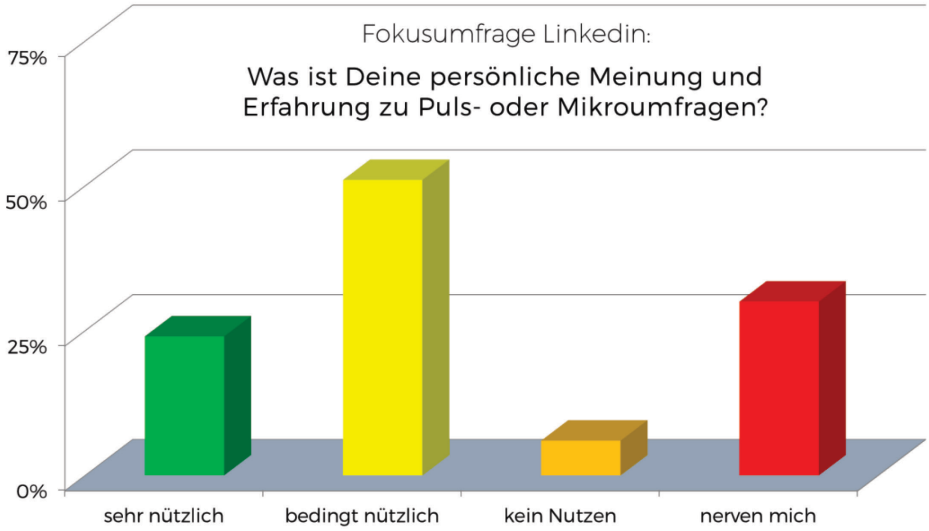
Puls- und Mikroumfragen

… nützlich oder nervig?

Vom 20. April bis 4. Mai 2021 wurde von SMART FED auf Linkedin eine Fokusumfrage zum Thema Puls- und Mikroumfragen bei Mitarbeitenden in Unternehmen durchgeführt. Total haben sich 75 Personen daran beteiligt. Auch wenn das Ergebnis nicht repräsentativ ist, zeigt es dennoch ein klar differenziertes Bild in Bezug auf die Wahrnehmung des Nutzens bei diesen neuen Formen des Mitarbeiter-Feedbacks, deren Anteil kontinuierlich wächst. Dies wird vor allem geprägt durch den beruflichen Kontext der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.



Detaillierte Mitarbeiterbefragungen in jährlichen Intervallen verlieren aufgrund ihrer Schwerfälligkeit und des hohen Aufwands zunehmend an Bedeutung.

Auf der anderen Seite erfordern agile Organisationen, New Work und das Diversity Management mehr Individualität, Flexibilität und Aktualität beim Mitarbeiter-Feedback.

Theoretisch wären Puls- und Mikroumfragen die Lösung dazu, indem Mitarbeitende regelmäßig zu kurzen Feedbacks aufgefordert werden. In der Praxis zeigt sich jedoch ein anderes Bild.

Einige Unternehmen wechseln zwar bei jeder Umfrage die Kriterien, um so über einen längeren Zeitraum Feedback zu unterschiedlichen Themen zu erhalten. Hierbei bleibt jedoch die Aktualität auf der Strecke, weil jedes Thema für sich wieder nur in langen Intervallen ein Feedback ermöglicht.

Andere reduzieren ihre Umfragen auf ein paar allgemeine Fragestellungen, die sie täglich oder wöchentlich versenden. Eine Art Stimmungsbarometer, jedoch ohne Individualität und Flexibilität bei den Feedback-Themen und Kriterien.

Wie auch immer, es bleiben drei weitere grundlegende Gemeinsamkeiten mit der klassischen Mitarbeiterbefragung bestehen.

1. Auch Puls- und Mikroumfragen sind passiver Natur – also Feedback nur dann, wenn man gefragt wird.
2. Die Feedback-Themen bzw. Kriterien beschränken sich auf jene Aspekte, die den Initiatoren der Umfragen relevant erscheinen.
3. Es handelt sich auch hierbei um einen Benchmarking-Ansatz, wo die Ermittlung eines Index im Fokus steht.

Somit bleibt noch die Frage offen, wie diese neuen Formen des Feedbacks aufseiten der Mitarbeitenden wahrgenommen werden.

Sehen sie für sich einen Nutzen darin, dass sie täglich oder wöchentlich sagen dürfen, wie sie sich fühlen oder ob sie zufrieden und engagiert sind?

Ist es für sie von Vorteil, wenn die Feedback-Kriterien bzw. Fragestellungen sehr allgemein gehalten sind?

