

Strategie für Mitarbeiter Engagement: Der Fahrplan für glückliche Mitarbeitende

Insbesondere für mobile
Mitarbeitende und den
Außendienst



„In der heutigen Welt hat die Mitarbeiterbindung eine beispiellose Bedeutung erlangt. Arbeitgeber verstehen heute viel besser als noch vor einem Jahrzehnt, wie wichtig es ist, ein positives und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies gilt insbesondere für unsere Mitarbeitende im Außendienst– das Herz und der Puls von Unternehmen. Während sich unsere Arbeitsplätze weiterentwickeln, wächst auch unser Bewusstsein dafür, dass unsere wertvollsten Ressourcen die Menschen sind, die im Außendienst oder remote arbeiten, unsere Werte vertreten und unsere Versprechen gegenüber Kunden einlösen.“

— Patrick van der Mijl, CEO & Gründer von Speakap

Haben Sie sich jemals gefragt, was Ihre Mitarbeitende wirklich über ihr Engagement bei der Arbeit denken? Ihr Mitarbeiterengagement (ME) umfasst alles – von der Unternehmenskultur und dem Arbeitsumfeld bis hin zu den verwendeten Werkzeugen und dem Gefühl, wertgeschätzt zu werden. Hier kommt eine ME-Strategie ins Spiel. Sie ist Ihr Aktionsplan zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit in allen Aspekten ihrer Arbeit. Betrachten Sie es als Leitfaden für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden.

Warum ist das wichtig? Weil zufriedene Mitarbeitende produktive Mitarbeitende sind. Tatsächlich bezeichneten 47 % der HR-Führungskräfte Mitarbeiterengagement als oberste Priorität, was die wachsende Bedeutung unterstreicht.

Allein die Tatsache, dass eine ME-Strategie existiert, sendet eine starke Botschaft: Ihr Unternehmen kümmert sich.

Wie schaffen wir ein positives Mitarbeiterengagement, das sowohl unseren Außendienstmitarbeitern als auch unseren Organisationen zugutekommt?

Lassen Sie uns das aufschlüsseln.

In diesem Whitepaper erfahren Sie mehr über:

- **Kapitel 1.** Der Aufstieg eines neuen Modells zur Mitarbeiterbindung für remote und mobile Mitarbeitende
- **Kapitel 2.** Eine erfolgreiche Mitarbeiterbindungsstrategie entwickeln
- **Kapitel 3.** Herausforderungen bei der Entwicklung einer Mitarbeiterbindungsstrategie
- **Kapitel 4.** Ein moderner Ansatz für Ihre Employee Experience: Die Mitarbeiter-App von Speakap

Kapitel 1. Der Aufstieg eines neuen Modells zur Mitarbeiterbindung für remote und mobile Mitarbeitende

Die sich verändernde Arbeitswelt.

Die heutige Belegschaft ist mobiler und dezentraler, mit dem Wunsch nach mehr Flexibilität und Autonomie. Unternehmen müssen daher in der Lage sein, vielseitige Tools und Plattformen bereitzustellen, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unabhängig von ihrem Standort unterstützen können.

Eine neue Ära des digitalen Arbeitsplatzes ist gekommen, um zu bleiben.

Laut einer Umfrage der Harvard Business Review geben 86 % der Befragten an, dass Mitarbeitende im Außendienst bessere Technologie benötigen, während 46 % der Mitarbeitenden im Außendienst glauben, dass ihre Organisation nicht genug in Kommunikationstechnologie investiert.

Mitarbeitende erwarten heute Zugriff auf Werkzeuge und Technologien, die intuitiv und benutzerfreundlich sind, ähnlich wie sie es aus ihrem Privatleben gewohnt sind. Das bedeutet, dass Unternehmen in digitale Lösungen investieren müssen, die ansprechend und einfach zu bedienen sind, um das allgemeine Mitarbeiterengagement zu verbessern.

Die ständig wachsende Bedeutung des Mitarbeiterengagements.

Weltweit sind 77 % der Belegschaft unengagiert, was eine erhebliche Bedrohung für Produktivität, Rentabilität und den Gesamterfolg darstellt.

