

Employee Engagement Guide:

Die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst

Inhalt

Was bedeutet Employee Engagement?	1
Warum ist Mitarbeiterengagement so wichtig?	1
Drei Faktoren für gutes Mitarbeitermanagement	2
Employee Engagement messen	3
Umfrage zum Mitarbeiterengagement erstellen	3
Employee Engagement verbessern und aufrechterhalten	4

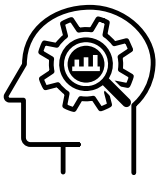
Was bedeutet Employee Engagement?

Employee Engagement (dt. Mitarbeiterengagement) beschreibt die Verbindung zwischen einem Unternehmen und seinen Mitarbeitern.

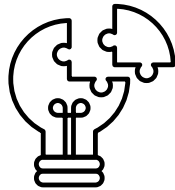
- 1 Kognitiv:** Wie denkt der Mitarbeiter über das Unternehmen? Trägt er die Werte der Organisation mit?
- 2 Emotional:** Wie fühlt sich der Angestellte bei der Arbeit? Ist er zufrieden mit der Arbeitsumgebung, den Aufgaben etc.?
- 3 Verhaltensorientiert:** Erledigt der Mitarbeiter seine Tätigkeiten engagiert und motiviert? Verhält er sich dem Unternehmen gegenüber loyal und würde es als Arbeitgeber weiterempfehlen?

Warum ist Mitarbeiterengagement so wichtig?

Zahlreiche Studien belegen, dass Angestellte, die sich in ihrer Arbeit engagieren, dem Unternehmen eher helfen, seine Ziele zu erreichen, als unmotivierte Mitarbeiter. Denn engagierte Mitarbeiter...



sind produktiver.



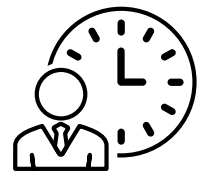
lösen Probleme schneller.



entwickeln sich weiter.



verhalten sich bei der Arbeit prosozial.



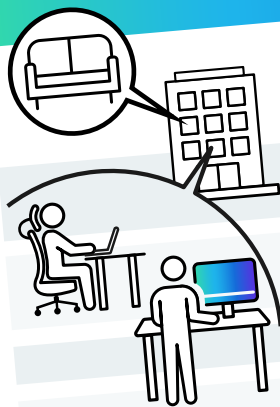
bleiben länger in einem Unternehmen.

Daraus ergeben sich gleichzeitig höhere Umsätze, positive Kundenerfahrungen und niedrigere Fluktuationsraten.

Drei Faktoren für gutes Mitarbeitermanagement

Das Engagement der Mitarbeiter wird laut Experten maßgeblich von drei Faktoren beeinflusst:

Laut Experten tragen folgende Faktoren zum guten Mitarbeiterengagement bei



Optimierter Arbeitsplatz

Insgesamt angenehme Atmosphäre

Räume für Ruhearbeit, Meetings und Kommunikation

Moderne Tools für optimalen Workflow

Ergonomische Möblierung

Kompetenter Führungsstil

Wertschätzung

Gegenseitiges Vertrauen

Raum für Selbstständigkeit

Abwechslungsreiche Aufgabenfelder

Vermittlung der Sinnhaftigkeit der Arbeit

Möglichkeiten zur Weiterentwicklung



„Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Fit“

Vermittlung und Umsetzung vorbildlicher Unternehmenswerte

Support des Teamgeistes unter Kollegen

Offene Feedbackkultur

Fair empfundene Entlohnung

Flexible Arbeitszeiten



Employee Engagement messen

Um das Mitarbeiterengagement zu erhöhen, sind skalierbare Messwerte hilfreich. Beachten Sie dabei die folgenden drei Schritte:

1

Umfrage durchführen

- a. Umfangreicherer Aufbau als klassische Mitarbeiterumfrage
- b. Intervall: ca. einmal im Jahr
- c. Teilnahme: möglichst alle Mitarbeiter

2

Daten auswerten

- a. Auswertung kann über Teamleads durchgeführt werden
- b. Wichtige Erkenntnisse im gemeinsamen Meeting zusammentragen
- c. Erarbeitung sinnvoller Maßnahmen

3

Reagieren

- a. Themenschwerpunkte festlegen
- b. Geplante Reaktionen an Teamleiter und Teams kommunizieren
- c. Timeline für geplante Veränderungen transparent halten

Umfrage zum Mitarbeiterengagement erstellen

Bevor Unternehmen eine Umfrage zum Mitarbeiterengagement versenden, sollten sie für die Datenerhebung und -analyse klare Fristen festlegen:

- Wann soll die Mitarbeiterbefragung durchgeführt werden?
- Wie lange soll die Beantwortung möglich sein?
- Wann finden Auswertung und Führungskräfte meetings statt?
- In welchem Abstand ist erneut Feedback einzuholen?