Wird damit schneller und besser auf ihre konkreten Bedürfnisse, Hemmnisse oder Probleme in ihrem Arbeitsumfeld eingegangen?

Das Resultat der Fokusumfrage auf Linkedin legt nahe, dass auch die Puls- und Mikroumfragen keine wirkliche Verbesserung gegenüber der jährlichen Mitarbeiterbefragung bringen. Zumindest nicht aus Sicht der Mitarbeitenden.

Die Auswertung im beruflichen Kontext der Teilnehmenden zeigt, dass vor allem die Initiatoren der Puls- und Mikroumfragen selbst diese als nützlich bewerten – 21 % der Rückmeldungen.

48 % erachten diese Formen der Umfragen nur als bedingt nützlich. Diese Bewertung stammt insbesondere von Führungskräften und Mitarbeitenden, die Erkenntnisse daraus aktiv nutzen, aber Umfragen nicht selbst initiieren.

4 % sehen gar keinen Nutzen für sich und 27 % empfinden Puls- und Mikroumfragen als nervig. Diese Bewertungen kamen mehrheitlich von Mitarbeitenden, aber auch von vielen Führungskräften.

Hier zeigt sich einmal mehr, dass im Dauerbeschuss mit zwanghaftem Einfordern von Feedbacks wohl nicht die Lösung für die Zukunft liegen kann.

Erst recht nicht beim Mitarbeiter-Feedback. Hier läuft man unweigerlich Gefahr, dass das Feedback definitiv zur Alibiübung verkommt.

Wem das Feedback seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirklich wichtig ist, um so ihren konkreten Anliegen und Herausforderungen gezielt und zeitnah auf der Spur zu kommen, der braucht einen anderen Ansatz.

Gefragt sind offene Lösungen, die Raum geben für Individualität, Flexibilität und Aktualität – ohne Zwang und Restriktionen, um authentisches und relevantes Feedback zu erhalten.

SMART FED bietet hierfür mit einem intrinsischen, objektorientierten Ansatz eine effiziente und effektive Lösung.

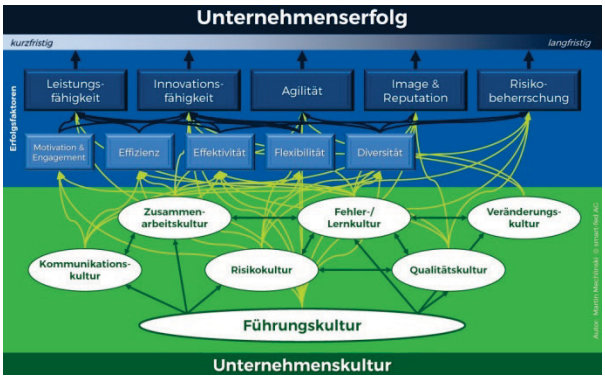
Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

Publikationen

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

Die vier Dimensionen der Wertschätzung

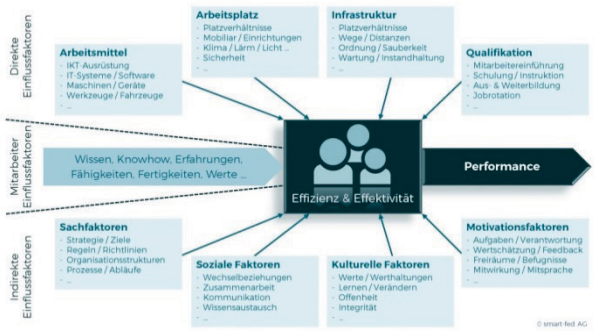
Unternehmenskultur



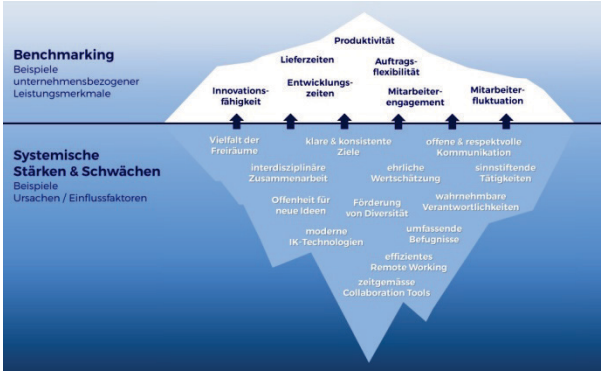
Feedback ohne Umfragen

Kununu & Co – Was läuft hier schief?

Mitarbeiter – Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen