

# 8 SCHRITTE ZUR SOFORTIGEN STEIGERUNG VON MITARBEITERBINDUNG UND -ENGAGEMENT





# 8 SCHRITTE ZUR SOFORTIGEN STEIGERUNG VON MITARBEITERBINDUNG UND -ENGAGEMENT

Für viele Branchen, die auf Mitarbeiter im Schichtdienst angewiesen sind, ziehen stürmische Zeiten auf. Vielen von Ihnen werden die Anzeichen bekannt vorkommen: Hohe Overheadkosten, hart umkämpfte Märkte und große personelle Herausforderungen. In Kombination sorgen diese drei Faktoren für eine schwierige Situation. Vor diesem Hintergrund sind das Engagement und die Bindung Ihrer Mitarbeiter so wichtig wie noch nie.

Ihre Mitarbeiter sind Ihr Differenzierungsfaktor und Ihr größter Wettbewerbsvorteil.

Über 90 % aller in einer Studie von hr.com befragten Führungskräfte sind überzeugt, dass ein nachweislicher Zusammenhang zwischen Mitarbeiterengagement und -leistung besteht und dass sich das Engagement am stärksten auf den Kundenservice und die Produktivität auswirkt.

Und dennoch zeigen Zahlen, dass **es über 80 % aller Mitarbeiter bei ihrer Arbeit an Engagement fehlt<sup>1</sup>**. Berücksichtigen wir dazu die Arbeitskräfte

der Millennials-Generation, die keine Skrupel kennen, sich beruflich zu verändern, sobald sie mit ihrem Arbeitsplatz nicht zufrieden sind, so ist leicht zu verstehen, warum die Entwicklung einer zufriedenen Belegschaft höchste Priorität genießen sollte.

In diesem Leitfaden zeigen wir Ihnen einige einfache Schritte, mit denen Sie diese Mitarbeiterzufriedenheit entwickeln. Die in der Praxis bewährten Tipps geben Ihnen das Rüstzeug, um Ihr Mitarbeiterengagement und Ihre Mitarbeiterbindung auf einfache Weise zu steigern, die Zufriedenheit Ihrer Belegschaft und Kunden zu erhöhen und so Ihr gesamtes Unternehmen zu optimieren.



# SCHRITT 1

## KOMMUNIKATION IST ALLES



Machen wir uns zunächst die Grundlagen klar: Kommunikation ist alles. Eine überzeugende und effektive Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist für jede Organisation lebenswichtig. Mitarbeiter möchten sich wertgeschätzt fühlen, und eine gute Führungskraft wird ihnen nicht nur ihre Rollen und Verantwortlichkeiten am Arbeitsplatz vermitteln, sondern sich auch bemühen, sie auf menschlicher Ebene zu verstehen. Jeder Mensch ist anders und jeder reagiert anders. Die besten Führungskräfte sind in der Lage, dies zu erkennen, und zeigen es in ihrer Kommunikation auf individueller Ebene.

Warum dies so wichtig ist? Weil eine effektive Kommunikation zu Produktivitätssteigerungen von bis zu **25 % führt, wenn Mitarbeiter sich bei ihrer Arbeit engagiert und mit ihren Kollegen verbunden fühlen**<sup>2</sup>. Zudem sind **84 % aller Millennials der Ansicht, dass eine offene Kommunikationspolitik wichtiger bei der Stellenauswahl ist als Zusatzleistungen des Arbeitgebers**<sup>3</sup>.

Doch nur **15 % aller Mitarbeiter finden, dass ihr Arbeitgeber gut darin ist, Kommunikation zu fördern**<sup>4</sup>. Es gibt also noch viel Raum für Verbesserungen.

Das Senden einer E-Mail-, WhatsApp- oder Slack-Nachricht ist so einfach, dass wir manchmal vergessen, wie viel Kraft ein echtes Gespräch mit unseren Kollegen und Mitarbeitern entfaltet, wenn wir uns dafür Zeit nehmen. Ermuntern Sie Ihr Team, frei, offen und ehrlich miteinander zu sprechen. Der entsprechende Ton wird häufig durch die Geschäftsleitung und die Führungskräfte einer Organisation gesetzt. Diese sollten als überzeugendes Beispiel auftreten, sodass andere folgen und sich bestärkt fühlen können.

