

Fehlentwicklungen in Unternehmen frühzeitig erkennen

Risiken von morgen heute auf der Spur kommen.

"Schönwetterberichte" sind gut für die Stimmung in Unternehmen und Organisationen. Sie sind aber auch Ursache für das Entstehen von Nebelwolken, die den Blick für die Führung auf kritische Entwicklungen verdecken. Sie zu durchdringen braucht nicht nur den Willen im Management, sondern auch ein wirksames Instrumentarium.

Das Entstehen der "organisatorischen Nebelwolken" lässt sich mit dem Prozess in der Natur vergleichen.

Positive Zahlen und Trends wirken wie Sonnenstrahlen, welche die Erde erwärmen und Wasserdampf aufsteigen lassen. So steht man über der Nebeldecke und man genießt die guten Nachrichten wie die Sonne in den Bergen.

Nur ungern möchte man sich da noch mit den weniger schönen Entwicklungen unterhalb der Nebeldecke befassen.

Zahlen zeigen nur ein Teil der Wahrheit.

Doch Zahlen, so positiv sie auch erscheinen mögen, sind immer nur ein Teil der Wahrheit. Es gibt gute Gründe, sich nicht allein auf sie zu verlassen.

Insbesondere weil Leistungs- und Erfolgskennzahlen meist mit Verzögerung auf externe und interne Entwicklungen reagieren. Dies gilt es vor allem im Kontext interner Entwicklungen und Veränderungen zu berücksichtigen. Hier kommt hinzu, dass diese oft sehr schleichend und versteckt beginnen.

So wird rasch etwas verpasst, das sich erst Monate bis Jahre später in den Zahlen widerspiegeln wird.

Wer dieses Risiko minimieren möchte und wissen will, wie es wirklich um seine Organisation steht, der muss neben den Zahlen direkt in ihr Inneres blicken, was aber nicht so einfach ist. Denn Organisationen sind ein komplexes System verschiedener Elemente, wo schon jedes für sich schwer durchschaubar ist.

Um die Situation einer Organisation als Ganzes beurteilen zu können, wären



deshalb konkrete Informationen sowohl zum Istzustand als auch zu aktuellen Veränderungen in den einzelnen Elementen erforderlich.

Fehlentwicklungen – ... wer sie zuerst erkennt.

Hierfür gibt es nur eine Quelle, die dem Management diese Art Statusinformationen verlässlich liefern kann. Es sind die Mitarbeitenden und Führungskräfte der mittleren Ebene, die zwar mehr intuitiv und ohne Kennzahlen, aber nichtsdestotrotz sehr genau spüren und sehen, wo Störungen, Hemmnisse und Konflikte die Effizienz und Effektivität oder die Integrität und Reputation einer Organisation beeinträchtigen bzw. gefährden.

Ihre Erlebnisse, Wahrnehmungen und Beobachtungen sind ein wichtiger Frühwarnindikator, lange bevor sich Fehlentwicklungen in den messbaren Leistungs- und Erfolgskennzahlen niederschlagen.

Für das Management besteht die Herausforderung darin, an diese Informationen zu gelangen, noch bevor Fehlentwicklungen Fahrt aufnehmen können.

Es erfordert ein Instrument, das die nicht messbaren Frühwarnindikatoren umfassend und zeitnah erfasst und sichtbar macht. Dies vertraulich, um Entwicklungen auch über längere Zeiträume beobachten und bewerten zu können.

Frühwarnindikatoren im Risikomanagement nutzen.

Mit diesen Ansprüchen wurde der Ansatz des SMART Experience Feedbacks von SMART FED entwickelt. Im Gegensatz zu den klassischen Befragungsmethoden gibt es hier weder zeitliche noch thematische Restriktionen. Beides eine Grundvoraussetzung dafür, dass sich in dynamischen und komplexen Systemen auch die schleichenden und versteckten Entwicklungen zuverlässig und schnell in Echtzeit erkennen lassen.

Beim SMART Experience Feedback werden die Rückmeldungen aus der Organisation strukturiert erfasst sowie qualifiziert und quantifiziert ausgewertet.

