

ONLINE FEEDBACK

Feedback schafft Gewissheit und damit Vertrauen. Menschen haben oft Angst, offenes Feedback zu geben bzw. sind in Gruppen meist zu sehr beeinflussbar. Daher kann durch anonymes online-Feedback diese Gewissheit der Wirkung von Maßnahmen, Informationsflüssen, Fokussierungen und Ausrichtungen vor allem auf Teams, Abteilungen oder das gesamte Unternehmen geschaffen werden. Und das mit überraschend wenig Aufwand!

DER ABLAUF

Es wird zuerst der Bedarf an Feedback gemeinsam mit uns festgestellt. Welche Fragen sollen wie oft gestellt werden und welche Gruppe soll befragt werden. Wir können Vorschläge für unternehmensspezifische Fragen, die im Excel erstellt werden, in unser online-Feedback Tool rasch übertragen. Es können Auswahlfragen, offene Fragen, Entscheidungsfragen etc. formuliert werden. Der Teilnehmer/die Teilnehmerin kann aufgefordert werden, sich einer vorher gemeinsam definierten Abteilung oder Gruppe zuzuordnen. Mit dem von



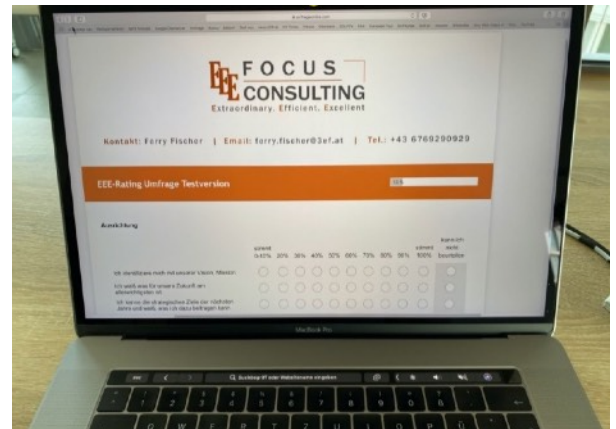
uns eingesetzten Tool gibt es praktisch keine Limits. Die Programmierung des gewünschten Fragebogens dauert erfahrungsgemäß nur wenige Stunden. Das Unternehmen bekommt dann einen online-Zugangscodes, den es an die vorgesehenen Feedbackgeber verteilt. Wir überprüfen die Anzahl und Ernsthaftigkeit der Antworten und erstellen nach Ablauf der Beantwortungsfrist die Ergebnisse. Diese können in PDF-Form oder aber auch als Excel-File dem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Unser/Ihr online-Feedback bewirkt:

- 1) ein gemeinsames Verständnis der IST-Situation,
- 2) gemeinsame Zielwerte, die in Zukunft erreicht werden sollen (durch eine neuerliche Durchführung des online-Feedbacks) und daraus resultierend
- 3) ein Teamwork, das professionell an künftigen online-Feedback Ergebnissen gemessen werden kann.

DIE DIMENSION DER ZUSAMMENARBEIT

Zum einen können wir nur als online-Plattform genutzt werden. Das heißt, wir erstellen gemeinsam mit Ihnen die Fragen, programmieren das Layout, stellen den Code zur Verfügung und übermitteln nach Ablauf der Frist die Ergebnisse. Zum anderen können wir Ihnen auch helfen, die Ergebnisse zu interpretieren, stellen Bench Marks zur Verfügung und präsentieren alles gemeinsam dann auch im Unternehmen.

