

Mitarbeiterzufriedenheit vs. Motivation & Engagement

Sind Sie der Ansicht, dass Ihre Organisation zufriedene Mitarbeiter braucht? Vielleicht sollten Sie dies einmal hinterfragen.

Der CEO eines Schweizer Unternehmens hat mir vor Jahren einmal gesagt, dass er keine „zufriedenen Mitarbeiter“ möchte – ... und Recht hat er! Warum?

Etwas vereinfacht gesagt, „zufriedene Mitarbeiter“ sind mit sich und ihren Leistungen zufrieden. Idealerweise werden sie von ihren Vorgesetzten nicht „gestört“, erhalten einen zufriedenstellenden Lohn und haben auch sonst angenehme Arbeitsbedingungen sowie keinen großen Stress im Arbeitsalltag. Und ganz wichtig, alles bleibt beim Alten und Bewährten und der Arbeitsplatz ist garantiert. Die perfekte Glückseligkeit für jeden Mitarbeitenden, oder?

Zugegeben, dieses Bild ist ein wenig verzerrt. So ganz aus der Luft gegriffen ist es jedoch nicht. Unter solchen Bedingungen würden Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit wohl glänzende Resultate liefern.

Aber ist diese Art Mitarbeiterzufriedenheit wirklich das, was eine Organisation braucht um erfolgreich zu sein?

Der Nachsatz des oben erwähnten CEOs lautete, er wüsste sich stattdessen viel mehr motivierte und engagierte Mitarbeitende in seiner Organisation. Gibt es da einen Unterschied zu „zufriedenen Mitarbeitern“?

Und ob!

Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen mit Nichten den perfekten Arbeitsplatz, wo sie in Ruhe arbeiten können. Sie sind im positiven Sinne „nie zufrieden“ mit dem was sie machen und haben. Achtung, nicht gemeint sind die „Nörgler“, die nur andere kritisieren. Die wirklich motivierten Mitarbeitenden suchen viel mehr die Herausforderung und die Erfahrung des Neuen. Sie möchten in



ihrem Job nicht nur gut sein, sondern selbst immer besser und effizienter werden. Sie denken aktiv mit und wollen ihr Arbeitsumfeld mitgestalten und verändern dürfen. Sie finden Gehör für ihre Ideen und Anregungen und schätzen sowohl die ehrliche Anerkennung als auch die konstruktive Kritik an ihren Leistungen. Natürlich äußern sie anders herum auch Kritik und hinterfragen das Bestehende.

Die engagierten Mitarbeitenden sind zudem nicht nur motiviert, sondern kämpfen auch aktiv für die Ziele und Interessen der Organisation. Sie setzen sich über ihre eigenen Grenzen hinweg dafür ein, dass die Organisation insgesamt erfolgreicher wird. Sie denken vernetzt, ganzheitlich und interdisziplinär und übernehmen Verantwortung dort, wo Handeln gefragt ist. Sie sind achtsam in Bezug auf die Werte der Organisation, stehen für diese ein und verteidigen sie.

Frage an Sie: Welche Mitarbeitenden brauchen Sie für Ihre Organisation um erfolgreich zu sein und wie erkennen Sie deren Bedürfnisse?

Falls es die „zufriedenen Mitarbeiter“ sind, so ist die klassische Mitarbeiterumfrage sicherlich ein bewährtes Instrument, um den Grad der Zufriedenheit zu messen. Vielleicht sollten bei Ihnen aber die Alarmglocken läuten, wenn das Ergebnis allzu gut ausfällt. Dann ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass sich viele Ihrer Mitarbeitenden in der Komfortzone befinden.

Für die motivierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es die neue Feedback-App von SMART FED. Hier können sie aktiv und direkt Feedback geben. So wie es ihrem Naturrell entspricht. Nämlich konstruktiv mitdenkend, mitgestaltend und interessiert. Eine App, wo sie ihre Bedürfnisse und Vorstellungen klar und einfach zum Ausdruck bringen, oder aber auch auf kritische Entwicklungen hinweisen können.

Diese Feedback-App wird Ihre Organisation verändern.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

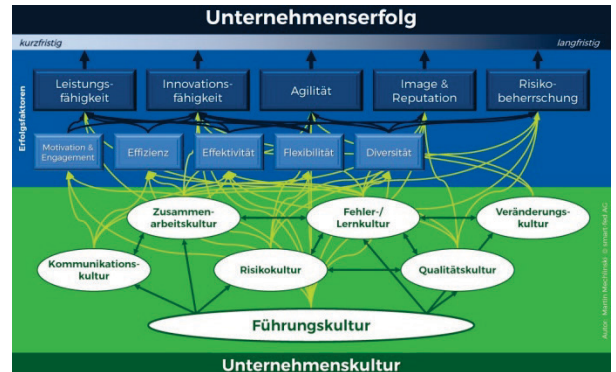
Publikationen

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

Mikrobefragungen vs. Zuhören



Unternehmenskultur



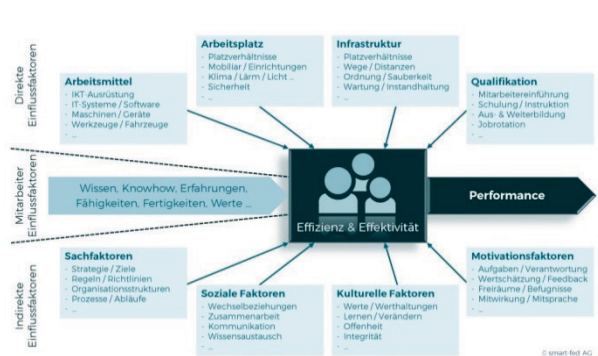
Mitarbeiterbefragung in smart



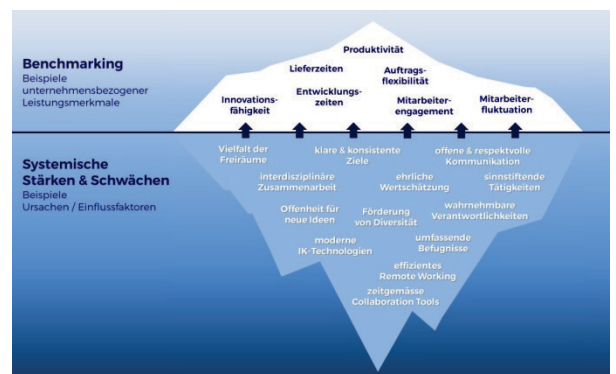
Die vier Dimensionen der Wertschätzung



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

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
	kundenorientiertes Engagement Fokus auf Kundenerwartungen & -erfüllung Das Erklären bzw. Übernehmen von Kundenverpflichtungen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	kundenorientierte Zielvorgaben klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung Herausgaben bestehender Lösungen sowie Erfinden eigener Ideen, Prototypen und Analysen prägen das Engagement.	Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen Freiräume für kreatives Denken
Person	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamerfolgsziele & Teamerfolge Verknüpfte Denken und Handeln, Aufbruchstimmung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	agile Teams Teamplayer teamorientierte Zielvorgaben positiver Umgang mit Fehlern flache Hierarchien Honorierung von Teamleistungen
	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Entfaltung Das Übernehmen persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positiver Leistungsbewertung Das Erklären individueller Zielvorgaben sowie mögliche Vorteile bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honorierung von Einzelleistungen Null-Fehler-Kultur

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

