

Sechs Dimensionen von Wohlbefinden am Arbeitsplatz

🕒 Lesen 22 Minuten



Im Rahmen intensiver Forschungen konnte das Steelcase WorkSpace Futures Team sechs Dimensionen von Wohlbefinden ausmachen, die durch die Gestaltung des physischen Umfeldes der Menschen beeinflusst werden können. Das fundamentale Konzept, das all diese sechs Dimensionen miteinander verknüpft, bezeichnet Steelcase als den „Interconnected Workplace“, der Mitarbeitern die Kontrolle und Wahl darüber überlässt, wo und wie sie arbeiten.

„Um Wohlbefinden zu fördern, muss den Mitarbeitern eine Vielzahl von Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden, zwischen denen sie wählen können“, erklärt de Benoist. „Üblicherweise werden Arbeitsplätze mit dem Ziel gestaltet, effizient zu sein, weshalb oft Einheitsgrößen die Lösung zu sein scheinen. Dies ermöglicht es den Mitarbeitern aber nicht, diejenige Arbeitsumgebung zu wählen, die sich für die zu bewältigenden Aufgaben am besten eignet. Wenn man ihnen aber die Wahl überlässt, empfinden Mitarbeiter ein Gefühl der Kontrolle, das ihnen dabei hilft, sich weniger fremdbestimmt zu fühlen, engagierter zu arbeiten und weniger gestresst zu sein.“

Drei entscheidende Kriterien, sollten beachtet werden, um diese Freiheit der Wahl und Kontrolle bieten zu können:

Eine Vielzahl von Räumen

Ein Ökosystem aus miteinander verknüpften Zonen und Bereichen, das den Nutzern eine Auswahl an Bereichen bietet, die verschiedene Arbeitsweisen unterstützen.

Eine Vielzahl von Arbeitsstilen

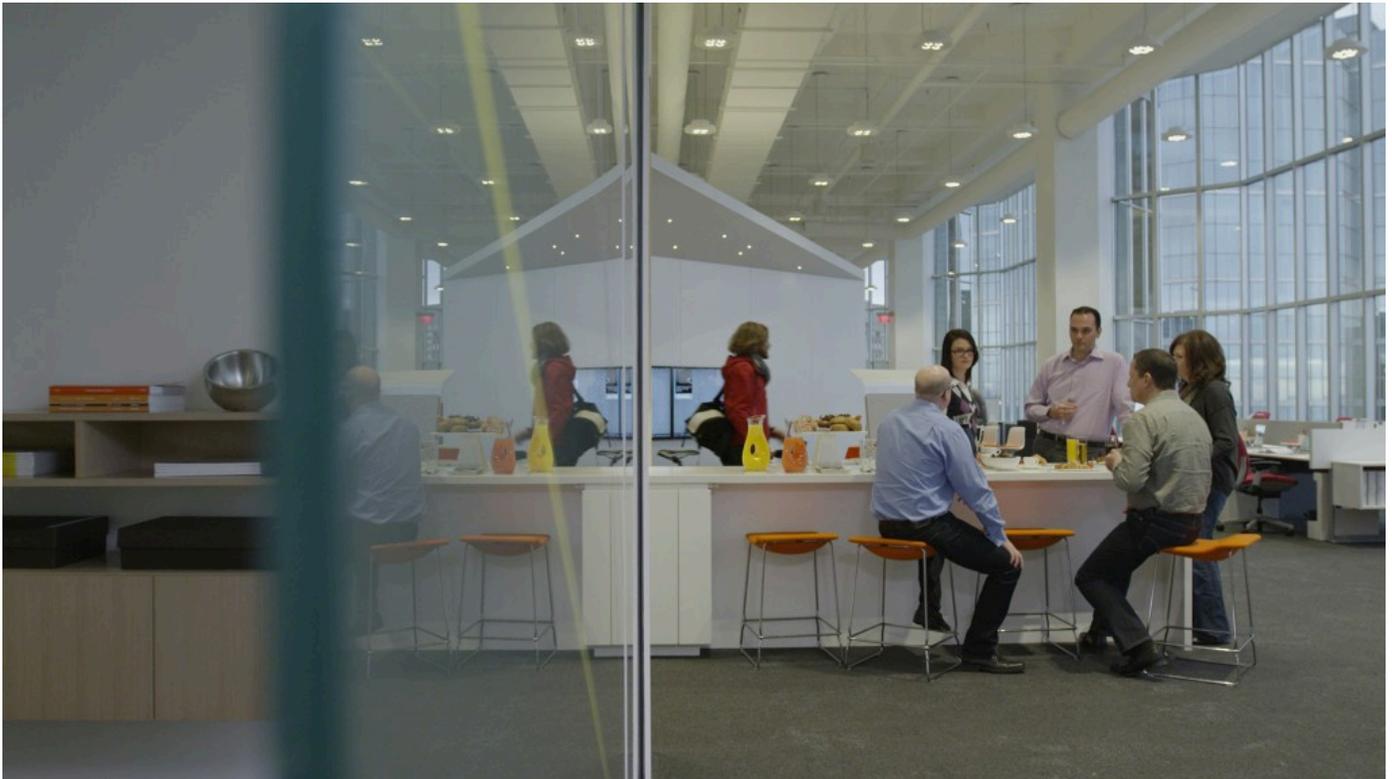
Eine Auswahl an Arbeitsplatzlösungen, die Menschen dazu animieren, zu sitzen, zu stehen und sich zu bewegen, indem sie die Arbeit mit verschiedenen Technologien unterstützen.

