

Die 3 wichtigsten Strategien, um Mitarbeiterbindung nachhaltig zu stärken





EIN WORT VORAB... SETZEN WIR DIE HERZENSBRILLE AUF

In einer Welt, die jeden Tag komplexer und unberechenbarer wird und sich immer schneller dreht, entstehen laufend neue Wege, wie wir zusammenarbeiten, uns organisieren und unsere Prozesse gestalten. Aber wie schaffen wir es, Arbeit so zu formen, dass sie nicht nur Aufgaben erledigt, sondern auch die Menschen dahinter stärkt und wachsen lässt? Und was heißt das eigentlich für die Art, wie wir führen und unsere Organisationen aufbauen?

Genau darüber möchte ich mit euch in diesem Magazin sprechen. Ich freue mich darauf, mit euch gemeinsam in die Welt von New Work einzutauchen – auf der Suche nach Inspiration und neuen Ideen. Lasst uns gemeinsam entdecken und Spaß haben beim Lesen!

Doris Steinscherer



WARUM MITARBEITERBINDUNG HEUTE WICHTIGER DENN JE IST



In einer Arbeitswelt, die sich ständig verändert, ist eine der größten Herausforderungen für Unternehmen, ihre besten Talente zu halten. Der Fachkräftemangel macht es zunehmend schwerer, qualifizierte Mitarbeiter*innen zu finden – und umso wichtiger, die bestehenden Teams langfristig zu binden.

Gleichzeitig stellen neue Generationen von Arbeitnehmer*innen andere Anforderungen an ihre Arbeitgeber. Themen wie Flexibilität, Wertschätzung und eine sinnstiftende Unternehmenskultur stehen heute stärker im Fokus als je zuvor. Unternehmen, die darauf nicht reagieren, riskieren nicht nur hohe Fluktuation, sondern auch eine geringere Wettbewerbsfähigkeit.

Die gute Nachricht: Mit den richtigen Strategien kannst du als HR-Profi oder Führungskraft aktiv eine Unternehmenskultur gestalten, die Mitarbeiter*innen motiviert, langfristig begeistert und nachhaltig bindet.

Dieses E-Book zeigt dir, wie du mit 5 praxiserprobten Strategien genau das erreichst. Von wertorientierter Führung über gezielte Kommunikation bis hin zu einer Anerkennungskultur – die Tipps sind klar, umsetzbar und auf die Herausforderungen moderner Unternehmen abgestimmt.

Strategie 1: Werteorientierte Führung etablieren

Warum Führungskräfte als Kulturträger agieren müssen

Führungskräfte sind die zentralen Multiplikatoren für die Werte und Kultur eines Unternehmens. Sie beeinflussen nicht nur die tägliche Arbeitsweise, sondern prägen auch, wie sich Mitarbeiter*innen fühlen – ob sie sich wertgeschätzt, verstanden und inspiriert fühlen oder ob sie das Unternehmen innerlich bereits verlassen haben.

Eine werteorientierte Führung schafft eine Grundlage, auf der Vertrauen, Zusammenarbeit und Motivation wachsen können. Dabei geht es nicht nur darum, Werte zu definieren, sondern sie im Alltag aktiv zu leben. Mitarbeiter*innen beobachten, wie Führungskräfte in schwierigen Situationen handeln, wie sie kommunizieren und wie sie mit Fehlern umgehen. Diese Momente formen die Kultur eines Teams oder Unternehmens stärker als jeder Leitfaden.

Die Herausforderungen

Viele Führungskräfte sind sich der Tragweite ihrer Vorbildfunktion nicht bewusst. Oft fehlen auch klare Orientierungspunkte, welche Werte überhaupt vermittelt werden sollen. Ohne ein gemeinsames Werteverständnis besteht die Gefahr, dass Mitarbeitende sich verloren oder unbedeutend fühlen, was die Bindung an das Unternehmen schwächt.



