

Aufruf an alle Manager!

Wie Sie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fördern können



Wenn Sie dies lesen, sind Sie vielleicht eine Führungskraft bei der Arbeit oder auch nicht. Wie auch immer, lesen Sie weiter!!

Finden Sie heraus, wie die Rolle der Führungskraft am Arbeitsplatz dazu beitragen kann, ein fortschrittliches und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen: eines, das den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entspricht und ihr Wohlbefinden fördert.

Und das ist nach der COVID-19-Pandemie wichtiger denn je:
Die Mitarbeitenden müssen sich unterstützt und gehört fühlen.

Top Tipp: Ein gesteigertes Mitarbeiter Wohlbefinden ist nicht nur positiv zu bewerten für den Einzelnen, sondern es führt auch zu:

- Einer gesünderen und inklusiveren Arbeitskultur
- Einer besseren Work-Life Balance
- Einer gesteigerten Mitarbeiter Moral und einem erhöhten Engagement

Es ist eine Win-Win Situation. Mitarbeitende sind glücklich und produktiv und die Organisation gedeiht und erreicht ihre Geschäftsziele.

Wussten Sie das schon?

In der Umfrage zu Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz 2022 nannten 26 % der Befragten im Vereinigten Königreich den Führungsstil als Hauptursache für arbeitsbedingten Stress*.

*Chartered Institute of Personnel and Development, 2022

Wie können Sie also als Führungskraft das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden im Alltag unterstützen?

Investieren Sie Zeit in den Aufbau und die Pflege von positiven Beziehungen

Wenn Sie eine echte Beziehung zu Ihren Mitarbeitenden aufbauen, ist es wahrscheinlicher, dass sich diese mit Ihnen beschäftigen und sich in ihrer Arbeit engagieren. Achten Sie darauf, dass Sie sich für die Mitarbeitenden ganzheitlich als Individuen, die sowohl ein Leben innerhalb als auch ausserhalb der Organisation haben, interessieren. Zeigen Sie Einfühlungsvermögen und Rücksichtnahme und hören Sie sich an, was in ihren Leben vor sich geht.

Versuchen Sie doch einmal: Vielleicht monatlich, regelmässige persönliche Treffen zu organisieren, um sich auszutauschen. Versuchen Sie, über Karriereziele und allgemeine berufsbezogene Themen zu sprechen, aber bauen Sie auch eine Beziehung auf persönlicher Ebene auf. Diese informellen sozialen Beziehungen können Mitarbeitenden das Gefühl geben, dass sie sich mit allen Problemen an Sie wenden können, und sie zeigen auch, dass Sie an der Person selbst interessiert sind.



Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung

Zeigen Sie, dass Sie die Fortschritte des einzelnen schätzen, indem Sie Ihre Ohren aufhalten, um Möglichkeiten zu finden, die zu ihnen passen könnten. Dies zeigt, dass Sie sich für die Karriereziele interessieren und dass Sie sehen wollen, dass sie vorankommen und sie gehört werden.



Versuchen Sie doch einmal: Nach Möglichkeit einen Mitarbeitenden zu einer Sitzung mitzunehmen, bei der Sie denken, dass diese Person viel lernen kann oder einfach die Diskussion interessant finden würde. Dies kann den Mitarbeitenden helfen, das eigene Netzwerk zu erweitern und zeigt auch, dass Sie sich um Ihre Mitarbeitenden kümmern.

Teilen Sie Ihr Wissen und bieten Sie Ihre Beratung an

Nur weil Sie ein Manager sind, bedeutet dies nicht, dass Sie nicht auch ein Mentor sein können! In der Tat sind Sie vielleicht am besten in der Lage, Ihre Mitarbeitenden in schwierigen Phasen zu unterstützen – und können dabei helfen, Erfolge (egal wie klein sie erscheinen mögen) zu feiern.



Versuchen Sie doch einmal: Einen Teil der Zeit in Ihren regelmässigen Catch-ups damit zu verbringen, mehr über die Einzelperson und wo sie hin will zu erfahren. Wenn sie mit etwas Bestimmtem zu kämpfen hat oder mehr über ein neues Gebiet erfahren möchte, teilen Sie alle relevanten Ratschläge mit, die Sie möglicherweise haben - oder setzen Sie sie mit jemand anderem in Kontakt, der Ihr helfen könnte! Durch das Teilen von Ihrem Wissen demonstrieren Sie, dass Sie in die Beziehung investieren und dass Sie die Person schätzen.

