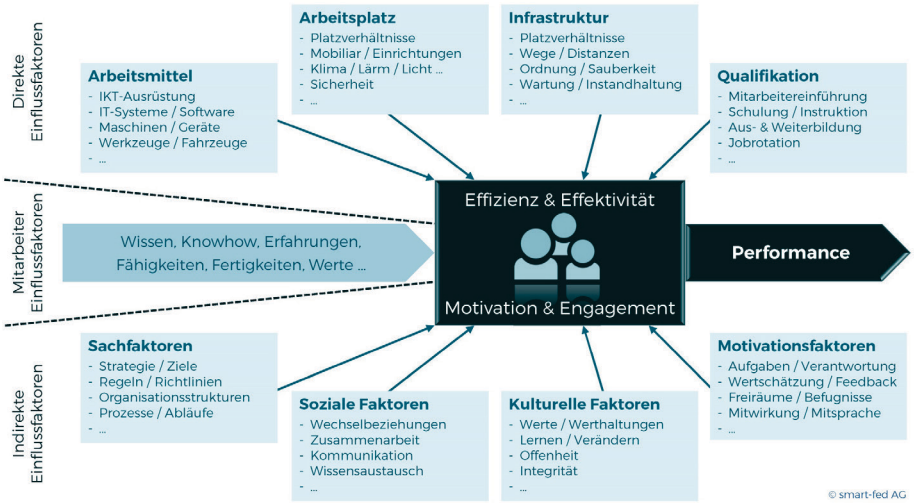
Die Ressource Mitarbeiter effizient und effektiv nutzen

Mitarbeitende zählen zu den "teuersten", aber auch "wertvollsten" Ressourcen im Unternehmen. Aus diesem Grund war es schon immer essenziell, diese Ressource möglichst effizient und effektiv zu nutzen. Was aber schon bisher eine Herausforderung war, wird in der NEW WORK Arbeitswelt erst recht komplex und anspruchsvoll.

Denn die Effizienz und Effektivität der Mitarbeitenden wird durch eine Vielfalt an Faktoren auf unterschiedliche Art und Weise beeinflusst.

Die nebenstehende Abbildung unterteilt diese in direkte, indirekte und mitarbeiterbezogene Einflussfaktoren.

Im Mittelpunkt des Artikels stehen aber nicht die Faktoren an sich, sondern wie sich diese als Ganzes effizient und effektiv managen lassen, um die teure Ressource Mitarbeiter möglichst optimal zu nutzen, sprich eine maximale Performance zu erzielen.



Einflussfaktoren auf die Mitarbeiter-Performance

Zunehmende Dynamik der Faktoren

Zunächst einmal die gute Nachricht dazu. Nur ein Bruchteil der in der Abbildung aufgezeigten Faktoren ist letztendlich relevant für die Effizienz und Effektivität der Mitarbeitenden. Aus Erfahrung sind es kaum mehr als ein Dutzend, die eine entscheidende Rolle im Arbeitsalltag spielen.

Die schlechte Nachricht ist, diese variieren und zwar nicht nur innerhalb der Unternehmung zwischen unterschiedlichen Fachbereichen, Teams oder Standorten, sondern auch im zeitlichen Kontext. Oft reichen kleine Veränderungen, z.B. neue Tools oder Teammitglieder, die aus welchen Gründen auch immer die Effizienz oder die Effektivität positiv wie negativ beeinflussen können.

Diese Dynamik wird sich in den modernen Organisationsformen mit fluiden Teams und Projekten oder wechselnden Arbeitsplätzen und Arbeitsorten noch ausgeprägter beobachten lassen.

Management früher und heute

Früher wurden viele Störungen von den Vorgesetzten vor Ort abgefangen. Sie konnten diese rasch erkennen und effizient reagieren, wenn sich Veränderungen bei den Einflussfaktoren negativ auf die Performance der Mitarbeitenden auswirkten.

In der NEW WORK Arbeitswelt mit hybriden Arbeitsstrukturen und einer agilen Organisation mit flachen Hierarchien wird dieses zunehmen schwieriger bis fast nicht mehr möglich.

