

SMART Feedback, statt teure Umfragen

Unternehmensführung smart

Als CEO wollen Sie Ihr Unternehmen effizient und effektiv steuern. Eine wesentliche Voraussetzung dafür sind qualitativ hochwertige Daten – aktuell, authentisch, umfassend und relevant.

Nichts ist für die Unternehmensführung verhängnisvoller, als Entscheidungen auf Basis inadäquater oder verzerrter Daten und Informationen zu treffen – sei es durch Generalisierung, fehlenden Kontext, mangelnde Gewichtung, retropektive Analyse, Unvollständigkeit oder andere Formen der Verfälschung.

Besonders in der Unternehmens- und Organisationsentwicklung ist eine verlässliche Datenbasis von zentraler Bedeutung.

Bei der Organisationsentwicklung geht es vor allem um das frühzeitige Erkennen von Veränderungen, die sich positiv oder negativ auf Performance, Produktivität sowie Motivation und Engagement der Mitarbeitenden auswirken. Die Herausforderung in diesem Kontext ist es, belastbare und authentische Informationen zu der Vielzahl an Faktoren zu erhalten, die diese Schlüsselkenngrößen beeinflussen.

Der alternative Ansatz

SMART FED hat dafür ein strukturiertes Feedback-Portal entwickelt, das Erfahrungen, Beobachtungen und Wahrnehmungen der Mitarbeitenden systematisch erfasst und kumuliert sowie aus unterschiedlichen Perspektiven analysiert und visualisiert. Der dazu genutzte objektorientierte Ansatz bietet im Vergleich zu Umfragen und anderen Feedback-Tools entscheidende Vorteile:

- **Individualität & Aktualität**

Jede Person im Unternehmen kann direkt und jederzeit Rückmeldung über das geben, was ihr positiv oder negativ auffällt. Dies zu allen Faktoren, wie z. B. Effizienz und Effektivität der Prozesse, Zusammenarbeit und Informationsaustausch oder die persönliche Arbeit, den Job, das Arbeitsumfeld oder die Unternehmenskultur.

- **Klarheit & Eindeutigkeit**

Jedes Feedback ist eindeutig und präzise dem jeweiligen Kontext zugeordnet. Verallgemeinerungen, die eine thematische, organisatorische oder technische Zuordnung mindern, gibt es nicht.

- **Authentizität & Relevanz**

Jedes Feedback ist intrinsisch motiviert und konkret – ohne Beeinflussung durch zwanghaftes Befragen zu einem Zeitpunkt X und vorgegebenen Themen mit oftmals eher akademischen Fragestellungen.



- **Keine Befragungsmüdigkeit**

Die Mitarbeitenden bestimmen selbst, wann und zu was oder wem sie Feedback geben möchten. Nämlich dann, wenn etwas für sie spürbare Auswirkungen auf ihre Arbeit, Leistung oder Motivation hat – positiv wie negativ. Ständige Umfragen mit tiefen Rücklaufquoten, die abstumpfen und Ergebnisse verzerren, entfallen.

- **Klare Priorisierung**

Die Auswertungen bei SMART FED zeigen eindeutig, welche Faktoren sich tatsächlich signifikant auf die Leistungsfähigkeit der Organisation oder Bindung, Motivation und Engagement der Mitarbeitenden auswirken – inkl. klarer Zuordnung zu betroffenen Einheiten und Teams.

Fazit

Mit dem Feedback-Portal von SMART FED wird Unternehmensführung smart und Organisationsentwicklung effizient und effektiv.

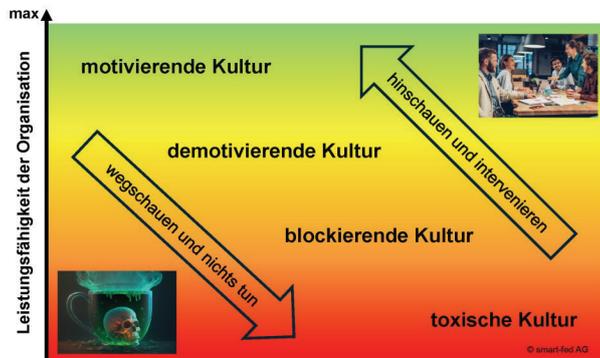
Dieses Management-Tool ermöglicht es, zeitnah, am richtigen Ort, zur richtigen Zeit und mit der angemessenen Priorität zu agieren. Dazu liefert es hochwertige Daten und Informationen, die sich nicht manipulieren lassen und ein umfassendes Bild über die Organisation geben. Keine blinden Flecken, die irgendwann zu unerwünschten Überraschungen führen. Nur weil man diese zu spät, zu selten oder gar nicht abgefragt hat.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

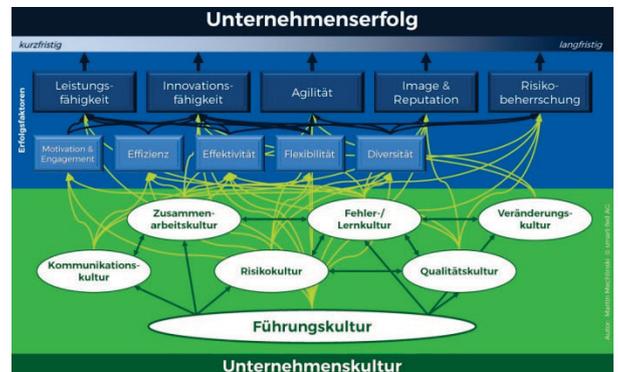
Publikationen

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

Entwicklungsstufen Unternehmenskultur



Unternehmenskultur Modell



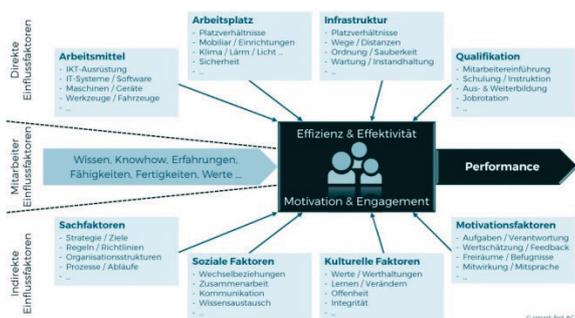
Feedback ohne Umfragen



Toxisches Betriebsklima



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

	Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements	
Unternehmen/Organisation	unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmensziele, 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 persönliche Kundenkontakte klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität. Anstrengen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	kundenorientierte Zielvorgaben Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung. Herausragen bestehender Lösungen sowie Entwicklung eigener Ideen, Konzepte und Prototypen prägen das Engagement.	Offenheit für neue Ideen Quer- und Mitdenker agile Teams
Mitarbeiter	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamleistungen & Teamwork. Versetztes Denken und Handeln, Autonomie und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen Freiräume für kreatives Denken positiver Umgang mit Fehlern teamorientierte Zielvorgaben flache Hierarchien Honoring von Teamleistungen
	kariereorientiertes Engagement Fokus auf persönlicher Erfolg. Das Überbieten persönlicher Zielvorgaben sowie schnelle Karriere prägen das Engagement.	Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positiver Leistungsbewertung. Das Erfüllen individueller Zielvorgaben sowie möglichst schnelle Karriere prägen das Engagement.	hierarchische Strukturen Null-Fehler-Kultur

© smart-fed AG

Die vier Dimensionen der Wertschätzung

