

# Anerkennung zeigen für Remote-Mitarbeitende

„Die Anerkennung von Remote-Mitarbeitern ist ein wirkungsvolles Instrument zur Förderung eines positiven und produktiven Arbeitsumfelds. Mitarbeiter müssen wissen, dass ihre Arbeit geschätzt wird.“



## Einleitung

Hochengagierte und motivierte Teams machen die Mitarbeitenden glücklicher und produktiver. In Teams, in denen Mitglieder remote arbeiten, kann es jedoch schwieriger sein, das Engagement aufrechtzuerhalten. Daher ist es notwendig, dass sich die Mitarbeitenden in ihren beruflichen Positionen wertgeschätzt und anerkannt fühlen. Anerkennung ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur und sorgt für ein positives Arbeitsumfeld sowie für eine gute Leistung aller Mitarbeitenden.

Dieser Leitfaden enthält Strategien, um die Anerkennung von Remote-Mitarbeitenden zu verbessern.

# Das Problem verstehen



## Was sind die Risiken mangelnder Anerkennung bei der Remote-Arbeit?

---

### **Unklare Erwartungen**

Wenn den Mitarbeitende, die Unternehmensziele und die Planung unklar kommuniziert wird, sind sie sich dieser möglicherweise nicht bewusst und teilen die Erwartungen der Manager\*innen nicht. Dieser Mangel an Kommunikation und klaren Richtlinien führt zu Missverständnissen und Frustration, die sich auf die Motivation, den Enthusiasmus und die Leistung auswirken.

### **Motivationslosigkeit**

Mangelnde persönliche Interaktion kann dazu führen, dass sich die Mitarbeitenden von der Unternehmenskultur und den Werten abgekoppelt fühlen, was sich auf ihr Engagement und ihre Motivation auswirken kann.

### **Stress und Angst bei der Arbeit**

Die Arbeit aus dem Home Office kann zu unrealistischen Fristen und hoher Arbeitsbelastung führen, was wiederum Stress und Ängste bei den Arbeitnehmenden auslöst. Wenn ein/e Mitarbeiter\*in kein positives Feedback oder keine Anerkennung erhält, kann es sein, dass er oder sie beginnt, an seiner/ihrer Kompetenz zu zweifeln. Dies erhöht die Erwartungsangst vor Aufgaben oder Bewertungen und damit direkte Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und das Privatleben.

### **Berufliche Stagnation**

Berufliche Entwicklung und Wachstum sind wichtige Faktoren für die Motivation der Mitarbeitenden. Ohne Entwicklungsmöglichkeiten haben sie keine neuen Erwartungen an ihre Arbeit und keinen Grund, sich motiviert zu fühlen.



## Wie können wir diese Risiken für Remote-Mitarbeitende mindern?

---

### Öffentliche Anerkennung

Eine der effektivsten Methoden, um Mitarbeitende und ihre Leistung anzuerkennen, ist in Teambesprechungen, internen Newslettern oder über eine Gruppen-E-Mail. So heben Sie nicht nur individuelle Leistungen hervor, sondern inspirieren auch andere Teammitglieder.

### Preise und Auszeichnungen

Die Etablierung eines Auszeichnungssystems innerhalb des Unternehmens, z. B. "Mitarbeiter\*in des Monats" oder eine besondere Erwähnung für ein gut gemachtes Projekt, kann andere motivieren, das gleiche Spitzenniveau zu erreichen.

### Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Durch Investitionen in die Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden. Es gibt nicht nur Arbeitszeiten, um an Kursen, Workshops oder Konferenzen teilzunehmen, um ihre Fähigkeiten zu verbessern, sondern zeigt ihnen auch, dass ihre Entwicklung innerhalb des Unternehmens geschätzt und anerkannt wird.

# Welche Rolle spielen Management und Personalabteilung?

---

## Management



- Ermöglichen Sie eine Arbeitskultur, die die Anerkennungsmechanismen des Unternehmens für Remote-Mitarbeitende widerspiegelt.
- Stellen Sie das Wohlbefinden von Remote-Mitarbeitenden durch Motivation sicher.

## Personalabteilung



- Lassen Sie Mitarbeitende wissen, dass ihre Arbeit geschätzt wird.
- Entwickeln Sie einen Führungsstil, der auf Vertrauen, Anerkennung und Transparenz basiert.

## Schlussfolgerung

Die Anerkennung von Mitarbeitenden im hybriden oder remote Modus ist ein wirksames Instrument zur Förderung eines positiven und produktiven Arbeitsumfelds. Die Mitarbeitenden müssen wissen, dass ihre Arbeit geschätzt wird. Die Einführung von Anerkennungsformen wird das Arbeitsumfeld verbessern und das Engagement stärken, was dazu beiträgt, Top-Talente im Unternehmen zu halten.



## Weiterführende Literatur

---

- Rusin, Natalia, and Tomasz Szandała. "The Power of Peer Recognition Points: Does It Really Boost Employee Engagement?" *Strategic HR Review*, vol. 24, no. 1, July 2024, pp. 2–10, <https://doi.org/10.1108/SHR-06-2024-0040>. world.
- Ahmad, Naveed Rafaqat. "Exploring the relationship between leadership styles and employee motivation in remote work environments." *Al-Aasar*, vol. 2, no. 1, Feb. 2025, pp. 21–32, <https://al-aasar.com/index.php/Journal/article/view/34>.