Vergessen Sie nicht, dass Sie eine Vorbildfunktion tragen

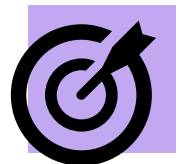
Ihre direkten Mitarbeitenden werden Sie wahrscheinlich als Beispiel für die Unternehmenskultur selbst betrachten. Stellen Sie sicher, dass Sie sich an allen Wellbeing-Initiativen beteiligen, die Ihr Unternehmen anbietet - und zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden, dass es erlaubt und gewünscht ist, das eigene Wohlbefinden an die erste Stelle zu setzen. Mitarbeitende engagieren sich eher an Initiativen für die Gesundheit und das Wohlbefinden, wenn sie sehen, dass ihre Manager auch aktiv teilnehmen.



Versuchen Sie doch einmal: Einen Tag Jahresurlaub oder, wenn es Ihre Firma erlaubt, einen Tag bezahlte Auszeit zu nehmen und teilen Sie Ihren Mitarbeitenden mit, dass Sie einen «Wellbeing Tag» nehmen. Wie auch immer Sie sich entscheiden, diesen Tag zu verbringen, es fördert die Idee, dass es gesund ist, sich um das eigene Wohlbefinden zu kümmern, und dass es wichtig ist, sich auch eine Auszeit zu nehmen.

Seien Sie konsequent

Konsequent zu sein ist essenziell. Bei unbeständigen Managern ist die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden geringer und die emotionale und körperliche Ermüdung ist intensiver zu spüren. Unbeständigkeit kann dazu führen, dass sich Mitarbeitende Ihrer Stellung im Unternehmen unsicher sind - also stellen Sie sicher, dass Sie verfügbar, zugänglich und zuverlässig sind.



Versuchen Sie doch einmal: Der Versuchung zu widerstehen regelmässige 1:1 zu verschieben, sobald diese in Ihrem Kalender eingetragen sind. Wenn Sie Ihre Mitarbeitenden konsequent an erste Stelle setzen, demonstrieren Sie Ihr Engagement für die Beziehung und den Wert, den Sie Ihren Mitarbeitenden beimessen.

Letztendlich sind Sie als Führungskraft die wichtigste tägliche Ansprechperson für Ihre Mitarbeitenden. Obwohl die oberste Führungsebene sicherstellen kann, dass das Thema Wohlbefinden eine strategische Priorität für das Unternehmen ist, spielen Linienmanager eine entscheidende Rolle im Alltag, um sicherzustellen, dass es in die Unternehmenskultur eingebettet ist. Wenn Sie diese Top-Tipps befolgen, können Sie Ihren Teil dazu beitragen, dass Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden zu fördern und das Unternehmen zu einem glücklicheren Ort zu machen.

Tipps für ALLE für die Zusammenarbeit mit Ihrem Vorgesetzten

Nehmen Sie die 5 oben genannten Prinzipien an und überlegen Sie, wie Sie auf Ihren Vorgesetzten reagieren bzw. wie Sie diesen ermutigen können, Ihr Wohlbefinden zu unterstützen.

- Seien Sie offen für den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zu Ihrem Manager, damit er ein besseres Verständnis dafür erlangen kann, wer Sie als Person sind.
- Bitten Sie Ihren Vorgesetzten um Unterstützung bei Ihrer Karriereentwicklung und suchen Sie proaktiv nach Möglichkeiten.
- Sagen Sie Ihrem Vorgesetzten, wo Sie zusätzliche Hilfe benötigen und auch, wann Sie in Ihrem Alltag ein Erfolgserlebnis hatten.
- Planen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, wann Sie sich eine Auszeit nehmen sollten, und ermutigen auch Sie ihn, abzuschalten, wenn er frei hat.
- Nehmen auch Sie sich Zeit für Ihre 1:1s mit Ihrem Manager und bereiten Sie vor, worüber Sie sprechen möchten. Denken Sie daran, dass Ihre Bedürfnisse wichtig sind, und wenn Sie diese nicht mit Ihren Vorgesetzten teilen, wissen diese möglicherweise nicht, wie sie Sie am besten unterstützen können.

Indem wir gut zusammenarbeiten, helfen wir uns gegenseitig, gesund zu bleiben.

Haftungsausschluss: Die hier bereitgestellten Informationen entsprechen zuverlässigen Quellen, diese stehen jedoch in keinem offiziellen Zusammenhang mit WTW oder einem seiner Produkte.