Das Bedürfnis, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Arbeitsstress ist einer der Hauptfaktoren, die sich negativ auf das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden auswirken. So berichtet eine Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) aus dem Jahr 2020, dass etwa 40 % der Beschäftigten regelmäßig unter Stress am Arbeitsplatz leiden.



Das Ergebnis?

Ein neues Modell der Mitarbeiterbindung für mobile Mitarbeitende.

Als Reaktion auf diese Entwicklungen wird deutlich, dass der Ansatz zur Mitarbeiterbindung, insbesondere für mobile Mitarbeitende, dringende Aufmerksamkeit erfordert. Daher ist das Aufkommen eines neuen, modernen Modells der Mitarbeiterbindung für mobile Mitarbeitende von zentraler Bedeutung, das auf drei Grundprinzipien basiert: Autonomie, Flexibilität und ein Zugehörigkeitsgefühl.

Diese Prinzipien sind zentral für die Gestaltung eines Mitarbeiterengagements, das mit den Zielen der Organisation im Einklang steht und den spezifischen Bedürfnissen der Belegschaft gerecht wird. Dies führt letztlich zu einem gut durchdachten Engagement für Mobile-Mitarbeitende.

Kapitel 2. Eine erfolgreiche Mitarbeiterbindungsstrategie entwickeln

Schritt 1. Feedback von Führungskräften, relevanten Interessensvertretungen und vor allem von Ihren Mitarbeitenden einholen.

Das Einholen von Feedback seitens Führungskräften, Mitarbeitenden und relevanten Stakeholdern bildet den essenziellen ersten Schritt bei der Entwicklung einer tragfähigen Mitarbeiterbindungsstrategie. Es ist vergleichbar mit dem Anlegen eines Fundaments beim Hausbau: Niemand würde mit dem Bau beginnen, ohne zuvor die Beschaffenheit des Bodens zu analysieren und die geeignete Struktur für den jeweiligen Standort zu bestimmen.

Hier sind einige Möglichkeiten, Feedback von jeder Gruppe zu sammeln:

- **Führungskräfte:** Führen Sie Einzelgespräche oder Gruppengespräche, um die Vision für das Mitarbeiterengagement sowie die Erwartungen hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die Organisation zu besprechen.
- **Stakeholder:** Integrieren Sie Fragen zum Mitarbeiterengagement in Investorenbefragungen oder organisieren Sie Fokusgruppen mit wichtigen Partnern.
- **Mitarbeitende:** Sammeln Sie anonymes und vertrauliches Feedback durch Mitarbeiterbefragungen, Pulsbefragungen und Fokusgruppen. Fördern Sie auch eine offene Kommunikation über Townhalls, eine offene Tür-Politik und Vorschlagsboxen.

Schritt 2. Das Fundament für ein positives Mitarbeiterengagement legen

Ein positives Mitarbeiterengagement passiert nicht zufällig. Es erfordert ein starkes Fundament, das auf drei Schlüsselementen basiert:

- 1 Unterstützende Führung:** Effektive Führungskräfte für mobile Teams sind sichtbar, ansprechbar und befähigend. Sie schaffen ein vertrauensvolles Umfeld, in dem sich jede*r wohlfühlt, Fragen zu stellen und Initiative zu ergreifen. Das ist ein Führungsstil, hinter dem wir alle stehen können.
- 2 Positives Arbeitsumfeld:** Dies bedeutet, ein sicheres, respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern. Dies wird erreicht durch klare Antidiskriminierungsrichtlinien, effektive Konfliktlösungsprozesse und ein Engagement für Vielfalt und Inklusion. Denken Sie an klare Richtlinien, faire Behandlung und ein Engagement, Vielfalt zu feiern.
- 3 Sinnvolle Arbeit:** Geben Sie Ihren Frontline-Mitarbeitern nicht nur Aufgaben, sondern auch einen Zweck. Schaffen Sie Rollen, die Wachstumsmöglichkeiten bieten, etwa durch Jobrotation oder Cross-Training, und sorgen Sie dafür, dass Mitarbeitende die nötigen Informationen und Ressourcen erhalten, um das Gefühl zu bekommen, dass ihre Arbeit eine Bedeutung schafft.

Schritt 3. Auf dem Fundament aufbauen: Schlüsselbausteine für eine florierende Belegschaft

Ein solides Fundament ist wichtig – doch um eine Mitarbeiterbindungsstrategie zu entwickeln, die wirklich begeistert, bedarf es mehr. Entscheidend sind einige zentrale Bausteine, die wie geheime Zutaten wirken: Sie verwandeln ein „ganz gutes“ Arbeitsumfeld in einen Ort, an dem Menschen sagen: „Ich liebe es, hier zu arbeiten!“

- 1 Wohlbefinden:** Das bedeutet, sich um Ihre Mitarbeitenden als Ganzes zu kümmern, nicht nur um ihre Arbeitsleistung.
 - **Körperlich:** Denken Sie an gesunde Snacks, bequeme Arbeitsplätze und vielleicht sogar ein firmeneigenes Fitnessstudio.
 - **Mental und emotional:** Bieten Sie Ressourcen wie Stressbewältigungsworkshops und Zugang zu psychologischen Fachkräften an.
 - **Finanziell:** Bieten Sie wettbewerbsfähige Bezahlung, Programme zur Finanzkompetenz und Vorteile, die Ihnen Sicherheit geben (z. B. Rentenpläne).
- 2 Training und Entwicklung:** Weil Lernen nie aufhört, besonders nicht am Arbeitsplatz!
 - **Training am Arbeitsplatz:** Unterstützen Sie Ihr Team dabei, seine Fähigkeiten zu vertiefen und neue Kompetenzen zu erwerben.

- **Mentorship-Programme:** Erfahrene Profis mit Neueinsteigern zusammenzubringen, um Orientierung und Unterstützung zu bieten.
- **Microlearning-Module:** Kompakte Lerneinheiten, die sich mühelos in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

3 Vergütung und Benefits: Zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden, dass Sie sie wertschätzen, durch wettbewerbsfähige Bezahlung und großartige Vorteile.

- Passen Sie diese an die Bedürfnisse Ihres Teams an: Denken Sie an Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Transportmöglichkeiten oder Programme zum finanziellen Wohlbefinden.

4 Work-Life-Balance: Weil jeder Zeit zum Auftanken braucht und die Dinge tun möchte, die er liebt.

- Eine ausgewogene Work-Life-Balance steigert das Wohlbefinden, Engagement, die Produktivität und Mitarbeiterbindung.
- **Fördern Sie dies, indem Sie:** Flexible Arbeitszeitmodelle, verkürzte Arbeitswochen und großzügigen bezahlten Urlaub anbieten.
- Unterstützen Sie Ihr Team darin, Zeit für sich selbst und ihre Familien zu haben.

- 5 Anerkennung und Wertschätzung:** Ein einfaches „Danke“ kann einen großen Unterschied machen.
- Mitarbeiteranerkennung ist nicht nur ein Wohlfühlprogramm; es hat greifbare Vorteile sowohl für Mitarbeitende als auch für Unternehmen.
 - Wenn Mitarbeitende für ihre harte Arbeit und ihre Beiträge anerkannt werden, steigert das ihr Selbstwertgefühl und motiviert sie, weiterhin ihr Bestes zu geben.
 - **Implementieren Sie Programme** wie Peer-to-Peer-Anerkennung, Mitarbeiter des Monats-Auszeichnungen oder sogar Bonusstrukturen.
 - Lassen Sie Ihr Team wissen, dass Ihre Beiträge wertgeschätzt werden!
- 6 Offene Kommunikation:** Denn klare und offene Kommunikation ist der Schlüssel zu einem glücklichen Team.
- Führen Sie regelmäßige Teambesprechungen und Mitarbeiterbefragungen durch und halten Sie eine Open-Door-Politik aufrecht.
 - Schaffen Sie einen Raum, in dem sich jeder wohlfühlt, seine Ideen und Bedenken zu teilen.

Schritt 4. Integration von Mitarbeiterbindungsinitiativen in die sechs Berührungspunkte der Employee Journey

Die sechs Phasen der Employee Journey (Rekrutierung & Einstellung, Onboarding, Tag-zu-Tag-Kommunikation, Tag-zu-Tag-Produktivität & Administration, Mitarbeiterlernen und -entwicklung, Offboarding und Austrittsgespräche) sind die Bausteine, auf denen eine erfolgreiche Mitarbeiterbindungsstrategie aufgebaut wird.

