

# Mitarbeiterbefragung – smart

aktueller – individueller – authentischer – relevanter

**Employee Experience ist eines der Schlüsselthemen im Human Capital Management. Es hat in den letzten Jahren vieles für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändert. Angefangen von der Bewerbung bis hin zum Austritt aus dem Unternehmen. Nur eines hat sich in diesem Kontext nie geändert. Wie die Erlebnisse und Erfahrungen der Mitarbeitenden abgeholt werden.**

Seit Jahrzehnten erfolgt dies, abgesehen von der Digitalisierung, immer noch auf dieselbe Art und Weise. Entweder in Form der klassischen Mitarbeiterbefragung oder in der aktuell populären Online-Variante als Puls- bzw. Mikroumfrage.

Der Methodik geschuldet handelt es sich dabei um ein Einfordern von Feedback, bei dem sowohl Zeitpunkt und Zeitrahmen als auch die Themen vorgegeben und zwangsläufig eingeschränkt sind.

Ein weiteres Merkmal der klassischen Befragung sind die mehr oder weniger detaillierten Bewertungsskalen in Form von Noten, Sternchen oder Emojis, um die Erlebnisse der Mitarbeitenden messbar zu machen.

## NEW WORK tickt anders

Konträr dazu steht die NEW WORK Arbeitswelt. Aus der kulturellen Perspektive wird diese vor allem geprägt durch Agilität und Diversität sowie einer jungen Generation, deren zentrale Werte in Selbstbestimmung, Freiräumen und Sinnhaftigkeit liegen.

Da passt die restriktive Form der Feedback-Abfrage von oben herab schon lange nicht mehr hinein. Egal ob klassisch oder als Puls- bzw. Mikroumfrage.

Die junge Generation will heute selber bestimmen, wann und wozu sie Feedback geben möchten. Es soll für sie Sinn machen. Sprich, es muss für ihre Tätigkeiten, ihren Job, ihre Motivation, ihre Gesundheit etc. hier und heute relevant sein.



Im Zeitalter von Social Media interessieren sie auch keine Bewertungsskalen mehr. Das was gefällt erhält ein Like oder ein Dislike, wenn es für sie daneben ist. Einfach und direkt. Alles andere hat für sie keine Bedeutung. Warum soll man dort Feedback über Bewertungsskalen abgeben?

Speziell die Bedürfnisse nach mehr Freiheit und Individualität sowie der Fokus auf das Relevante prägen den methodisch neuen Ansatz beim smart Feedback.

Dieser wurde für die NEW WORK Arbeitswelt und die junge Generation entwickelt. Smart Feedback konzentriert sich auf den Wesenskern, wann und warum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Feedback geben wollen. Es geht ihnen letztendlich immer um das, was sie wirklich schätzen oder was zu verbessern ist.

## Auf den Punkt gebracht

Smart Feedback bringt deshalb Employee Experience auf den Punkt. Dadurch erkennt das Human Capital Management zeitnah und gezielt, wo die Organisation ihre Stärken, Potenziale und Risiken hat. Zudem lassen sich Einzel-

wahrnehmungen von den Erfahrungen vieler unterscheiden. Ein entscheidender Vorteil, um agil zu handeln.

Der Ansatz beim smart Feedback verbindet zudem auf einzige Art und Weise die Ziele der klassischen Mitarbeiterbefragung – strukturiertes und auswertbares Feedback – mit den Zielen des Instant-Feedbacks – offen, individuell und direkt.

Dies macht smartes Feedback so wertvoll und zu einem hoch effizienten und effektiven Führungsinstrument. Unternehmen handeln so am richtigen Ort, zur richtigen Zeit und mit der richtigen Priorität. Ohne aufwendige Planungen und Feedback-Analysen und ohne Mitarbeitende mit ständigen Umfragen zu nerven.

Feedback in einer neuen Dimension und Qualität – aktuell, individuell, authentisch und relevant.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

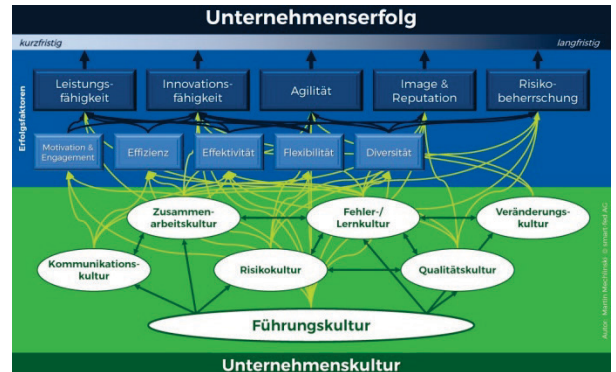
# Publikationen

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

## Die vier Dimensionen der Wertschätzung



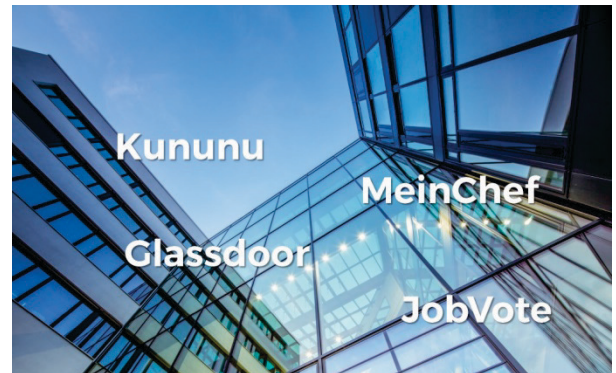
## Unternehmenskultur



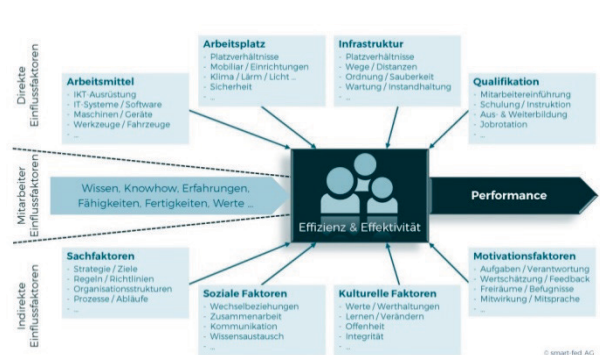
## Feedback ohne Umfragen



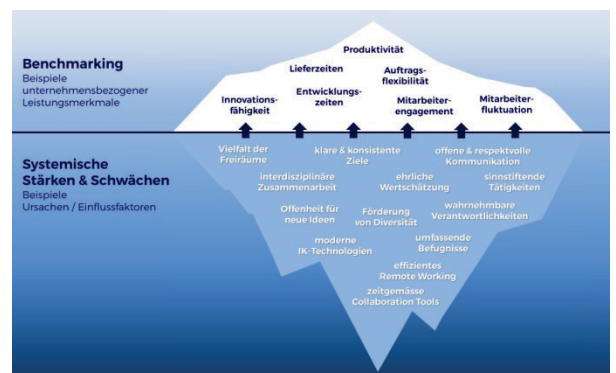
## Kununu & Co - Was läuft hier schief?



## Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



## Blick unter dem Eisberg



## Mitarbeiter-Engagement

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

© smart-fed AG | Autor: Martin Mackrodt

## Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

