

Feedback Intelligence – Mehr als Umfragen

Es ist Zeit, Mitarbeiterbefragungen hinter sich zu lassen.

Der Game Changer:

Mitarbeiterbefragungen sind Vergangenheit. Die Zukunft gehört Feedback Intelligence.

Kaum ein anderes Managementinstrument ist in Unternehmen so überholt worden wie aufwendige und kostspielige Mitarbeiterbefragungen. Selbst die populären Pulsbefragungen stellen bei genauer Betrachtung keine wirkliche Alternative dar.

Die jüngeren Generationen von heute möchten ihre Zufriedenheit oder ihr Engagement nicht ständig bewerten. Diese Routine führt zu Ermüdungseffekten und wird zudem durch zahlreiche Faktoren verzerrt, darunter:

- geringe Teilnahmequoten,
- routinemäßige oder gleichgültige Bewertungen,
- Angst vor Reaktionen von Vorgesetzten,
- Fragen ohne persönliche Relevanz,
- und viele weitere Einflüsse.

Mit dem Feedback-Portal von SMART FED lassen sich diese Umfragemüdigkeit und die verzerrenden Faktoren jedoch überwinden.

Das Prinzip ist einfach:

Zuhören statt Befragen

Beim Feedback Intelligence Ansatz entscheiden die Mitarbeitenden selbst, wann und warum sie Feedback geben. Sie konzentrieren sich auf Themen, die ihre Arbeit und ihre Ergebnisse unmittelbar beeinflussen.

Dadurch entsteht Feedback, das:

- **aktuell ist** – im Einklang mit realen Veränderungen in der Organisation
- **glaubwürdig ist** – freiwillig, authentisch und unverzerrt
- **handlungsorientiert ist** – konkret genug, um Entscheidungen effizient und effektiv zu ermöglichen



Hochleistungsorganisationen

SMART FED liefert mehr als nur Engagement-Werte. Die Lösung bietet kontinuierliche Einblicke in die Faktoren, welche die Leistungsfähigkeit einer Organisation nachhaltig prägen, darunter:

- Effizienz und Wirksamkeit von Prozessen
- Zusammenarbeit über Teams und Funktionen hinweg
- Engagement und Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden
- Umsetzung von Strategien
- Unternehmenskultur, Compliance und Kundenorientierung

Das Ergebnis:

Klarere Signale, schnellere Entscheidungen und gezielte Verbesserungen dort, wo sie den größten Unterschied machen.

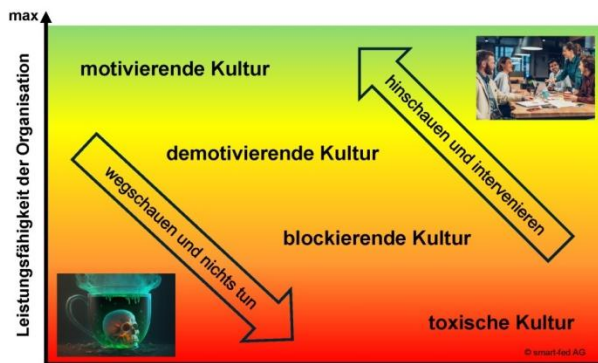
Lassen Sie Umfragen hinter sich. Nutzen Sie Feedback Intelligence, um Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens nachhaltig zu steigern.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

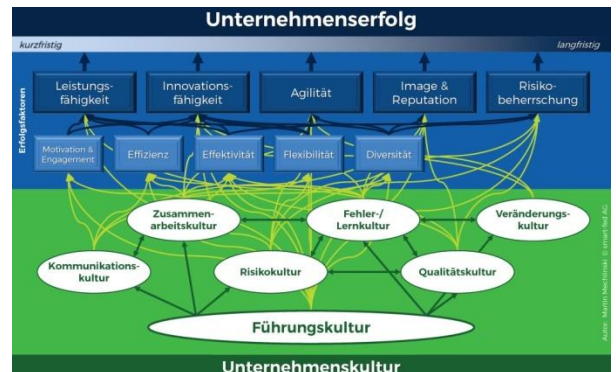
Publikationen

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

Entwicklungsstufen Unternehmenskultur



Unternehmenskultur Modell



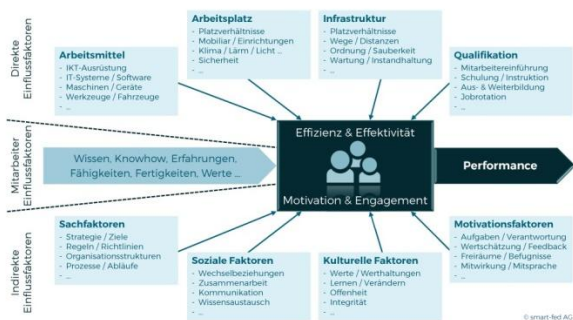
Feedback ohne Umfragen



Toxisches Betriebsklima



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

	Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements	
Unternehmen/Organisation	unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmensziele Geschäftliches und strategisches Denken sowie Übernahme von Verantwortung gegenüber dem 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 prägt das Engagement.	Vertrauen in Mitarbeitende persönliche Kundenkontakte kundenorientierte Zielvorgaben
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & Effektivität Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und Optimierung prägen das Engagement.	Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback Offenheit für neue Ideen Kritik- und Konfliktfähigkeit
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovation & Weiterentwicklung Herausgaben bestehender Lösungen sowie Erfinden eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.	Quer- und Mitdenker Freiräume für kreatives Denken Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen
Mitarbeiter	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamleistungen & Teamarbeit Verzerrtes Denken und Handeln, Ausgeschlossenheit und geringwertige Überleistung prägen das Engagement.	agile Teams Freiräume für kreatives Denken positiver Umgang mit Fehlern Teamplayer teamorientierte Zielvorgaben flache Hierarchien Honorierung von Teamleistungen
	kariereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Entfaltung Das Überbieten persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Einzelkämpfer persönliche Zielvorgaben hierarchische Strukturen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positiver Leistungserbringung Das Erfüllen individueller Zielvorgaben sowie möglichst wertige bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	lohn- & bonusrelevante Mitarbeiterbeurteilungen Honorierung von Einzelleistungen Null-Fehler-Kultur

Die vier Dimensionen der Wertschätzung

