

# Mitarbeiterbefragung in KMUs?

Es gibt eine bessere Alternative!

**Viele KMUs meiden das Instrument der Mitarbeiterbefragung. Denn auch wenn jedem klar ist, dass es wichtig und nützlich wäre, die Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden abzuholen, so spricht doch einiges gegen diese klassische Lösung.**

Da wären zunächst die zeitaufwendige Planung und Vorbereitung der Umfrage. Unabhängig von der Größe der Organisation müssen eine Vielzahl von Fragestellungen beantwortet werden. Welches Ziel verfolgt man? Welche Fragen wären dazu die richtigen? Welches Tool soll man einsetzen? Wer macht die Auswertung? Etc.

Oft muss das ganze Projekt dann doch an externe Berater übergeben werden, um eine professionelle Durchführung und letztendlich auch die Anonymität der Umfrage zu gewährleisten. Dann wird es richtig teuer.

Die Durchführung der Umfrage selbst ist in der Regel auch nicht ohne Tücken. Insbesondere die Thematik, wie motiviert man die Mitarbeitenden zum Mitmachen. Dies generiert allenfalls auch noch zusätzlichen Aufwand und Kosten.

Am Ende resultiert ein seitenlanger Report, der aufwendig zu analysieren und zu bewerten ist. Häufig mit der großen Ungewissheit, ob man wirklich die richtigen Schlüsse gezogen hat und den richtigen Hebel am richtigen Ort ansetzt.

Wer will es den KMUs da vorwerfen, dass sie das Instrument der Mitarbeiterbefragung kaum nutzen oder wenn, dann nur in relativ großen Zeitabständen.

## Was wäre eine sinnvolle Alternative?

Wie schon gesagt, letztendlich geht es darum, die Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden abzuholen. Das kann man über einen klassischen Fragenkatalog mit Bewertungsskalen tun – muss man aber nicht!



Im Grunde geht es nur um eine Kernfrage – was wird geschätzt oder was ist zu verbessern? Nicht mehr und nicht weniger!

Hierzu braucht es lediglich eine auf die Unternehmung abgestimmte Auswahl an Feedback-Themen und Kriterien, zu denen die Mitarbeitenden gezielt Feedback geben können. Strukturiert und fokussiert auf das, was sie motiviert oder sie in ihrer Arbeit hemmt.

Bei diesem Ansatz lässt sich schnell und einfach erkennen, wo die tatsächlichen Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden liegen. Im Prinzip ein automatischer Filter, der hilft, Unwichtiges vom Wichtigen zu unterscheiden.

Die Feedback-Plattform von SMART FED basiert auf dieser Idee. Es eliminiert die aufwendigen und teuren Projekte zur Mitarbeiterbefragung. Einmal eingerichtet garantiert es Ihnen, dass Sie die wirklich wichtigen Entwicklungen und Veränderungen in Ihrer Organisation jederzeit erkennen und von Einzelbedürfnissen

unterscheiden können. Dies zudem sehr konkret und umfassend mit minimalem Aufwand.

SMART FED ist auch eine wesentlich bessere Alternative gegenüber den aktuell populären Puls-, Mikro- oder Stimmungsbefragungen. Mit ihren kurzen Intervallen werden diese Umfrageformen von den Mitarbeitenden sehr schnell als nervend wahrgenommen und führen unweigerlich zur Befragungsmüdigkeit.

**Autor: Martin Mechlinski / SMART FED**

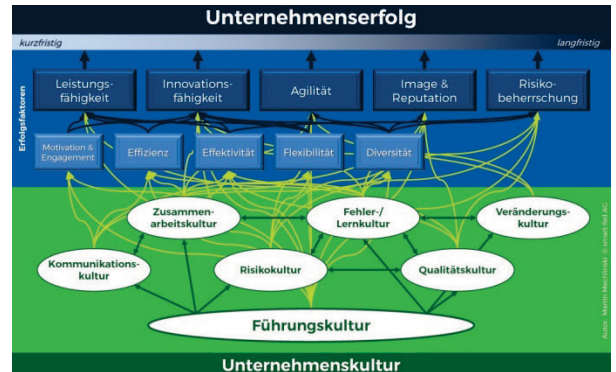
# Publikationen

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

## Mikrobefragungen vs. Zuhören



## Unternehmenskultur



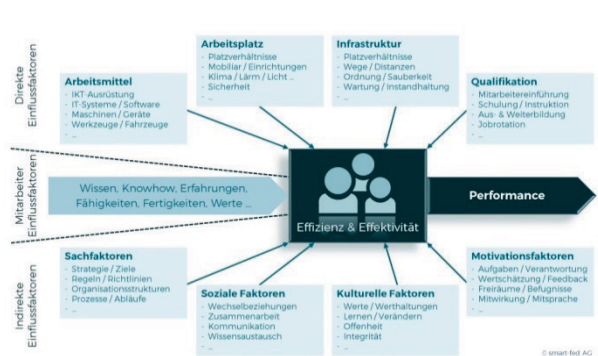
## Mitarbeiterbefragung in smart



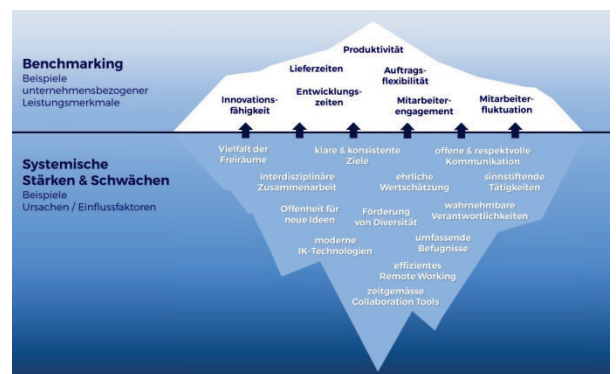
## Die vier Dimensionen der Wertschätzung



## 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 Kritik- und Konfliktfähigkeit
	<b>produktorientiertes Engagement</b> Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung Herausfordernde bestehende Lösungen sowie Erfinden eigener Ideen, Prototypen und Analysen prägen das Engagement.	Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen Freiräume für kreatives Denken
Person	<b>teamorientiertes Engagement</b> Fokus auf Teamdynamiken & Teamerfolge Verknüpfes Denken und Handeln, Aufbruchstimmung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	agile Teams teamorientierte Zielvorgaben Teamplayer 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 wertige bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honorierung von Einzelleistungen Null-Fehler-Kultur

## Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

