

Zijn uw medewerkers echt geëngageerd?

"De beste organisaties weten waar productiviteit uit voort komt. Het komt voort uit geëngageerde medewerkers – groepen medewerkers die zich uitgedaagd, enthousiast, empowered en erkend voelen. Hierdoor stijgt de productiviteit niet slechts incrementeel, maar meervoudig." Jack Welch, voormalig President en CEO van General Electric

Bent u bezorgd om de productiviteit, winstgevendheid, groei en concurrentiekracht van de organisatie? En heeft u ook een intuïtief voorgevoel dat verbetering afhankelijk is van betrokken, toegewijde en zelfs gepassioneerde

medewerkers? Veel top managers geloven dat talent dat geëngageerd is en op de juiste manier wordt ingezet een belangrijke kracht is om te concurreren in de markt. Echter, het daadwerkelijk handelen naar dit gevoel is uitdagend omdat

het vereist dat er gedegen investeringsbeslissingen worden genomen voor het doen van de juiste interventies die het engagement van uw medewerkers verbeteren.

Onze benadering

Onze benadering is erop gericht om gezamenlijk met u het engagementniveau binnen uw organisatie te onderzoeken en u te helpen interventies te bepalen om het engagementniveau te verhogen. Wij kunnen u ondersteunen bij:

- Inzicht te krijgen in het engagementniveau en de drijfveren door middel van het uitvoeren van engagementonderzoek
- engagementdata te analyseren en gezamenlijk met u prioriteiten te stellen en een actieplan te ontwikkelen om het engagementniveau in de organisatie te verhogen
- programma's en instrumenten te ontwikkelen en te implementeren die bijdragen om het engagement van uw medewerkers te verhogen.

Nadere informatie

Als u interesse heeft in ons innovatieve gedachtegoed en praktische oplossingen op het gebied van talent management, kunt u vrijblijvend contact opnemen met Melinda Brooks Bray via NL.TOC@hewitt.com of 020-6609537.

Ons perspectief

Engagement is de energie ofwel passie van medewerkers voor hun werkgever en voor hetgeen hun werkgever probeert te bereiken in de markt. Het vertegenwoordigt de emotionele en intellectuele betrokkenheid tot de organisatie en de wil om bij te dragen aan het succes van de organisatie.

Engagement en bedrijfsresultaten

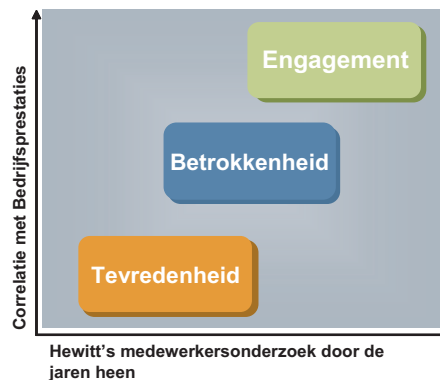
Hewitt's benadering van engagementonderzoek en advisering is voortgekomen uit tientallen jaren van medewerkeronderzoek over de gehele wereld.

De initiële basis van medewerkeronderzoek bestond hoofdzakelijk uit tevredenheidonderzoek, hierbij werd gemeten hoe prettig mensen het vonden om te werken bij een organisatie. Er is echter weinig correlatie gevonden tussen medewerkertevredenheid en bedrijfsprestaties. Een organisatie kan een groot aantal tevreden medewerkers hebben zonder waarde te creëren.

Om deze reden heeft Hewitt een medewerkeronderzoek ontwikkeld dat verder gaat dan de tevredenheid of de betrokkenheid van medewerkers. Dit medewerkeronderzoek richt zich op het meten van het engagement niveau –in

hoeverre medewerkers activiteiten willen ondernemen om bedrijfsresultaten te verbeteren en dit ook daadwerkelijk doen.

Hewitt onderzoek toont aan dat medewerkerengagement in hoge mate correleert met belangrijke prestatie indicatoren, inclusief aandeelhouder-swaarde, omzetgroei, productiviteit, maar ook het verloop en behoud van medewerkers. Ook toont dit onderzoek aan dat beter presterende organisaties een hoger engagementniveau hebben.



Het bepalen van het engagementniveau en de engagementdrijfveren

Door middel van inzicht in het engagementniveau van de organisatie is het mogelijk de kans te voorspellen dat medewerkers gedrag zullen vertonen dat zal

bijdragen aan het vervullen van de beloften van de organisatie aan haar klanten en aandeelhouders. Medewerkers worden geëngageerd beschouwd als zij alle drie de volgende gedragingen vertonen:



Begrip hebben van het engagementniveau van uw medewerkers heeft alleen toegevoegde waarde als u inzicht krijgt in welke interventies het meest effectief zullen zijn om dit niveau te verhogen. Dit is het essentiële element van het Hewitt engagementonderzoek en advisering.

Hewitt's onderzoek heeft aangetoond dat er 16 tot 20 drijfveren zijn die engagement stimuleren. Onze benadering van engagementonderzoek helpt u prioriteiten te stellen en gedegen investeringsbeslissingen te nemen doordat het u inzicht geeft in de potentiële impact van deze drijfveren op engagement en daarmee ook op bedrijfsprestaties.

“ Best Employers erkennen dat medewerkers de belangrijkste activa zijn om bedrijfsresultaten te behalen die benodigd zijn om succesvol te zijn. Daarom zijn ze gericht op het opbouwen en behouden van een geëngageerd personeelsbestand en dat is hetgeen de beste werkgevers onderscheidt van de rest.”

Ray Baumruk, global knowledge management and development leader en Ted Marusarz, employee research and engagement practice leader, Hewitt.