Eine Vielzahl von Präsenzen

Die Möglichkeit verschiedene Erfahrungen im Hinblick auf physische oder virtuelle Präsenz an Arbeitsplätzen zu machen, die die Interaktion mit anderen Menschen fördern.

Kombiniert und umgesetzt bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen legen diese drei Prinzipien den Grundstein für eine Arbeitsumgebung, die den sechs von Steelcase identifizierten Schlüsseldimensionen für das Wohlbefinden der Mitarbeiter entsprechen.

1. Optimismus – Kreativität und Innovation beflügeln
2. Achtsamkeit – Richtig bei der Sache sein
3. Authentizität – Man selbst sein
4. Zugehörigkeit – Mit anderen verbunden
5. Bedeutsamkeit – Sinnhaftes tun
6. Vitalität – Zu Bewegung und Interaktion anregen



1. OPTIMISMUS - KREATIVITÄT UND INNOVATION BEFLÜGELN

Optimismus bedeutet mehr als nur den positiven Ausgang verschiedenster Ereignisse und Lebenssituationen zu erwarten. Optimismus bedeutet, immer auf Entdeckungsreise zu sein und wissbegierig neue Herangehensweisen zu erproben, anstatt allen Risiken aus dem Weg zu gehen. Optimismus bedeutet, Ereignisse rückblickend in einem positiven Licht zu betrachten, ebenso wie Lebensfreude im Hier und Jetzt zu spüren und auszustrahlen sowie Chancen für die Zukunft zu erkennen.

Forscher der University of California fanden kürzlich heraus, dass Teile unseres Optimismus, unseres Selbstwertgefühls und unserer Fähigkeit, positiven Wandel herbeizuführen, genetisch bedingt sind. Man stellte aber auch fest, dass Gene nicht mit Schicksal gleichzusetzen sind und dass Handlungen, Beziehungen und Umgebungen beinahe denselben Einfluss darauf ausüben können. Emotionen können eine entscheidende Rolle spielen, was unsere Veranlagung in Sachen Optimismus betrifft. Angst erzeugt Pessimismus.

Optimismus ist für die Arbeitsweisen, die Unternehmen von heute brauchen, entscheidend: Kreativität und Innovationen. Er beeinflusst viele verschiedene Verhaltensweisen wie z. B. die Fähigkeit, das große Ganze im Blick zu behalten, Ideen nachzugehen, anderen gegenüber offen zu sein, öfters Risiken einzugehen und schwierige Aufgaben anzugehen. Außerdem macht er Menschen offen für Veränderungen. Auf diese Art und Weise verstanden, wirkt sich Optimismus erheblich auf die Agilität und Resilienz eines Unternehmens aus. Aus diesem Grund tendieren optimistische Mitarbeiter in unserer heutigen Arbeitswelt dazu, produktiver zu sein, als jene, die diese Fähigkeit nicht besitzen.