Und denken Sie immer daran, dass es genauso wichtig ist zuzuhören wie selbst zu sprechen. Emotionale Intelligenz (EQ) bedeutet die Fähigkeit zu Empathie, Dankbarkeit und Intuition. Von der eigenen Selbstwahrnehmung bis hin zur Kompetenz des Zuhörens sollte jede Bürokultur das Verständnis zwischen den Menschen fördern, die dort arbeiten. Mitarbeiter auf allen Ebenen der Organisation müssen das Gefühl haben, sich in einem Umfeld zu bewegen, in dem sie ihre Sorgen und Erfahrungen vertrauensvoll mitteilen können, ohne dafür verurteilt zu werden.

Es gilt das alte Zitat: Das größte Problem in der Kommunikation ist die Illusion, dass sie gelungen sei. Finden Sie heraus, was für Sie und Ihre Teams am besten funktioniert. Scheuen Sie sich auch nicht davor, moderne Technologien zu nutzen. Natürlich kann dies eine WhatsApp-Gruppe oder ein Slack-Kanal sein, doch beachten Sie, dass beim Einsatz einer modernen Workforce-Management-Lösung diese zugleich als Kommunikationszentrale und wichtigster Kanal dienen kann, um einfach und effektiv mit sämtlichen Mitarbeitern zu kommunizieren.

*Die führende britische Restaurantkette Benugo konnte nach Einführung eines Workforce-Management-Systems nach eigenen Angaben die Zeit für Gespräche mit Mitarbeitern über die Personalplanung um 50 % reduzieren, während sich gleichzeitig die Kommunikation unter den Mitarbeitern selbst um 100 % verbesserte.*<sup>5</sup>

# SCHRITT 2



## ENTWICKELN SIE VERSTÄNDNIS FÜR IHR ZIEL

Wenn Sie Ihr Ziel genau kennen, können Sie den entsprechenden Kontext um dieses Ziel herum definieren und von diesem Ausgangspunkt aus Ihren Mitarbeitern Autonomie einräumen – was wiederum Ihr Unternehmenswachstum befeuern wird.

Und die Kraft eines gut definierten Ziels reicht noch weiter: Sie berührt nicht nur Sie und Ihre Mitarbeiter, sondern auch Ihre Kunden. Die Definition Ihres Ziels definiert zugleich Ihre Werte und Überzeugungen. Und wie eine neuere Studie von Sprout Social zeigt, sind zwei Drittel aller Kunden eher bereit, Geld für Marken auszugeben, deren Werte mit ihren eigenen im Einklang stehen.

Doch beginnen wir bei Ihren Mitarbeitern: Wissen diese, wofür sie arbeiten, und verstehen sie das Ziel Ihres Unternehmens? Dieses muss nicht aufwendig oder kompliziert formuliert werden – tatsächlich sind hier sogar einfache Aussagen häufig am kraftvollsten.

Nehmen wir zwei Beispiele: Das Bekleidungsunternehmen Life is Good hat es zu seiner Mission gemacht, „die Kraft des Optimismus zu verbreiten“, während die beliebte Meditations-App Headspace ihre Mission darin sieht, „Gesundheit und Glück in der Welt zu steigern“.

Die Entwicklung einer einzigartigen Kultur, natürlich ein fantastisches Produkt, das Recruiting großartiger Leute und die Philosophie, der Gesellschaft etwas zurückzugeben – all das hilft, wenn es darum geht, Leidenschaft bei Ihren Mitarbeitern zu entfachen. Und fürchten Sie sich nicht davor, sich hohe Ziele zu setzen: Streben Sie danach, die Welt zu verändern. Etwas zu tun, das kein Unternehmen zuvor erreicht hat, und welches das Leben der Menschen zum Besseren verändert. Ihre Mitarbeiter werden Sie dafür lieben – und ihre eigene Arbeit lieben.

