

# Wertschöpfungsbeitrag: Organisationales Feedback

Die Sicherstellung strategischer Kernfähigkeiten der Organisation ist nicht einfach.

Mit MORE THAN CHECKS agiert HR als Plattform-Master für Change Monitoring, Feedback-Systeme, Organisations-Diagnosen, Befragungen, u.a.m. und sorgt somit dafür, dass die Führung in gutem Kontakt mit der Organisation bleibt.

Dipl.-Ing. Alexander SCHÖN, MORE THAN CHECKS | Breit & Schön OG

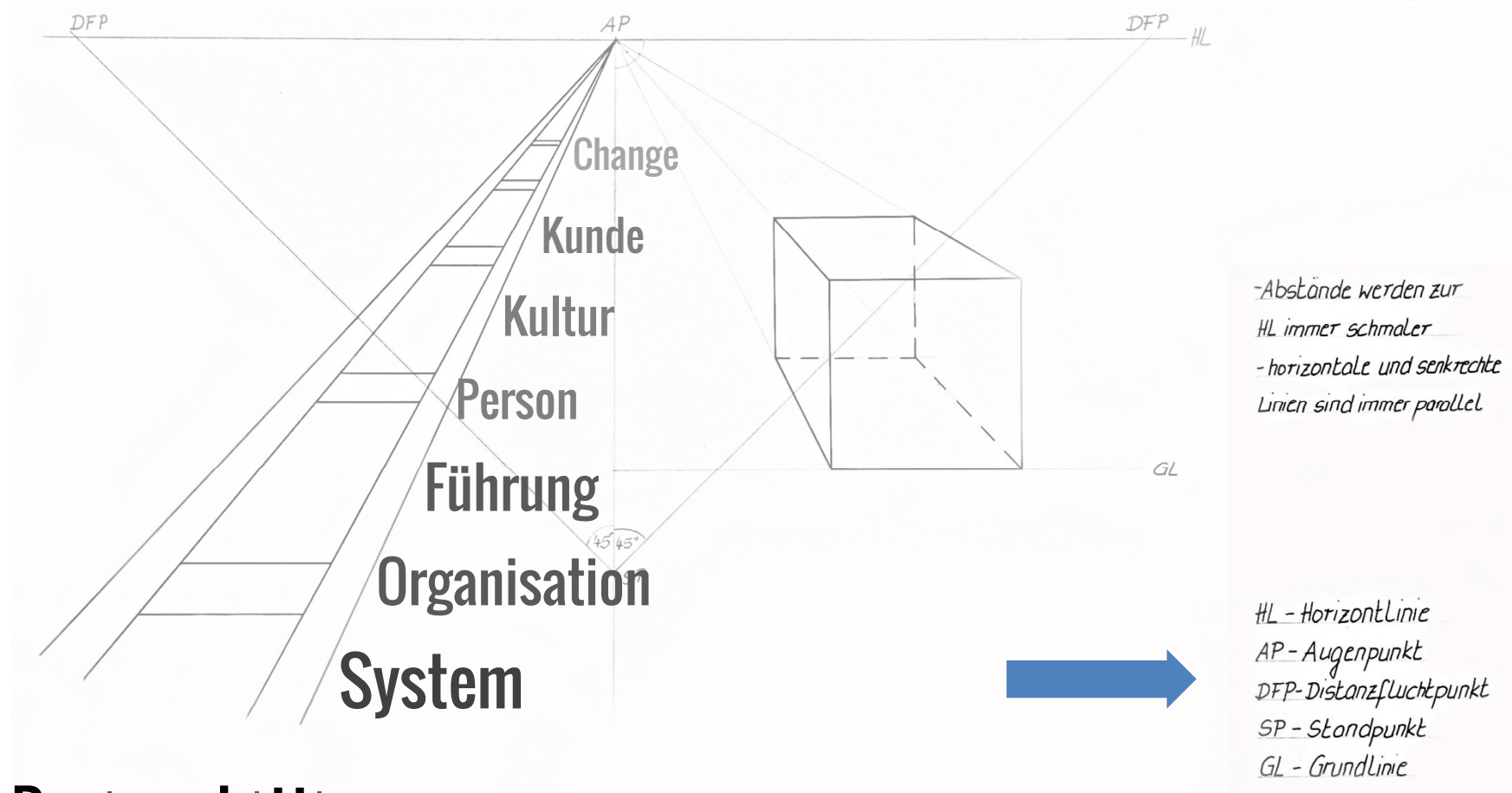
# FEEDBACK



Die Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs hat einen sehr interessanten Kurzfilm gedreht – dabei handelt es sich um die Verfilmung eines Witzes:

Zwei blinde Piloten spazieren in das Cockpit ihres Flugzeuges in Begleitung ihres Blindenhundes. Die Maschine startet, beschleunigt und erreicht das Ende der Startbahn kurz vor einem Steilabbruch ins Meer. Gleich wird es ins Wasser stürzen, fürchten die Passagiere, und fangen laut an zu schreien. In diesem Moment zieht der blinde Pilot seinen Steuerknüppel zu sich und das Flugzeug hebt ab. Zu seinem – ebenfalls blinden – Co-Piloten seufzt er: „Irgendwann werden die Leute zu spät schreien, und dann werden wir alle sterben!“ ...

<http://www.youtube.com/watch?v=nTEkC4NP9es> )



**Per|spek|ti|ve**, die  
Substantiv, feminin



**The map is not the territory.**  
Die Landkarte ist nicht das Land.





- Wie ist die Moral?
- Ist die Organisation offen, authentisch?
- Klima des internen Wettbewerbs, Spannung, Konfrontation, Stress, Risikofreude?
- Freiheit, Transparenz?
- ...

