


Thomas Lurz

HR Director der S.OLIVER GROUP

”

Für mich stehen eine offene Kommunikation und eine wertschätzende Feedbackkultur an erster Stelle.

Im Jahr 2021 gewann die S.OLIVER GROUP den „Corporate Health“ Award, verliehen vom Handelsblatt. Er zeichnet Unternehmen für ihr vorbildliches betriebliches Gesundheitsmanagement aus. Wie relevant ist die Gesundheit der Mitarbeitenden, insbesondere im Hinblick auf das Thema „Quiet Quitting“?

Indem wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden priorisieren, können wir „Quiet Quitting“ entgegenwirken und eine positive Arbeitsumgebung schaffen, in der alle ihr Bestes geben. Neben unseren Maßnahmen für eine optimale Work-Life-Balance und unserem vielfältigen Sportangebot, haben wir einige Initiativen gestartet, die insbesondere die mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden stärken, wie z. B. Workshops zur Stressbewältigung und dem Effekt der positiven Psychologie.

Wie wichtig ist es für Sie, dass sich Mitarbeitende mit dem Unternehmen identifizieren? Welche Maßnahmen setzen Sie ein, um diese Identifikation zu fördern?

Eine starke Identifikation mit dem Arbeitgeber ist essenziell für den Erfolg eines Unternehmens. Sie hat einen großen Einfluss auf die Motivation, das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden. In der S.OLIVER GROUP setzen wir dabei vor allem auf eine klare Kommunikation unserer Werte, die Einbindung unserer Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse und die Förderung einer positiven Unternehmenskultur. Darüber hinaus investieren wir in die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden, um sie langfristig an uns zu binden.

Wie können Führungskräfte ihre Mitarbeitenden aktiv dabei unterstützen, relevante Themen anzusprechen und eine transparente und wertschätzende Kommunikationskultur jenseits der üblichen Leistungsbeurteilungen zu fördern? Was sollten Führungskräfte dabei besonders beachten?

Führungskräfte sollten ihren Mitarbeitenden vor allem aktiv zuhören und ihnen in jedem Gespräch ihre volle Aufmerksamkeit schenken. Dabei kommt es vor allem darauf an empathisch zu reagieren und sich in die andere Person hineinzuversetzen. Dies zeigt Wertschätzung und sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden ihre Anliegen und Bedürfnisse jederzeit offen und ehrlich kommunizieren. Darüber hinaus sollten Führungskräfte alle relevanten Informationen zu aktuellen Entwicklungen im Unternehmen so transparent wie möglich mit ihrem Team teilen. Das schafft Vertrauen und ermöglicht es den Mitarbeitenden sich aktiv einzubringen.

Was sind Ihrer Meinung nach die drei wichtigsten Maßnahmen, um dem „Quiet Quitting“ in einem Unternehmen entgegenzuwirken?

Für mich stehen eine offene Kommunikation und eine wertschätzende Feedbackkultur an erster Stelle. Nur dadurch entsteht eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der Mitarbeitende frühzeitig ihre Anliegen, Bedenken und Probleme äußern. So können schneller entsprechende Lösungen gefunden werden, die „Quiet Quitting“ verhindern.

Des Weiteren spielen entsprechende Maßnahmen zur Steigerung der Work-Life-Balance und des allgemeinen Wohlbefindens eine wichtige Rolle. Von flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten bis hin zu umfassenden Gesundheitsangeboten. Es ist wichtig die Bedürfnisse der eigenen Mitarbeitenden zu kennen und daraus die passenden Benefits abzuleiten.

Darüber hinaus ist die individuelle Weiterentwicklung der Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung. Talente, denen eine klare Perspektive innerhalb des Unternehmens aufgezeigt wird und die dabei unterstützt werden ihre Karriereziele zu erreichen, sind motivierter sich langfristig zu binden.

THOMAS LURZ

 zwölfmaliger Weltmeister im Freiwasserschwimmen und
 HR Director der S.OLIVER GROUP.