

## Sektion Zürich

# So geht modernes Mitarbeiter-Feedback

Wer auch im 21. Jahrhundert mit seinem Unternehmen erfolgreich sein will muss umdenken; muss das Bestehende hinterfragen, bereit sein, alte Strukturen fallenzulassen und offen sein für neue Ansätze. Denn die Arbeitswelt befindet sich nicht erst seit Covid-19 im Wandel. Agile Teamstrukturen lösen immer mehr hierarchische Organisationsstrukturen ab. Es ist Zeit, sich den neuen Bedürfnissen der Mitarbeitenden anzupassen und sich der Digitalisierung, Konnektivität und dem demographischen Wandel zu stellen.

**Eveline Rosenberger, Q-Linked AG**

Martin Mechlinski, CEO der smart-fed AG, die Experten für aktuelles, relevantes und authentisches Feedback, führte mit seinem Referat «Mitarbeiter-Feedback im Kontext von New Work und agilen Organisationen» durch einen aufschlussreichen Abend. Seine Ausführungen brachten so manch neue Erkenntnis zur aktuellen Transformation der Arbeitswelt und interessante Ansätze zu modernem Mitarbeiter-Feedback.

Die Arbeitswelt befindet sich seit einiger Zeit in einem grundlegenden strukturellen Wandel. Die zunehmende Digitalisierung, neue Technologien, die universelle Vernetzung sowie der gesellschaftliche Wandel verlangen nach neuen Arbeitsformen. Unternehmen müssen sich anpassen, «agil» sein. Eine agile Unternehmung kann ihr Geschäftsmodell und ihre Strukturen schnell neuen Marktanforderungen anpassen und sich bietende Chancen sofort ergreifen. Sie handelt

reaktiv und flexibel und bleibt anpassungsfähig. Sie operiert proaktiv und vorausschauend.

**Generationen Y und Z**

Die Generationen Y und Z stellen die «alte Arbeitswelt» in Frage. Sie wollen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Eigenständigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie. Sie fordern Work-Life Separation und einen Job, der zu ihrer Persönlichkeit passt. Und sie wollen jederzeit Feedback geben können. Den damit verbundenen Heraus-



forderungen müssen sich die Unternehmen stellen. Dafür müssen Sie ein neues Führungsverständnis entwickeln.

## Agiles Führungsverständnis

Gefordert sind also vor allem die Führungskräfte. Denn, für eine agile Organisationsstruktur ist ein agiles Führungsverständnis unerlässlich. Das Führen einer agilen Organisation bedeutet, weg von durchorganisiertem hin zu iterativem Vorgehen. Weg von funktionalen, homogenen Abteilungen hin zu netzwerkartigen Strukturen und cross-functional, also funktionsübergreifenden Teams. Weg von Vorgabe und Kontrolle, starren Zielsystemen und festen Prozessen hin zu Teams, die sich selbst organisieren, selber Ziele definieren und selber Konflikte lösen. Weg von einer Status- und Machtkultur hin zu einer Wertschätzungs- und Vertrauenskultur. Führungskräfte müssen im agilen Umfeld auf Augenhöhe mit ihren Mitarbeitenden agieren.

## New Work

«New Work» ist das Schlagwort der heutigen Zeit. New Work bedeutet neue Formen von Arbeitsplätzen, Arbeitsformen, der Digitalisierung und zu Organisationsstrukturen und Werten zu schaffen. Home Office ist das Motto der Stunde. Auch wenn Home Office in vielen Unternehmen erst in diesen Zeiten der Pandemie zum Thema wurde, so ist es ein klassisches Beispiel im Kontext von New Work. Crowd working, Digital Workplace und Diversity Management sind weitere Beispiele. Und «Continuous Response» – regelmässiges Feedback. Dies ist den Generationen Y und Z ein enormes

Bedürfnis. Und es ist eine grosse Chance für jedes Unternehmen. Durch die Erfahrungen der Mitarbeitenden können Unternehmen ihre Effizienz und Effektivität steigern.

