

# SMART FED revolutioniert die Mitarbeiterbefragung

Die innovative Alternative zu klassischen Software-Tools für Mitarbeiterumfragen.

**Der Einsatz klassischer Software-Tools zur Mitarbeiterbefragung in jährlichen oder mehrjährigen Intervallen ist nicht erst seit der COVID-19-Pandemie rückläufig.**

Zurückzuführen ist diese Entwicklung unter anderem auf den hohen Zeitaufwand zur Durchführung der Mitarbeiterbefragungen sowie den Wechsel zu dynamischen und kurzen Online-Befragungen, die immer populärer werden.

Doch gerade der Wechsel zu den kontinuierlichen Puls- oder Mikrobefragungen wie auch zu Stimmungsbarometern hat ein altes Problem noch weiter verschärft. Denn die Tendenz zur Befragungsmüdigkeit nimmt exponentiell zu, je kürzer die Befragungsintervalle werden. Da hat die Reduktion der Anzahl Fragen bestenfalls einen kurzfristigen positiven Effekt.

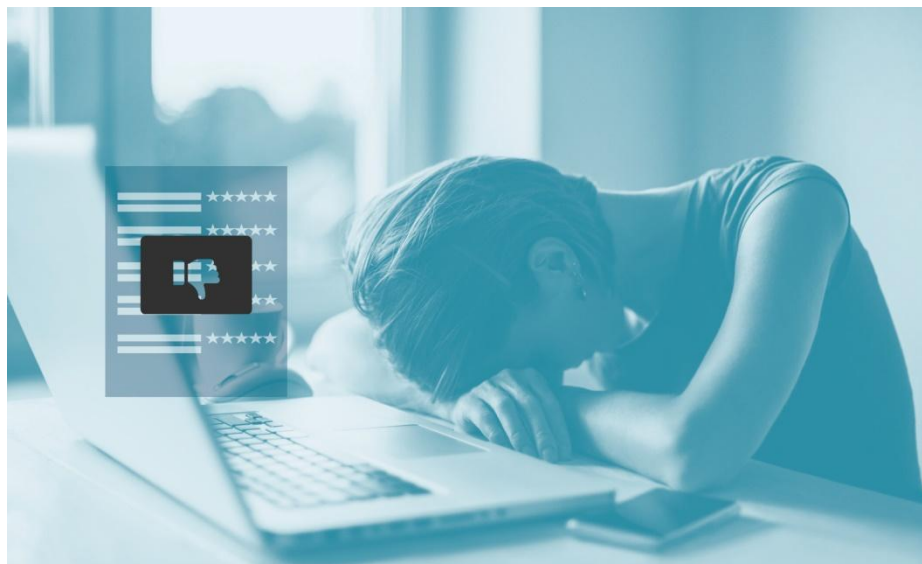
Hinzu kommt, dass schon nach kurzer Zeit diese Form der Dauerbefragung von den Mitarbeitenden zunehmend als «Aushorchen» wahrgenommen wird. Selbst wenn es von den Unternehmen wohlwollend gemeint ist.

Das Gefühl des «ausgehört werden» wird noch verstärkt, wenn die Abgabe des Feedbacks überwacht und indirekt zu einem Muss wird.

Ehrliches und authentisches Feedback mit einer belastbaren Aussagekraft darf unter diesen Umständen kaum noch erwartet werden. Es gerät zur reinen Pflichtübung und letztendlich zur Farce, die mit jedem Mal mehr nur noch widerwilliger erfüllt wird. Im Endergebnis führt dies zu tiefen Rücklaufquoten und/oder exzellenten Umfragewerten, die jedoch mit der realen Stimmung und Situation im Unternehmen nichts mehr gemein haben.

Nichtsdestotrotz wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört werden. Das Zuhören wird im Rahmen der Organisationsentwicklung schon seit Langem als eine Schlüsselkompetenz in der Unternehmensführung angesehen.

Diese Sicht erfordert jedoch einen Paradigmenwechsel bei der Mitarbeiterbefragung.



«Feedback geben können», zu was einem persönlich betrifft, muss eine Möglichkeit an 365 Tagen im Jahr sein und kein zwanghaft eingefordertes Feedback zeitlich isoliert und/oder reduziert auf unkritische Fragestellungen.

SMART FED definiert Mitarbeiterbefragung neu. Kein Top-Down-Ansatz wie bei klassischen Tools, sondern ein konsequenter Bottom-Up-Ansatz.

Es basiert auf einer objektorientierten Online-Plattform, bei denen die Mitarbeitenden selbst entscheiden, wann und wozu sie Feedback geben möchten – anonym und direkt.

Anders gesagt, mit SMART FED hören Sie Ihren Mitarbeitenden individuell und aktiv zu.

