

SMART FED schafft die Mitarbeiterbefragung ab

Der Einsatz der klassischen Mitarbeiterbefragung in jährlichen oder mehrjährigen Intervallen ist nicht erst seit der COVID-19-Pandemie rückläufig.

Zurückzuführen ist diese Entwicklung unter anderem auf den hohen Zeitaufwand zur Durchführung der Mitarbeiterbefragungen sowie den Wechsel zu dynamischen und kurzen Online-Befragungen, die immer populärer werden.

Doch gerade der Wechsel zu den kontinuierlichen Puls- oder Mikrobefragungen wie auch zu Stimmungsbarometern hat ein altes Problem noch weiter verschärft. Denn die Tendenz zur Befragungsmüdigkeit nimmt exponentiell zu, je kürzer die Befragungsintervalle werden. Da hat die Reduktion der Anzahl Fragen bestenfalls einen kurzfristigen positiven Effekt.

Hinzu kommt, dass schon nach kurzer Zeit diese Form der Dauerbefragung von den Mitarbeitenden zunehmend als «Aushorchen» wahrgenommen wird. Selbst wenn es von den Unternehmen wohlwollend gemeint ist.

Das Gefühl des «ausgehört werden» wird noch verstärkt, wenn die Abgabe des Feedbacks überwacht und indirekt zu einem Muss wird.

Ehrliches und authentisches Feedback mit einer belastbaren Aussagekraft darf unter diesen Umständen kaum noch erwartet werden. Es gerät zur reinen Pflichtübung und letztendlich zur Farce, die mit jedem Mal mehr nur noch widerwilliger erfüllt wird. Im Endergebnis führt dies zu tiefen Rücklaufquoten und/oder exzellenten Umfragewerten, die jedoch mit der realen Stimmung und Situation im Unternehmen nichts mehr gemein haben.

Nichtsdestotrotz wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört werden. Das Zuhören wird im Rahmen der Organisationsentwicklung schon seit Langem als eine Schlüsselkompetenz in der Unternehmensführung angesehen.

Diese Sicht erfordert jedoch einen Paradigmenwechsel bei der Mitarbeiterbefragung.



«Feedback geben können», zu was einem persönlich betrifft, muss eine Möglichkeit an 365 Tagen im Jahr sein und kein zwanghaft eingefordertes Feedback zeitlich isoliert und/oder reduziert auf unkritische Fragestellungen.

SMART FED schafft aus diesem Grund die Mitarbeiterbefragung ab. Egal ob klassisch oder in Form von Puls- bzw. Mikrobefragungen.

Es bietet stattdessen eine objektorientierte Online-Plattform, bei denen die Mitarbeitenden selbst entscheiden, wann und wozu sie Feedback geben möchten – anonym und direkt.

Anders gesagt, mit SMART FED hören Sie Ihren Mitarbeitenden individuell und aktiv zu.

Dieser Ansatz ist Voraussetzung dafür, um konkretes, ehrliches und authentisches Feedback zu erhalten.

Der Erkenntnisgewinn daraus ist um Faktoren präziser und mit wesentlich mehr Substanz und Relevanz als bei jeder Art Befragung, die sich auf wenige allgemeine Fragen und kurze Zeitabschnitte beschränkt.

So erhalten Unternehmen einen wertvollen und detaillierten Überblick darüber,

- wie und wo sich Effizienz, Effektivität und Produktivität steigern lassen;
- wie und wo sich Motivation und Engagement der Mitarbeitenden erhöhen lassen;
- was im Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden konkret zu verbessern ist, um sie zu halten;
- wo durch internes Verhalten und Handeln mögliche Image- und Reputationsrisiken drohen.

Zu diesem Nutzen kommen drei weitere wichtige Pluspunkte beim Einsatz von SMART FED hinzu.

1. Unternehmen sparen durch die Eliminierung der Mitarbeiterbefragungen viel Zeit und Kosten beim Management des Mitarbeiter-Feedbacks.
2. Das Image als Arbeitgeber wird durch die Bereitstellung einer zeitgemäßen Plattform gefördert, die echtes und aktives Mitarbeiter-Feedback erlaubt.
3. Mitarbeitende müssen nicht mehr auf externe Plattformen wie Kununu oder MeinChef ausweichen, um intern darauf aufmerksam machen zu können, wo die Stärken und Schwächen im Unternehmen liegen.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

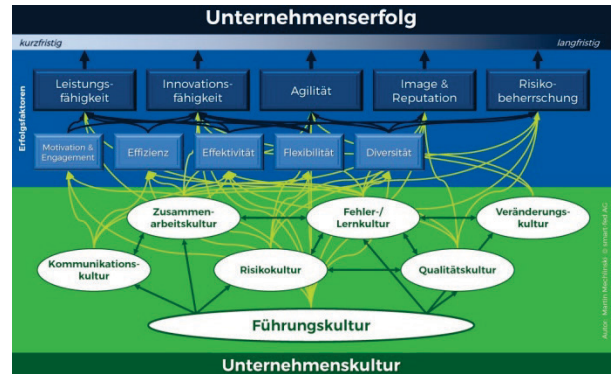
Publikationen

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

Mikrobefragungen vs. Zuhören



Unternehmenskultur



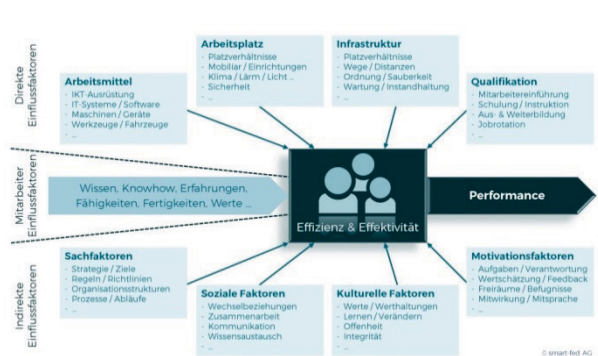
Mitarbeiterbefragung in smart



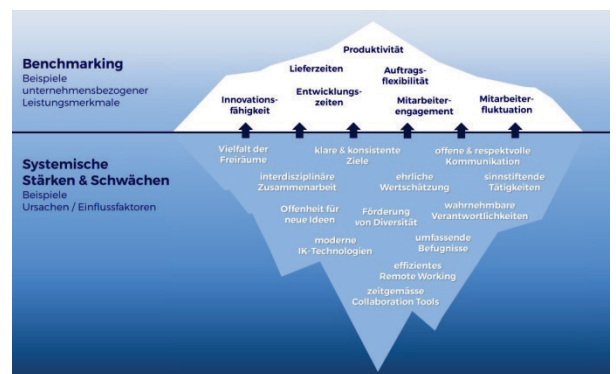
Die vier Dimensionen der Wertschätzung



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements		
Unternehmen/Organisation	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.	kundenorientierte Zielvorgaben klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und -optimierung prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Kritik- und Konfliktfähigkeit
	produktorientiertes Engagement 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
Person	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamerfolgsziele & Teamerfolge Verknüpfte Denken und Handeln, Aufmerksamkeits- und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	agile Teams teamorientierte Zielvorgaben Teamplayer positiver Umgang mit Fehlern flache Hierarchien Honorierung von Teamleistungen
	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Entfaltung Das Übernehmen persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positiver Leistungsbewertung Das Erklären individueller Zielvorgaben sowie mögliche Vorteile bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honorierung von Einzelleistungen Null-Fehler-Kultur

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

