sein werden.

Wenn Sie also eine Führungskraft sind, appellieren wir an Sie, Ihre Mitarbeiter*innen an die erste Stelle zu setzen.

Nicht nur, weil es menschlich gesehen Priorität hat, sondern auch aus einem unternehmerischen Aspekt: So halten Sie Ihre Mitarbeiter*innen, senken Sie die Fluktuation und erreichen mehr Engagement für Ihr Unternehmensziel. Und wenn Sie Mitarbeiter*in eines Unternehmens sind, teilen Sie diese Erkenntnisse mit Ihrer Führungskraft, damit sie die Einsicht gewinnen, was nun nötig ist, um eine menschenzentrierte Vorgehensweise in ihre Unternehmenskultur zu implementieren. So können Unternehmen nicht nur Top-Talente behalten, sondern auch weitere für sich gewinnen. Was auch immer die Zukunft bringt, wir wissen, dass die Menschen im Mittelpunkt stehen werden.



Reduzieren Sie die Fluktuation in Ihrem Unternehmen mit der Schaffung einer engagierteren, kollaborativeren Umgebung mit Everything DiSG®.

Wir unterstützen Sie dabei

