

# Echtzeit Monitoring für den CEO

Unternehmensinterne Entwicklungen und Veränderungen im Blick

**CEOs wollen zeitnah erkennen, wenn und wo es in ihrer Organisation "brennt" und "klemmt". Doch die Herausforderungen sind komplex und vielfältig. Angefangen bei den Zielen, über Zusammenarbeit, Kommunikation und Information, Einhaltung von Compliance-Richtlinien und vieles mehr.**

Jedem ist klar, je früher Schwachstellen und Risiken erkannt werden, desto geringer der Aufwand für deren Beseitigung und umso geringer die negativen Auswirkungen auf die Organisation. Letztere können sehr beträchtlich sein und am Ende sogar die Existenz eines Unternehmens gefährden.

Bisher gab es dazu aber kaum geeignete Instrumentarien. Klassische Ansätze, wie z.B. die Analyse von Daten oder die Mitarbeiterbefragung, sind in diesem Kontext entweder zu träge oder können die vielen Soft Facts gar nicht erst detektieren.

Hierzu braucht es eine Art neuer Sensoren, die schnell, umfassend und konkret aufzeigt, wo negative Einflüsse und Entwicklungen beginnen die Organisation zu lähmen oder deren Fundament zu untergraben.

Mit SMART FED steht nun ein Echtzeit Monitoring Tool für den CEO zur Verfügung, das neue Wege geht.

Das Management Tool nutzt einen agilen Ansatz, um zeitnah und direkt von den Mitarbeitenden zu erfahren, wo es in der Organisation gerade brennt und klemmt. Dies eröffnet eine völlig neue Dimension in der Unternehmensführung mit spannend neuen Perspektiven auf die Organisation.

Was ist bei diesem Tool anders und wie funktioniert es?

## Intrinsisch motiviertes Feedback

Die Mitarbeitenden bestimmen selbst, zu was oder wem und wann sie Feedback geben möchten.

Dadurch wird ihr Feedback authentisch und aktuell. Es hat für sie eine hohe Relevanz bzw. Priorität und ist somit nicht mehr nur eine eher zufällige Bewertung



eines Themas zu dem man gerade befragt wurde.

Das heißt, diese Art des Feedbacks zeigt auf, was die Organisation im Moment tatsächlich beschäftigt und wo es konkretes Handlungspotenzial gibt.

## Fokussiertes Feedback

Bei SMART FED stehen, anders als bei den klassischen Feedback-Tools, lediglich zwei Kernfragen im Mittelpunkt.

- 1) Was wird geschätzt?
- 2) Was ist zu verbessern?

Es ist ein ist zu verbessern konsequenter Verzicht auf komplizierte Fragestellungen und Bewertungsskalen, die den Feedback-Gebern viel Zeit rauben und die Lust am Feedback nehmen.

Zudem hat dieser Fokus den Vorteil, dass man Stärken und Schwächen einer Organisation auf Anhieb erkennt. Eine aufwendige Datenanalyse entfällt bei diesem Ansatz.

## Strukturiertes Feedback

Das Feedback strukturiert sein muss, steht außer Frage.

SMART FED basiert auf einem Dreiebenen-Modell mit Feedback-Adressaten, Themen und Kriterien. Diese Struktur erlaubt es, eine extrem breite und tiefgehende Palette an Feedback-

Möglichkeiten anzubieten, ohne dass sich die Mitarbeitenden in einem Feedback-Dschungel verlieren.

Des Weiteren ermöglicht es eine gezielte Auswertung der Feedbacks nach dem Pareto-Prinzip unter einer zeitbezogenen, themenbezogenen und organisationsbezogenen Perspektive.

## Die Lehmschicht überbrücken

Jede größere Organisation kennt die Problematik der Lehmschicht im mittleren Management. Allzu gerne werden hier wichtige Informationen über Probleme und Stimmungen an der Basis zurückgehalten.

Durchaus verständlich und nachvollziehbar, aber irgendwann lässt sich vieles nicht mehr unter dem Deckel halten und es kocht über oder brennt an. Dann ist es jedoch bereits zu spät und es wird oft ein hoher Preis gezahlt, um es wieder zu richten.

