

Systemrelevante Arbeitskräfte: Frontline-Mitarbeitende in Deutschland unterstützen und flexibel fördern

Diese Infografik beleuchtet die wesentlichen Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden laut dem jüngsten UKG Frontline Worker Survey: Work-Life-Balance, Wertschätzung, Autonomie, Kommunikation und Weiterentwicklung. Die Erkenntnisse bieten eine Orientierungshilfe für den Aufbau einer leistungsorientierten Unternehmenskultur, in der sich Ihre Mitarbeitenden wertgeschätzt und in ihrer individuellen Weiterentwicklung unterstützt und gefördert fühlen.

Erkenntnisse zu Work-Life-Balance und Wertschätzung

Die Arbeit an vorderster Front ist sehr fordernd und geht oft mit langen Arbeitszeiten und wenig Gelegenheit zur Erholung einher. Ohne ausreichende Unterstützung steigt das Risiko eines Burnouts.

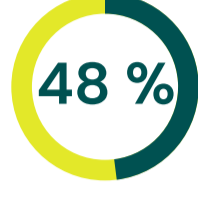


der Frontline-Arbeitskräfte fühlen sich ausgebrannt.



hätten lieber mehr Zeit als eine Gehaltserhöhung.

Ein weiterer Stressfaktor, der auf Frontline-Arbeitskräften lastet, ist die Bezahlung:



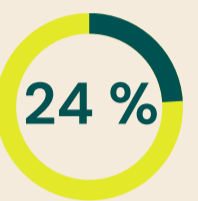
verspüren Druck, härter zu arbeiten, ohne entsprechende Kompensation zu erhalten.



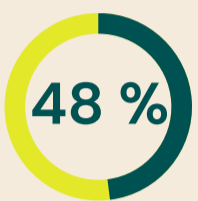
würden aufgrund schlechter Bezahlung ihre Stelle aufgeben.



Flexibilität ist ein wichtiger Faktor für die Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit.



kündigen aufgrund von mangelnder Flexibilität.



haben Schwierigkeiten, wenn sie aus persönlichen Gründen einen Schichtplan ändern möchten.

Doch die Arbeitgeber sehen das anders



geben an, dass ihre Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, in ihrer Position flexible Entscheidungen zu treffen.

Könnten bessere Kommunikation, Transparenz und gegenseitiges Verständnis diese Kluft überbrücken?

Brücken bauen, Kommunikation verbessern

Kommunikation ist die Brücke, die systemrelevante Frontline-Arbeitskräfte mit ihrem Team und den übergeordneten Unternehmenszielen verbindet. Wenn Informationen frei und transparent vermittelt werden, fühlen sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt und stärker miteinander verbunden.

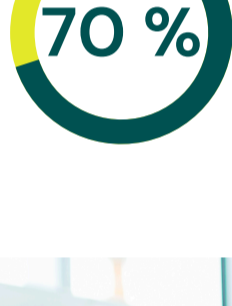


geben an, dass ihre Führungskräfte klar kommunizieren.



geben an, dass sie Informationen in ihrer bevorzugten Sprache erhalten.

Allerdings wünschen sich viele Mitarbeitende, dass häufiger technologische Lösungen als Mittel zur Kommunikation und Planung eingesetzt werden.



der Arbeitskräfte wünschen sich höhere Investitionen in die technologische Ausstattung ihres Arbeitsplatzes.

Die meisten Führungskräfte greifen auf Anrufe, SMS, unsichere Apps oder persönliche E-Mails zurück. Derzeit nutzen trotz aller Vorteile nur 9 % der Frontline-Arbeitskräfte einfache, sichere und mobilfreundliche Kommunikationslösungen. Das beeinträchtigt die Mitarbeiterbindung und gefährdet die Informationssicherheit.



Nur 26 % der Arbeitskräfte nutzen KI-Tools – würde diese technologische Lücke geschlossen, könnte der operative Betrieb optimiert, die Zusammenarbeit intensiviert und Zeit für Weiterbildung gewonnen werden.

Nachhaltige Stabilität durch Investitionen in Wachstum und Weiterbildung

Genau wie andere Fachkräfte legen Frontline-Mitarbeitende Wert auf Wissenserweiterung und Qualifizierung. Dank Weiterbildungschancen erhalten sie das nötige Selbstvertrauen und die Kompetenzen, um beruflich voranzukommen, in den Rolle aufzugehen und den jeweiligen Herausforderungen mit Resilienz zu begegnen.

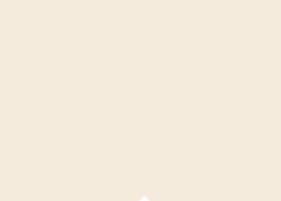
Ihre Vorstellungen, wie der Arbeitgeber sie dabei unterstützen könnte, sind klar:



nennen als wichtigste Priorität, während der Arbeit Zeit für Bildung und Weiterbildung zu haben.



wünschen sich eine teilweise oder vollständige Erstattung von Ausbildungskosten.



empfinden den Zugang zu Lerntools als am wichtigsten.



geben an, dass ihnen eine eigenverantwortliche Planung dabei hilft, Zeit zum Lernen zu finden. Dies zeigt deutlich, dass Autonomie und Vertrauen entscheidend für eine wirksame Unterstützung von Frontline-Arbeitskräften sind.

Stärkere Bindung zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden

Um ihr Bestes geben zu können, benötigen Frontline-Mitarbeitende ein Gefühl von Stabilität und Sicherheit. Dabei spielen Unternehmenskultur, Gesundheit und Beziehungen eine zentrale Rolle.

Mehr als die Hälfte der Arbeitskräfte an vorderster Front hat den Eindruck, dass die Kultur ihres Unternehmens in zwei Welten geteilt ist: eine für die Frontline-Arbeitskräfte und eine für den Rest des Teams.

Zum Thema Arbeitsbeziehungen:

74 % erhalten ein hilfreiches Coaching von ihren Führungskräften. Aber ...

20 % geben an, dass die Interaktionen mit Vorgesetzten negative Auswirkungen auf ihre physische und psychische Gesundheit hat.

Eine leistungsorientierte Kultur, die Mitarbeitenden das Gefühl der individuellen Wertschätzung, Unterstützung und Selbstwirksamkeit vermittelt, erfordert eine kompetente Führung.

Echte Veränderung beginnt mit der Fokussierung auf Frontline-Mitarbeitende

Eigenverantwortung, flexible Planung, klare Kommunikation, sinnvolle Entwicklungsmöglichkeiten und zuverlässige Unterstützung von Frontline-Mitarbeitenden durch Vorgesetzte sind für die Steigerung des Employee Engagements und der operativen Effizienz unerlässlich.

Die Lösungen von UKG People Operations gehen effektiv auf diese zentralen Bedürfnisse ein. Sie ermöglichen es Unternehmen, ihre Belegschaft optimal einzusetzen und die Effektivität ihrer Abläufe nachhaltig zu verbessern.

Erfahren Sie mehr über die Lösungen von UKG People Operations