

Die Wahrnehmung von Managementsystemen

QMS, UMS, EMS, RM, BCM, SRM ...

Tragen Sie in Ihrem Unternehmen die Verantwortung für die Implementierung und Führung eines oder mehrerer Managementsysteme? Haben Sie schon einmal Feedback eingeholt, wie dieses oder diese von Ihren Kolleginnen und Kollegen sowie der Unternehmensleitung wahrgenommen werden? Denn Managementsysteme sollten sich nicht nur an der Erfüllung normativer und gesetzlicher Vorgaben orientieren. Es gilt auch ein Augenmerk darauf zu richten, wie effizient und effektiv diese in der praktischen Anwendung sind.

Seit je her fordern die Normen für Managementsysteme, dass deren Umsetzung und Zweckmäßigkeit durch regelmäßige Audits und Reviews überprüft wird.

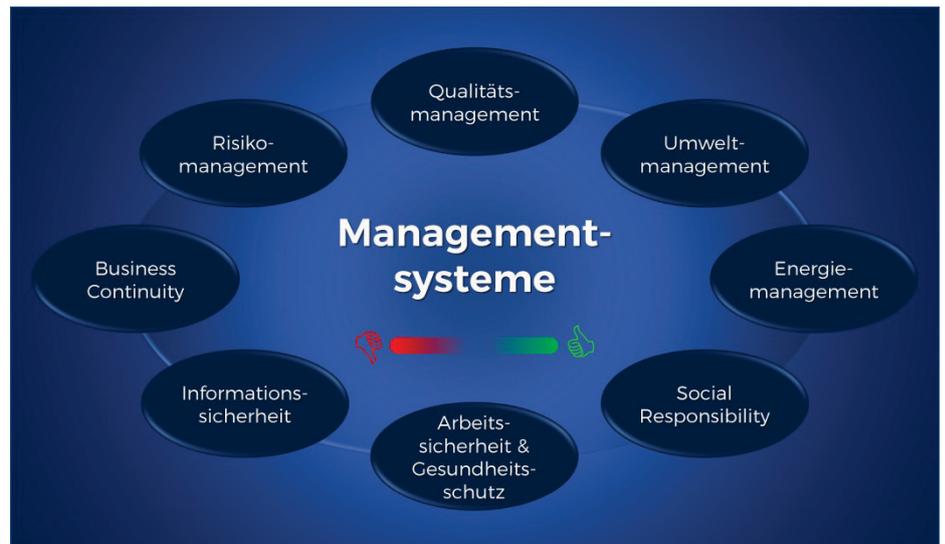
Doch mindestens genauso wichtig wären die Aspekte, wie einfach und effizient sich die Vorgaben der Managementsysteme im Alltag umsetzen lassen und wie sehr sie die Wirtschaftlichkeit, Innovationsfähigkeit und Agilität der Unternehmen beeinflussen.

Anders gesagt, wie hoch sind der Aufwand und die Restriktionen durch die Managementsysteme, um deren berechnete, aber dennoch sehr einseitigen Ziele zu erreichen.

Also z. B. Compliance, Konformität, Kundenzufriedenheit, Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Datensicherheit und vieles andere mehr.

Bestehendes hinterfragen

Theoretisch ließe sich im Rahmen der Audits aufnehmen, wie die bestehenden Regelungen und Vorschriften in den diversen Managementsystemen von den Mitarbeitenden und Führungskräften wahrgenommen werden.



Die Auditpraxis sieht jedoch anders aus. Hier besteht weder der Auftrag noch die Zeit, das Bestehende kritisch zu hinterfragen. Es geht meist nur um die Umsetzung der Regeln und Vorschriften.

Dies darf nicht als Kritik an den Audits selbst verstanden werden. Es ist kaum anders möglich, als sich auf den letztgenannten Aspekt zu konzentrieren.

Trotzdem sollte man die Effizienz und Effektivität der Managementsysteme aus Sicht der internen Stakeholder regelmäßig beurteilen lassen. Und dies nicht nur der Akzeptanz wegen.

Relevant wären z. B. Rückmeldungen zu folgenden Aspekten.

- Wie verständlich und übersichtlich sind die Regeln, Weisungen und Arbeitsinstrumente (Checklisten, Formulare etc.) gestaltet?
- Wie effizient sind der Zugriff und die Nutzung der Dokumente im Alltag, inkl. Prozessautomatisierung?
- Wie aktuell sind die Vorgaben in Bezug auf Änderungen von Verfahren, Gesetzen, Normen oder in der Organisation?

- Wie konsistent abgestimmt sind die unterschiedlichen Regelungen und Vorschriften untereinander?
- Wie alltagstauglich sind die Vorgaben im konkreten Einzelfall?
- Lassen die Vorgaben Freiräume für Innovation und agiles Handeln? etc.

Natürlich werden die einzelnen Faktoren sehr unterschiedlich wahrgenommen. Geprägt durch den Background und die Rolle der Mitarbeitenden im Unternehmen. Umso wichtiger ist in diesem Kontext das individuelle Feedback.

Die Feedback-Plattform von SMART FED bietet eine solche Möglichkeit. Hier lässt sich zu jedem Managementsystem separat und konkret Rückmeldung geben, was man aus seiner Sicht schätzt oder was zu verbessern wäre.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

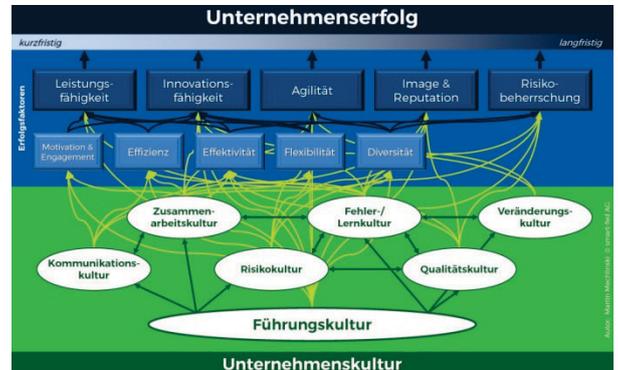
Publikationen

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

Mikrobefragungen vs. Zuhören



Unternehmenskultur



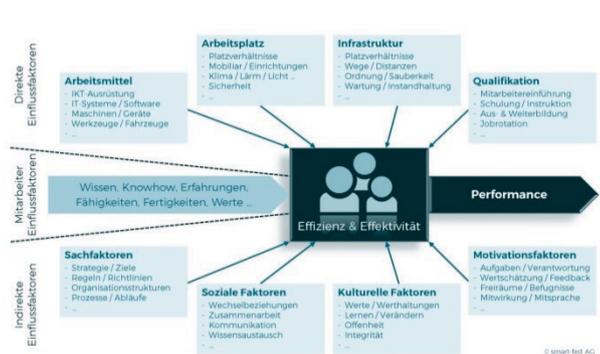
Mitarbeiterbefragung in smart



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
Mitarbeiter	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamfähigkeit & Teamerfolge Verknüpfte Denken und Handeln, Aufbruchstimmung 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 möglichst wertige bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honorierung von Einzelleistungen Null-Fehler-Kultur

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

