

Mitarbeiterfluktuation gezielt reduzieren

Wenn Sie sich den Verlust Ihrer besten Leute nicht leisten können.



Größeren Unternehmen war es bisher kaum möglich, bei den internen Ursachen für die Mitarbeiterfluktuation proaktiv zu handeln. Zu heterogen die Arbeitswelt und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und zu dynamisch der organisatorische und technologische Wandel.

Klassische Instrumentarien wie Umfragen zur "Employee Experience", sind hier zu träge und thematisch beschränkt, um die komplexen und vielschichtigen Auslöser zeitnah und in ihrer ganzen Breite und Tiefe zu erfassen.

Es gibt Dutzende potenzieller Gründe, warum Mitarbeitende kündigen. Die Kunst besteht darin, den wirklich relevanten Themen zur richtigen Zeit und am richtigen Ort auf der Spur zu kommen.

Dies erfordert einen grundlegend neuen Ansatz, bei dem die Organisation ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen und uneingeschränkt zuhört – 365 Tage im Jahr.

Anders gesagt, wer gezielt und proaktiv die Fluktuation bei ihren Wurzeln packen will, der sollte seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, jederzeit individuelle Rückmeldungen über Erfahrungen und Vorstellungen zu seinem Job und Arbeitsumfeld geben zu können.

Nicht jedoch über zwanghafte Puls- oder Mikroumfragen, die nur ermüden, sondern intrinsisch motiviert, anonym und konkret, damit die Authentizität der Rückmeldungen gewährleistet ist.

Mit SMART FED steht den Unternehmen nun erstmalig ein Führungsinstrument zur Verfügung, das diese zentralen Grundanforderungen für ein offenes und aktives Mitarbeiter-Feedback erfüllt. Das heißt, hier bestimmen die Mitarbeitenden selbst zu was oder wem und wann sie Feedback geben möchten.

Ein weiterer entscheidender Punkt bei SMART FED liegt im Fokus auf die einzig relevante Fragestellung in diesem Kontext: "Was wird geschätzt oder was ist zu verbessern?"

Der Ansatz von SMART FED ermöglicht so eine völlig neue Dimension, der Mitarbeiterfluktuation effizient und effektiv entgegenzutreten, schon lange bevor die Schmerzgrenze für die innere Kündigung erreicht wird.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

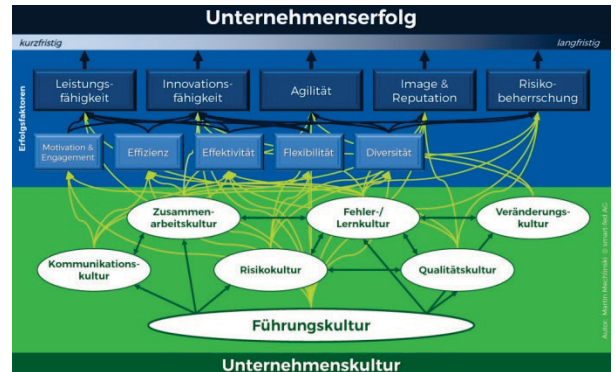
Publikationen

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

Die vier Dimensionen der Wertschätzung



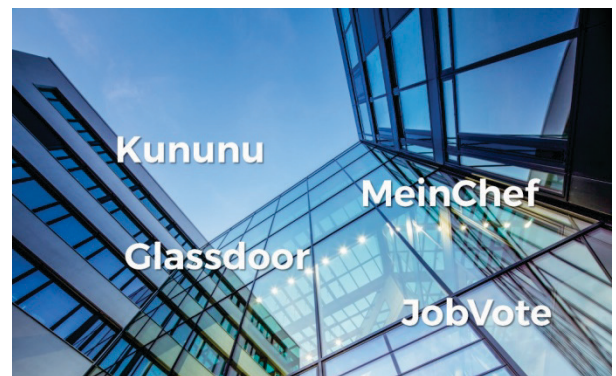
Unternehmenskultur



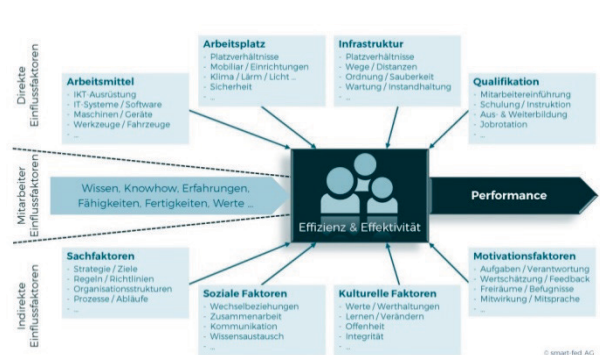
Feedback ohne Umfragen



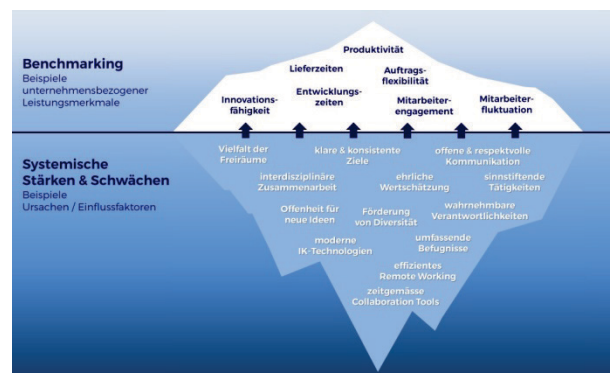
Kununu & Co - Was läuft hier schief?



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements		
Unternehmen/Organisation	unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmenserfolg. Ganzheitliches und strategisches Denken sowie Übernahme von Verantwortung prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Vertrauen in Mitarbeitende, umfassende Befugnisse für Mitarbeitende
	kundenorientiertes Engagement Fokus auf Kundenzufriedenheit & -erwartung. Das Erfüllen bzw. Überbieten von Kundenwünschen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	persönliche Kundenkontakte, kundensorientierte Zielvorgaben
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & -steigerung. Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und -optimierung prägen das Engagement.	klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien, Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovationen & -entwicklung. Herausfordernde, bestmögliche Lösungen sowie Entwicklung eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.	Offenheit für neue Ideen, Kritik- und Konfliktfähigkeit
Mitarbeiter	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovationen & -entwicklung. Herausfordernde, bestmögliche Lösungen sowie Entwicklung eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.	agile Teams, Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen
	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamerfolg & -entwicklung. Verschiedenes Denken und Handeln, Aufbruchstimmung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	Freiräume für kreatives Denken, positiver Umgang mit Fehlern
Person	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Erfolge. Das Überbieten persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Teamplayer, teamorientierte Zielvorgaben, flache Hierarchien, Honorierung von Teamleistungen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positive Leistungsbewertung. Das Erfüllen individueller Zielvorgaben sowie möglichst wenige bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	Einzelkämpfer, persönliche Zielvorgaben, hierarchische Strukturen, Null-Fehler-Kultur, Honorierung von Einzelleistungen

© smart-fed AG | Autor: Martin Mackrodt

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