Wie Führungskräfte werteorientiert agieren können

Klarheit über eigene Werte gewinnen:

Führungskräfte sollten sich ihrer persönlichen Werte bewusst werden und reflektieren, wie diese im Einklang mit den Unternehmenswerten stehen.

Reflexionsfragen:

„Welche Werte möchte ich in meinem Führungsstil verkörpern?“

„Wie passe ich meine Entscheidungen und mein Verhalten an diese Werte an?“

Werte im Team sichtbar machen:

Werte sollten nicht nur auf Papier existieren, sondern im Alltag erlebbar sein. Führungskräfte können regelmäßige Gespräche nutzen, um zu diskutieren, wie Werte in der täglichen Arbeit umgesetzt werden können.

Beispiel:

Ein Wert wie „Offenheit“ könnte durch eine Feedback-Kultur sichtbar werden, in der regelmäßige, ehrliche Gespräche Raum finden.

„Respekt“ kann durch die Förderung einer inklusiven Arbeitsumgebung betont werden, in der jede Meinung gehört wird.

Konsistenz im Handeln zeigen:

Führungskräfte sollten die Werte nicht nur kommunizieren, sondern auch konsequent danach handeln. Inkonsistentes Verhalten wird schnell bemerkt und kann Vertrauen zerstören.





Praktisches Tool: Leitfragen zur Reflexion der eigenen Führungswerte

Um eine wertorientierte Führung zu etablieren, können Führungskräfte folgende Fragen regelmäßig für sich beantworten:

- „Habe ich heute Entscheidungen getroffen, die meinen Werten entsprechen?“
- „Wie habe ich heute dazu beigetragen, dass sich mein Team gehört und wertgeschätzt fühlt?“
- „Habe ich mich authentisch und klar verhalten?“

Zusätzliche Praxis-Tipps:

- Teamworkshops: Veranstalte ein Meeting, um gemeinsam mit deinem Team Werte zu erarbeiten, die euch wichtig sind.
- Feedback einholen: Frage dein Team regelmäßig, ob sie die Unternehmenskultur als wertorientiert empfinden und welche Verbesserungsvorschläge sie haben.





Strategie 2: New Work praktisch umsetzen

Was bedeutet New Work in Bezug auf Mitarbeiterbindung?

New Work ist mehr als ein Trend – es ist eine neue Arbeitsphilosophie, die auf Freiheit, Selbstbestimmung und Sinnhaftigkeit basiert. Unternehmen, die New Work-Prinzipien umsetzen, schaffen eine Arbeitsumgebung, in der sich Mitarbeiter*innen wohlfühlen und ihr Potenzial entfalten können. Diese Zufriedenheit und Motivation wirken sich direkt auf die Mitarbeiterbindung aus.

New Work bedeutet jedoch nicht nur Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten. Es umfasst eine tiefgreifende Veränderung von Strukturen und Prozessen, um die Arbeit menschenzentrierter und kollaborativer zu gestalten.

Herausforderungen bei der Umsetzung

Obwohl New Work attraktive Vorteile bietet, scheitern viele Unternehmen an der praktischen Umsetzung. Oft fehlen klare Strategien, wie diese Prinzipien im Alltag angewandt werden können. Mitarbeitende sind unsicher, wie sie ihre neuen Freiheiten nutzen sollen, und Führungskräfte wissen nicht, wie sie in einer flexiblen Arbeitsumgebung weiterhin Orientierung geben können.



Wie Unternehmen New Work praktisch umsetzen können

Flexibilität fördern:

- Einführung von Homeoffice-Regelungen oder hybriden Arbeitsmodellen.
- Flexible Arbeitszeiten, die den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen entgegenkommen.
- Ergebnisorientierte statt starren Präsenzkulturen etablieren.

Beispiel:

Ein Unternehmen könnte Kernarbeitszeiten reduzieren und Mitarbeitenden ermöglichen, ihren Arbeitstag individuell zu gestalten, solange die Ziele erreicht werden.