### Durch eine solche klare Zielsetzung und die damit einhergehende Transparenz:

- erleichtern Sie es Ihren Mitarbeitern, Sie voll zu unterstützen
- helfen Sie Ihren Mitarbeitern, ihre eigene Rolle bei der Erreichung der Unternehmensziele zu verstehen
- erhalten Sie höhere Verbleibquoten im Unternehmen
- gewinnen und binden Sie mehr Kunden
- fördern Sie Vertrauen und Glaubwürdigkeit in Ihrer gesamten Organisation

Und der Zustrom von Millennials am Arbeitsplatz macht eine klare Zielformulierung wichtiger als je zuvor: In einer Studie aus den USA von Cone Communications (2016) **gaben 76 % der Befragten an, dass sie für ein sozial verantwortliches Unternehmen Gehaltseinbußen hinnehmen würden; beinahe zwei Drittel würden eine Stelle nicht annehmen, wenn der Arbeitgeber keine überzeugenden CSR-Praktiken (Corporate Social Responsibility) verfolgt<sup>6</sup>.**



# SCHRITT 3

## SCHAFFEN SIE EINE KULTUR

Stellen wir eines von Anfang an klar: Eine Kultur ist nie „fertig“.

Die Schaffung, Pflege und Förderung einer Kultur ist eine Aufgabe, die nie beendet ist. Sie erfordert kontinuierliche Arbeit und Aufmerksamkeit seitens der Unternehmensleitung, der höheren Führungsebene und der Mitarbeiter selbst.

Wo beginnen Sie also mit Ihrer Kultur? Die Sicherstellung einer hohen Mitarbeiterbindung beginnt mit dem Einstellungsprozess. Laut der Harvard Business Review **lässt sich Mitarbeiterfluktuation zu 80 % auf schlechte Einstellungsentscheidungen zurückführen**<sup>7</sup>. Schauen Sie nicht nur auf den Lebenslauf, sondern ermitteln Sie auch, ob ein Bewerber die Kultur, die Sie am Arbeitsplatz entwickeln möchten, bereichern würde.

Auch genügt es nicht, die richtigen Leute einfach nur einzustellen. Vielmehr ist ein guter Onboarding-Prozess entscheidend, um zu gewährleisten, dass Ihre Mitarbeiter ihren richtigen Platz finden. Nutzen Sie diese Chance, um neuen Mitarbeitern das Gefühl zu vermitteln, Teil des Teams zu sein. Helfen Sie ihnen nicht nur zu verstehen, was von ihnen erwartet wird, sondern auch, was im Erfolgsfall als Belohnung in Aussicht steht. Diese Entwicklung endet nicht mit dem Onboarding-Prozess. Nach Ergebnissen des Institute for Work Based Learning der Middlesex University hatten **74 % der Arbeitskräfte das Gefühl, nicht ihr ganzes Potenzial zu nutzen, und wünschten sich mehr Schulungen**<sup>8</sup> – es ist also wesentlich, dass Sie auch weiterhin in die Entwicklung Ihrer Mitarbeiter investieren.

Der Aufbau und die Pflege einer großartigen Kultur ist in schnelllebigen Unternehmen alles: Erfolgreiche Unternehmen schaffen eine Kultur, bei der es Raum für Ideen gibt und, noch wichtiger, diese Ideen auch in die Tat umgesetzt werden. Dabei werden die Mitarbeiter stets eingebunden. Außerdem wird dafür gesorgt, dass diese das Gefühl haben, sich frei äußern zu können. Achten Sie daher darauf, dass Ihre Mitarbeiter spüren, dass sie an der Entwicklung Ihrer Unternehmenskultur beteiligt sind.

Hier sind einige Elemente, die Mitarbeiter an einer Unternehmenskultur schätzen:

- starke Bindungen und Gemeinschaftssinn
- das Feiern von Erfolgen
- Ehrlichkeit und Transparenz
- Förderung der persönlichen Weiterentwicklung
- keine Angst davor, Spaß zu haben!

Die Mitarbeiter bilden die breite Welle der Unterstützung, die darüber entscheidet, wie erfolgreich eine Unternehmenskultur ist. Das bedeutet, dass sie an der Entwicklung dieser Kultur beteiligt sein müssen und sie als ihre eigene Kultur wertschätzen.

Um dies zu erreichen, hören Sie auf die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter und geben Sie ihnen eine Stimme. Ob über monatliche unternehmensweite Meetings mit dem CEO oder andere klare Kommunikationskanäle: Entscheidend ist, dass Sie Ihren Mitarbeitern zuhören. Diese werden sich unmittelbar mehr wertgeschätzt fühlen und so auch mehr Loyalität entwickeln.

# SCHRITT 4



## SCHAFFEN SIE EINEN ARBEITSPLATZ, AN DEM SICH ALLE WOHLFÜHLEN

Laut einer Untersuchung von unum sind mehr als 75 % aller Mitarbeiter der Ansicht, dass Wohlbefinden am Arbeitsplatz das Geheimnis höherer Mitarbeiterzufriedenheit ist<sup>9</sup>, was in der Folge zu erhöhter Motivation, Produktivität und Mitarbeiterbindung führt.

Waren die Babyboomer und die Generation X noch davon erfüllt, die Karriereleiter nach oben zu erklimmen, setzen Millennials andere Prioritäten: Für sie steht die Qualität ihres Arbeitslebens ganz oben. So sehr, dass viele lieber Gehaltseinbußen hinnehmen würden, wenn dies bedeutet, dass sie dafür in ihrer Rolle mehr Erfüllung spüren. Eigenverantwortung, Mitwirkungsmöglichkeiten und die Überlassung von Kontrolle sind alles Möglichkeiten, um eine bessere Work-Life-Balance für Mitarbeiter zu schaffen.

Aus Arbeitgebersicht können einfache Dinge wie die Bereitstellung von frischem Obst oder regelmäßige Mittagessen oder Frühstücke mit dem gesamten Team eine enorme Wirkung auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter entfalten.

Die Förderung von gesundem Essen wirkt sich dabei nicht nur positiv auf die Mitarbeiterleistung aus, sondern zeigt auch, dass sich das Unternehmen aktiv um seine Mitarbeiter kümmert.



### Praxisbeispiele:

Unternehmen wie **Google**<sup>10</sup> sind bereits seit vielen Jahren Pioniere beim Thema Achtsamkeit am Arbeitsplatz, das inzwischen von vielen Unternehmen ernst genommen wird. Mitarbeiterengagement ist entscheidend für eine Steigerung der Produktivität – und mehr Achtsamkeit ist zentral für mehr Engagement.

*Von Atemübungen bis zum Praktizieren von Dankbarkeit gibt es zahlreiche Wege, um eine Kultur der Achtsamkeit am Arbeitsplatz zu schaffen. Ein tiefer Atemzug kann in vielen Stresssituationen ein wunderbares Hilfsmittel sein. Und bewusstes Atmen, auch durch Aktivitäten wie Yoga oder Meditation, kann eine gewaltige Rolle für unsere geistige Gesundheit spielen. Die bereits genannte App **Headspace** ist ein hervorragender Einstieg in die angeleitete Meditation.*

*Ermuntern Sie Ihre Belegschaft außerdem zu körperlicher Aktivität: Ein gesunder Körper und ein gesunder Geist gehen Hand in Hand. Regelmäßige körperliche Aktivität wird in allen Altersgruppen mit geringerem Auftreten von Depressionen und Angststörungen in Verbindung gebracht. Dies bedeutet nun nicht, dass wir alle stundenlang im Fitnessstudio trainieren müssen, sondern einfach, dass ein aktiver Lebensstil das Wohlbefinden fördert.*

# SCHRITT 5



## KONZENTRIEREN SIE SICH AUF STÄRKEN

Neben der Entwicklung von Empathie sorgt eine Konzentration auf die Stärken der Mitarbeiter für eine deutliche Erhöhung des Engagement. Eine Studie von Gallup hat ergeben, dass eine Konzentration auf die Stärken von Mitarbeitern (anstelle der Betonung ihrer Schwächen) wesentlich effektiver ist, um Engagement und Leistung zu steigern.

Laut der Untersuchung „**lernen Mitarbeiter in einer stärkenbasierten Kultur ihre Rollen schneller, leisten mehr und signifikant bessere Arbeit, bleiben länger in ihrem Unternehmen und sind engagierter. Wo Führungskräfte ihren Mitarbeitern helfen, durch ihre Stärken zu wachsen und sich weiterzuentwickeln, motivieren sie doppelt so häufig ihre Teammitglieder.**“<sup>11</sup>

Einfach ausgedrückt bedeutet dies, dass Sie die richtigen Menschen die richtigen Dinge tun lassen. Mitarbeiter, die Aufgaben erledigen, an denen sie Freude haben, erledigen diese Aufgaben besser und schneller. Spielen Sie Ihre Stärken und die Stärken Ihres Teams aus und ernten Sie den Lohn.

