



# Enjoyment Performance Metodik

## Betydelsen av arbetstillfredsställelse

Att mäta arbetstillfredsställelse är viktigt för att förstå motivationen och förutse om en individ kommer att trivas, lyckas och stanna kvar i organisationen. De flesta beteende- och personlighetsutvärderingar misslyckas med att mäta arbetsrelaterade tillfredsställelsen på arbetsplatsen och är därför begränsade till att bara förutsäga personlighet.

## Anställ, motivera och behåll toptalanger

Harrison Assessments 30+ år av forskning visar att medarbetare som trivs med minst 75% av sitt arbete har 3 gånger högre chans att lyckas än medarbetare som trivs med mindre än 75% av sitt arbete. Det känns som sunt förnuft att ge människor jobb som de tycker om att göra, eller hur? Genom att mäta faktorer som är relaterade till arbetstillfredsställelse gör Harrison det möjligt att förutse hur framgångsrika medarbetarna blir. Det gör att du kan anställa, motivera och behålla de bästa talangerna.

## Tre nycklar till arbetstillfredsställelse

Harrison Assessments Enjoyment-Performance Metodik tar hänsyn till tre viktiga frågor som rör arbetstillfredsställelse och lojalitet. Man mäter hur väl individen passar för jobbet:

1

Önskvärda arbetsuppgifter

2

Intressen

3

Arbetsmiljöpreferenser

# Enjoyment Performance Metodik

## Sambandet mellan arbetsglädje och prestation

Arbetsglädje och prestation hänger ihop eftersom den arbetsglädje som en medarbetare känner när han eller hon utför en viss aktivitet är direkt relaterad till hur väl medarbetaren presterar i förhållande till aktiviteten. När människor tycker om en uppgift tenderar de att göra den mer och bli bättre på den. Som en självuppfyllande profetia skapar goda prestationer bekräftelse och/eller positiv självkänsla, vilket i sin tur får människor att tycka ännu mer om uppgiften.

Det motsatta gäller naturligtvis för dem som inte trivs med de viktigaste delarna i sitt jobb. De undviker eller skjuter upp arbetsuppgifter som de inte gillar. Följden blir att de inte blir bättre och ofta känner sig skyldiga för att de undviker dem, vilket skapar ytterligare negativ feedback. Medarbetare med låg lämplighet för jobbet presterar sämre och byter oftare arbetsplats, vilket är oerhört kostsamt för organisationen.



## Ett Win-Win resultat

Harrison Assessments ger dig verktygen för att förutse prestation, arbetstillfredsställelse och hur du behåller dina medarbetare. Motivera dina medarbetare och öka deras prestationer genom att tilldela dem roller och ansvarsområden som ger dem den största graden av arbetstillfredsställelse. Nu kan du få tillgång till data som underlättar samtalen där du visar dina anställda att du verkligen bryr dig om deras arbetsglädje. Denna ömsesidigt fördelaktiga process säkerställer att både anställda och arbetsgivare vinner!

## Harrison Talent Life Cycle Solutions

Harrison Assessments använder prediktiv analys för att hjälpa organisationer att rekrytera, utveckla, leda och engagera sina talanger. Denna omfattande Talent Decision Analytics tillhandahåller den intelligens som behövs genom hela talanglivscykeln för att bygga effektiva team och utveckla, engagera och behålla nyckeltalanger. Kontakta oss för att få veta mer om hur vi hjälper organisationer att fatta bra beslut.