„Optimismus könnte die wichtigste Fähigkeit im Hinblick auf die Arbeit im 21. Jahrhundert sein“, erklärt de Benoist. „Unternehmen sehen sich enormer Volatilität und vielen Stressfaktoren ausgesetzt, sodass Menschen gebraucht werden, die Ängste und Sorgen ausblenden können und so dazu beitragen, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die in der heutigen Welt wachsen und erfolgreich sein kann.“

Optimismus am Arbeitsplatz fördern

Arbeitsplätze können so gestaltet werden, dass sie ständiges Experimentieren unterstützen und zudem die Geschichte und Erfolge der Marke und des Unternehmens auf positive Weise widerspiegeln, um Fortschritte zu bestätigen und wieder ins Gedächtnis zu rufen sowie, Chancen aufzuzeigen. „Mitarbeiter brauchen das Gefühl, in einer gewissen Weise individuellen Einfluss ausüben zu können und eine gewisse Kontrolle über ihre Umgebung zu haben, anstatt innerhalb eines standardisierten und starren Systems abgelehnt und unterdrückt zu werden,“ rät de Benoist.

Konzeptideen:

1. Überlassen Sie Ihren Mitarbeitern die Wahl und Kontrolle darüber, wo und wie sie arbeiten.
2. Schaffen Sie Räume, die individuell personalisiert und angepasst werden können und Arbeitnehmer nicht in starre Arbeitsplatz- Standards zwingt.
3. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern ein Umfeld, das ihnen das Gefühl gibt, in ihrer Arbeit optimal unterstützt zu werden.
4. Sorgen Sie für Transparenz, sodass Menschen sehen und gesehen werden können – so entsteht ein Vertrauensverhältnis.



2. ACHTSAMKEIT - RICHTIG BEI DER SACHE SEIN

Achtsamkeit bedeutet, die Balance zu finden und zu bewahren zwischen der Schnelligkeit und dem enormen Tempo unserer Zeit und dem tatsächlichen „Da-Sein“ im Hier und Jetzt. Heutzutage verleiten uns Technologien zum Multitasking, was beispielsweise dazu führt, dass Menschen in einem Meeting zwar physisch anwesend, tatsächlich aber darin versunken sind, ihre E-Mails zu lesen.

Die Bedeutung von Achtsamkeit im Geschäftsleben hat exponentiell zugenommen, als Unternehmen realisiert haben, dass die rasante technologische Weiterentwicklung Folgen wie Volatilität, Unsicherheit, Chaos und Unklarheit für den Markt und den globalen Wettbewerb mit sich bringt. Diese Entwicklungen schaffen aufreibende Bedingungen für die Menschen, die in den Unternehmen arbeiten und verlangen nach einem neuen Führungsstil. Mihaly Csikszentmihalyi, ein geachteter Psychologe und Autor des zukunftssträchtigen Buches „Flow“, bringt die Idee des „Flows“ mit seiner Studie über Glück und Kreativität in Verbindung. „Flow“ bedeutet in diesem Sinne das Gegenteil von Multitasking und resultiert direkt aus Achtsamkeit – heißt also so viel wie, vollkommen auf eine Sache fokussiert und konzentriert und voller Engagement und Leidenschaft bei der Sache zu sein.

„Achtsamkeit ist die Verbindung des Geistes und des Körpers, wenn man das Gespür für Zeit verliert“, erklärt de Benoist. „Achtsamkeit können Menschen nicht nur für sich allein erlangen. Menschen können auch gemeinsam in Achtsamkeit arbeiten, indem sie ähnlich wie eine Jazz Band aufmerksam und nur im Hier und Jetzt zusammen arbeiten und zusammen wirken.“

Achtsamkeit am Arbeitsplatz fördern

„Mitarbeiter benötigen Räume, die ihnen dabei helfen, die kognitive Überlastung durch den stressigen Arbeitsalltag zu bewältigen und tatsächlich im Hier und Jetzt präsent zu sein“, stellt de Benoist fest.

Konzeptideen:

1. Schaffen Sie Räume, die Menschen dabei unterstützen, sich mit anderen persönlich und Face-to-Face auszutauschen anstatt ausschließlich über technische Geräte.
2. Gestalten Sie Bereiche, die es Ihren Mitarbeitern ermöglichen, zu entscheiden, wie viele und welche Reize sie über ihr Sinne wahrnehmen möchten und sich zurückzuziehen, falls sie sich zu vielen Reizen ausgesetzt fühlen.
3. Bieten Sie Räume, die durch Materialien, Oberflächen, Farben, Licht und Aussicht beruhigend wirken.
4. Schaffen Sie Bereiche, an denen sich Menschen austauschen und vernetzen können, ohne abgelenkt oder gestört zu werden.



3. AUTHENTIZITÄT - MAN SELBST SEIN

Verletzbarkeit und Emotionen zu zeigen – in Bürostrukturen wie z. B. in der TV-Serie Stromberg undenkbar. Von einem „Kämpfe-oder-Du-fliegst“- Gefühl angetrieben sind es viele Mitarbeiter immer noch gewohnt, einen Schein von Perfektion und erwarteten Verhaltensweisen aufrecht zu erhalten, was letztendlich zu Frustration, Verbitterung und sogar krankmachendem Verhalten führt.

Wohlbefinden aber kann nur durch persönliche Ausdruckskraft entstehen – durch die Freiheit, derjenige zu sein, der man ist, bei der Arbeit ebenso wie außerhalb des Büros.

Gallup-Umfragen aus über einem Jahrzehnt zeigen, dass einen besten Freund im Job zu haben, der wichtigste Faktor für Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist. In Beziehungen liegt der Schlüssel zu mehr Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter für ihr Unternehmen, erst durch sie fühlen sich Mitarbeiter im Unternehmen verankert. Gute Freundschaften und positive Interaktionen können nur durch Vertrauen entstehen, was wiederum Authentizität voraussetzt. „Selbst in östlichen Kulturen und deren prinzipieller Trennung von Kollektivität und Individualismus wird Authentizität des Einzelnen und die Fähigkeit, diese am Arbeitsplatz nach außen zu tragen zu einem zunehmend bedeutungsschweren Aspekt im Hinblick auf Wohlbefinden,“ merkt Arantes an.

Authentizität am Arbeitsplatz fördern

„Mitarbeiter brauchen Räume, in denen sie die Unternehmenskultur ebenso spüren können, wie die Freiheit, eigene Ideen und Werte auszudrücken und einzubringen,“ erklärt Arantes weiter. „Führungskräfte setzen den Maßstab, wenn es um Authentizität geht und können diese vorleben. An verschiedene Bedürfnisse anpassbare Arbeitsumgebungen und ein soziales Umfeld können diese Botschaft verstärken.“

Konzeptideen:

1. Schaffen Sie Räume, in denen sich Menschen frei fühlen, sich selbst auszudrücken und ihre Ideen einzubringen.
2. Integrieren Sie informelle, offene Bereiche, die ein Gefühl des Zu-Hause-Seins transportieren
3. Gestalten Sie Bereiche, die es den Menschen ermöglichen, ihre persönlichen Werte mit denen der Marke zu verknüpfen..



4. ZUGEHÖRIGKEIT - MIT ANDEREN VERBUNDEN

Die Sinnhaftigkeit unseres Lebens liegt darin, sich mit anderen Menschen verbunden zu fühlen. Soziale Beziehungen bei der Arbeit wirken stärkend und das Gefühl, von anderen gebraucht zu werden ist entscheidend, wenn es darum geht, positive Gefühle freizusetzen.

Der Psychologe Abraham Maslow positioniert Zugehörigkeit auf der dritten Stufe seiner bekannten Bedürfnispyramide, womit dieser Faktor gleich nach physiologischen Grundbedürfnissen wie Nahrung, Wasser, Schlaf, usw. und dem Bedürfnis nach Sicherheit und Geborgenheit steht. Zahlreiche Studien und Versuche geben Hinweise darauf, dass Menschen einander genetisch bedingt brauchen. Gallup-Umfragen liefern den empirischen Beweis dafür, dass enge Freundschaften und positive Interaktionen im Job die Leistungsbereitschaft der Menschen innerhalb eines Unternehmens beachtlich ansteigen lassen.

Zwischenmenschliche Beziehungen sind die Grundlage dafür, dass sich Menschen mit einem Unternehmen, seiner Marke und seinen Zielen verbunden fühlen. Sie verankern Menschen in Unternehmen. Ohne sinnstiftende zwischenmenschliche Beziehungen erscheinen Unternehmen anonym und ausdruckslos. Aus diesem Grund müssen mobile und alternative Arbeitsweisen und Videokonferenzen, die über Ländergrenzen hinweg stattfinden, bewusst gestaltet werden, damit Mitarbeiter durch diese neuen Arbeitsweisen ihr Zugehörigkeitsgefühl nicht verlieren.