- Wie wird miteinander kommuniziert?
- Wer berichtet an wen?
- Wie werden Entscheidungen getroffen?
- Welche Regeln gibt es?
- Welche Belohnungssysteme gibt es?
- Formale & informale Strukturen
- ...



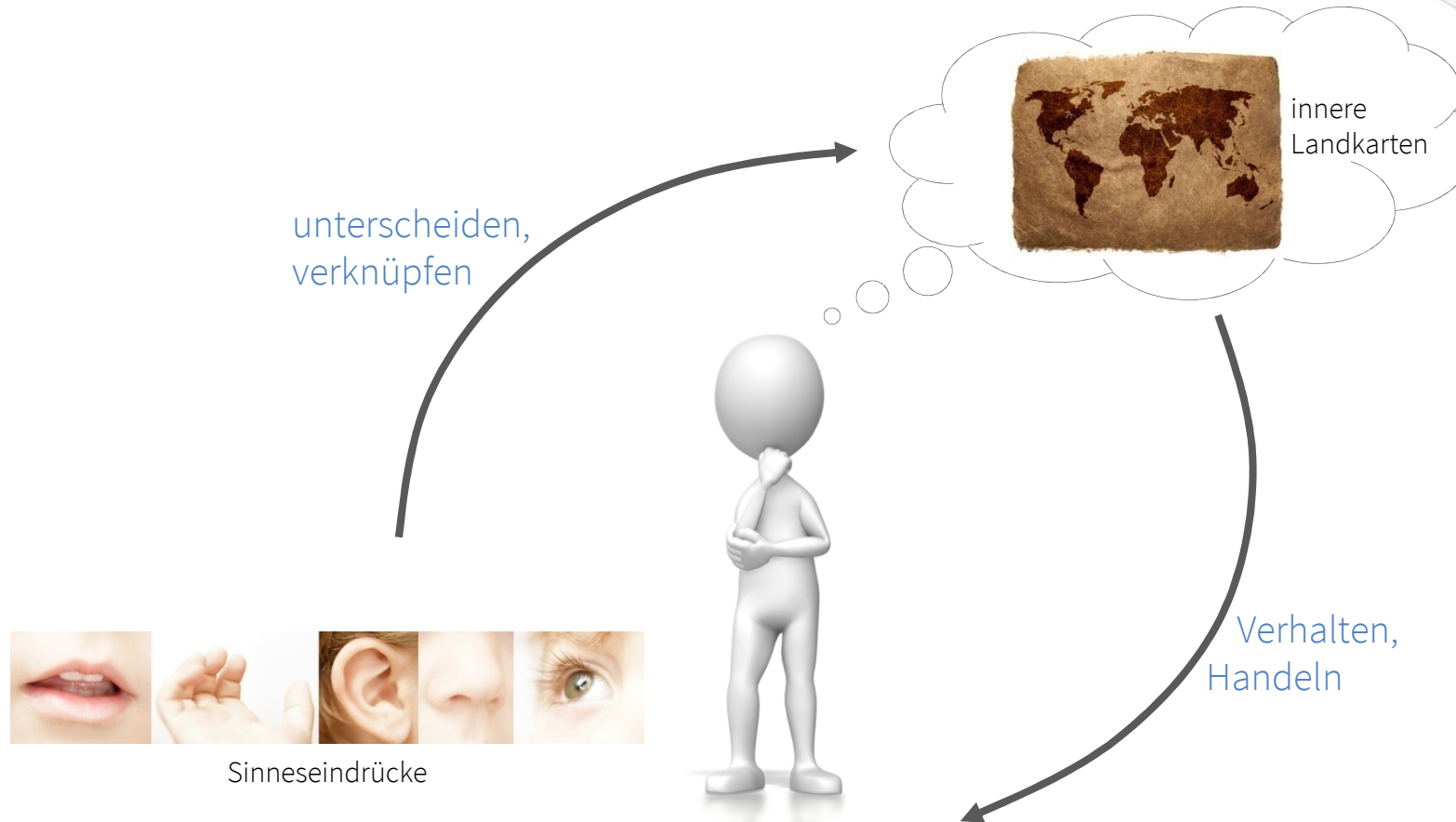
- ...
- Kunden? Lieferanten? Partner?
- Mitbewerber?
- Professionelle Verbände, Behörden, ...?
- Kapitalgeber, Kapitalvertreter, ...?
- ...