Kollaboration stärken:

- Förderung von Teamarbeit durch digitale Tools wie Microsoft Teams, Slack oder Asana.
- Einführung von regelmäßigen Team-Meetings, um die Zusammenarbeit zu koordinieren und gemeinsame Ziele zu definieren.

Praxis-Tipp:

Etabliere wöchentliche virtuelle Check-ins, bei denen Teams Erfolge teilen und Herausforderungen besprechen.

Räume für Kreativität schaffen:

- Design Thinking Workshops, um neue Ideen zu entwickeln.
- Kreativräume oder digitale Plattformen, die den Austausch fördern.

Beispiel:

Mitarbeiter*innen könnten „Innovation Days“ einführen, an denen sie außerhalb ihres Tagesgeschäfts an kreativen Projekten arbeiten.

Sinn und Selbstverwirklichung unterstützen:

- Mitarbeitende stärker in Entscheidungen einbeziehen und ihnen Verantwortung übertragen.
- Förderung individueller Stärken und Talente durch Weiterbildungen.





CHECKLISTE: ERSTE SCHRITTE ZUR EINFÜHRUNG VON NEW WORK



- **Kommunikation:**

- Stelle sicher, dass alle Mitarbeitenden die Prinzipien von New Work verstehen.
- Kommuniziere klar, wie New Work im Unternehmen umgesetzt wird.

- **Analyse:**

- Prüfe, welche Bereiche in deinem Unternehmen Flexibilität und Innovation benötigen.
- Hol regelmäßig Feedback von Mitarbeitenden ein, um ihre Bedürfnisse zu verstehen.

- **Pilotprojekte starten:**

- Führe zunächst ein kleines Pilotprojekt ein, z. B. flexible Arbeitszeiten in einem Team oder Bereich.
- Evaluieren, anpassen und dann auf das gesamte Unternehmen ausweiten.

- **Schulung:**

- Biete Führungskräften und Mitarbeitenden Schulungen an, um New Work zu verstehen und effektiv umzusetzen.

Strategie 3: Mitarbeiterbedürfnisse erkennen und erfüllen



Warum ist das wichtig?

In der modernen Arbeitswelt reicht es nicht mehr aus, dass Mitarbeiterinnen „zufrieden“ sind. Nur engagierte Mitarbeitende fühlen sich wirklich mit ihrem Unternehmen verbunden, sind motiviert und bleiben langfristig. Der Schlüssel zu Engagement liegt darin, die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen zu erkennen und gezielt darauf einzugehen.

Jeder Mensch hat unterschiedliche Erwartungen an seinen Arbeitsplatz – sei es Flexibilität, berufliche Weiterentwicklung, ein positives Teamklima oder einfach Wertschätzung. Wenn Unternehmen diese Bedürfnisse nicht berücksichtigen, entsteht Frust, der letztlich zur inneren Kündigung oder sogar zum Jobwechsel führt.

Die Herausforderung

Viele Unternehmen verlassen sich auf allgemeine Ansätze zur Mitarbeiterzufriedenheit, ohne die tatsächlichen Bedürfnisse ihrer Teams zu hinterfragen. Oft fehlen auch die richtigen Werkzeuge oder Strukturen, um diese zu ermitteln und zu adressieren. Das Ergebnis: Die Bemühungen laufen ins Leere, und Mitarbeitende fühlen sich nicht wahrgenommen.



Wie Unternehmen Mitarbeiterbedürfnisse erkennen können

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchführen:

Nutze anonyme Umfragen, um ehrliches Feedback zu Themen wie Arbeitszufriedenheit, Kommunikation und Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Beispiele für Fragen:

„Was hindert dich aktuell daran, dein volles Potenzial auszuschöpfen?“

„Welche Veränderungen würden deinen Arbeitsalltag erleichtern?“

1:1-Gespräche etablieren:

Führe regelmäßige Einzelgespräche, um individuelle Bedürfnisse, Herausforderungen und Wünsche zu besprechen.

