

# Zukunft gestalten heißt zuhören – und zwar kontinuierlich!

So geht modernes Mitarbeiterfeedback

Nico Branitsch  
Effactory Deutschland GmbH

# Agenda

- **Kurze Vorstellung**
- **HR-Herausforderungen in der DACH-Region**
- **Always On: Kontinuierliches Zuhören – warum und wie?**
- **Always On: Use Cases**





## Wer ist Effectory?

- Europas führender Anbieter von Mitarbeiter- und Pulsbefragungen
- Gegründet 1996
- 250 Mitarbeitende in Amsterdam und München
- 1.200 Kunden in Tech, Industrie, Healthcare, NGOs, Handel, Verkehrs- und Transportwesen, Kommunalwirtschaft uvm.
- 1,5 Mio. befragte Personen und 70 Mio. Antworten pro Jahr
- Tech & Touch-Ansatz: SaaS-Company mit Consulting-Background

**01**

**HR-Herausforderungen  
in DACH**



# Unternehmen & HR unter Druck



## Interne Faktoren

- Stakeholder erwarten regelmäßige, datenbasierte Updates
- Steigende Fluktuation
- Sinkendes Engagement
- Anspruch auf Teilhabe, Entwicklungsperspektiven und sinnstiftende Arbeit
- Hybrides Arbeiten
- Schrumpfende Budgets



## Externe Faktoren

- Geopolitische und wirtschaftliche Unsicherheit
- Steigende Kosten & Wettbewerbsdruck
- Digitale Disruption
- Steigender Bürokratieaufwand durch regulatorische Anforderungen (ESG Reporting, PsyGB etc.)
- Fachkräftemangel & Herausforderungen bei Recruiting

# 02

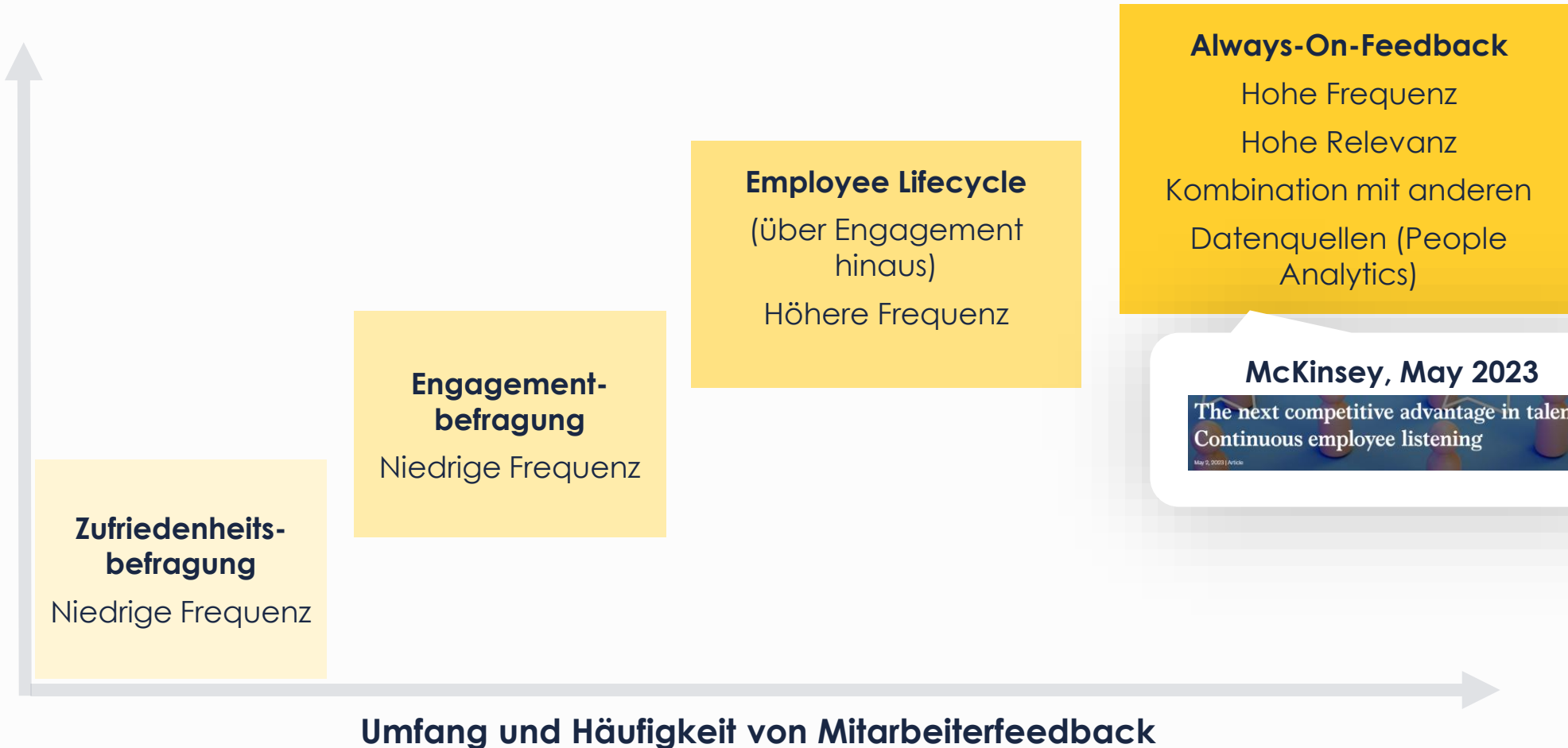
**Always On:**  
**Kontinuierliches Zuhören –  
warum und wie?**