„Mobilität kann ein positiver Faktor sein, da er Flexibilität bedeutet. Videokonferenzen sind inzwischen ein fester Bestandteil der alltäglichen Arbeit geworden, vor allem innerhalb global verstreuter Teams. Entscheidend ist aber, sicherzustellen, dass Menschen sinnstiftende und bedeutsame Beziehungen zu anderen Mitarbeitern aufbauen und pflegen können und verstehen, dass sie in ihrem Unternehmen geschätzt werden, wo auch immer sie sich gerade befinden und von wo aus sie arbeiten. Mitarbeiter müssen spüren, dass sie fest integrierter Bestandteil eines großen Ganzen sind und dass sie von den Menschen im Unternehmen geschätzt, geachtet und gesehen werden,“ erklärt Arantes.

Zugehörigkeit am Arbeitsplatz fördern

„Da Arbeit zunehmend mobil und global stattfindet, stellt es eine größere Herausforderung denn je dar, innerhalb eines Unternehmens ein Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln, doch ist dies sicherlich nicht weniger wichtig geworden“, fügt Arantes hinzu. „Führende Unternehmen stellen sicher, dass ihre Arbeitsplatzgestaltung einer der Gründe ist, warum sich Menschen für ebendiese Unternehmen als Arbeitgeber entscheiden. Sie unterstützen ihre Mitarbeiter dabei, mit anderen zusammen zu arbeiten und sich mit Hilfe von Technologien zu vernetzen. Das Bestreben dieser Unternehmen ist es, mobilen und global verteilten Mitarbeitern dasselbe Gemeinschafts- und Zugehörigkeitsgefühl zu vermitteln wie denen, die dauerhaft vor Ort sind.“

Konzeptideen:

1. Schaffen Sie Eingangsbereiche, die Menschen, die nicht regelmäßig an diesem Standort arbeiten, willkommen heißen.
2. Stellen Sie großzügige und gut ausgestattete Räume zur Verfügung, die es sowohl mobilen als auch fest am Standort arbeitenden Mitarbeitern ermöglichen, in individueller Einzelarbeit oder in Teams zu arbeiten.
3. Bieten sie Videokonferenz-Konfigurationen, die es nicht physisch anwesenden Teilnehmern ermöglichen, Inhalte zu verfolgen und gut zu sehen sowie jeden gleichermaßen zu verstehen.
4. Gestalten Sie informelle Bereiche zur Sozialisierung – egal, ob diese tatsächlich vor Ort oder virtuell über Technologien stattfindet.



5. BEDEUTSAMKEIT - SINNHAFTES TUN

Menschen müssen ihre Stärken einsetzen können, spüren, dass sie etwas bewegen können und sehen, wie sie zum Erfolg eines Unternehmens beitragen. Edward Diener, betont, dass diejenige berufliche Orientierung, zu der sich Menschen tatsächlich berufen fühlen und für die sie voller Leidenschaft arbeiten, auch diejenige ist, die am meisten Früchte trägt und Erfolg verspricht.

Ein sinnhaftes Ziel zu verfolgen, ist die Grundlage eines widerstandsfähigen Unternehmens, das auf Vertrauen und Zusammenarbeit baut. Es ist die Voraussetzung für Motivation, eine positive Arbeitseinstellung und das Gefühl, gemeinsam etwas erreichen zu können, wie de Benoist erklärt.

„Der Glaube sind alltägliche Rituale, die von einer Gemeinschaft geteilt werden“, erläutert er. „Im Idealfall stimmen die Vorstellungen und Überzeugungen des Einzelnen mit den Zielen und Werten eines Unternehmens überein und haben wechselseitig positiven Einfluss aufeinander. Wenn Menschen in unserem Umfeld an dieselbe Sache glauben wie wir und im selben Raum am Erreichen desselben Ziels arbeiten, kann Harmonie und Eintracht entstehen.“ „Die Marke eines Unternehmens ist nicht nur Verkaufsgegenstand und -strategie für Kunden“, fügt Arantes hinzu.

Die Marke soll auch den Menschen, die für das Unternehmen arbeiten, die Möglichkeit bieten, sich mit ihr zu identifizieren, ihnen ein Verständnis für die Sinnhaftigkeit ihres Handelns vermitteln und der alltäglichen Arbeit eines jeden Einzelnen einen Sinn geben.