Praxis-Tipp: Frage gezielt nach, welche Unterstützung Mitarbeitende sich wünschen, und halte konkrete Maßnahmen fest.



Bedürfnisse durch Verhaltensmuster erkennen

Nicht alle Mitarbeitenden äußern ihre Bedürfnisse direkt, selbst wenn Umfragen oder Gespräche stattfinden. Daher ist es wichtig, auch Verhaltensmuster zu beobachten:

- Achte auf Engagement-Signale:
- Wie aktiv beteiligen sich Mitarbeitende in Meetings? Gibt es Unterschiede in ihrer Motivation bei bestimmten Projekten?
- Muster im Arbeitsverhalten erkennen:
- Gibt es häufig Überstunden, regelmäßige Verspätungen oder plötzliche Leistungseinbrüche? Diese können auf Überlastung oder Unzufriedenheit hinweisen.
- Analyse von Teamdynamiken:
- Beobachte, wie Mitarbeitende miteinander interagieren. Gibt es Spannungen oder häufige Missverständnisse, die auf unausgesprochene Bedürfnisse hinweisen könnten?

NEW WORK KONKRET



"New Work" steht für eine Bewegung, die nach neuen Formen des Arbeitens sucht, welche die Bedürfnisse und Potenziale des Einzelnen stärker berücksichtigen und in den Mittelpunkt stellen. Konkret bedeutet New Work eine Abkehr von starren Strukturen und traditionellen Arbeitsmodellen hin zu flexibleren, individuelleren und sinnstiftenderen Formen der Arbeit. Hier sind einige Schlüsselemente, die New Work konkret ausmachen:

Flexibilität: Sowohl in Bezug auf Arbeitszeiten als auch -orte. Dazu gehört die Möglichkeit von Homeoffice oder Remote Work, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle, die es Menschen erlauben, ihre Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren.

Selbstbestimmung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mehr Freiheit und Verantwortung in der Gestaltung ihrer Arbeit. Sie können stärker mitentscheiden, wie, wann und wo sie ihre Aufgaben erfüllen.

Sinnstiftung: Arbeit soll nicht nur Mittel zum Zweck sein, sondern auch erfüllend und sinnstiftend. Das bedeutet, dass die Tätigkeiten im Einklang mit persönlichen Werten und Zielen der Beschäftigten stehen sollten.

Persönliche Entwicklung: New Work legt einen starken Fokus auf die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies umfasst nicht nur fachliche, sondern auch persönliche Kompetenzen.

"Digitalisierung: Die Nutzung digitaler Technologien spielt eine wichtige Rolle, um neue Arbeitsformen zu ermöglichen und zu unterstützen. Dazu gehören Tools für virtuelle Zusammenarbeit, Projektmanagement und Kommunikation.

Kollaboration und Netzwerke: Die Förderung von Teamarbeit und der Aufbau von Netzwerken sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation sind zentrale Aspekte. Dies unterstützt den Austausch von Wissen und fördert innovative Ideen.

Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Beitrag: New Work sieht Unternehmen auch in der Verantwortung, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten und nachhaltig zu handeln.

Agilität: Schnelles Reagieren auf Veränderungen und die Bereitschaft, Arbeitsweisen kontinuierlich anzupassen und zu verbessern, sind wichtige Prinzipien.

In der Praxis kann New Work sehr unterschiedlich aussehen, abhängig von der Branche, der Unternehmenskultur und den spezifischen Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Kerngedanke bleibt jedoch: Arbeit so zu gestalten, dass sie den Menschen dient und ihnen ermöglicht, ihre Potenziale voll auszuschöpfen, während sie gleichzeitig zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.

„Impulse, die du sofort
umsetzen kannst.
Versprochen:
keine Theorie.“



LOHNT SICH DAS?

