

Megatrend USA

Individuelles Mitarbeiter-Feedback statt Umfragen

In den USA prognostizieren Experten für 2025 einen Bedeutungsverlust von Mitarbeiterbefragungen als HR-Instrument, sowohl in jährlichen Intervallen als auch in Form von Mikroumfragen. Der Trend bewegt sich hin zu mehr individuellem Feedback der Mitarbeitenden.

Die Gründe der Neuausrichtung

Aus Sicht der Organisationen als Feedback-Empfänger gibt es drei Hauptfaktoren, die den klassischen Umfrageansatz zunehmend infrage stellen.

1. Mangelhafte Teilnahme

Die Rücklaufquoten sinken seit Jahren. Viel Aufwand für wenig Wertschätzung durch die Mitarbeitenden.

2. Mangelhafte Authentizität

"Gefälligkeits-Feedbacks" oder die Angst vor negativen Konsequenzen verfälschen Umfrageergebnisse und deren Aussagequalität.

3. Mangelhafte Wirkung

Trotz vermehrter Mikroumfragen steigen die Fluktuationsraten und das Mitarbeiterengagement nimmt kontinuierlich ab. Substanzielle Verbesserungen sind kaum mehr erkennbar.

Die Perspektive der Mitarbeitenden

Auf der anderen Seite steigt seit Jahren das Desinteresse der Mitarbeitenden an Umfragen. Die wesentlichen Ursachen dafür lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen.

1. Fehlende Relevanz

Themen, Bewertungskriterien und Zeitpunkt der Umfragen werden von den Organisationen restriktiv vorgegeben. Es ist mehr ein Zufall, wenn diese Punkte die aktuell relevanten Probleme und Herausforderungen der Mitarbeitenden treffen.

2. Fehlende Offenheit

Kritische Themen werden in Umfragen gerne gemieden – oft aus Angst der Organisation vor negativen Bewertungen oder aus taktischen Gründen.

3. Fehlende Anonymität

Trotz Beteuerungen wird die Anonymität bei Umfragen immer wieder untergraben. Vorgesetzte sprechen ihre Mitarbeitenden direkt auf ihr Feedback an oder drängen sie indirekt in Nachbesprechungen der Umfrageergebnisse zur Offenlegung ihrer Bewertungen.

4. Keine Veränderungen

Mitarbeitende erleben zu häufig, dass Umfragen oft nicht mehr als Lippenbekenntnisse oder kosmetischen Verbesserungen auslösen. Dies führt zu noch mehr Frustration und Resignation.

Ein neuer Ansatz für individuelles Feedback

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in Befragungen bringt keine Verbesserung, solange die klassischen Umfrageprinzipien und -ziele nicht überdacht werden. Unternehmen profitieren erst dann von KI, wenn der Ansatz zur Feedback-Erhebung grundlegend geändert wird. Ein neuer Ansatz sollte folgende Prinzipien erfüllen.

1. Individualität

Mitarbeitende müssen selbst bestimmen können, wann und wozu sie Feedback geben möchten.

2. Offenheit

Feedback muss offen sein für alle Themenfelder, welche die Effizienz, Effektivität, Motivation und Engagement der Mitarbeitenden im Alltag beeinflussen.



3. Praxisbezug

Internes Feedback muss sich auf die konkreten Themen der Mitarbeitenden beziehen und nicht akademische Modelle und Studien bedienen.

4. Freiwilligkeit & Anonymität

Intrinsisch motiviertes Feedback und Schutz der Anonymität sind die zentralen Voraussetzungen für authentische und relevante Rückmeldungen aus der Organisation.

Diese Grundprinzipien bilden die Basis für das Feedback-Portal von SMART FED. Es kumuliert Erfahrungen und Wahrnehmungen der Mitarbeitenden, um dezidiert Stärken, Potenziale und Risiken der Organisation sichtbar zu machen. Nur damit lässt sich effizient und effektiv handeln.

Wertschätzen Sie Ihre Mitarbeitenden, indem Sie ihnen offen und emphatisch zuhören. Das stärkt das Vertrauen und erhöht nachweislich die Mitarbeiterbindung.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

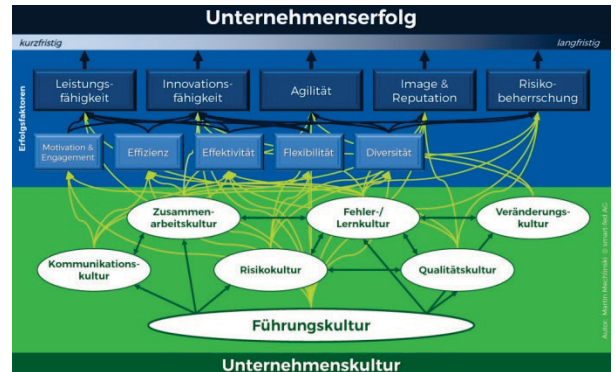
Publikationen

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

Die vier Dimensionen der Wertschätzung



Unternehmenskultur



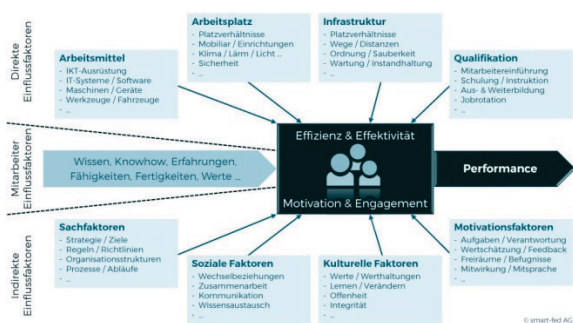
Feedback ohne Umfragen



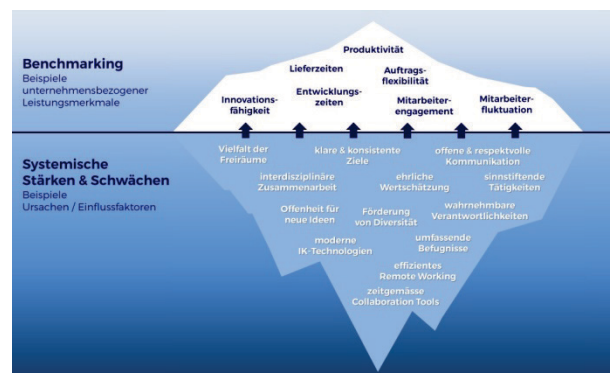
Toxisches Betriebsklima



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements		
Unternehmen/Organisation	unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmensziele 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 Kundenzufriedenheit & Engagement Das Erfüllen bzw. Überbieten von Kundenwünschen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	kundenorientierte Zielvorgaben persönliche Kundenkontakte klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Qualität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen Kritik- und Konfliktfähigkeit
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Kreativität Herausragende, kreative Lösungen sowie Entschlossenheit gegenüber Ideen, Risiken und Ängsten prägen das Engagement.	Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen Querschnittsteams Freiräume für kreatives Denken agile Teams
Person	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamfähigkeit & Zusammenhalt Verständnis, offenes Handeln, Aufbruchsbereitschaft und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	positiver Umgang mit Fehlern flache Hierarchien Teamplayer teamorientierte Zielvorgaben Honoring von Teamleistungen
	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Erfolge Das Übernehmen persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	persönliche Zielvorgaben Einzelkämpfer hierarchische Strukturen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf hohen Leistungsstandards Das Erfüllen individueller Zielvorgaben sowie mögliche Vorteile bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	Null-Fehler-Kultur Honoring von Einzelleistungen John- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen

© smart-fed AG / Autor: Heiner Mecklinger

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