Das Verständnis und die Berücksichtigung jeder Phase hilft Ihnen dabei, ein positives und motivierendes Erlebnis für Ihre Mitarbeitenden zu schaffen – von Ihrer ersten Interaktion mit Ihrem Unternehmen bis zu Ihrem letzten Arbeitstag.

Wie jede Phase zu einer starken Mitarbeiterbindungsstrategie beiträgt.

- **Rekrutierung & Einstellung:** Mitarbeiterengagement beginnt, bevor jemand überhaupt Ihrem Unternehmen beitrifft. Ihre Reise beginnt mit der allerersten Interaktion mit Ihrem Unternehmen – sei es durch Anzeigen, das Durchstöbern Ihrer Karriereseite, das Lesen von Arbeitgeberbewertungen oder Gespräche mit Recruitern. Ein positiver erster Eindruck setzt den Ton für zukünftiges Engagement.
- **Onboarding:** Das Engagement kann während des Onboardings entweder steigen oder stark sinken. Tatsächlich bleiben 69 % der Mitarbeitenden mehr als 3 Jahre in einem Unternehmen, wenn sie ein großartiges Onboarding-Erlebnis haben. Diese Phase bestimmt, wie willkommen, vorbereitet und unterstützt sich ein Mitarbeiter fühlt. Ein effizientes Onboarding beschleunigt nicht nur die Produktivität, sondern stärkt auch das frühe Engagement und die Loyalität.

- **Tag-zu-Tag-Kommunikation:** Effektive Kommunikation ist der Kern des Mitarbeiterengagements. Regelmäßige, klare und konsistente Kommunikation zwischen den Außendienst-Mitarbeitern und dem Rest der Organisation sorgt dafür, dass sich alle verbunden, informiert und wertgeschätzt fühlen.
- **Tag-zu-Tag-Produktivität & Administration:** Das Mitarbeiterengagement leidet, wenn administrative Aufgaben zur Belastung werden. 97 % der Mitarbeitenden geben an, dass Kommunikation ihre tägliche Arbeitseffizienz beeinflusst. Vereinfachte Produktivitäts- und Verwaltungsprozesse stärken das Engagement, da sie den Fokus der Mitarbeitenden auf das Wesentliche lenken: sinnvolle und effiziente Aufgabenerfüllung.
- **Weiterbildung und Entwicklung:** Engagement entsteht, wenn Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben wird, sich weiterzuentwickeln. Sobald sie sich mit den täglichen Abläufen und der Unternehmenskultur vertraut gemacht haben, steigt ihr Bedürfnis nach persönlichem Wachstum. Entsprechend Maslows Bedürfnishierarchie suchen Mitarbeitende nach Wachstum und Erfüllung. Lernmöglichkeiten, Mentoring und klare Karrierepfade stärken das Engagement und die Zufriedenheit.
- **Offboarding und Austrittsgespräche:** Engagement reicht über das Beschäftigungsverhältnis hinaus. 66 % derjenigen, die ein positives Offboarding-Erlebnis hatten, sind eher bereit, ihr ehemaliges Unternehmen weiterzuempfehlen. Ein strukturierter Offboarding-Prozess liefert nicht nur wertvolles Feedback, sondern trägt auch dazu bei, positive Beziehungen zu bewahren und das Unternehmensimage zu stärken.

Schritt 5. Die Effektivität Ihrer Mitarbeiterbindungsstrategie messen

Wie jede erfolgreiche Initiative erfordert auch eine Mitarbeiterbindungsstrategie kontinuierliches Monitoring und Anpassungen, um sicherzustellen, dass sie die gewünschten Ergebnisse erzielt. Die Messung ihrer Effektivität ist entscheidend, um zu verstehen, was funktioniert, Verbesserungspotenziale zu identifizieren und den Ansatz kontinuierlich zu optimieren, um das Mitarbeiterengagement zu steigern.

