

Agile Mitarbeiterbefragung 4.0

SMART Feedback – bottom-up vs. top-down

Das Feedback-Portal von SMART FED bietet mit seinem Ansatz "Agile Mitarbeiterbefragung 4.0" eine alternative Methode, um den Ursachen für Mitarbeiterfluktuation, Demotivation oder mangelndes Engagement in Unternehmen auf der Spur zu kommen.

Wer zum Arzt geht, will nicht seine Krankheitssymptome gemessen bekommen. D. h., wie stark es einem wehtut oder wie unwohl man sich fühlt. Man möchte, dass der Arzt die tieferliegenden Ursachen für diese Symptome findet und Maßnahmen ergreift, um die Ursachen gezielt zu behandeln.

Genau in diesem Punkt liegt das Kernproblem der klassischen Befragungsmethodik. Die Methode kann aufgrund ihres konzeptionellen Ansatzes – einige wenige Fragen zum allgemeinen Befinden – nur Symptome messen. Sie "kratzt" quasi an der Oberfläche, um Kennzahlen zur Zufriedenheit oder dem Engagement der Mitarbeitenden zu generieren. Im besten Fall erhält man tendenzielle Hinweise für mögliche Ursachen, warum Zufriedenheit oder Engagement immer weiter sinken. Aber auch nur dann, wenn man die richtigen Fragen zur richtigen Zeit am richtigen Ort stellt.

Die SMART-FED-Methode

SMART FED hat aus diesem Grund die klassische Befragungsmethodik durch einen konzeptionell neuen agilen Befragungsansatz ersetzt.

Bei SMART FED geht es nicht mehr darum, dass Mitarbeitende zu einem Zeitpunkt X ihre Zufriedenheit oder ihr Engagement bewerten. Sie sollen jederzeit bewerten können, was konkret ihre Zufriedenheit, ihr Engagement oder ihre Leistungsfähigkeit beeinflusst. Und zwar individuell im Kontext ihrer Tätigkeiten, ihrer Vorgesetzten, ihres Teams, ihrer persönlichen Werte sowie sonstiger Erfahrungen und Beobachtungen im Arbeitsumfeld.



Um aus den individuellen Bewertungen der Mitarbeitenden quantifizierbare und relevante Informationen für die Organisation zu gewinnen, kumuliert und analysiert SMART FED die Rückmeldungen im zeitlichen, thematischen und organisatorischen Kontext.

SMART FED ist im medizinischen Sinn gesprochen ein organisatorisches CT, das präzise die Ursachen sichtbar macht, die zu Unzufriedenheit, fehlendem Engagement oder mangelnder Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden führen.

Dieser neue Methodenansatz führt zu substanziellen Vorteilen für die Unternehmensführung und in der Organisationsentwicklung.

1. Die Bewertungen lassen sich im zeitlichen, thematischen und organisatorischen Kontext besser gewichten und zuordnen.
2. Die Rückmeldungen sind zeitnah und aktuell. Man erkennt sofort, wenn sich ein Zustand signifikant in einer Organisation verändert.
3. Die Rückmeldungen sind authentisch und verlässlich. Die Mitarbeitenden bewerten nicht etwas, weil sie zur Bewertung gezwungen werden, sondern weil es für sie persönlich in ihrem Arbeitsalltag relevant ist.

4. SMART FED reduziert die Befragung nicht mehr auf die Perspektiven "Zufriedenheit" und "Engagement", sondern umfasst alle organisatorischen Aspekte, welche die Leistung und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden direkt oder indirekt beeinflussen.
5. Aufgrund der multidimensionalen Auswertung bei SMART FED erkennt das Management sofort, ob überhaupt, wo und mit welcher Priorität gehandelt werden muss.
6. Die Mitarbeitenden fühlen sich wertgeschätzt, da sie offen und frei ihre Erfahrungen und Beobachtungen dem Unternehmen mitteilen dürfen.

Fazit

Der Ansatz Agile Mitarbeiterbefragung 4.0 ist nicht einfach ein neues Marketing-schlagwort, sondern liefert echten Mehrwert für Unternehmen.

SMART FED ist eine Realtime-Analyse realer und konkreter Veränderungen in Organisationen und nicht eine zeitlich verschobene Messung von Symptomen, wie sich die Organisation irgendwann gefühlt hat.

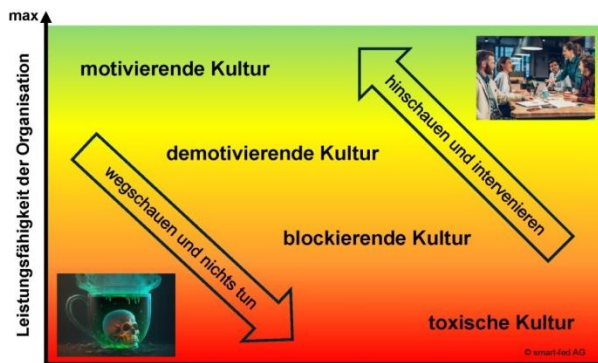
Nur so lassen sich Stärken, Potenziale und Risiken im Unternehmen zeitnah für das Management erkennen.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

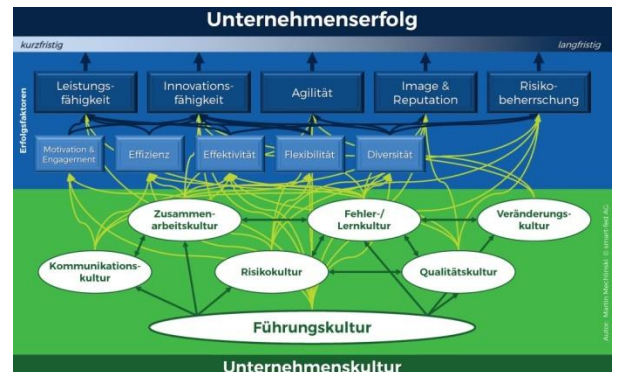
Publikationen

<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	unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmenserfolg. Ganzheitliches und strategisches Denken sowie Übernahme von Verantwortung prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? umfassende Befugnisse für Mitarbeitende
	kundenorientiertes Engagement Fokus auf Kundenzufriedenheit & Bindung. Das Erfüllen bzw. Überbieten von Kundenwünschen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	Vertrauen in Mitarbeitende kundenorientierte Zielvorgaben
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität. Anstrengen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	persönliche Kundenkontakte klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Markterweiterung. Herausforderungen bestehender Lösungen sowie Entwicklung eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen
Mitarbeiter	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamleistungen & Teamerfolge. Verstanden und Handeln, Aufmerksamkeits- und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	Kritik- und Konfliktfähigkeit Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen
	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönlicher Aufstieg. Das Überbieten persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Quell- und Mitdenker agile Teams
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positiver Leistungsbeurteilung. Das Erfüllen individueller Zielvorgaben sowie möglichst wenige bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	Freiräume für kreatives Denken positiver Umgang mit Fehlern
		Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen
		Teamplayer teamorientierte Zielvorgaben Honourierung von Teamleistungen
		flache Hierarchien Null-Fehler-Kultur

Die vier Dimensionen der Wertschätzung