# Always-On: Reaktionsfähig sein in einem komplexen, sich schnell wandelnden Arbeitsumfeld

Komplexität des Arbeitsumfelds

(Agilität, Digitalisierung, Lieferketten, Hybrid, Matrixorganisationen etc.)



# Was bedeutet Always-On?

## In 6 Schritten zur feedbackoffenen Unternehmenskultur



**Nur jährliche  
Befragungen zu  
machen ist wie ein  
Fitness-Tracker zu  
besitzen, ...**



**... der nur einmal im  
Jahr misst, wie es um  
die Gesundheit steht.**

# Warum reicht 1x pro Jahr nicht aus?

## Herausforderungen

- ✗ Organisationen verändern sich ständig, nicht nur in jährlichem Rhythmus
- ✗ Interne Stakeholder fordern regelmäßige Updates zu KPIs
- ✗ Mitarbeitende erwarten, regelmäßig Feedback geben zu können
- ✗ Momentum kann nicht aufrechterhalten werden, Vertrauen schwindet

## Chancen von Always On

**Frühwarnsystem**

**Stimmungsbarometer**

**Bindung durch Sichtbarkeit**

**Feedbackkultur**

➔ **Jährliche Messungen** (Aktionsplanung und -umsetzung) kombiniert mit **quartalsweisen Pulsbefragungen** (Monitoring; nur Maßnahmen, wenn nötig)

03

**Always On:**  
**Use Cases**





# Use Case: Always-On-Barometer für Vorstand

Wie ist die Stimmung im Unternehmen? Wie entwickeln sich Engagement und eNPS?

**Kontinuierliches Stimmungsbarometer mit relevanten Insights für Top-Level-Executives**

## **Ansatz:**

- Monatliche Pulsbefragung an wechselnde Stichproben
- 3–5 Fragen, 2 Minuten Aufwand
- Themenrotation: Strategie, Veränderung, Kultur
- Ergebnisse rollierend aggregiert (Trend statt Punktmessung)

→ **Nicht nur ein Gefühl, sondern ein Steuerungsinstrument. Kein veraltetes Dashboard, sondern ein lebender Datensatz.**

# Use Case: Risiko-Monitoring als Frühwarnsystem

**Welchen Fortschritt machen Business-Units, die in unserer Engagement-Befragung kritische Ergebnisse hatten?**

**Ein Monitoringsystem, das es Führungskräften ermöglicht, ihre Abteilungen systematisch im Blick zu behalten – ohne auf die Auswertung globaler Befragungen zu warten.**

## **Ansatz:**

- Kleine Befragungen an kleine Gruppen
- Automatisiertes Hochskalieren bei Schwellenwertüberschreitung
- Heatmap-Visualisierung für HR und Vorstand
- Ableitung: akzeptieren, handeln, eskalieren

**→ Keine Kontrollmaschine, sondern ein Frühwarnsystem, das Feedback nicht zur reinen HR-Sache, sondern auch zu einer Führungsaufgabe macht.**

# Use Case: Non-Desk-Worker im Blick behalten

Wie können Insights von Non-Desk-Workern erhalten und diese in den Befragungsprozess inkludieren?

**Effectory bietet mehrere Wege, um Mitarbeitenden ohne PC-Zugang eine sichere und anonyme Teilnahme an Befragungen zu ermöglichen.**

