

Mitarbeiter Engagement

... wodurch es beeinflusst und gefördert wird.

Mitarbeiterengagement steht nicht nur für die Verbundenheit mit seinem Unternehmen, sondern insbesondere für das, was einem in seinem Job und in seinem Arbeitskontext persönlich wichtig ist. Sprich, wofür man sich begeistert und wohin die Energie fließt.

Das Engagement der Mitarbeitenden zeigt in der Praxis sehr vielfältige Perspektiven und Ausprägungen. Diese lassen sich mitnichten über einen einzelnen Kamm scheren und schon gar nicht mit einem simplen Index messen – außer man reduziert das Mitarbeiterengagement lediglich auf das Thema "Verbundenheit".

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat seinen eigenen Mix an Engagements, die einem am Herzen liegen.

Wer engagierte Mitarbeitende erwartet, der sollte und muss sich folgende Fragen stellen:

1. Welche Ausprägungen des Mitarbeiter-Engagements will und braucht das Unternehmen?
2. Welche Art Mitarbeitende erfordern diese Engagements (Charakteren)?
3. Womit bzw. wodurch lassen sich diese Engagements fördern?

Die nachfolgende Abbildung zeigt sieben Beispiele für unterschiedliche Ausprägungen des Mitarbeiter-Engagements. Sie lassen sich grob unterteilen in Engagements, welche mehr den Nutzen für die eigene Person im Mittelpunkt stellen, oder den Nutzen für die Unternehmung/Organisation als Ganzes.

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements		
Unternehmen/Organisation	unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmenserfolg. Ganzheitliches und strategisches Denken sowie Übernahme von Verantwortung prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? umfassende Befugnisse für Mitarbeitende Vertrauen in Mitarbeitende kundensorientierte Zielvorgaben persönliche Kundenkontakte klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen Kritik- und Konfliktfähigkeit Quer- und Mitdenker Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen agile Teams Freiräume für kreatives Denken Teamplayer teamorientierte Zielvorgaben positiver Umgang mit Fehlern Honorierung von Teamleistungen flache Hierarchien
	kundenorientiertes Engagement Fokus auf Kundenzufriedenheit & Begeisterung. Das Erfüllen bzw. Übertreffen von Kundenerwartungen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung. Hinterfragen bestehender Lösungen sowie Entwickeln eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.	
	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamleistungen & Teamerfolge. Vernetztes Denken und Handeln, Aufmerksamkeit und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	
Person	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Erfolge. Das Übertreffen persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Null-Fehler-Kultur Honorierung von Einzelleistungen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positive Leistungsbeurteilung. Das Erfüllen individueller Zielvorgaben sowie möglichst wenige bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	

© smart-fed AG / Autor: Martin Mechl

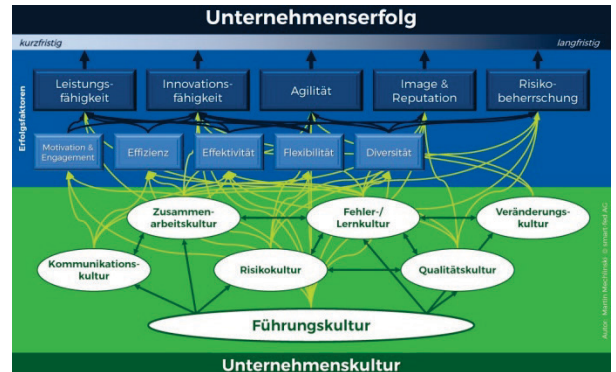
Publikationen

<https://smart-fed.com/de/medien/>

Mikrobefragungen vs. Zuhören



Unternehmenskultur



Mitarbeiterbefragung in smart



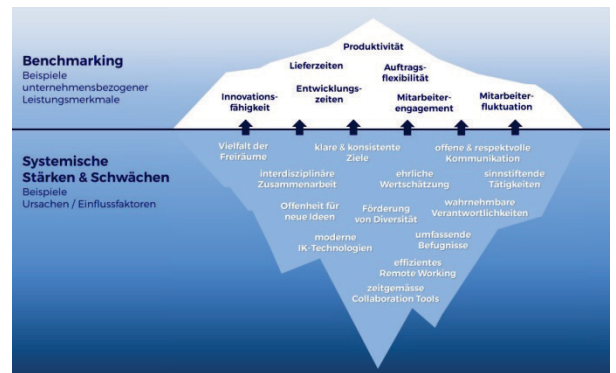
Die vier Dimensionen der Wertschätzung



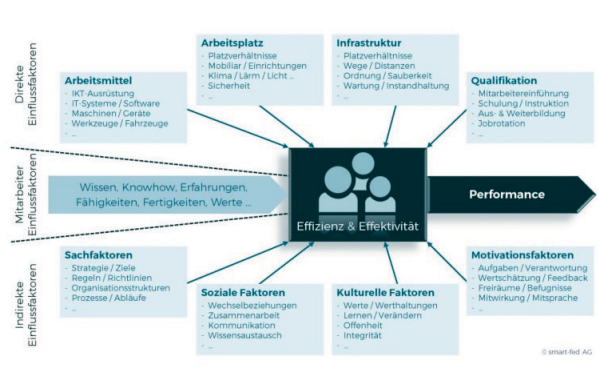
Risikomanagement in Unternehmen



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