Ohne ein gemeinsames Verständnis davon, was erreicht werden soll, ist es schwierig, Menschen dazu zu bewegen, an einem Strang für die Umsetzung ihrer Ziele zu ziehen. Menschen brauchen Bedeutsamkeit, um zu begreifen, dass ihre Arbeit nicht überflüssig ist. Auch für eine große Gruppe von Menschen ist es möglich, schnell voranzukommen, wenn alle in die gleiche Richtung wollen.“

Bedeutsamkeit am Arbeitsplatz fördern

„Wie gut wir unsere Zeit nutzen, indem wir das Richtige auf die beste Art und Weise tun, kann unser Wohlbefinden maßgeblich beeinflussen“, erklärt de Benoist. „Räume, die bewusst so gestaltet sind, dass sie Menschen dabei unterstützen, bedeutsame Ziele zu verfolgen, machen den entscheidenden Unterschied, wenn es um die Arbeit jedes Einzelnen und übergeordnete Erfolge des Unternehmens geht.“

Konzeptideen:

1. Planen Sie außer dem Empfangsbereich Räume ein, die Marke, Ziele, Geschichte und Kultur Ihres Unternehmens festigen und nach außen tragen.
2. Nutzen Sie Wände und andere vertikale Flächen, um darauf Denkprozesse und Fortschritte zu visualisieren.
3. Setzen Sie Technologien ein, um Informationen in Echtzeit anzuzeigen.
4. Schaffen Sie ein Ökosystem aus Räumen, das Menschen die Wahl überlässt und ihnen die Möglichkeit gibt, allein oder zusammen produktiv zu sein.



6. VITALITÄT - ZU BEWEGUNG UND INTERAKTION ANREGEN

Forscher machen laufend bahnbrechende Entdeckungen darüber, wie unser Geist und unser Körper in wechselseitiger Beziehung zueinander stehen. Dr. Candace Pert, Hirnforscherin und Neurowissenschaftlerin am U.S. National Institute of Health, beschreibt in ihrem 1997 erschienenen Buch „Moleküle der Gefühle: Körper, Geist und Emotionen“, wie Rezeptoren und Peptide innerhalb des menschlichen Körpers etwas erzeugen, was Dr. Candace Pert als „Einheit von Verstand und Körper“ bezeichnet.

Mit dem Ziel, Vitalität und Lebensfreude wissenschaftlich zu erklären, haben medizinische Studien, veröffentlicht in angesehenen Zeitschriften, erst kürzlich wieder die negativen Folgen von dauerhaftem Sitzen bestätigt. Dr. James A. Levine, einer der führenden Forscher im wissenschaftlichen Feld über Inaktivität und Bewegungsmangel an der Mayo Klinik, verzeichnete einen explosionsartigen Anstieg von Forschungen innerhalb dieses Gebiets. Den Grund hierfür sieht er in den immensen Folgekosten im Gesundheitswesen.

Risiken sind seelischer und körperlicher Natur, da die dauerhafte Inaktivität von Muskeln zur Produktion einer Reihe von schädlichen Stoffen führt und unter anderem die Nährstoffzufuhr zum Gehirn verlangsamt, was wiederum die Aufmerksamkeit beeinträchtigt.

Am Arbeitsplatz für ausreichend Bewegung zu sorgen, ist essentiell, um körperlich und mental fit zu sein. „Bewegung ist die Körpersprache von Ideen“, erklärt de Benoist. „Die Körperhaltung häufig zu wechseln, stimuliert den Geist, und auf Gesundheit ausgerichtete Umgebungen animieren Menschen zu Bewegung, zu gesunder Ernährung und zu körperlicher Betätigung.“

Außerdem dürfen auch unsere Sinneswahrnehmungen innerhalb der Arbeitsumgebung im Hinblick auf unsere Gesundheit nicht vernachlässigt werden. Wir sind ständig verschiedenartigen Stimuli ausgesetzt – taktile Wahrnehmung, Licht, Lärmpegel, usw. beeinflussen uns. Da diese Stimuli direkte und meist unmittelbar spürbare positive oder negative Auswirkungen auf uns haben, brauchen wir Auswahl und Kontrolle über unsere Umgebung.