#### Werte – Purpose-Values-Principles (PVP)

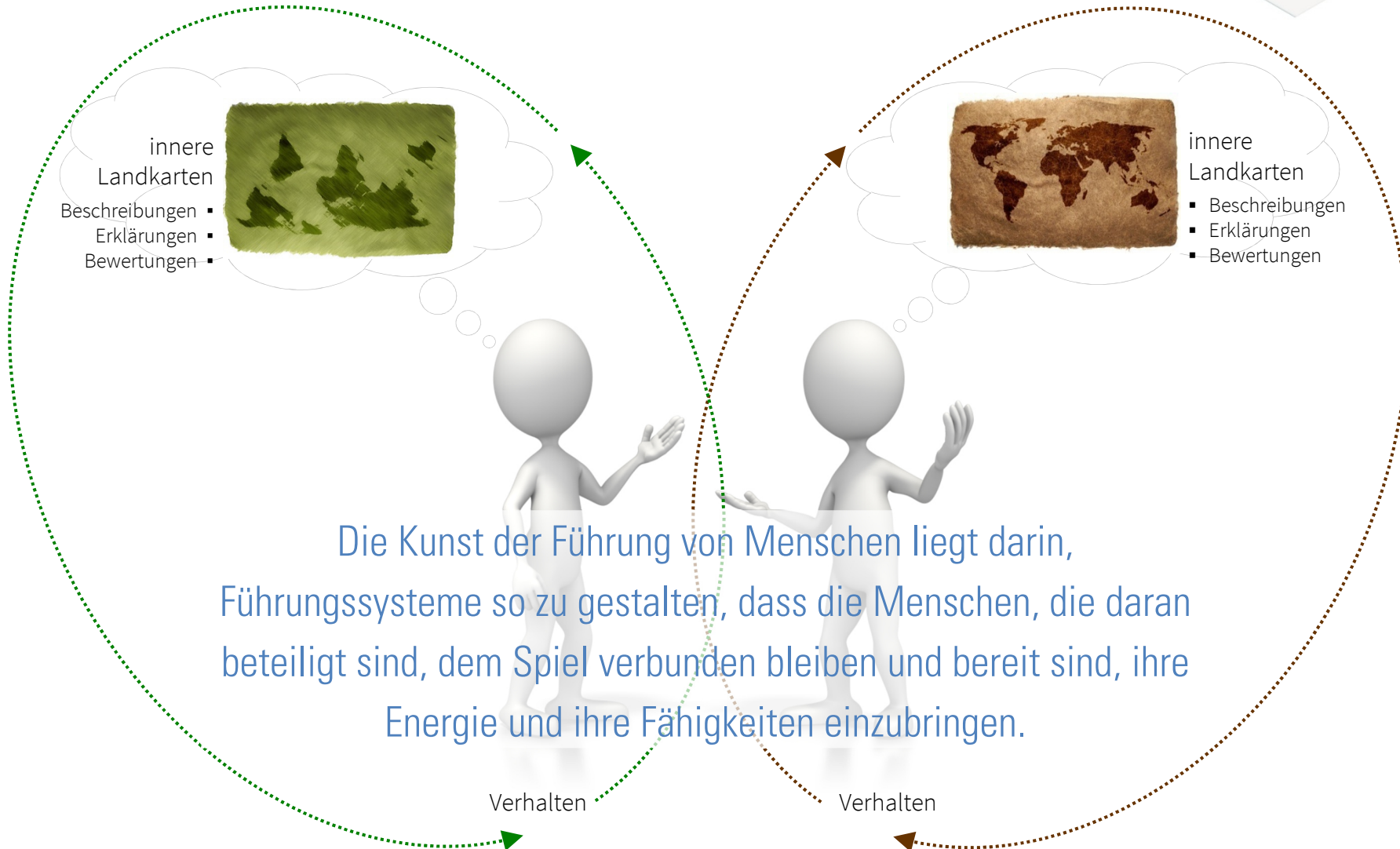
- ...
- Warum existiert unsere Organisation?
- Was ist der Unternehmenszweck?
- Wofür setzen wir uns ein?
- Was sind unsere Gene? Unsere DNA?
- ...

Vision – ein Bild der Zukunft in rd. 5 Jahren, das aussagt, wie das Unternehmen *anders* sein wird:

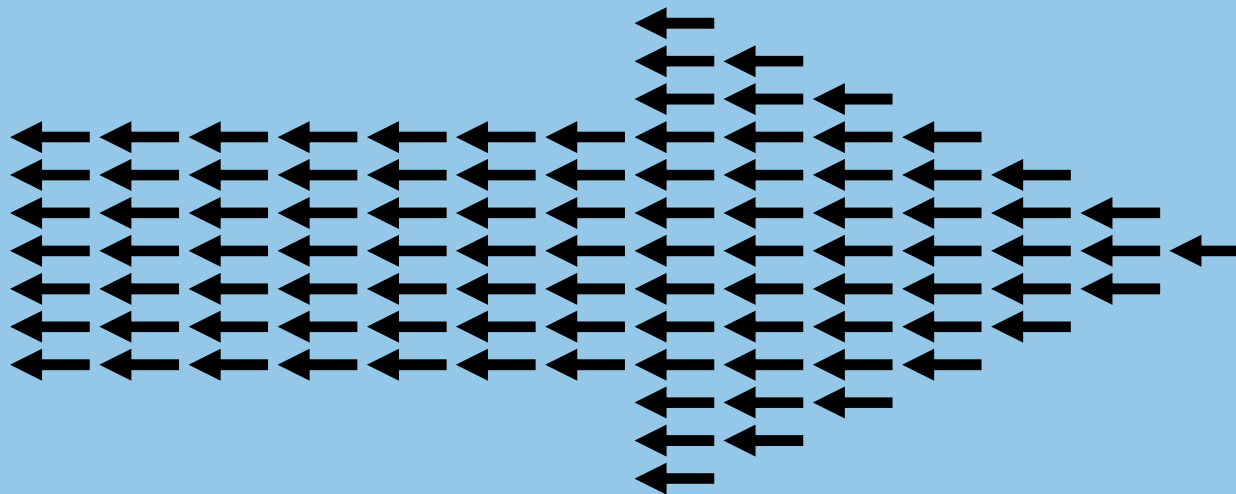
- anders, als es jetzt ist
- anders, als die Anderen heute sind
- anders, als die Anderen in der Zukunft sein werden
- anders durch das Brechen von Regeln
- anders durch das Neuerfinden der Branche oder zumindest durch das Regenerieren der Strategie



**Wirklichkeitskonstruktionen** sind *die* entscheidende Steuerungsgröße unseres Handelns. Landkarte und Verhalten stehen in einem Regelkreis und beeinflussen einander.



