

Alternative Mitarbeiterbefragung

Die Lösung gegen "Pulse Survey Fatigue"

Warum eine moderne Alternative der Mitarbeiterbefragung überfällig ist

SMART FED führt mit seinem alternativen Ansatz "Agile Mitarbeiterbefragung 4.0" zu einem Paradigmenwechsel in der Welt der Mitarbeiterumfragen und des Mitarbeiter-Feedbacks. Dazu nutzt es ein Hybridkonzept, das auf einzigartige Art und Weise das Beste aus der klassischen Mitarbeiterbefragung, den Puls- und Mikroumfragen sowie den Tools für Instant-Feedback vereint.

1. **Strukturiertes Feedback, das eine automatisierte und multidimensionale Auswertung ermöglicht.**
2. **Zeitnahes Feedback, das aktuelle Veränderungen in der Organisation sofort reflektiert.**
3. **Relevantes Feedback, das auf mitarbeiter- und organisationsrelevante Themen fokussiert.**
4. **Authentisches Feedback, das auf intrinsischer Motivation basiert.**

Der Vorteil

Management, HR und Linienvorgesetzte können schnell und gezielt auf Entwicklungen in der Organisation reagieren, bevor sich diese negativ auf Mitarbeiterengagement und Bindung oder generell auf die Leistungsfähigkeit der Organisation auswirken.

Worin unterscheidet sich die "Agile Mitarbeiterbefragung 4.0"?

Die alternative Mitarbeiterbefragung von SMART FED wird durch folgende Kernpunkte geprägt:

- ⇒ **keine zeitlichen und thematischen Beschränkungen**
- ⇒ **keine aufwendigen Umfrageprojekte und zeitintensive Analysen**
- ⇒ **keine Befragungsmüdigkeit bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Dafür handeln am richtigen Ort zur richtigen Zeit und mit der richtigen Priorität.

Was liefert SMART FED den Organisationen?

Ihre Stärken:

- Was schätzen die Mitarbeitenden in und an der Organisation.
- Was funktioniert gut, effizient und effektiv.

Ihre Schwächen:

- Wo hemmt und klemmt es im Job, Arbeitsumfeld oder in der Organisation.
- Wo gibt es negative Einflüsse auf Motivation, Engagement oder Zufriedenheit.
- Wo gibt es negative Einflüsse auf Effizienz, Effektivität oder Leistungsfähigkeit.

Ihre Risiken:

- Wo gibt es toxische Entwicklungen in der Kultur und in der Zusammenarbeit.
- Wo wird die Compliance gefährdet bzw. verletzt.
- Wo gibt es kritische Einflüsse auf die strategischen Erfolgsfaktoren.

Worin liegen die Stärken von SMART FED?

Kontextanalyse

- Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden werden im zeitlichen, thematischen und organisatorischen Kontext analysiert und visualisiert – inkl. Präzisierungen und Kommentare der Mitarbeitenden.

Priorisierung

- Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden werden im zuvor genannten Kontext so aggregiert und analysiert, dass sich daraus konkrete und präzise Handlungsempfehlungen mit klaren Prioritäten ableiten.
-

Für wen ist SMART FED geeignet?

SMART FED ist ideal für Unternehmen:

- mit mehr als 100 Mitarbeitenden (zentral oder dezentral)
 - mit verschiedenen Standorten (national / international)
 - mit hybriden oder agilen Organisationsstrukturen
 - mit internationalen Konzernstrukturen mit hunderttausenden von Mitarbeitern
 - die Stärken, Potenziale und Risiken in ihrer Organisation erkennen wollen
 - die ihren Mitarbeitenden zuhören und wertschätzen wollen
 - die ihre Wettbewerbsfähigkeit signifikant steigern wollen
 - die eine transparente und authentische Feedback-Kultur schaffen wollen
-

Wo liegen typische Anwendungsfälle von SMART FED?

SMART FED nutzen Unternehmen, um:

- Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation, Engagement und Bindung nachhaltig zu steigern
 - Ursachen für Mitarbeiterfluktuation zu erkennen und diese zu eliminieren
 - Entwicklung toxischer Kulturen frühzeitig zu erkennen
 - Unternehmenskultur nachhaltig zu verbessern
 - Effizienz, Effektivität und Leistungsfähigkeit ihrer Organisation zu steigern
 - Unternehmensrisiken zeitnah zu erkennen und zu eliminieren (z. B. Missachtung von Compliance-Regeln; Image-Schäden; Sicherheitsrisiken etc.)
 - zeitnah am richtigen Ort, zur richtigen Zeit mit der richtigen Priorität zu handeln
-

Alternative Mitarbeiterbefragung ohne Befragungsmüdigkeit: anonym, agil und relevant.