Wichtige Aspekte zur Messung Ihrer Mitarbeiterbindungsstrategie:

- 1 **Definieren Sie Ihre Metriken:** Welche spezifischen Aspekte der Mitarbeitererfahrung möchten Sie messen? Diese können umfassen:
 - **Mitarbeiterengagement:** Umfragen, Puls Befragungen, Fokusgruppen und Fehlzeitenquoten.
 - **Mitarbeiterzufriedenheit:** Umfragen, Stay-Interviews und Net Promoter Score (NPS).
 - **Produktivität:** Output, Effizienzkennzahlen und Kundenzufriedenheit.
 - **Mitarbeiterbindung:** Fluktuationsraten, Time-to-Hire und Cost-per-Hire.
 - **Kultur:** Mitarbeiterbefragungen, Fokusgruppen und Sentimentanalysen interner Kommunikationskanäle.

- 2 Daten sammeln:** Nutzen Sie verschiedene Methoden zur Datenerfassung, um Informationen zu Ihren ausgewählten Metriken zu sammeln. Dies kann beinhalten:
 - Formelle Umfragen und Fragebögen
 - Austrittsgespräche
 - Leistungsbewertungen
 - Fokusgruppen
 - People Analytics Tools
- 3 Daten analysieren und interpretieren:** Sobald Sie Ihre Daten gesammelt haben, nutzen Sie sie, um Einblicke zu gewinnen und Trends zu identifizieren. Suchen Sie nach Zusammenhängen zwischen den verschiedenen Metriken und Ihren EE-Initiativen.
- 4 Maßnahmen ergreifen:** Basierend auf Ihrer Analyse identifizieren Sie Bereiche mit Verbesserungspotenzial und implementieren entsprechende Änderungen in Ihrer Mitarbeiterbindungsstrategie. Kommunizieren Sie regelmäßig diese Änderungen und deren Gründe an Ihre Mitarbeitenden, um Transparenz und Vertrauen zu gewährleisten.
- 5 Kontinuierliches Monitoring und Anpassung:** Denken Sie daran: Mitarbeiterengagement ist ein fortlaufender Prozess. Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Metriken, sammeln Sie Feedback und passen Sie Ihre Strategie bei Bedarf an. Indem Sie flexibel bleiben und auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen, stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiterbindungsstrategie effektiv bleibt und eine florierende und engagierte Belegschaft fördert.

Durch diesen Ansatz gehen Sie über bloße Annahmen hinaus und nutzen einen datengesteuerten Ansatz. Auf diese Weise können Sie den Return on Investment (ROI) Ihrer Maßnahmen belegen und fundierte Entscheidungen treffen, die sowohl eine positive, produktive Arbeitsumgebung für Ihre Mitarbeitenden schaffen als auch den Erfolg Ihrer Organisation fördern.

Kapitel 3. Herausforderungen bei der Entwicklung einer Mitarbeiterbindungsstrategie

Eine starke Mitarbeiterbindungsstrategie aufzubauen, ist ein ehrgeiziges, aber lohnendes Unterfangen. Der Weg zu einer hoch engagierten und florierenden Belegschaft ist jedoch nicht immer einfach. Organisationen, die versuchen, das Engagement zu steigern, stoßen häufig auf verschiedene Herausforderungen. Hier sind die fünf häufigsten:

- 1 Mangel an klarer Vision und Ausrichtung:** Ohne eine klar definierte Vision und eine einheitliche Ausrichtung über verschiedene Abteilungen hinweg (HR, Führung, IT usw.) können Engagement-Initiativen fragmentiert werden und ihre Wirkung verlieren. Engagement muss eine gemeinsame Priorität in der gesamten Organisation sein, mit einem klaren Fahrplan, wie verschiedene Teams zur Gesamtstrategie beitragen.

- 2 Feedback sammeln und nutzen:** Effektiv Feedback zu sammeln und darauf zu reagieren, ist entscheidend, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu verstehen und die Engagement-Strategie entsprechend anzupassen. Herausforderungen können sein:
- Geringe Rücklaufquoten bei Umfragen
 - Zurückhaltung der Mitarbeitenden, ehrliches Feedback zu geben
 - Schwierigkeiten, Feedback in umsetzbare Erkenntnisse umzuwandeln
 - Eine erfolgreiche Engagement-Strategie erfordert konsequentes Zuhören und den Nachweis, dass Feedback zu greifbaren Verbesserungen führt.
- 3 Messung der Wirkung von Engagement-Initiativen:** Die greifbaren Vorteile von Mitarbeiterengagement-Programmen zu bestimmen, ist schwierig, da ihre Wirkung oft durch immaterielle Faktoren wie Motivation, Moral und Zusammenarbeit sichtbar wird.
- Fehlende messbare Daten erschweren es, Ressourcen zu rechtfertigen und fortlaufende Unterstützung für Engagement-Initiativen zu sichern.
 - Es ist wichtig, Engagement-Metriken klar zu definieren und sie mit Produktivität, Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit in Verbindung zu bringen.