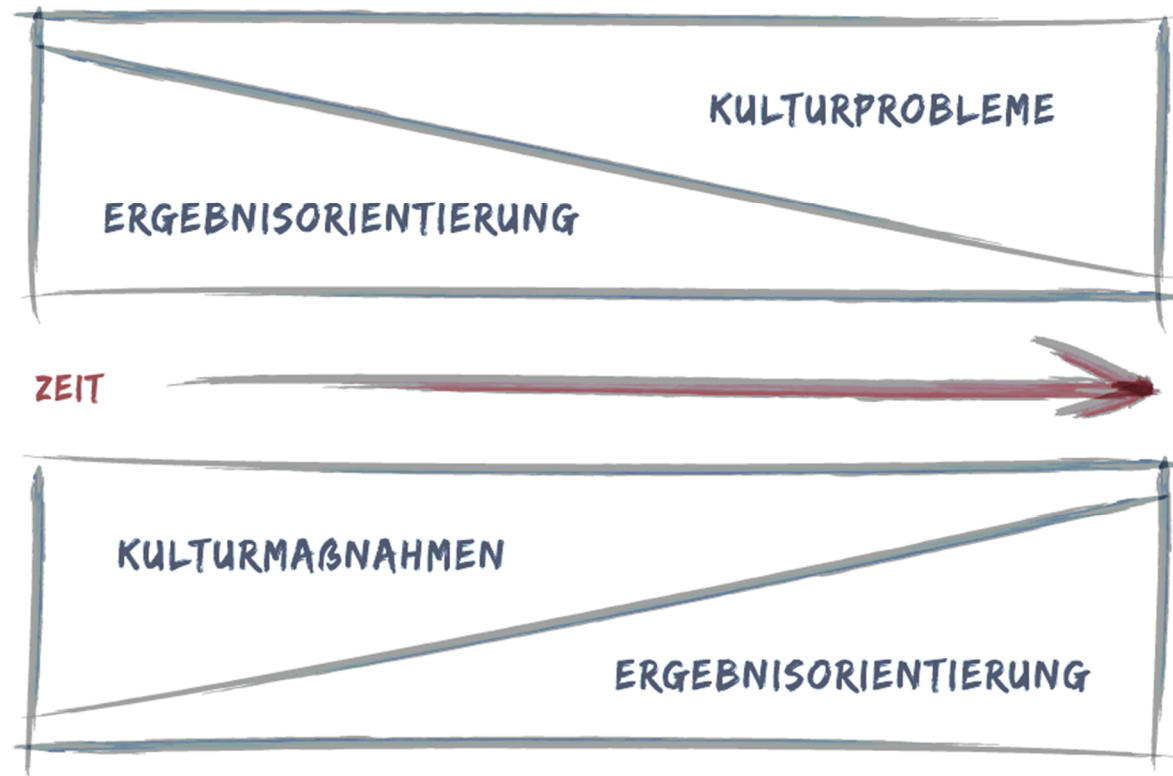
CULTURE EATS STRATEGY FOR BREAKFAST, OPERATIONAL  
EXCELLENCE FOR LUNCH AND EVERYTHING ELSE FOR DINNER.