Die Frage, ob sich New Work lohnt, lässt sich mit einem klaren Ja beantworten, wenn man den Nutzen für Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen betrachtet. Die Einführung von New Work-Konzepten kann eine Reihe von Vorteilen mit sich bringen, die sich positiv auf die Produktivität, Mitarbeiterzufriedenheit und letztendlich auch auf den Unternehmenserfolg auswirken.

Für die Mitarbeitenden bedeutet New Work in erster Linie eine höhere Arbeitszufriedenheit. Durch die größere Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort können sie eine bessere Work-Life-Balance erreichen. Dies führt nicht nur zu einer gesteigerten Lebensqualität, sondern auch zu weniger Stress und einer geringeren Burnout-Rate. Die Möglichkeit, die Arbeit nach den eigenen Bedürfnissen und Lebensumständen zu gestalten, steigert die Motivation und das Engagement für die Arbeit.

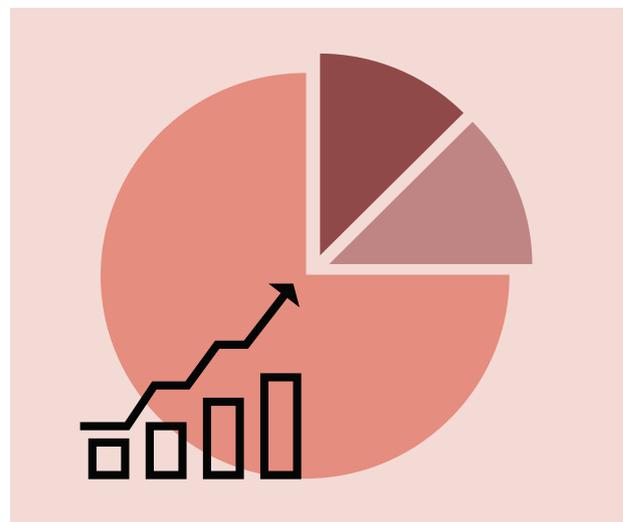
Aus Unternehmenssicht fördert New Work die Attraktivität als Arbeitgeber. In Zeiten des Fachkräftemangels ist dies ein nicht zu unterschätzender Faktor. Unternehmen, die flexible Arbeitsmodelle und eine Kultur der Selbstbestimmung und Sinnstiftung bieten, ziehen talentierte und innovative Mitarbeitende an. Zudem ermöglicht die Digitalisierung, die ein wesentlicher Bestandteil von New Work ist, effizientere Arbeitsprozesse und eine bessere Vernetzung der Teams, auch über geographische Grenzen hinweg.



Kurz gesagt, New Work ist nicht nur ein Trend, sondern eine Antwort auf die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt. Es lohnt sich für Unternehmen, diesen Weg zu gehen, nicht nur, um talentierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, sondern auch, um eine Kultur der Innovation und des kontinuierlichen Lernens zu fördern. Die Investition in New Work ist somit eine Investition in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Darüber hinaus unterstützt New Work die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden. Indem den Einzelnen mehr Verantwortung und Gestaltungsspielraum übertragen wird, werden Eigeninitiative und Kreativität gefördert. Dies kann zu innovativen Lösungen und neuen Ideen führen, die dem Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Natürlich erfordert die Umsetzung von New Work auch eine Anpassung der Unternehmenskultur sowie Investitionen in Technologien und Weiterbildung. Es ist ein Prozess, der mit Herausforderungen verbunden sein kann, wie zum Beispiel der Sicherstellung der Kommunikation und Zusammenarbeit in verteilten Teams. Doch wenn dieser Wandel sorgfältig und mit Blick auf die Bedürfnisse aller Beteiligten gestaltet wird, überwiegen die langfristigen Vorteile.