## **Ansätze (je nach Unternehmensstruktur):**

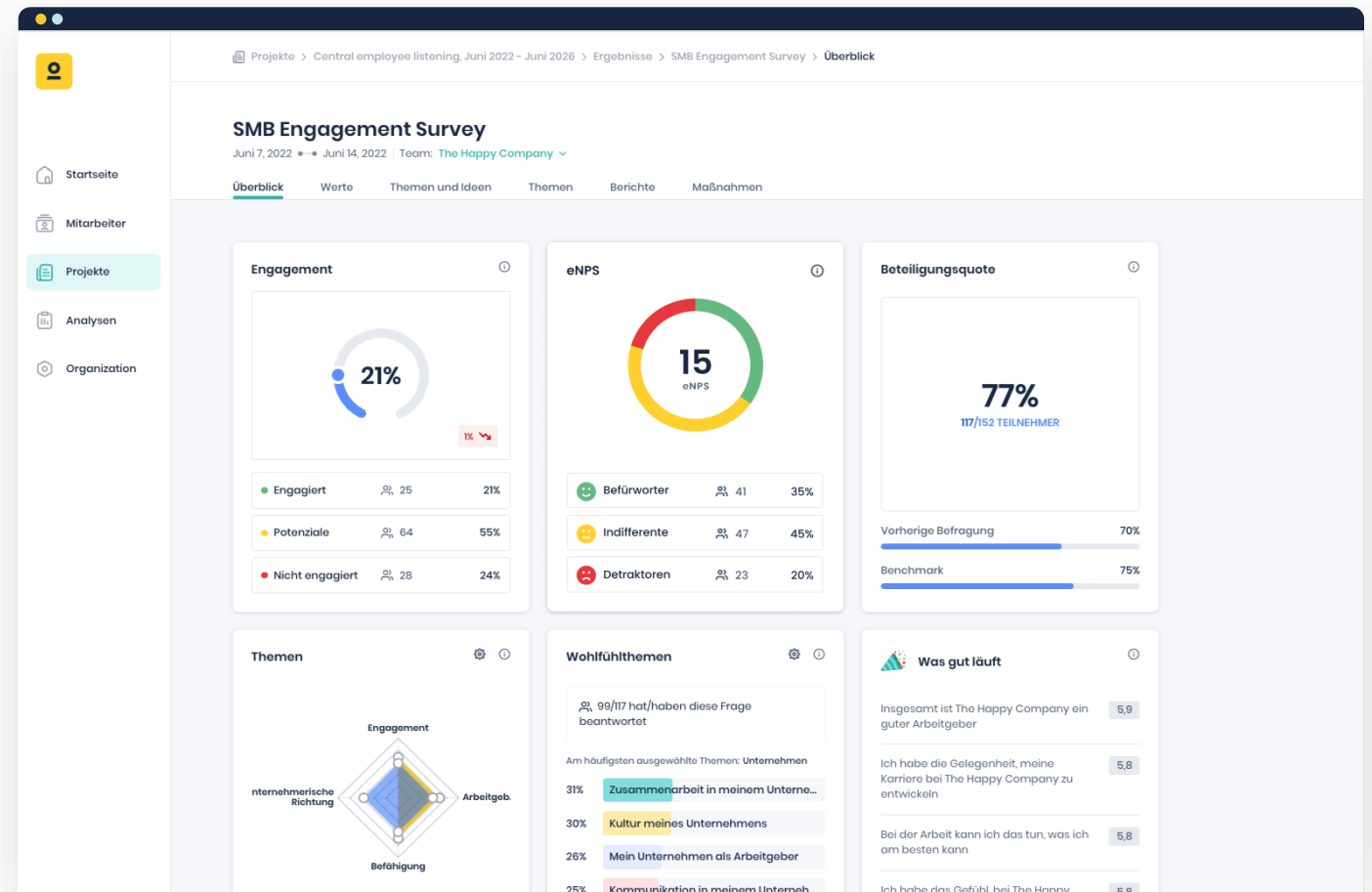
- **QR-Codes auf Aushängen, Flyern oder Lohnzetteln** (in allen benötigten Sprachen, mobil nutzbar).
- **Zugangscodes auf gedruckter Einladung** für einmaligen Befragungszugang.
- **Infopakete für Team- oder Werksleiter**
- **Plakate und Poster im Betrieb** zur Information
- **Audio- oder Video-Botschaften** zur internen Kommunikation



Alle Teilnehmenden greifen auf dieselbe Plattform zu, die Einladung wird nur kanal- und zugangsbezogen angepasst. Dadurch bleibt die Befragung anonym, DSGVO-konform und für alle gleichwertig zugänglich.

# Zentrale Plattform für den Always-On Ansatz

- Unsere Plattform zum Aufsetzen, Steuern und Auswerten von Befragungen
- Intuitive Oberfläche & Dashboards
- Echtzeit-Auswertungen
- Benchmarks & Trends
- KI-gestützte Analysen & Empfehlungen
- Action Planner
- Flexible Zugänge



Fragen zum Thema Mitarbeiterfeedback?

**Let's talk!**

Kommt gerne an **unserem Stand** vorbei  
– oder bucht euch direkt einen Termin  
für ein persönliches Kennenlernen.

Wir freuen uns!

**Jetzt Termin buchen!**





**Listen. Learn. Lead.**