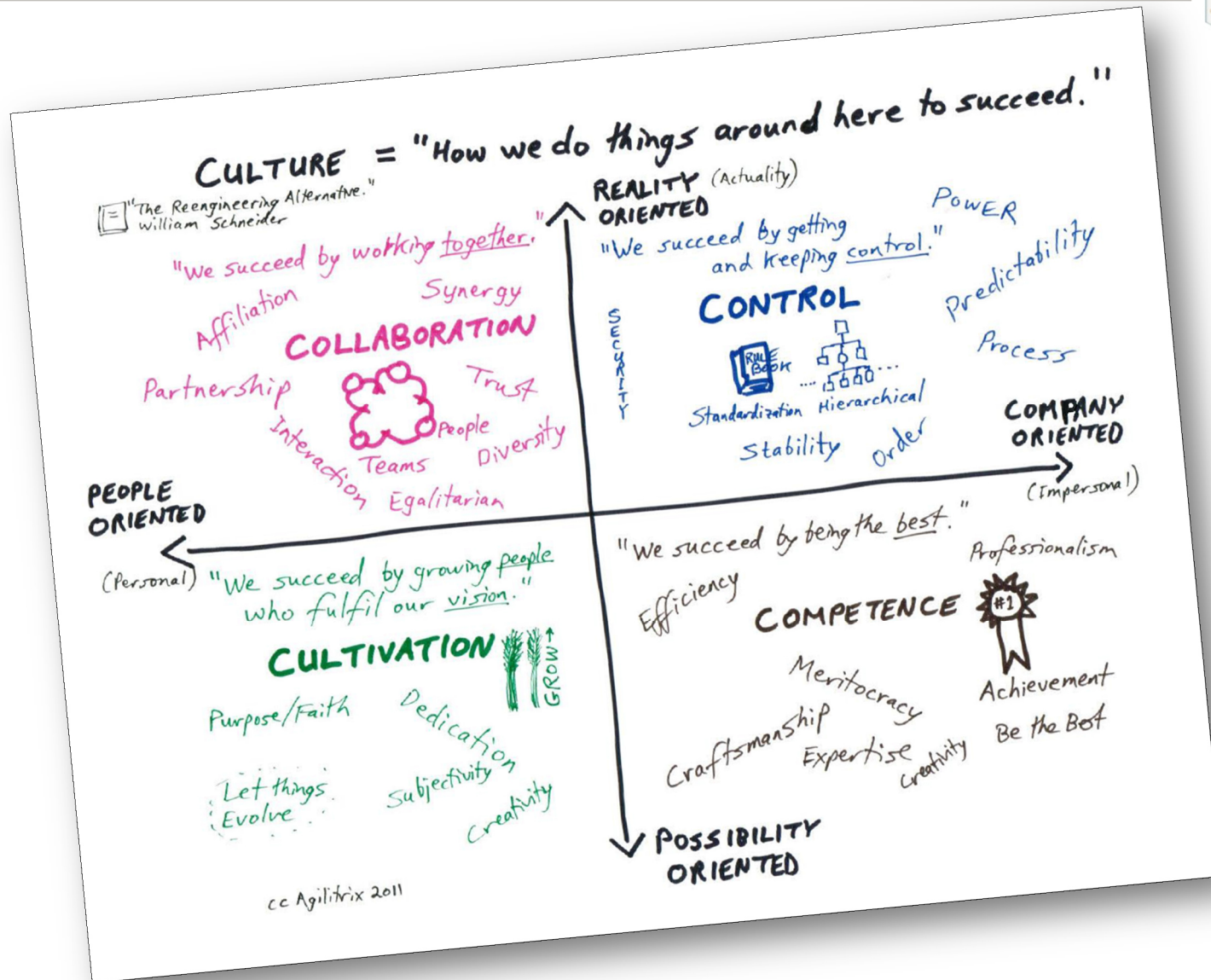


Culture ... is self-sustaining patterns of behaving, feeling, thinking, and believing.



Wer schnell zur Sache will, sollte mit Kultur anfangen.





## Welche Unternehmenskultur brauchen wir, um langfristig erfolgreich sein zu können?

Vergeben Sie pro Kategorie je 100 Punkte je für die Ist-Kultur und für die (künftige) Soll-Kultur.

### Kategorie 1

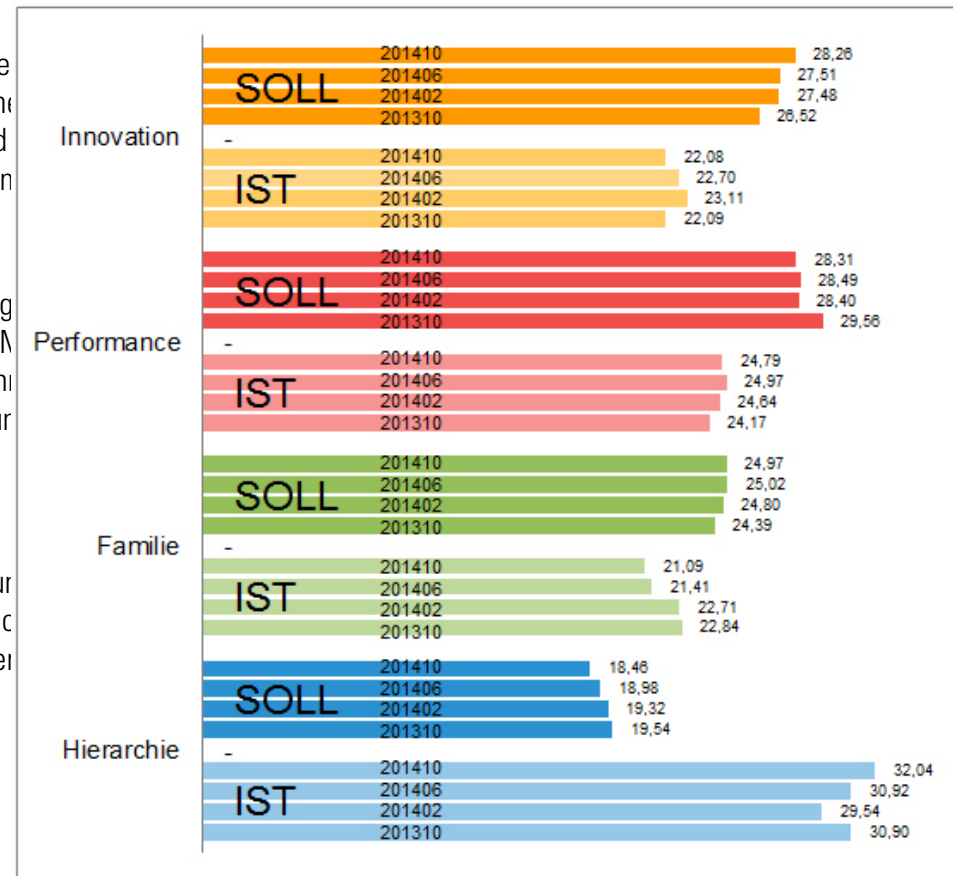
- a. Unser Unternehmen ist ein sehr persönlicher Platz. Es ist wie
- b. Unser Unternehmen ist ein sehr dynamischer und unternehm
- c. Unser Unternehmen ist sehr ergebnisorientiert. Prozesse und
- d. Unser Unternehmen ist ein sehr kontrollierter Platz mit klaren

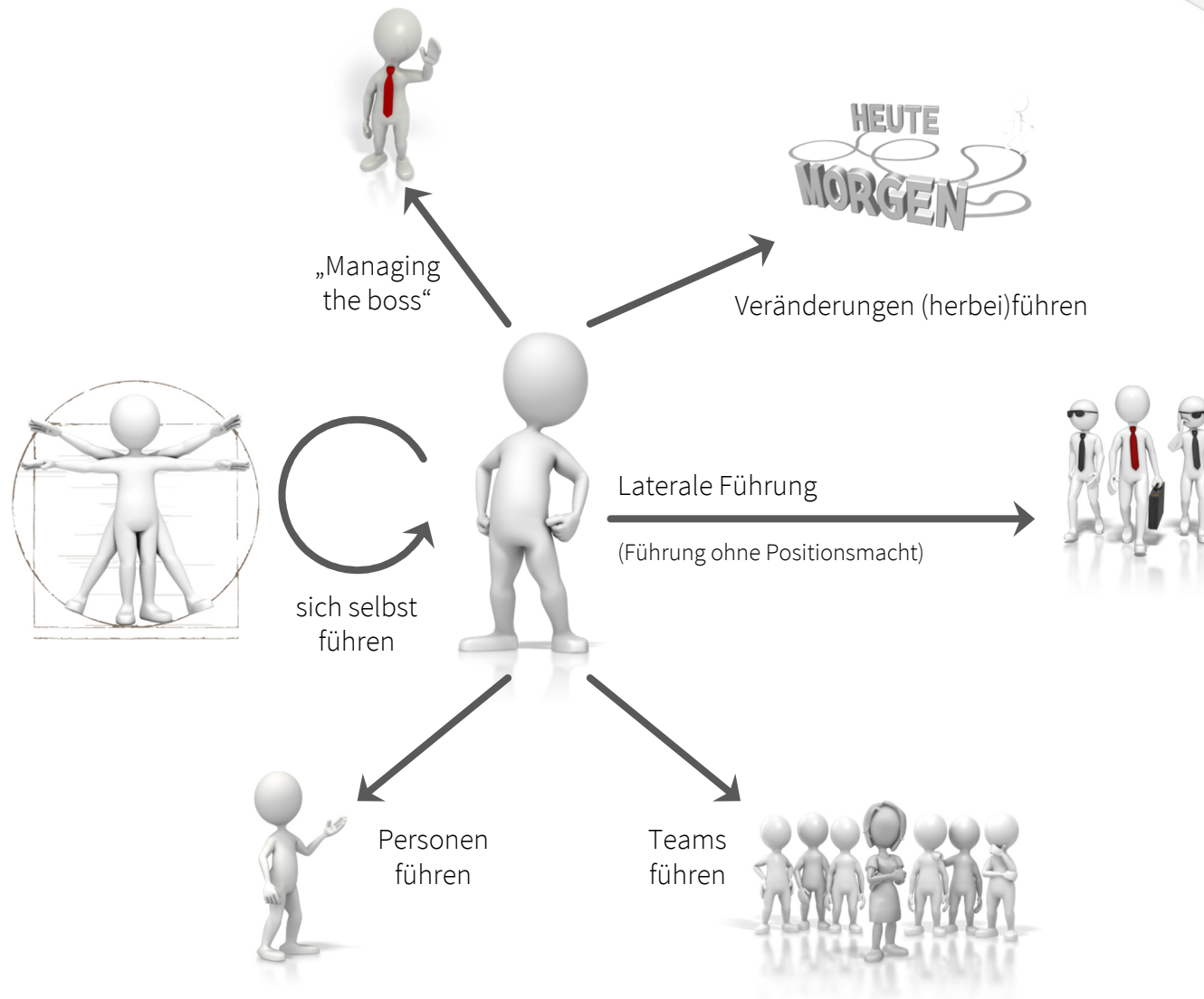
### Kategorie 2

- a. Vertrauen hat einen hohen Stellenwert, informelle Beziehung
- b. Wir sind initiativ (pro-aktiv) und risikobereit. Kreativität und M
- c. Wir möchten unsere Jobs effizient erledigen und denken sehr
- d. Hierarchische Abläufe bestimmen im Allgemeinen was zu tun

### Kategorie 3

- a. Teamwork und Zusammenarbeit sind bei uns sehr wichtig.
- b. Wir initiieren Dinge selbständig, sind offen für neue Wege und
- c. Einsatzbereitschaft zahlt sich aus bei uns - gute Ergebnisse
- d. Einige wenige treffen bei uns die wichtigsten Entscheidungen







Geben Sie uns bitte Feedback zu Ihrem Vorgesetzten - sowohl im Wichtigkeitsgrad als auch im Realisierungsgrad:

\* 1/1

**Wichtigkeitsgrad - so ist es mir wichtig**

**Realisierungsgrad - so nehme ich es wahr**

Mein Manager setzt klare Ziele und formuliert seine Erwartungen ( Ich weiß, was ich zu tun habe).

IST MIR NICHT WICHTIG IST MIR SEHR WICHTIG

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

TRIFFT GAR NICHT ZU TRIFFT VOLLKOMMEN ZU

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mein Manager informiert mich über die wichtigsten Veränderungen und Entwicklungen im Unternehmen.

IST MIR NICHT WICHTIG IST MIR SEHR WICHTIG

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

TRIFFT GAR NICHT ZU TRIFFT VOLLKOMMEN ZU

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mein Manager fördert mich und lässt mir genügend Freiraum um meine Ziele zu erreichen.

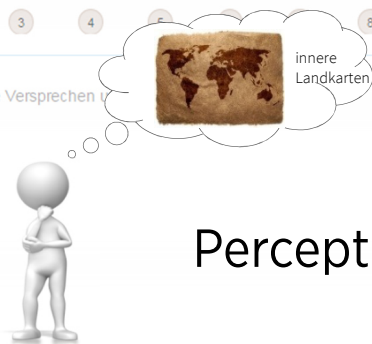
IST MIR NICHT WICHTIG IST MIR SEHR WICHTIG