Zudem ist es sinnvoll, die Teilnehmer vorab über den Zeitplan zu informieren.

Inhalte der Umfrage

Bei der Gestaltung der Engagement-Umfragen ist zwischen "Nice to have"- und "Must have"-Fragen zu unterscheiden. Die Umfrage sollte nicht zu umfangreich werden, um die Beantwortungsdauer möglichst gering zu halten.

Mit ihrer Umfrage decken Unternehmen im Idealfall drei Kernbereiche ab:

1

Engagement:

Wie motiviert sind ihre Mitarbeiter?

2

Zufriedenheit:

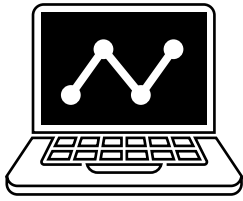
Fühlen sich Mitarbeiter in ihrer Arbeitsumgebung wohl?

3

Unternehmensspezifische Themen:

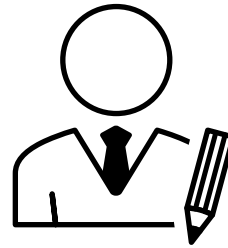
Kam es zu Veränderungen, die einen größeren Einfluss auf den Alltag der Belegschaft haben? Wie ist die Stimmung diesbezüglich?

Analyse der Daten



Mithilfe eines Tools

Durch die Messung des Employee Engagements mit einer entsprechenden Software ist eine effektive und skalierbare Auswertung möglich. Die Daten werden automatisch analysiert und übersichtlich dargestellt.



Manuelle Analyse

Alternativ lassen sich Daten auch manuell analysieren – planen Sie für die Auswertung in diesem Fall mehr Zeit ein. Geschlossene Fragen oder solche mit vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten lassen sich gut mithilfe von Prozentangaben der jeweiligen Antworten präsentieren.

Employee Engagement verbessern und aufrechterhalten

Engagement verbessern

Es gibt keine pauschale Anleitung dafür, wie Unternehmen das Engagement ihrer Mitarbeiter verbessern können. Vielmehr kommt es darauf an, die Haupteinflussfaktoren im eigenen Betrieb auszumachen. In der Regel müssen die Anpassungen im Anschluss auf zwei Ebenen vollzogen werden:

- Änderungen auf Organisationsebene
- Änderungen innerhalb einzelner Teams

Bei einer Umfrage zu den zentralen Kündigungsgründen durch Compensation Partner nannten die Befragten am häufigsten die **zu geringe Wertschätzung** vonseiten der Führungskraft. Die Langzeitstudie "Gallup Engagement Index 2019" ergab, dass sich im Schnitt fünf von zehn Mitarbeitern **mehr Unterstützung bei der digitalen Weiterbildung** wünschen. Dementsprechend gilt es, vor allem das Führungspersonal bezüglich der Gestaltung eines guten Employee Engagements zu schulen.

Regelmäßige Pflege der Befragung

Fragen überprüfen

Halten Sie den Fragenkatalog zu Ihrer Mitarbeiterbefragung stets aktuell.

1

Werden Fragen häufig übersprungen? Mögliche Ursachen hierfür sind, dass sie entweder nicht relevant sind oder die Formulierung unklar ist.

2

Werden Fragen falsch dargestellt oder ist keine Beantwortung möglich? Jedes Element sollte klar mit einer Aktion verbunden sein.

3

Sind die Fragen für den aktuellen Unternehmenszustand irrelevant oder veraltet? Diese Fragen sind zu aktualisieren oder zu entfernen.

4

Haben Fragen über Jahre hinweg eine negative Bewertung erhalten? Die bisher ergriffenen Maßnahmen reichen nicht aus oder sind nicht zielführend.

5

Haben Fragen über Jahre hinweg eine positive Bewertung erhalten und plötzlich ein deutlich schlechteres Ranking erzielt? Hier sind die Hintergründe zu prüfen.

Berichterstattung gestalten

1. Zeitnah erstellen und transparent kommunizieren
2. Ausschließlich relevante Informationen für die Zielpersonen inkludieren
3. Managern alle notwendigen Ressourcen für kommende Anpassungen zur Verfügung stellen

Engagement aufrechterhalten

1. Austausch mit einzelnen Mitarbeitern zu ihren Antworten denkbar
2. Zentralen Ort aufsetzen, an dem Mitarbeiter Zugang zu den Ergebnissen haben
3. Kommunikationskanal zur Diskussion von Maßnahmen, Einreichen von Verbesserungsvorschlägen und Ähnlichem einrichten



qualtrics.com/de



Qualtrics, WeWork, 20, Oskar-von-Miller-Ring
80333 München, Germany



+49 89 2206 1365