So lassen sich Fehlentwicklungen systematisch gewichten und priorisieren. Was wiederum eine zielgerichtete und schnelle Intervention ermöglicht, bevor sie eine Außenwirkung entfalten und sich in den öffentlichen Medien und Bewertungsportalen wiederfinden.

SMART Experience Feedback ist ein effizientes und effektives Führungsinstrument, um den Risiken von morgen schon heute auf der Spur zu kommen.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

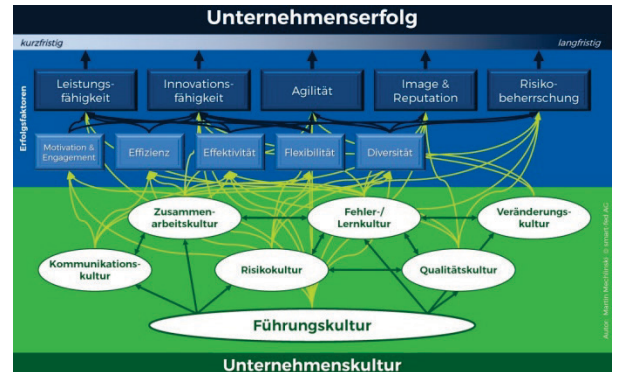
Publikationen

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

Mikrobefragungen vs. Zuhören



Unternehmenskultur



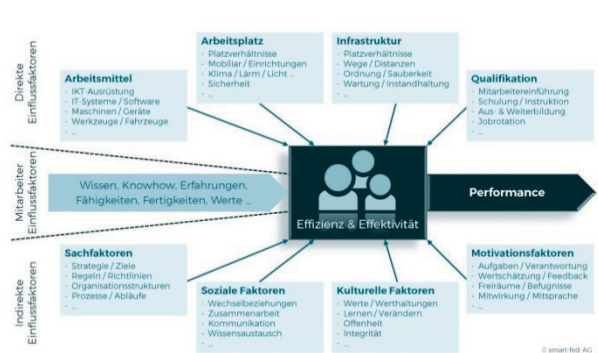
Mitarbeiterbefragung in smart



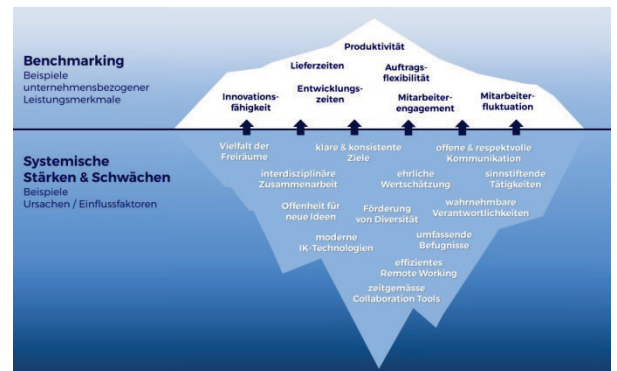
Kununu & Co - Was läuft hier schief?



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? umfassende Befugnisse für Mitarbeitende Vertrauen in Mitarbeitende
	kundenorientiertes Engagement Fokus auf Kundenerwartungen & -erfüllung Das Erklären bzw. Übernehmen von Kundenverpflichtungen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? kundenorientierte Zielvorgaben persönliche Kundenkontakte klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen Kritik- und Konfliktfähigkeit
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung Herausgaben bestehender Lösungen sowie Erfinden eigener Ideen, Prototypen und Analysen prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen Quer- und Mitdenker Freiräume für kreatives Denken agile Teams
Person	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamerfolgsziele & -erfüllung Verknüpfte Denken und Handeln, Aufbruchstimmung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? flache Hierarchien teamorientierte Zielvorgaben positiver Umgang mit Fehlern Teamplayer Honorierung von Teamleistungen
	kariereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Entfaltung Das Übernehmen persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? hierarchische Strukturen Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positiver Leistungsbewertung Das Erklären individueller Zielvorgaben sowie mögliche Vorteile bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Null-Fehler-Kultur lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honorierung von Einzelleistungen

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