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

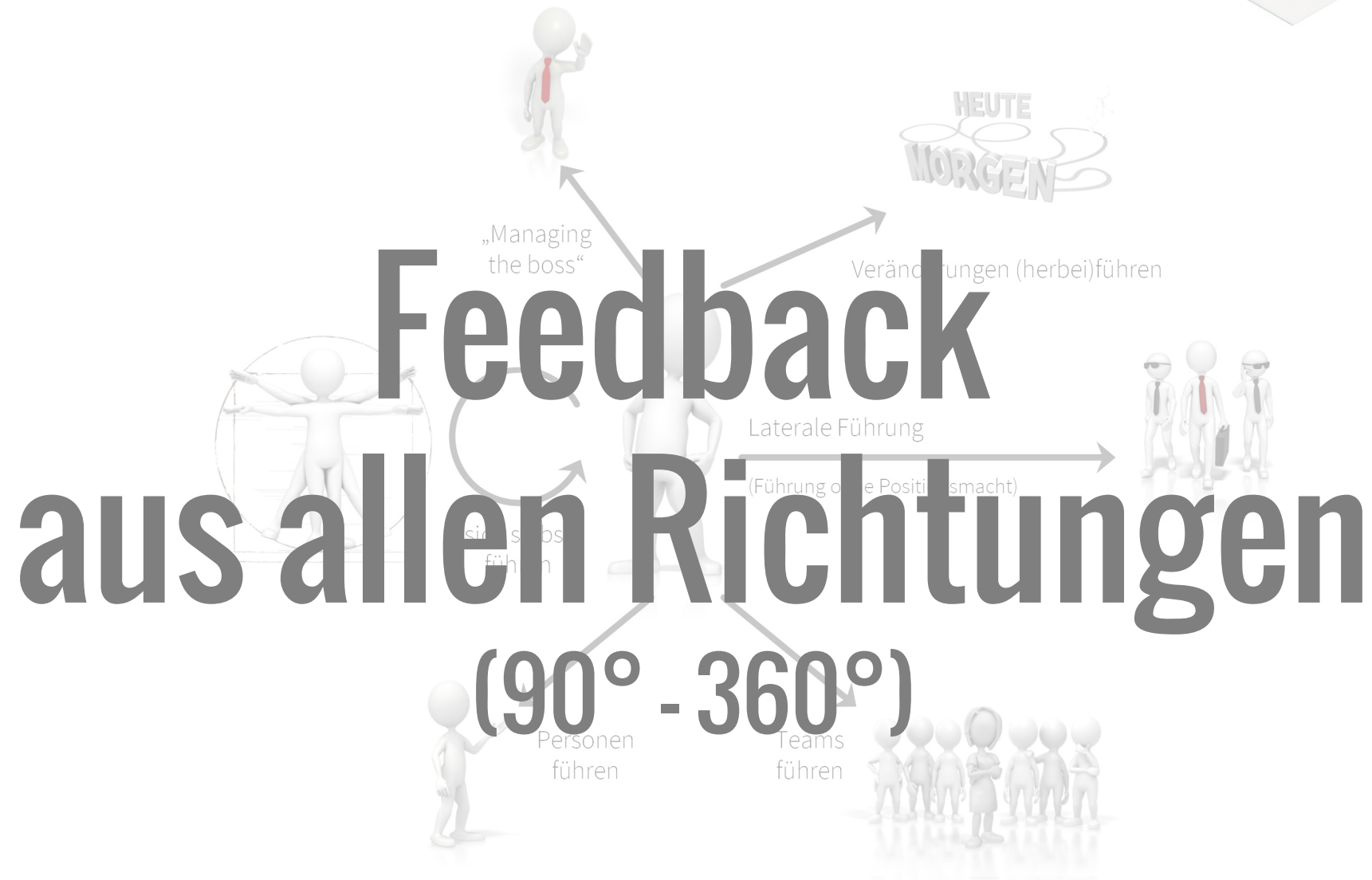
TRIFFT GAR NICHT ZU TRIFFT VOLLKOMMEN ZU

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mein Manager hält seine Versprechen



Perception is reality!



Feedback aus allen Richtungen

**M** MORE THAN CHECKS

## MPFB - Feedbackrahmen

\* 1/2

MPFB - Wählen Sie bitte den Namen jener Person, der Sie Feedback geben:

Bitte wählen Sie

MPFB - Geben Sie V

Bitte wählen Sie

Impressum | Support

Feedback aus allen Richtungen

**M** MORE THAN CHECKS

MPFB Fokus: Authentizität

• Schätzen Sie jene Person, der sie Feedback geben, anhand von folgenden Aussagen ein:

\* 2/4

	TRIFFT GAR NICHT ZU					TRIFFT ZU 100% ZU				
Diese Führungskraft übernimmt Verantwortung für eigenes Handeln und eigene Entscheidungen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diese Führungskraft hält Vereinbarungen ein und ist verlässlich.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diese Führungskraft ist offen für Kritik und neue Ideen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diese Führungskraft lebt vor was er/sie von ihren Mitarbeitern verlangt.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

MPFB Fokus: Team

• Schätzen Sie jene Person, der sie Feedback geben, anhand von folgenden Aussagen ein:

\* 3/4

	TRIFFT GAR NICHT ZU					TRIFFT ZU 100% ZU				
Diese Führungskraft sorgt dafür, dass die Aufgaben im Team optimal verteilt sind.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diese Führungskraft ist ein Teamplayer.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diese Führungskraft erkennt und fördert die Potenziale ihrer Leute.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diese Führungskraft ist für ihre Leute da, wenn diese sie brauchen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Impressum | Support

z.B. Einführung  
neuer  
Software



Vision

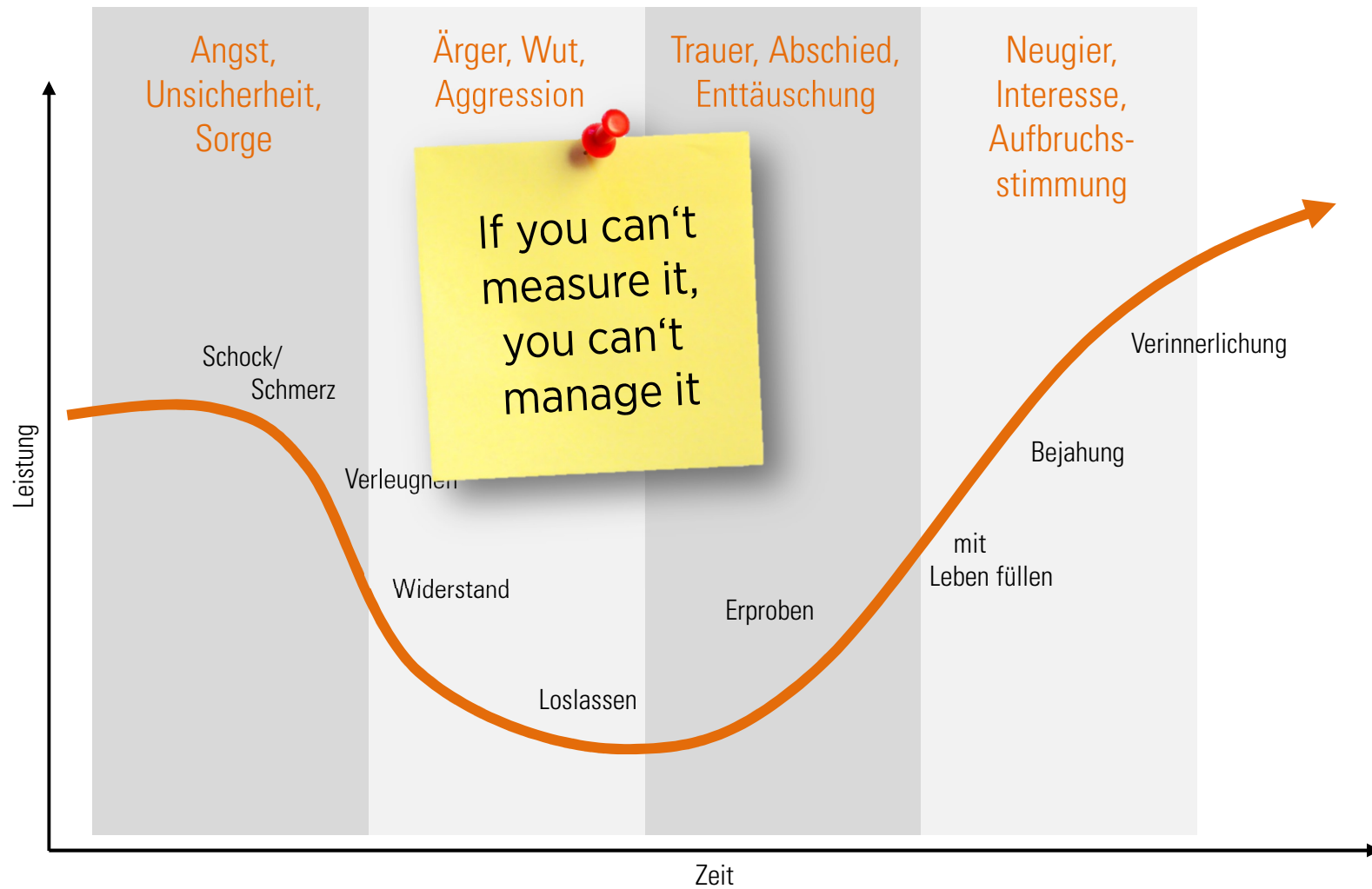
Zukunftskonzept

Change-  
Prozess

Handlungs-  
erfordernisse

Ausgangslage





Was hat sich (schon) verändert? Wo stehen wir? Was wirkt? etc.

More than Checks

https://check.morethanchecks.com/check/9b600ee06a03f85dc1379b6d8f6c6e4d/participate

**ProForma 2020 - Change Monitoring**

Im Veränderungsprozess Pro2020 stehen wir .... **\* 3/10**

AM ANFANG AM ZIEL

auf der Sachebene (Projekte, Prozesse, Organisation, ....)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
auf der Kulturebene (Umgang miteinander, Kommunikation, Vertrauen, ...)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Was hat sich seit Start von Pro2020 bereits zum Positiven verändert? **\* 4/10**

TRIFFT GAR NICHT ZU TRIFFT ZU 100% ZU

Effizientere Besprechungskultur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Wertschätzender Umgang miteinander	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Förderung von Querdenkern / Kreativität	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Konstruktiverer Umgang mit Kritik, Lernen aus Fehlern	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Verbesserung der Teamarbeit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Qualifikation unserer Führungskräfte	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kundenorientierung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Innovationsbereitschaft und Hinterfragen von gängigen Arbeitsweisen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1 2 **3** 4

Impressum | Support



# *Responsive*

– in jeder Hinsicht





# IHR FEEDBACK IST GEFRAGT



# MORE THAN CHECKS

Professionelles Organisations-Know-how trifft intelligente Technik.

- Unterschiedlichste Perspektiven (Kunden, Führungskräfte, Mitarbeiter, Stakeholder, Kultur, Organisation, etc.)
- Mitarbeiterfeedback, Organisations-/Kulturdiagnose, Wirksamkeit von Führung, 360<sup>GRAD</sup> Feedback, Kundenresonanzen, Change Monitoring, Vertrauensindex, etc.
- Vielsprachigkeit
- Trends und Referenzen/Benchmarking
- Professionelle Standards und Flexibilität in der Auswahl
- Usability – Einfachheit in der Bedienung und Anwendung
- Web-basierte Online-Lösung | Responsive Design
- Hohe Sicherheit und Datenschutz
- Plattform-unabhängig
- u.a.m.

# MORE THAN CHECKS

MORE THAN CHECKS | Breit & Schön OG

UID-Nummer: ATU68072024  
FN: 399145 d  
FB-Gericht: Linz  
Sitz: Hirschgasse 5, 4020 Linz  
Telefon: +43-664-2430560  
e-mail: [office@morethanchecks.com](mailto:office@morethanchecks.com)  
[www.morethanchecks.com](http://www.morethanchecks.com)