## Wie geht modernes Feedback?

Die veralteten Methoden wie die jährlichen Mitarbeiterbeurteilung, Mikroumfragen und Stimmungsbarometer sind denkbar ungeeignete Instrumente und werden den Anforderungen hinsichtlich Agilität, New Work und den Bedürfnissen der Generationen Y und Z nicht gerecht. Sie sind viel zu träge, oberflächlich und aufwändig. Die Führung vergibt sich damit die Chance, frischen Wind in ihr Unternehmen zu bringen, gezielt zu handeln und damit auch ihre Leistungsfähigkeit zu steigern. Doch wie geht modernes Feedback? Agiles Mitarbeiter-Feedback ist konkret, präzise und konstruktiv, von zeitlicher Relevanz, lokalisierbar, aktiv, direkt, konkret und konstruktiv, selbstbestimmt und umfassend. Die Instrumente müssen flexibel sein und sich ohne grossen Aufwand an ändernde Rahmenbedingungen der Organisation anpassen. Sie müssen eine effiziente Auswertung ermöglichen, damit die dringlichen Themen im Unternehmen schnell und eindeutig identifiziert werden können.

## SMART FED

Eine Möglichkeit bietet das Feedback-Tool von SMART FED. Es berücksichtigt zwei Schlüsselemente in Kombination. «Open Experience Feedback»: Die Mitarbeitenden können jederzeit selbst bestimmen, zu was oder wem und wann sie Feedback geben

## SAQ Sektion Zürich

### Mitgliederversammlung 10. März 2021

Im Vorfeld zur Veranstaltung versammelten sich die Mitglieder der SAQ Sektion Zürich aufgrund der aktuellen Situation im virtuellen Raum. Der amtierende Präsident Karl Spirig durfte nebst den Mitgliedern auch die neue Geschäftsführerin der SAQ, Prisca Zammaretti begrüßen. Anschliessend führte Karl Spirig mittels einer Präsentation durch die 31. Mitgliederversammlung. Auf der Traktandenliste stand als erstes die Vorstellung des aktuellen Vorstandes. Danach musste Karl Spirig die Austritte von Urs Koller, Maximiliane Schuler und Monika Fässler bekanntgeben. Monika Fässler verlässt die SAQ Sektion Zürich, weil sie in den Zentralvorstand gewählt wurde. Der Präsident dankte den ausscheidenden Vorstandsmitgliedern für ihren wertvollen Einsatz in der SAQ Sektion Zürich. Als nächster Punkt stand das Protokoll der 30. Versammlung auf der Traktandenliste. Diese wurde von den Mitgliedern angenommen. Der folgende Rückblick auf die Veranstaltungen 2020 war infolge der Covid-19-Krise schnell abgehandelt. Die Hoffnung liegt nun auf dem neu geplanten Veranstaltungskonzept. Die Rückmeldungen der zahlreichen Teilnehmenden am ersten Erfahrungsaustausch, dem – virtuellen – «Kamingespräch» vom 28. Januar 2021 zum Thema Prozesskennzahlen waren durchwegs positiv. Zum Ende der Versammlung stellte der Kassier Franz Schleiss die Resultate 2020 und das Budget 2021 vor. Diese wurden von den Revisoren überprüft und sie empfahlen, die Jahresrechnung zu genehmigen und den Vorstand zu entlasten. Die Decharge wurde erteilt.

möchten. «Objektorientiertes Feedback»: Die Feedbacks erfolgen strukturiert auf Basis organisationsrelevanter Themen und Detailkriterien.

Sie vom Wissen und der Meinung Ihrer Mitarbeitenden und steigern Sie damit Ihre Produktivität und Ihren Erfolg. ■

## Strukturen kontinuierlich, aber konsequent anpassen

Überdenken Sie die Strukturen in Ihrem Unternehmen, allem voran die Feedback-Kultur. Seien Sie offen für den Wandel und sehen Sie diesen als Chance. Sie müssen nicht alles auf den Kopf stellen, passen Sie die Strukturen kontinuierlich, aber konsequent an. Bleiben Sie am Puls der Zeit. Früher oder später werden Sie dazu gezwungen werden. Haben Sie keine Angst vor Veränderung. Bleiben Sie offen und neugierig. Profitieren