WARUM SICH NEW WORK LOHNT 10 ENTSCHEIDENDE VORTEILE

- Erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit
- Steigerung der Produktivität
- Attraktivität als moderner Arbeitgeber
- Förderung von Innovation und Kreativität
- Verbesserte Anpassungsfähigkeit an Veränderungen
- Stärkere Mitarbeiterbindung
- Optimierte Talentgewinnung
- Erweiterte Diversität und Inklusion
- Nachhaltigere Arbeitsweisen
- Effizientere Nutzung von Ressourcen

Was hat New Work mit Feelgood Management zu tun?



In der dynamischen Arbeitswelt, die immer häufiger von den Prinzipien des New Work geprägt wird, taucht ein Begriff mit wachsender Bedeutung auf: Feelgood Management. Doch was verbindet diese beiden Konzepte miteinander, und warum sind sie gerade jetzt so relevant? New Work steht für flexible, selbstbestimmte Arbeitsformen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Feelgood Management ergänzt diese Philosophie perfekt, indem es gezielt das Wohlbefinden und die Menschlichkeit am Arbeitsplatz fördert. Gemeinsam bilden sie das Fundament einer modernen, mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur, die nicht nur die Produktivität steigert, sondern auch die Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht.

Der Aufstieg des Feelgood Managements
Im Zeitalter von New Work wird deutlich, dass das Wohlbefinden der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle spielt. Doch wie lässt sich eine Kultur schaffen, in der sich alle wohl und wertgeschätzt fühlen? Hier kommt das Feelgood Management ins Spiel. Dieser Ansatz zielt darauf ab, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Menschlichkeit und gegenseitige Unterstützung nicht nur erlaubt, sondern gefördert werden. Es geht um viel mehr als nur um die Bereitstellung von Freizeitmöglichkeiten oder gesunden Snacks; es geht darum, ein Klima zu schaffen, in dem jeder Einzelne sein volles Potenzial entfalten kann.



10 GRÜNDE FÜR FEELGOOD MANAGEMENT

- Mitarbeiterzufriedenheit auf einem neuen Level
- Gesteigerte Produktivität durch Wohlbefinden
- Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb erhöhen
- Förderung einer positiven Unternehmenskultur
- Senkung der Fluktuationsrate und Bindung von Talenten
- Steigerung der Kreativität und Innovationskraft
- Verbesserung der Teamdynamik und Zusammenarbeit
- Reduzierung von Stress und Burnout-Risiken
- Stärkung der Arbeitgebermarke und Außenwahrnehmung
- Nachhaltiges Wachstum durch zufriedene Mitarbeitende

Wenn du bereit bist, in die faszinierende Welt von New Work und Feelgood Management einzutauchen und zu erleben, wie Arbeit auch anders sein kann – menschlicher, erfüllender und einfach besser –, dann melde dich bei uns. Wir öffnen dir die Tür zu einem Arbeitsumfeld, in dem Wohlbefinden und Menschlichkeit nicht nur leere Worte sind, sondern gelebte Realität. Tauche mit uns ein in eine Welt, in der Arbeit Spaß macht, inspiriert und wo jeder Tag die Chance bietet, etwas Neues zu entdecken und gemeinsam zu wachsen. Willkommen in der Zukunft der Arbeit – wir freuen uns darauf, diesen Weg mit dir gemeinsam zu gehen!

Doris & Christian Steinscherer

Gründer der New Work & Feelgood Management Akademie



Unsere aktuellen Angebote Einfach **KLICKEN** für Infos

ZERTIFZIERT.
ONLINE.
WOW-EFFEKT.



**Anerkannte zertifizierte
Trainer*innen Ausbildung**

Schwerpunkt New Work & Culture
Management

 Start Oktober | Jetzt Infos holen

ZERTIFZIERT.
ONLINE.
WOW-EFFEKT.



**Feelgood & Corporate
Culture Management**

ZERTIFZIERT.
ONLINE.
WOW-EFFEKT.



**New Work
Transformtion
CLUB**