Das Echtzeit Monitoring Tool von SMART FED arbeitet wie ein Seismograph. Es registriert die kleinen und großen Beben in der Organisation und macht sie für den CEO sichtbar.

Dies ermöglicht proaktives Handeln zu richtigen Zeit am richtigen Ort.

**Autor: Martin Mechlinski / SMART FED**

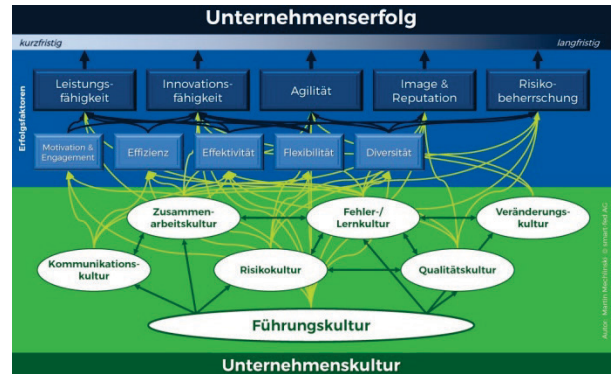
# Publikationen

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

## Mikrobefragungen vs. Zuhören



## Unternehmenskultur



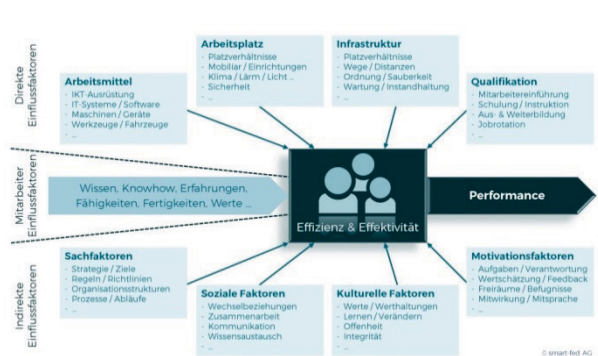
## Mitarbeiterbefragung in smart



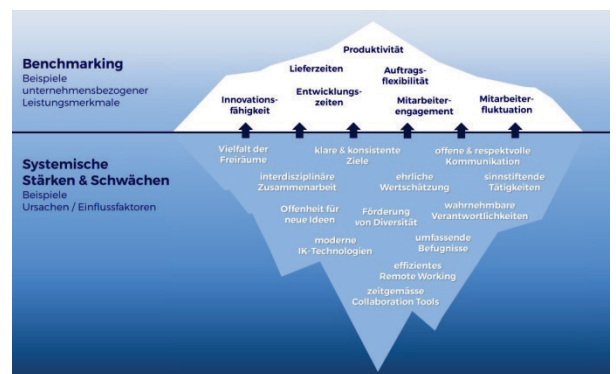
## Die vier Dimensionen der Wertschätzung



## Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



## Blick unter dem Eisberg



## Mitarbeiter-Engagement

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements		
Unternehmen/Organisation	<b>unternehmerisches Engagement</b> Fokus auf Unternehmenserfolg Ganzheitliches und strategisches Denken sowie Übernahme von Verantwortung prägen das Engagement.	<b>Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements?</b> umfassende Befugnisse für Mitarbeitende Vertrauen in Mitarbeitende
	<b>kundenorientiertes Engagement</b> Fokus auf Kundenerwartungen & -erfüllung Das Erklären bzw. Übernehmen von Kundenverpflichtungen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	kundenorientierte Zielvorgaben klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	<b>prozessorientiertes Engagement</b> Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen
	<b>produktorientiertes Engagement</b> 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
Mitarbeiter	<b>teamorientiertes Engagement</b> Fokus auf Teamerfolgsziele & Teamerfolge Verknüpfen Denken und Handelns, Aufbruchstimmung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	agile Teams Teamplayer teamorientierte Zielvorgaben positiver Umgang mit Fehlern flache Hierarchien Honorierung von Teamleistungen
	<b>karriereorientiertes Engagement</b> Fokus auf persönliche Entfaltung Das Übernehmen persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen
	<b>leistungsorientiertes Engagement</b> Fokus auf positiver Leistungserbringung Das Erklären individueller Zielvorgaben sowie möglichst wertvolle bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honorierung von Einzelleistungen Null-Fehler-Kultur

## Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