„Am Arbeitsplatz braucht jeder Hilfsmittel und Umgebungen, die unterstützen, egal, ob man alleine oder im Team arbeitet, ob man in angenehmer Atmosphäre essen oder spazieren gehen möchte“, stellt Arantes fest. „Viele verschiedene Orte zur Verfügung zu stellen, die Möglichkeiten zu viel Bewegung bieten, ist wesentlich, um dauerhafte Vitalität und Lebendigkeit zu gewährleisten.“

Vitalität am Arbeitsplatz fördern

Investitionen in die Arbeitsplatzgestaltung können die Einstellungen und Verhaltensweisen der Mitarbeiter vollkommen verändern, indem eine Atmosphäre geschaffen wird, die die Motivation und die Leistungsbereitschaft der Menschen ankurbelt.

Konzeptideen:

1. Gestalten Sie Bereiche, die Menschen entscheiden lassen, wie viele, und wie starke Sinneseindrücke sie auf sich einwirken lassen wollen.
2. Stellen Sie leicht anpassbare Möbel zur Verfügung, um verschiedene Größen, Bedürfnisse und Vorlieben zu unterstützen und Bewegung am Arbeitsplatz zu ermöglichen.
3. Integrieren Sie Cafés mit einer Auswahl an gesunden Lebensmitteln.
4. Schaffen Sie eine natürliche Arbeitsumgebung mit Tageslicht, Blick nach draußen, Belüftung, Terrassen, usw.
5. Unterstützen Sie einen gesunden Lebensstil durch zentral gelegene Treppen, Möglichkeiten zum Spazieren gehen.

DIE LEISTUNG DER MITARBEITER STEIGERN

Die IBM CEO Studie zeigt, dass die Entwicklung hin zu einer kollaborativeren, kreativeren, flexibleren und nicht zuletzt auch innovativeren Unternehmen nicht nur Sache des Personalmanagements ist. Die befragten Geschäftsführer sehen diese Herausforderung als so entscheidend für ihr Unternehmen an, dass sie gemeinsam mit der gesamten Führungsebene an dieser Herausforderung arbeiten werden.

Um dies zu erreichen, gewährt man Führungspersonen aller Ebenen eines Unternehmens mehr Handlungsspielraum, wenn sie den Faktor Wohlbefinden in ihre Strategie integrieren. Unternehmer tätigen beachtliche Investitionen in Personal und erwarten sich langfristig gesehen Rentabilität dieser Investitionen. Diejenigen, die verstehen dass Wohlbefinden unter dem Strich ein wesentlicher Faktor ist, erhalten den Lohn für ihren Einsatz in Form von enormem Leistungsvermögen ihrer Mitarbeiter. Umgekehrt ist es kurzsichtig und riskant, die Leistungsbereitschaft der Menschen auszunutzen und durch mangelhafte, unkomfortable und uninspirierende Arbeitsumgebungen deren Wohlbefinden außer Acht zu lassen.

„Unternehmer verstehen, dass die Menschen ihr größtes Kapital sind und dass sie diese brauchen, um Innovationen hervorzubringen. Im Kern geht es darum, Menschen aufblühen zu lassen“, erklärt Arantes. „In der Vergangenheit haben Führungskräfte möglicherweise noch nicht erkannt, dass das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter den entscheidenden Unterschied machen kann. Das hat sich geändert, Denkweisen haben sich geändert.“

Wohlbefinden zählt heute zu den entscheidenden Wettbewerbsfaktoren. Um es positiv zu beeinflussen, muss die mentale und körperliche Gesundheit der Mitarbeiter durch eine Umgebung gefördert werden, die ihnen die emotionale Kompetenz gibt, Dinge so zu interpretieren und zu erleben, dass sie zu produktiven und positiven Handlungen führen. Der so genannte „Best Place“ – der bestmögliche Arbeitsort – bestätigt Menschen in dem, was sie tun, indem er das bietet, was sie für ihr persönliches Wohlbefinden benötigen.

Ist dieser Grundstein gelegt, kann sich dauerhaft ein Gefühl des Wohlbefindens, des Sich-Wohl-Fühlens einstellen, das sich auf andere überträgt und so zur Verbesserung der Leistung des Einzelnen, des Teams und des ganzen Unternehmens beiträgt.

Der Global Report: Eine Studie zu Mitarbeiterengagement und Arbeitsplätzen in aller Welt

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten weltweit sind nicht engagiert. Im Rahmen dieser außergewöhnlichen Untersuchung hat Steelcase mit dem internationalen Forschungsinstitut Ipsos zusammengearbeitet, um die wichtigsten Einflussfaktoren auf das Engagement der Mitarbeiter und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz definieren und bewerten zu können.

Produkt



Leap