



Messen Sie das Mitarbeiter-Engagement? ... und was machen Sie daraus?

Arbeitszufriedenheits-Befragungen sind nicht mit der Messung von Engagement zu verwechseln. Engagement ist notwendig, um besondere Leistungen und Innovation im Unternehmen zu generieren – Arbeitszufriedenheit kann auch ganz ohne Engagement vorhanden sein, wenn die Ansprüche nicht nachhaltig eingefordert werden.

Gallup veröffentlicht jedes Jahr, wie schwer es ist, engagierte Mitarbeiter zu haben oder zu finden. Sie bringen einen Zusammenhang mit der Unternehmensleistung.

Worum geht es?

Für Engagement ist ein Dialog und Interessensausgleich nötig

Beim Mitarbeiterengagement geht es nicht um Tischfußball und gemütliche Sitzcken. Es geht nicht um Bowlingabende oder Geschenkgutscheine. Beim Mitarbeiter-Engagement geht es um die Bereitschaft des Einzelnen, sich nach eigenem Ermessen zu engagieren und einzubringen.

1. weil sie sich nicht verbiegen müssen und der JobFit gut ist.
2. weil ihre wichtigen Erwartungen erfüllt werden (oder sich absehbar erfüllen).

Es ist wichtig zu verstehen, dass die Erwartungen des Einzelnen für das Engagement der Mitarbeiter von zentraler Bedeutung sind. Es liegt keineswegs in der alleinigen Verantwortung der Führungskraft,

die Mitarbeiter zu "engagieren". Es ist eine gegenseitige Verantwortung zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter, die auf den Anforderungen und Erwartungen beider Seiten.

Ein weiterer Stolperstein ist, dass besonders gute Mitarbeiter oftmals anders ticken, als der Durchschnitt, und mit allgemeinen Maßnahmen nicht interessiert werden können. Was anonyme Arbeitszufriedenheitsbefragung als Verbesserung vorschlagen, kann auf das Engagement der wichtigsten Mitarbeiter toxisch wirken.

Erwartungen zu erfüllen, oder sich auch nur klar zu äußern, kann im Dialog schwierig sein.

Ein hohes Engagement erfordert das Bewusstsein, dass es sich lohnt, den Aufwand zu treiben. Das ist aber ganz offensichtlich ein sehr individuelles Gefühl, das zu einer persönlichen Bewertung führt. Gar nicht an den sachlichen Forderungen – AN DEN PERSÖNLICHEN!

- *Was ist mir wichtig?
(Wir messen 33 unterschiedliche Faktoren)*
- *Habe ich Vertrauen in meine Kollegen und Vorgesetzten?*
- *Welche Anerkennung wird mir zuteil?*
- *Identifiziere ich mich mit den Zielen?*
- *Werde ich mit meinen Kompetenzen beteiligt*
- *Habe ich Einfluss, wo ich ihn haben will?*

Engagement ist ein psychologisches Phänomen, das von den Erwartungen und der Motivation der Mitarbeiter sowie von guten Führungs- und Managementpraktiken abhängt.

Engagement-Analysen, damit auch Manager sich verbessern können

Welche differenzierten Bedürfnisse ein Team hat, oder wie eine persönliche Zielsetzung angenommen wird, ist eine Frage der Engagement Analytics, die sich nach Ereignissen oder einmal jährlich erneuert wird, weil sich ja auch die Bedürfnisse ändern können.

Senden sie mir Ihre Fragen und sie werden eine Lösung kennenlernen, die für viele wie Zukunftsmusik klingt. Wir haben Engagement Analytics fertig, einsatzbereit, sprachübergreifend!

Was HARRISON Engagement Analysen erreichen

Die Konzentration auf Performance steht gar nicht im Vordergrund, Performance Verbesserungen sind ein direktes Resultat des Employee Engagements:

- Über den Spaß mit dem Arbeitsteam
- Produktivitätsgewinne durch gute Abstimmung
- Kunden, die besser Leistung wertschätzen
- Kunden, die lieber mit optimistischen gut gestimmten Lieferanten zu tun haben
- ...

HARRISON ASSESSMENTS haben einen dedizierten Teil, bei dem die Erwartungen benannt und skaliert werden, und in dem die Erfüllungsgrad auch dargestellt werden.

Erst wenn die Bedürfnisse wirklich bekannt sind, können sie auch sinnvoll adressiert werden, um sie mit den Möglichkeiten am Arbeitsplatz abzugleichen. Dann erst, im nächsten Schritt kann man daran arbeiten.

My-Employee Personalberatung Engagement Analytics GFCI GmbH

Spezialisten für stellenspezifische Eignungsdiagnostik und Performance Management Systeme für eine nachhaltige, erfolgreiche und flexible Organisationsentwicklung. Wir arbeiten im weltweiten Verbund mit Harrison Assessment Beratern in allen Ländern und können so global agieren.

Kontaktdaten

Verantwortlich: Felix Wiesner (Dipl Kfm.)
Kappesgärten 15,, 68535 Edingen Neckarhausen

felix.wiesner@my-employee.de

Tel: +49 171 6802318