Eine Alternative zu der Intervention durch die Vorgesetzten ist das organisationsübergreifende Employee Experience Management, basierend auf den Erkenntnissen von Mitarbeiterbefragungen.

Der Fokus dieser Befragungen lag und liegt bis heute aber eher auf den indirekten Einflussfaktoren und dort insbesondere auf Themen wie Motivation und Engagement.

So essenziell Wertschätzung, Freiräume oder Mitsprache für die generelle Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden auch sind, so bleiben sie in Bezug auf Effizienz und Effektivität doch nur ein Teil vom Gesamtpuzzle.

Letztendlich kann jedes Manko bei einem direkten oder indirekten Faktor die Effizienz oder die Effektivität beeinflussen. Punktuell bezogen auf ein einzelnes Team, über ganze Bereiche bis hin zur gesamten Unternehmung. Wie stark der Einfluss ist, hängt entscheidend von der Wahrnehmung und der Relevanz für die Mitarbeitenden im Alltag ab.

Management der Zukunft

Welche Konsequenzen hat all dies für das Management der Einflussfaktoren in der Zukunft? Wir brauchen ein Führungsinstrument, das in einer hoch komplexen und dynamischen Arbeitswelt folgendes ermöglicht:

- Einen umfassenden und kontinuierlichen Scan aller direkten und indirekten Einflussfaktoren.
- Es muss Führungskräften, die z. B. bei dezentralen Organisationen, Homeoffice oder Remote Work nur noch selten Kontakt zu ihren Mitarbeitenden und Teams haben, zeitnah aufzeigen, wenn Störungen beginnen die Effizienz und Effektivität zu beeinträchtigen.
- Es muss eine präzise, organisationsbezogene Lokalisierung von Störungen ermöglichen.
- Es muss schnell die konkreten Ursachen für Störungen erkennen lassen.
- Es muss einen zeitlichen und quantitativen Kontext liefern, um Störungen hinsichtlich ihres Einflusses richtig einschätzen zu können.
- Es muss Rückmeldungen dazu liefern, ob und wie sich Maßnahmen zur Behebung einer Störung ausgewirkt haben.

Entdecken Sie hierzu das Realtime Monitoring von SMART FED.

Es funktioniert wie ein Seismograph, der in Echtzeit aufzeigt, wo es in der Organisation bebt, sprich wo Störungen die Effizienz und Effektivität beeinflussen.

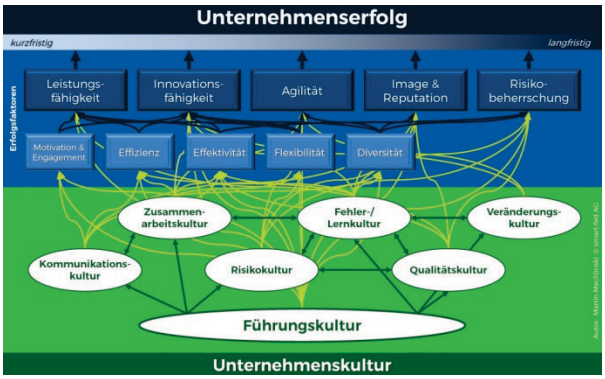
Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

Publikationen

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

Mikrobefragungen vs. Zuhören

Unternehmenskultur

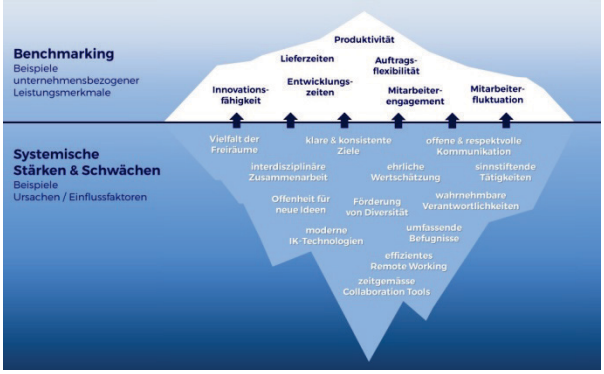


Mitarbeiterbefragung in smart

Die vier Dimensionen der Wertschätzung

Risikomanagement in Unternehmen

Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen