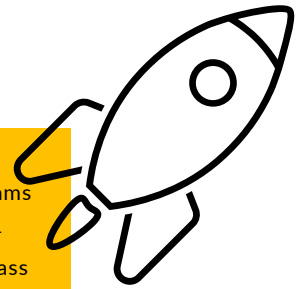




## Super ChefIn - Happy People! 6 Motivations-Hacks.

Hallo liebe Leserinnen und Leser,  
Winterwetter nervt, Delta kreist, Omikron kommt, und jetzt auch noch: Laptop einpacken und back to the Küchentisch! Wie Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch diese Zeit motivieren? Wir haben für Sie vorab einen kleinen Teaser aus unserem aktuellen forwardservice Motivations-Report – weil Motivation nie wichtiger war als jetzt. Frisch destilliert für Sie hier die besten Hacks für Ihre Teams:

# 6 Hacks



01

Vertrauen ist besser! Erstens sind Führungskräfte, die ihren Teams vertrauen, viel weniger gestresst. Zweitens ist Vertrauen bei 74 Prozent der Mitarbeiter:innen einer der Hauptfaktoren dafür, dass sie mit ihrer Führungskraft zufrieden sind. In den vergangenen 18 Monaten erwiesen sich das richtige Maß an Verantwortung und passende Aufgaben als Hauptgrund für die Arbeitsmotivation. Kurz: Vertrauen Sie, geben Sie Arbeit ab, reduzieren Sie Ihr Stresslevel und sorgen Sie gleichzeitig für happy employees.

02

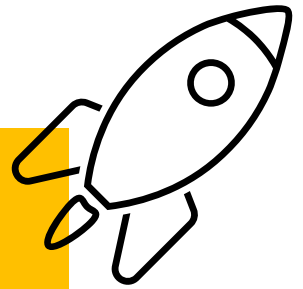
Virtuelle Meetingzeit runter! Vor allem weg mit den „Kontrollmeetings“. Auch hier ist Vertrauen von hoher Bedeutung. Ein Drittel der befragten Arbeitnehmer:innen gaben als Hauptgrund für Ihre Unzufriedenheit mit der Führungskraft zu häufige und zu unproduktive Meetings an, außerdem Kontrolle über digitale Wege

03

Empathie rauf! Knapp 40 Prozent der unzufriedenen Mitarbeiter:innen haben das Gefühl, dass Ihre Führungskraft kein Verständnis für Mehrfachbelastung aufbringt. Sogar sehr zufriedene Mitarbeiter:innen sehen bei diesem Aspekt Verbesserungspotential. Nur knapp die Hälfte fühlt sich gut verstanden.

04

Gehen Sie in Kontakt! 45 Prozent der sehr unzufriedenen Arbeitnehmer:innen klagen über mangelnden oder verringerten Kontakt zu ihrer Führungskraft. Hier lohnt sich ein Blick auf die sehr zufriedenen Mitarbeitenden: 78 Prozent von ihnen berichten über sehr guten Kontakt zu ihrer Führungskraft.



05

Bieten Sie Unterstützung! Mitarbeitende, die mit Ihrer Führungskraft sehr unzufrieden waren, wünschen sich vor allem mehr Unterstützung rund um die Themen Stress- und Zeitmanagement, außerdem in Digitalisierungsprozessen. Der Zusammenhang ist klar: Je besser die Unterstützung, desto besser die Prozesse, desto höher das Wohlbefinden der Teams, und desto höher ihre Effizienz.

06

Dont't worry, be happy! Ein Großteil der im Homeoffice Arbeitenden konnte zu Hause sogar konzentrierter arbeiten und fühlte sich motivierter als im Büro. Im Vergleich zu denjenigen, die gar nicht im Homeoffice arbeiteten, waren die Teams im Homeoffice deutlich weniger gestresst. Weil das vor allem für diejenigen mit guter Homeoffice-Ausstattung, gut aufgesetzten Prozessen und wenig Mehrfachbelastungen zutrifft, gelten wieder die Punkte 1 bis 5: Unterstützen heißt empower! Und wer was braucht, erfahren Sie am besten im direkten Kontakt und mit viel, viel Empathie.