

Feedback ohne Umfragen

Eine neue Qualität von Rückmeldungen aus der Organisation.

Aktives Zuhören sowie mehr Raum für Individualität und Diversität zählen zu den Schlüsselfaktoren nachhaltig erfolgreicher Unternehmen. Wer aktuelle Studien und Publikationen zum Thema Employee Experience verfolgt, wird feststellen, dass hier in Zukunft kein Weg mehr daran vorbei führt.

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, braucht es ein Führungsinstrument, das es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlaubt, jederzeit Feedback geben zu können, wann immer etwas ihre Arbeit oder sie selbst beeinflusst. Sei es in Bezug auf ihre Effizienz und Effektivität, ihre Leistungsfähigkeit oder ihre Motivation und ihr Engagement.

Dies erfordert eine Abkehr von der passiven Befragungsmethodik, die Feedback nur zu bestimmten Zeitpunkten und nur zu vorgegebenen Fragestellungen zulässt. Das heißt, keine Umfragen mehr, egal welcher Art, sondern eine Feedback-Plattform, die 365 Tage im Jahr offen steht für Rückmeldungen zu allen organisationsrelevanten Themenstellungen und Herausforderungen.

SMART FED setzt dies mit einem objektorientierten Ansatz konsequent um. Hier bestimmen die Mitarbeitenden selbst zu was oder wem und wann sie Feedback geben möchten.

Es handelt sich um rein intrinsisch motiviertes Feedback, das eine völlig neue Qualität von Rückmeldungen im organisatorischen Kontext ermöglicht. Die zentralen Merkmale sind für Sie nachfolgend zusammengefasst.

▪ Aktualität

SMART FED kennt keine zeitlichen Beschränkungen. Somit können Mitarbeitende sofort Feedback geben, wann immer Entwicklungen und Veränderungen in der Organisation sich auf sie persönlich oder ihre Arbeit auswirken.

Dies schafft die Möglichkeit, zeitnah zu handeln und einer Eskalation proaktiv zu begegnen.

▪ Individualität

Im Gegensatz zur klassischen Befragungstechnik wählen die Mitarbeitenden bei SMART FED selber aus, zu was oder wem und zu welchem Thema sie konkret Feedback geben möchten.



Egal ob es die Organisation, ihre Vorgesetzten, ihr Team, ihren Job oder andere Aspekte ihres Arbeitsumfeldes betrifft. Wichtig ist, dass sie es mit ihrer individuellen Wahrnehmung und Gewichtung tun können.

Nur unter dieser Bedingung lässt sich der Anspruch nach mehr Diversität in Unternehmen erfüllen.

▪ Authentizität

Grundvoraussetzung für authentisches Feedback ist die intrinsische Motivation bei der Abgabe sowie ein maximaler Schutz der Anonymität.

Nur wenn sich Mitarbeitende sicher fühlen, dass sie weder direkt noch indirekt als Einzelperson identifizierbar sind, werden sie offen und ehrlich Feedback geben. Ansonsten werden Überlegungen zu den potenziellen Folgen die Abgabe des Feedbacks immer in irgendeiner Form beeinflussen.

Für die Organisationsentwicklung und das HR-Management ist dieser Aspekt der Authentizität von zentraler Bedeutung, um zu vermeiden, dass blinde Flecken in der Organisation entstehen.

Sei es aus Gründen der Gefälligkeit oder aus Angst vor Repressalien.

Beide Kriterien – intrinsische Motivation und Schutz der Anonymität – werden von SMART FED auf einzigartiger Art und Weise gewährleistet.

▪ Relevanz

Die Merkmale Aktualität, Individualität und Authentizität bilden die Grundlage für

zeitlich und thematisch relevantes Feedback.

Beide Dimensionen sind Voraussetzung dafür, dass man am richtigen Ort und zur richtigen Zeit adäquat und zielgerichtet handeln kann.

SMART FED schafft hier eine umfassende Transparenz. Es analysiert die abgegebenen Feedbacks bis hinunter zum konkreten Kriterium im zeitlichen Kontext sowie unter allen thematischen und organisatorischen Perspektiven.

So lässt sich rasch evaluieren, ob es sich lediglich um einzelne und verstreute Feedbacks handelt, also dem Grundrauschen in der Organisation oder um eine signifikante Häufung an einem bestimmten Ort über einen kurzen Zeitraum.

▪ Actionable Feedback

Der objektorientierte Ansatz von SMART FED liefert ein sehr tiefgehendes und präzises Feedback der Mitarbeitenden.

Zudem liegt der Fokus auf der Kernfrage, die Unternehmen wirklich weiterbringt. Sprich, was wird geschätzt oder was ist zu verbessern.