### Die oben zitierte Studie verzeichnet für Unternehmen, die stärkenbasierte

- Umsatzsteigerungen zwischen 10 % und 19 %
- Gewinnsteigerungen zwischen 14 % und 29 %
- Steigerungen des Kundenengagements zwischen 3 und 7%
- Steigerungen des Mitarbeiterengagements zwischen 9 % und 15 %



# SCHRITT 6



## ARBEITEN SIE MIT KLAREN VORGABEN UND BELOHNUNGEN

Wie wir gesehen haben, geht es den Erwerbstätigen der Millennial-Generation nicht allein um Geld. Dennoch ist es in einem umkämpften Markt entscheidend, eine attraktive Gesamtvergütung anzubieten. Dies beinhaltet natürlich das Gehalt. Es zählen jedoch auch Boni dazu sowie die Anzahl der bezahlten Urlaubstage, Gesundheitsleistungen, Betriebsrenten und alle anderen freiwilligen Leistungen, die einen Arbeitsplatz vom anderen unterscheiden können. Jeder Mitarbeiter sollte über sämtliche Leistungen, die Ihre Organisation gewährt, genau informiert sein.

20 % der befragten Arbeitnehmer geben an, dass eine stärkere Anerkennung ihrer Arbeit und ihres Beitrags seitens ihrer Vorgesetzten ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhen würde; beinahe ein Drittel sagt, dass mangelnde Anerkennung der größte Grund für sie ist, eine Stelle aufzugeben<sup>12</sup>. Dies bestätigt eine Untersuchung von Forbes, nach der Mitarbeiter, die sich nicht ausreichend anerkannt fühlen, gegenüber denen, die sich anerkannt fühlen, ihre Stelle mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit im nächsten Jahr aufgeben.<sup>13</sup>

Darüber hinaus fühlen sich Mitarbeiter Ihrem Unternehmen stärker verbunden, wenn Sie Erfolge mit ihnen feiern. Hier sind die Möglichkeiten zahlreich: angefangen bei einer einfachen Gratulation zur Zielerfüllung bis hin zu einer Feier, wenn ein Meilenstein erreicht wird. Auch ein Programm zur Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter ist möglich, bei dem sich der Erfolg des Unternehmens direkt finanziell auf die Mitarbeiter auswirkt.

Gemeinsame Feiern und gute Stimmung werden sich in jedem Fall positiv auf das Engagement auswirken. Teams, die zusammenspielen, bleiben auch zusammen!







## SCHRITT 7

### NUTZEN SIE INNOVATIVE TECHNOLOGIEN



Millennials sind damit aufgewachsen, ständig verschiedene Technologien zur Verfügung zu haben. Die Digitalisierung ist Teil ihres Alltags und hat alles geprägt, was sie tun – vom Musikhören und Fernsehen bis hin zu ihren Kaufgewohnheiten und ihrem Kaufverhalten. Aus Arbeitgeberperspektive kann sich eine Akzeptanz der Digitalisierung und der Einsatz von Technologien am Arbeitsplatz sowohl auf das Mitarbeiterengagement als auch die Kundenzufriedenheit sehr positiv auswirken.

Von der Optimierung Ihrer Kommunikation bis hin zur Übertragung von Entscheidungsbefugnissen auf Ihre Mitarbeiter gibt es viele verschiedene Möglichkeiten, Technologie zugunsten Ihrer Mitarbeiterbindung einzusetzen. Sie können sich das Leben leichter machen (und das Management Ihrer Mitarbeiter deutlich effizienter), indem Sie in einfache Tools und Software investieren, die Ihrer Belegschaft einen Mehrwert bieten und Ihnen selbst gleichzeitig Zeit und Geld sparen.