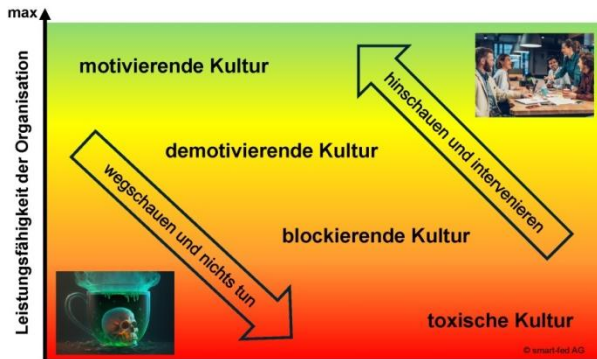
SMART FED – handlungsorientiertes Mitarbeiter-Feedback in Echtzeit.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

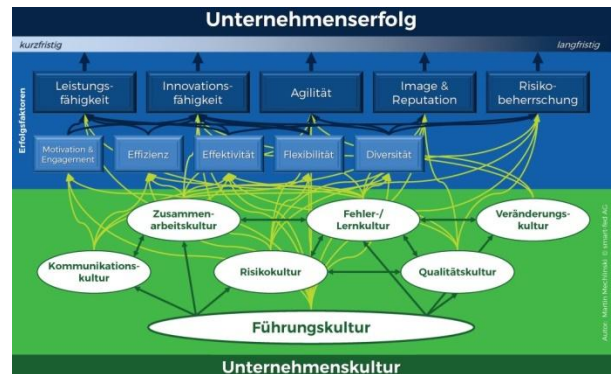
Publikationen

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

Entwicklungsstufen Unternehmenskultur



Unternehmenskultur Modell



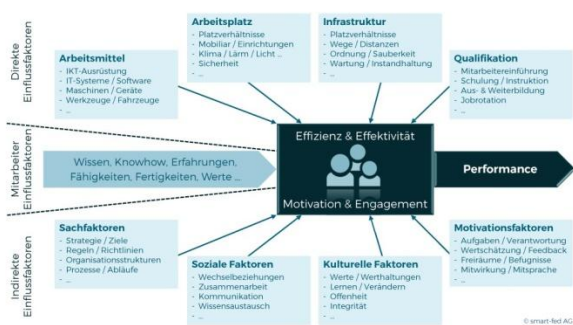
Feedback ohne Umfragen



Toxisches Betriebsklima



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements	
Unternehmen/Organisation	<p>unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmenserfolg Geschäftlichen und strategischen Denken sowie Übernahme von Verantwortung prägen das Engagement.</p> <p>kundenorientiertes Engagement Fokus auf Kundenzufriedenheit & Bindung Das Erlösen bzw. Überleben von Kundenanforderungen und Bedürfnissen prägen das Engagement.</p> <p>prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.</p> <p>produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung Herausfordernde Lösungen sowie Entfaltung eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.</p> <p>teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamerfolg & Teamerfolg Verschiedene Denk- und Handlungs-Adressaten und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.</p>
	<p>Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements?</p> <ul style="list-style-type: none"> Vertrauen in Mitarbeitende umfassende Befugnisse für Mitarbeitende persönliche Kundenkontakte kundenorientierte Zielvorgaben klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Kritik- und Konfliktfähigkeit Quer- und Minderdenker Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen agile Teams Freiräume für kreatives Denken Teamplayer teamorientierte Zielvorgaben positiver Umgang mit Fehlern Honorierung von Teamleistungen flache Hierarchien
Mensch	<p>kariereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Erfolge Das Überleben persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.</p> <p>leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positive Leistungsbeurteilung Das Erlösen individueller Zielvorgaben sowie rechtzeitige sowie bester Fehler prägen das Engagement.</p>
	<p>Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements?</p> <ul style="list-style-type: none"> Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Null-Fehler-Kultur Honorierung von Einzelleistungen

Die vier Dimensionen der Wertschätzung