Anders gesagt geht es SMART FED nicht um Bewertungsskalen und die Ermittlung eines passiven Umfrageindex, sondern um handlungsorientiertes Feedback mit Hinweisen zu konkreten und substanziellen Verbesserungspotenzialen in der Organisation. Alles andere ist "Nice to know".

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

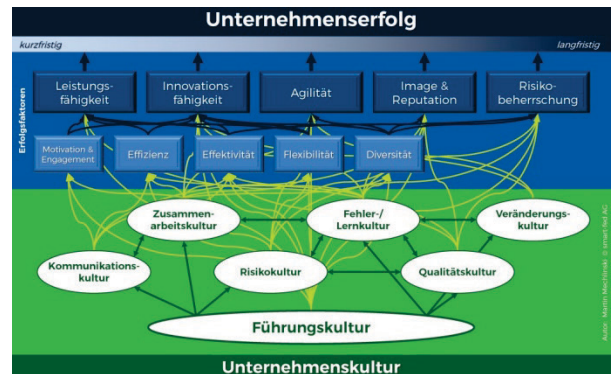
Publikationen

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

Mikrobefragungen vs. Zuhören



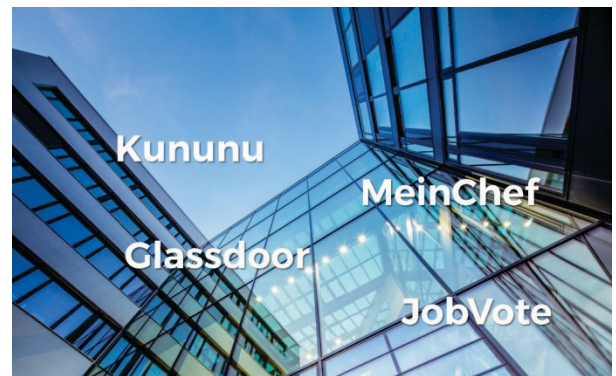
Unternehmenskultur



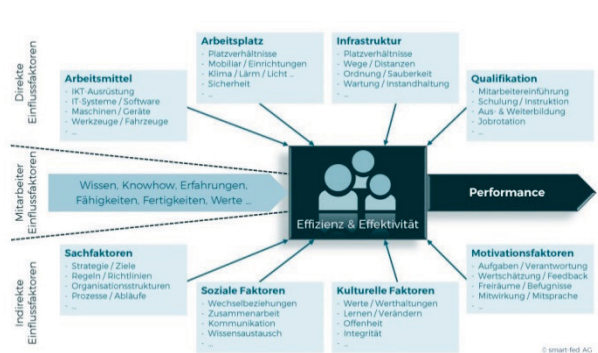
Mitarbeiterbefragung in smart



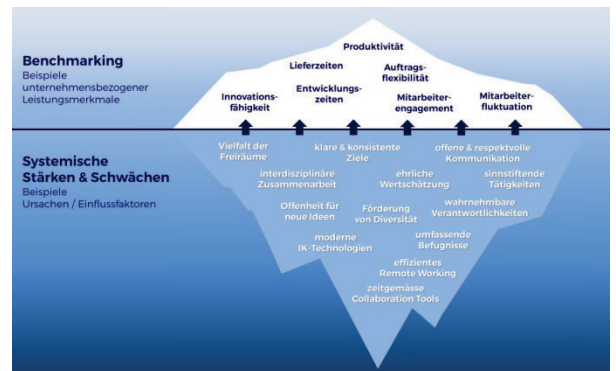
Kununu & Co - Was läuft hier schief?



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 Vertrauen in Mitarbeitende
	kundenorientiertes Engagement Fokus auf Kundenerwartungen & -erfüllung Das Erklären bzw. Übernehmen von Kundenverpflichtungen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? kundenorientierte Zielvorgaben persönliche Kundenkontakte klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen Kritik- und Konfliktfähigkeit
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung Herausfordernde bestehende Lösungen sowie Erfinden eigener Ideen, Prototypen und Analysen prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen Quer- und Mitdenker agile Teams Freiräume für kreatives Denken
Person	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamerfolgen & Teamerfolge Verknüpfte Denken und Handeln, Aufbruchstimmung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? positiver Umgang mit Fehlern teamorientierte Zielvorgaben Teamplayer Honoring von Teamleistungen flache Hierarchien
	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Erfolge Das Übernehmen persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? persönliche Zielvorgaben Einzelkämpfer hierarchische Strukturen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positiver Leistungsbilanz Das Erklären individueller Zielvorgaben sowie mögliche Vorteile bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Null-Fehler-Kultur John- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honoring von Einzelleistungen

© smart fed AG / Autor: Heiner Mehlhahn

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