Dieser Ansatz ist Voraussetzung dafür, um konkretes, ehrliches und authentisches Feedback zu erhalten.

Der Erkenntnisgewinn daraus ist um Faktoren präziser und mit wesentlich mehr Substanz und Relevanz als bei jeder Art Befragung, die sich auf wenige allgemeine Fragen und kurze Zeitabschnitte beschränkt.

So erhalten Unternehmen einen wertvollen und detaillierten Überblick darüber,

- wie und wo sich Effizienz, Effektivität und Produktivität steigern lassen;
- wie und wo sich Motivation und Engagement der Mitarbeitenden erhöhen lassen;
- was im Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden konkret zu verbessern ist, um sie zu halten;
- wo durch internes Verhalten und Handeln mögliche Image- und Reputationsrisiken drohen.

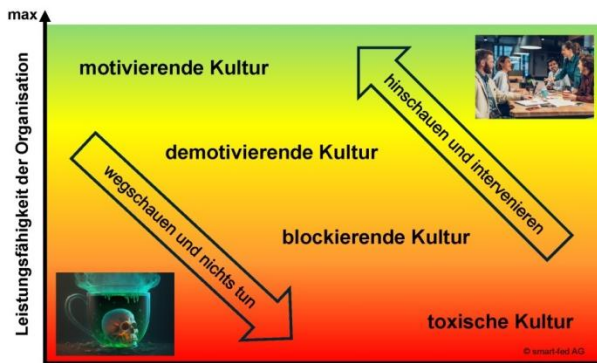
Zu diesem Nutzen kommen drei weitere wichtige Pluspunkte beim Einsatz von SMART FED hinzu.

1. Unternehmen sparen durch die Eliminierung der Mitarbeiterbefragungen viel Zeit und Kosten beim Management des Mitarbeiter-Feedbacks.
2. Das Image als Arbeitgeber wird durch die Bereitstellung einer zeitgemäßen Plattform gefördert, die echtes und aktives Mitarbeiter-Feedback erlaubt.
3. Mitarbeitende müssen nicht mehr auf externe Plattformen wie Kununu oder MeinChef ausweichen, um intern darauf aufmerksam machen zu können, wo die Stärken und Schwächen im Unternehmen liegen.

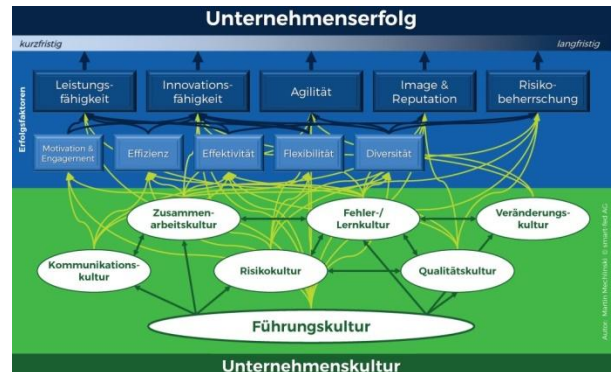
**Autor: Martin Mechlinski / SMART FED**

# Publikationen

## Entwicklungsstufen Unternehmenskultur



## Unternehmenskultur Modell



## Feedback ohne Umfragen



## Toxisches Betriebsklima



## 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> umfassende Befugnisse für Mitarbeitende
	<b>kundenorientiertes Engagement</b> Fokus auf Kundenzufriedenheit & Bindung. Das Erhalten bzw. Überbieten von Kundenerwartungen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	Vertrauen in Mitarbeitende persönliche Kundenkontakte kundenorientierte Zielvorgaben
	<b>prozessorientiertes Engagement</b> Fokus auf Effizienz & Effektivität. Anstrengungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen Kritik- und Konfliktfähigkeit
	<b>produktorientiertes Engagement</b> Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung. Herausgaben bestehender Lösungen sowie Entwicklung eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.	Quer- und Mitdenker Freiräume für kreatives Denken akzeptanz für unterschiedliche Meinungen
Mitarbeiter	<b>teamorientiertes Engagement</b> Fokus auf Teamleistungen & Teamerfolge. Vertikales Denken und Handeln, Rollenklarheit und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	agile Teams teamorientierte Zielvorgaben positiver Umgang mit Fehlern Teamplayer Honoring von Teamleistungen flache Hierarchien
	<b>karriereorientiertes Engagement</b> Fokus auf persönliche Ziele. Das Überbieten persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen
	<b>leistungsorientiertes Engagement</b> Fokus auf positiver Leistungsbeurteilung. Das Erhalten individueller Zielvorgaben sowie möglichst wenige bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honoring von Einzelleistungen Null-Fehler-Kultur

## Die vier Dimensionen der Wertschätzung

