

Expertenempfehlungen 2026

Tools für Mitarbeiterumfragen in Unternehmen

Welche Tools empfehlen Experten und Expertinnen 2026 zur Durchführung von Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen? Welche Umfrage-Tools bringen für die Zukunft einen echten Mehrwert und welche sind ein Auslaufmodell?

Je länger, je mehr wird klar, dass traditionelle Befragungsmethoden kaum noch eine Zukunft in der Unternehmenswelt haben. Egal ob in klassischen Jahresintervallen oder auch in Form kontinuierlicher Mikroumfragen.

Auch der Einsatz KI-basierter Umfrage-Tools ändert daran nichts, weil konzeptionell und methodisch keine grundlegenden Veränderungen stattfinden.

Was sind die wesentlichen Mängel und Schwächen an der seit Jahrzehnten praktizierten Umfragemethodik?

Aus Perspektive der Unternehmen sind es vor allem tiefe Rücklaufquoten sowie die Erkenntnis, dass sich trotz Umfragen am Mitarbeiterengagement, an Fluktuationsraten, am Krankenstand oder Effizienz und Effektivität im Unternehmen kaum substantiell etwas verbessert.

Die grundlegenden Ursachen dafür liegen im konzeptionellen Ansatz von Umfragen. Sie wurden als Instrument zur Beantwortung akademischer Forschungsfragen im sozialwissenschaftlichen Umfeld konzipiert und eingeführt. Nicht jedoch um konkretes Feedback in einem sehr heterogenen Praxisumfeld abzuholen.

Mitarbeitende wollen mit ihren Rückmeldungen nicht akademische Studien bedienen, sondern einfach und klar sagen, was sie an ihrer Organisation schätzen oder was aus ihrer Sicht verändert bzw. verbessert werden sollte. Und zwar konkret zu dem, was ihre Arbeit und ihre Leistung tagtäglich beeinflusst und nicht was andere gerne von ihnen bewertet haben möchten.

Die populären Mikroumfragen sind hier auch keine Lösung, sondern eine Verschlimmerung. Vor allem führen sie nachweislich zu noch höherer Befragungsmüdigkeit und werden zur nervigen Pflichtübung, was Mitarbeitende überhaupt nicht schätzen.

Aus diesen Gründen wenden sich immer mehr Expertinnen und Experten der Organisationsentwicklung von der klassischen Umfragemethodik ab. Sie liefert keine verlässlichen Daten, da Umfragen durch eine Vielzahl an Faktoren verfälscht werden. Sei es z. B. durch tiefe Rücklaufquoten, Gefälligkeitsbewertungen, fehlende Aktualität oder Irrelevanz der befragten Themen für die Mitarbeitenden, Angst vor Reaktionen der Vorgesetzten oder akademische Fragestellungen.

Daraus ergibt sich die logische Erkenntnis, dass Mitarbeiterbefragungen auf Basis von Tools wie Qualtrics, Netigate, Questionpro, Honestly, Haillo, LamaPoll etc. für die Zukunft ein Auslaufmodell sind. Egal ob klassisch oder als Mikrobefragung.

Wer die wirklich wahren Ursachen für fehlendes Mitarbeiterengagement, hohe Fluktuation und Krankenstand oder fehlende Effizienz und Effektivität identifizieren will, muss sich anderer Ansätze bedienen.

Hier setzt das Konzept „Mitarbeiterbefragung 4.0 von SMART FED an. Es ersetzt die klassische Befragungsmethodik durch offenes Feedback basierend auf einem strukturierten Feedback-Katalog und der zentralen Fragestellung: Was wird geschätzt oder was ist zu verbessern?

Es ist quasi eine Umkehr in der Befragungslogik. Nicht mehr der Fragenkatalog bestimmt, was zwanghaft zu bewerten ist, sondern die Feedback-Kriterien geben Raum und Möglichkeit etwas zu bewerten. Das führt zu folgenden Veränderungen bei der „Mitarbeiterbefragung“:

- Bei SMART FED entscheiden die Mitarbeitenden selbst, wann und wozu sie Feedback geben möchten. Durch einen objektorientierten Ansatz ist es zudem tiefgehend und präzise und liefert mehr als nur ein oberflächliches Bild und Befinden der Organisation zu allgemeinen Themenstellungen.
- Das Feedback der Mitarbeitenden ist intrinsisch motiviert. Es hat immer einen klaren, konkreten und zeitnahen Bezug zum Arbeitsumfeld. Es ist aktuell und relevant für die Mitarbeitenden.
- Das Feedback der Mitarbeitenden ist authentisch, da es nicht zwanghaft zu einem Zeitpunkt X eingefordert wird. Dazu gewährleistet es auch einen sehr viel höheren Schutz der Anonymität durch einen SMART FED spezifischen Feedback-Filter.
- Das Feedback-Portal von SMART FED liefert jederzeit ein umfassendes Bild über die organisationsrelevanten Themenfelder wie Betriebsklima und Schlüsselfaktoren mit Einfluss auf die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden und der Organisation als Ganzes. Gleichzeitig ermöglicht die automatisierte und multidimensionale Auswertung der Feedbacks die für die Organisation wirklich relevanten und signifikanten Themen zu identifizieren und zu priorisieren.