Technologische Fortschritte helfen Arbeitgebern zunehmend, neue und innovative Möglichkeiten zu identifizieren, um Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern. **So nutzt BP als Teil eines Incentive-Programms Fitness-Tracker, mit denen Mitarbeiter ihre Gesundheitskosten senken können, während die britische Supermarktkette Tesco Fitnessarmbänder als Arbeitshilfen in ihren Vertriebszentren einsetzt<sup>14</sup>.** Genau wie Fortschritte in der Sportwissenschaft Trainern und Sportlern helfen, ihre Leistung durch Datenanalysen zu steigern, suchen nun auch Unternehmen nach Möglichkeiten, mit der gleichen Methode die Leistung ihrer Mitarbeiter zu optimieren und sich so Wettbewerbsvorteile zu sichern.

# SCHRITT 8

## ENTWICKELN SIE ERSTKLASSIGE PLÄNE

Und das bringt uns zu unserem letzten Punkt: Der Entwicklung erstklassiger Personaleinsatzpläne.

Mitarbeiter sind anspruchsvoll: Meistens gibt es feste Zeiten, an denen sie arbeiten möchten. Sie wollen ihre Arbeitszeiten vorab kennen und diese ändern können, wenn sie nicht mit ihnen zurechtkommen. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern, um Zeitaufwand für Änderungen des Dienstplans zu vermeiden, und finden Sie heraus, wann sie arbeiten möchten. Erarbeiten Sie gemeinsam mit ihnen eine Lösung, von der sowohl der Mitarbeiter als auch das Unternehmen profitiert. Dies gewährleistet zufriedener Mitarbeiter, die an ihrer Arbeit Freude haben und dadurch auch mehr leisten können. Mitarbeiter wünschen sich gleichbleibende Pläne, sie wünschen sie sich im Voraus, und sie möchten, dass sie fair und sinnvoll sind.

Selten haben Schichtarbeiter Kontrolle über ihre Schichtarbeitspläne und werden häufig durchschnittlich nur drei Tage im Voraus über den Plan für die Folgewoche informiert. Dies kann gewaltige Auswirkungen auf ihr Privatleben haben. Die Planung des Alltags, von Familienverpflichtungen bis hin zur Freizeit, wird zu einer großen Herausforderung.

Für Teilzeitkräfte oder in der Gig Economy tätige Personen steigt zudem die Herausforderung, in mehreren Jobs zu arbeiten, und es wird ihnen erschwert, ihr Einkommen zu kalkulieren, da ihre Arbeitszeiten extrem variieren können.

All dies ist weit entfernt von der Schaffung einer positiven Kultur und eines Arbeitsumfelds, in dem Mitarbeiter engagiert sind und bereits sind, mehr zu tun als nötig. Die Lösung? Der Einsatz eines automatisierten Schichtplanungsmodells, das Mitarbeitern Optionen und Kontrollmöglichkeiten gibt. Kurz: das sie unterstützt und einbindet.

Ob mitarbeitergeführte Schichtplanung, präferenzbasierte Schichtplanung oder ein Bidding-

Modell – es gibt zahlreiche Wege, den Planungsprozess zu optimieren. Ja, die besonders fortschrittlichen Tools und eine Workforce Management Software erlauben Ihnen sogar, maßgeschneiderte Regeln für Ihr Unternehmen zu erstellen. So gehen Sie sicher, dass Sie immer die richtigen Leute zur richtigen Zeit am richtigen Ort einsetzen.

Ihren Mitarbeitern Wahlmöglichkeiten und Kontrolle über ihre Arbeitszeiten zu geben, insbesondere in der Schichtarbeit, gehört zu den bedeutendsten einzelnen Maßnahmen, die Sie ergreifen können, um Ihre Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit zu verbessern. Der einfache Umstand, selbst steuern zu können, wann sie arbeiten. Die Möglichkeit, Urlaubszeiten zu verwalten und ihre geleisteten Arbeitsstunden zu sehen (insbesondere, wenn dies über eine App erfolgen kann) – das alles überträgt den Mitarbeitern Eigenverantwortung, die traditionell das Gefühl hatten, nicht gehört zu werden.

In einer neueren Studie, die von GAP in den USA durchgeführt wurde, **stimmten 95 % der Teilzeitkräfte deutlich zu, dass sie mit einer App ihre Dienstpläne einfacher an ihre Bedürfnisse anpassen können.**<sup>15</sup>



## ABSCHLIESSENDE ÜBERLEGUNGEN



# WER 50 JAHRE ARBEITET, VERBRINGT MEHR ALS EIN DRITTEL SEINER WACHEN ZEIT MIT ARBEIT.

Und das gilt für uns alle. Die einfache Frage lautet also: Warum nicht alles daransetzen, dass Sie, Ihre Mitarbeiter und Ihre Kollegen Freude daran haben?

Wenn wir unsere Arbeit gerne tun, leisten wir sie besser, wir bringen mehr von uns selbst in die Arbeit ein und Kunden erhalten unweigerlich einen besseren Service. Und angesichts der Werkzeuge, die uns heute zur Verfügung stehen, von Software bis hin zur Forschung zu den Vorteilen der Förderung von Wohlbefinden am Arbeitsplatz, gibt es keine Entschuldigungen mehr, nicht zu versuchen, das Mitarbeiterengagement – und, als Folge, die Mitarbeiterbindung – zu steigern.



Werfen Sie solche Entschuldigungen über Bord, denn jetzt ist der richtige Zeitpunkt, um anzufangen. Wir hoffen, dass Sie den nächsten Schritt gehen und sich unserer Mission anschließen, für zufriedener Mitarbeiter zu sorgen!

*Wenn Sie die Möglichkeiten entdecken möchten, wie Sie dieses Ziel mit einer besseren Workforce Management Software umsetzen können, besuchen Sie [quinyx.com](https://quinyx.com) und nehmen Sie mit uns Kontakt auf – wir freuen uns, Sie unterstützen zu dürfen!*

### Quellenangaben

1. <https://www.gallup.com/services/190118/engaged-workplace.aspx>
2. <https://gethppy.com/employee-engagement/the-top-3-employee-engagement-drivers>
3. <https://www.glassdoor.co.uk/employers/popular-topics/hr-stats.htm>
4. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/communication/factsheet>
5. <https://www.quinyx.com/blog/the-impact-of-quinyx-at-benugo>
6. <http://www.conecomm.com/>
7. <https://hbr.org/2015/12/its-better-to-avoid-a-toxic-employee-than-hire-a-superstar>
8. <http://www.hrmagazine.co.uk/article-details/three-quarters-of-employees-want-more-training-at-work-to-fulfill-their-full-potential-middlesex-university-reports>
9. <https://www.unum.co.uk/>
10. <https://www.theguardian.com/sustainable-business/google-meditation-mindfulness-technology>
11. <https://hbr.org/2016/09/developing-employees-strengths-boosts-sales-profit-and-engagement>
12. <http://hr.com/>
13. <https://www.forbes.com/sites/forbescommunicationscouncil/2018/02/28/recognition-in-the-workplace-its-not-what-you-think-it-is/>
14. <https://www.bbc.co.uk/news/business-33261116>
15. <https://hbr.org/2017/12/how-the-gap-used-an-app-to-give-workers-more-control-over-their-schedules>

# Q: QUINYX<sup>®</sup>

ENJOY WORK



## Schweden

Vattugatan 17  
SE-111 52 Stockholm  
Sweden  
+46 8 611 50 20

[sales.se@quinyx.com](mailto:sales.se@quinyx.com)



## Großbritannien

The Smiths Building  
179 Great Portland St  
Marylebone  
London W1W 5PL  
+44 203 457 1067

[sales.uk@quinyx.com](mailto:sales.uk@quinyx.com)



## Norwegen

Tollbugata 8 A og B  
0152 Oslo  
Norway  
+47 22 17 75 00

[sales.no@quinyx.com](mailto:sales.no@quinyx.com)



## Dänemark

SOHO, Flæsketorvet  
68,1  
1711 København V  
Denmark  
+45 78 78 08 85

[sales.dk@quinyx.com](mailto:sales.dk@quinyx.com)



## Finnland

Linnoitustie 4  
02600 Espoo  
Finland  
+358 93 2961001

[sales.fi@quinyx.com](mailto:sales.fi@quinyx.com)



## Deutschland

Axel-Springer-Platz 3  
20355 Hamburg  
Germany  
+49 408 740 80 66

[sales.de@quinyx.com](mailto:sales.de@quinyx.com)