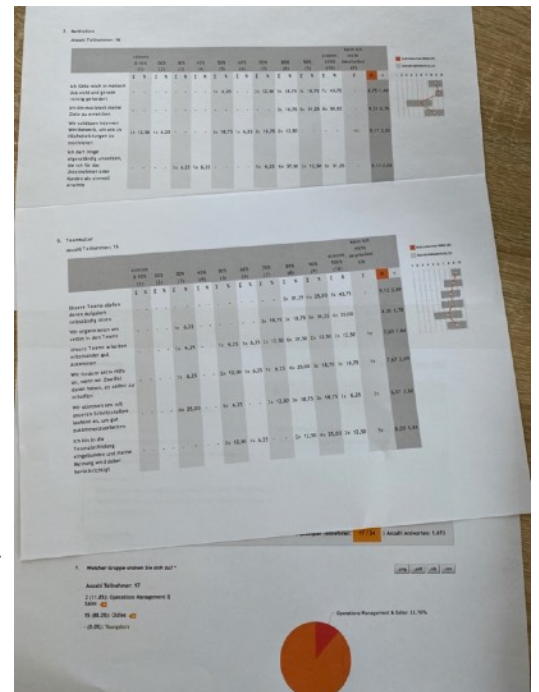


Die Vorteile eines online Feedbacks:

- Anonyme Beantwortung - damit verbunden eine hohe Ehrlichkeit
- Keine Beeinflussung durch Meinungsmacher
- Regelmäßige Gewissheit über die Wirkung gesetzter Maßnahmen
- Softfacts werden zu Hardfacts, weil Meinungen durch die Feedback-Skalierung messbar und mit Vorperioden vergleichbar werden
- Mitarbeiter fühlen sich wahrgenommen und können sich laufend einbringen

DIE MÖGLICHEN ANWENDUNGEN

1. **Stimmungsbarometer in Change Prozessen.** 5 bis 6 Fragen, die alle 2 Wochen an alle Mitarbeiter einer Abteilung gestellt werden. Die Ergebnisse werden sofort an alle verteilt und von der Lenkungsgruppe laufend ausgewertet.
2. **EEE-Befragung.** Einmal jährliche Befragung an alle Mitarbeiter/innen zu den Themen **E**xzellenz, **E**ffizienz und Attraktivität (**E**xceptionality). Daraus zeigen sich Stärken und Schwächen im Unternehmen, ergeben sich Veränderungsschwerpunkte und lässt sich der Erfolg der gesetzten Maßnahmen feststellen. (diese Befragung kann auch als regelmäßige **Mitarbeiterbefragung** genommen werden, da sie alle Bereiche erfolgreicher Unternehmen abdeckt).
3. **Themen-Befragungen.** Z.B. zur Meeting-Kultur, Informations-Management, email-Kultur, etc. Die Fragen werden nach Bedarf zu den Themen entwickelt und alle Mitarbeiter, die damit zu tun haben, werden befragt. Durch die Wiederholung der Befragung nach einer gewissen Zeit zeigt sich die Entwicklung in den Themen.
4. **Schnittstellen-Feedback.** Der Erfolg eines Unternehmens wird in den Schnittstellen entschieden. Daher könnte eine spezielle online-Befragung darauf hinzielen, alle Schnittstellen-Partner einer Abteilung oder eines Teams zu befragen und dann gemeinsam mit diesen Schnittstellen die Ergebnisse zu analysieren, Maßnahmen festzulegen und im nächsten Jahre die Befragung zu wiederholen, um den Erfolg festzustellen. Das Ergebnis in diesem Fall wird immer eine bessere Zusammenarbeit durch gemeinsame Analysen und Ziele sein.
5. **Führungsfeedback.** Es können nur die Mitarbeiter, aber auch die Kollegen, Vorgesetzten, Kunden, Schnittstellenpartner etc. als Befragungs-Zielgruppe festgelegt werden. Die Themen/Fragen können aus dem von uns zur Verfügung gestellten Fragenkatalog gewählt oder selbst formuliert werden (siehe auch eigenen Menüpunkt auf der Homepage).





Nach leitenden Funktionen bei IKEA Österreich und Neumann Personal-Management International seit 1995 selbständig. Zertifizierter Unternehmensberater, Coach für Veränderungsprozesse. Gründer und Vorsitzender der „LIGA der außergewöhnlichen Unternehmen“ (www.ligau.eu). Mentaltrainer für Spitzensportler (Hockey, Schießen, Golf), Buchautor.

Mag. Ferry Fischer,
EEE FOCUS CONSULTING - Gründer



Telefon:

+43 676 929 0 929



Email:

ferry.fischer@3ef.at



Adresse:

Arsenalstrasse 12/Top
1003, A-1100 Vienna



Website:

www.3ef.at