4 Integration in bestehende Systeme und Prozesse: Neue Engagement-Tools und Programme müssen nahtlos integriert werden, um bestehende Arbeitsabläufe nicht zu stören.

- Dies kann kompliziert und zeitaufwändig sein, insbesondere wenn veraltete Technologie oder isolierte Kommunikationsplattformen im Einsatz sind.
- Kompatibilität und Benutzerfreundlichkeit sind entscheidend, um die Akzeptanz zu fördern und das Engagement zu maximieren.

5 Aufrechterhaltung von Momentum und langfristiger Verpflichtung: Positives Mitarbeiterengagement zu schaffen ist ein fortlaufender Prozess und kein einmaliges Ereignis.

- Die Aufrechterhaltung des Engagements kann durch konkurrierende Prioritäten, wechselnde Unternehmensziele und mögliche Führungswechsel erschwert werden.
- Engagement als wesentlichen Bestandteil der Unternehmenskultur zu etablieren, hilft sicherzustellen, dass es auch langfristig eine Priorität bleibt.

Kapitel 4. Ein moderner Ansatz für Ihre Employee Experience: Die Mitarbeiter-App von Speakap

Um den Anforderungen dieser sich entwickelnden Landschaft gerecht zu werden und die vielen Vorteile eines guten Mitarbeiterengagements zu nutzen, setzen Organisationen zunehmend auf eine Mitarbeiter-App. Es gibt sechs Hauptgründe dafür:

- 1 **Mobile Zugänglichkeit:** Mitarbeiter-Apps sind in der Regel auf mobile Nutzung ausgelegt, sodass remote arbeitende Mitarbeitende auch unterwegs auf wichtige Informationen zugreifen, zusammenarbeiten und Feedback geben können.
- 2 **Personalisierte Erfahrung:** Mitarbeiter-Apps können Inhalte und Erlebnisse individuell auf die Mitarbeitenden abstimmen, was die Interaktion relevanter und ansprechender macht.
- 3 **Echtzeit- vs. asynchrone Kommunikation:** Diese Plattformen ermöglichen eine effiziente Kommunikation zwischen Management und mobilen Mitarbeitenden, sei es in Echtzeit oder asynchron, was das Zugehörigkeitsgefühl und Teamwork fördert.
- 4 **Feedback und Anerkennung:** Mitarbeiter-Apps erleichtern sofortiges Feedback und Anerkennung, was die Moral und Motivation der Mitarbeitenden steigert.

- 5 **Schulung und Entwicklung:** Mit Mitarbeiter-Apps können Mitarbeitende auf Schulungsressourcen zugreifen und ihre eigene Entwicklung verfolgen, was ihnen ermöglicht, innerhalb der Organisation zu wachsen.
- 6 **Self-Service-Tools:** Self-Service-Tools reduzieren administrative Aufgaben für mobile Mitarbeitende und ermöglichen es ihnen, sich auf ihre Kernaufgaben zu konzentrieren.



Eine Mitarbeiter- App, die Ihre Mitarbeitenden begeistern wird.

Speakap ermöglicht es Ihren mobilen Mitarbeitenden sowie Außendienst- und Büroangestellten, effizient und flexibel über eine mobile App zu kommunizieren. Verbesserte Kommunikation, besseres Onboarding und effizientere Lernerfahrungen. Ermöglichen Sie ein einfaches Aufgabenmanagement und setzen Sie wertvolles Mitarbeiterfeedback um, um Produktivität, Koordination und Engagement zu steigern.

Ergebnisse auf einen Blick:

Adoptionsrate in den ersten Monaten:

90 %

Mitarbeiterzufriedenheit:

Steigerung um

32 %

Produktivität der Mitarbeitenden:

Steigerung um

21 %

Mitarbeiterbindung:

Verbesserung um

14 %

Neugierig, wie es für Sie funktionieren kann?

Demo anfordern