



Menschen sind das zentrale Kapital eines Unternehmens

Wir bei Bonrepublic träumen von einer Welt, in der die Entwicklung der Mitarbeiter*innen systematisch gefördert und strategisch gesteuert wird.

Das Thema Feedback begleitet uns und unsere Kund*innen daher täglich. In diesem Blogbeitrag möchten wir auf drei Faktoren eingehen, die aus unserer Erfahrung besonders wichtig für Feedback im digitalen Raum sind.

Digitales Feedback der Schlüssel in hybriden Arbeitswelten

Hybride Arbeitsmodelle eröffnen Chancen für Unternehmen und Mitarbeiter*innen, dabei nimmt die Evaluierung von und Rückmeldung zu Leistung immer größere Bedeutung ein. Immer mehr Unternehmen überarbeiten daher ihre Feedback- und Entwicklungs-Prozesse, um sie der neuen Realität anzupassen. Denn Mitarbeiter*innen sind und bleiben der wichtigste Faktor im Unternehmen. Wie können Führungskräfte also auch in Zukunft ihre Mitarbeiter*innen unterstützen, wertschätzen und entwickeln?

Feedback als Schlüssel zur Motivation und Weiterentwicklung ist bereits weithin bekannt und dennoch zeigen sich in der alltäglichen Umsetzung häufig Probleme. Denn offen Feedback zu geben und zu erhalten, klare Ziele zu kommunizieren und eine Evaluation von Leistung über die Zeit hinweg zu ermöglichen war schon vor hybriden Arbeitsformen eine große Herausforderung und benötigt nun noch zusätzlich einen digitalen Rahmen.

Faktoren für erfolgreiches Feedback:

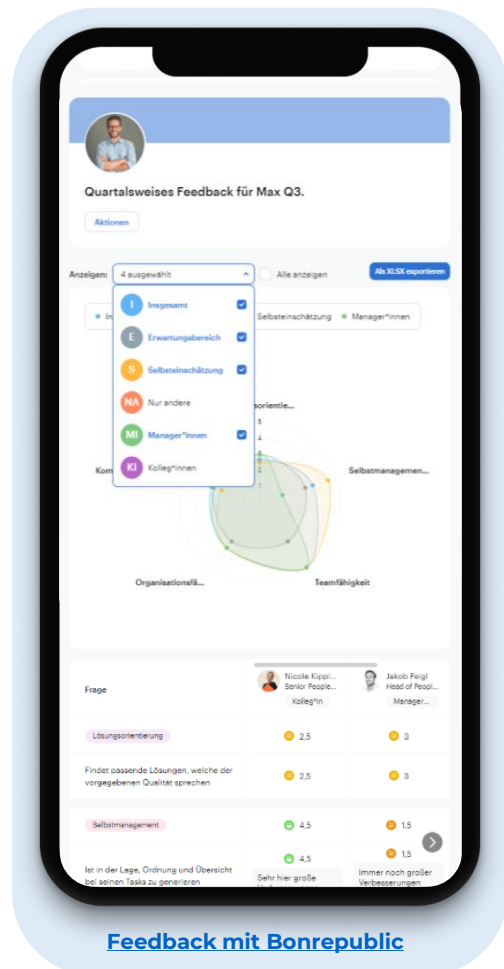
- Vertrauen & Offenheit über Hierarchien hinweg
- Erwartungen von Leistung & Zielen transparent vermitteln
- Beobachtung & Evaluierung von Leistung über die Zeit



Vertrauen & Offenheit über Hierarchien hinweg

Vertrauen ist der Nährboden für eine funktionierende Feedbackkultur auf Augenhöhe, da wir in diesem Bereich der psychologischen Sicherheit keine Angst haben müssen unser Gesicht zu verlieren oder angegriffen zu werden. Um Vertrauen aufzubauen, braucht es ein Geben und Nehmen, das bedeutet Feedback muss Hierarchieübergreifend stattfinden und nicht als Einbahnstraße von Manager*innen an die Mitarbeiter*innen.

Unterschiedliche Formen von Feedback ermöglichen es dieses flexibel, authentisch und einfach in den täglichen Ablauf zu integrieren und so das Vertrauen zu stärken:



Feedback mit Bonrepublic

- **Peer-to-Peer Anerkennungen** drücken Wertschätzung für alltägliche Leistungen unter Mitarbeiter*innen aus
- **Pulse-Umfragen** ermöglichen Manager*innen schnell und einfach in die Bedürfnisse des Teams reinzuhören
- **Umfragen** in umfassenderer Form helfen Feedback zu wichtigen Themen in der Organisation zu erhalten
- **Feedback-Sessions** beleuchten die Kompetenzen von Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Perspektiven
- **Challenges** bieten die Möglichkeit die Ideen und Vorschläge der Belegschaft einzusammeln und zu nutzen

Durch die unterschiedlichen Formen des Gebens und Nehmens von Feedback an Kolleg*innen sowie Führungskräfte verlieren die Mitarbeiter*innen die Angst davor und können so ihr volles Potenzial entfalten.

Erwartungen von Leistung & Zielen transparent vermitteln

Die transparente Vermittlung von Erwartungen ermöglicht es Mitarbeiter*innen zu wissen, woran sie sind und worauf sie ihre volle Konzentration richten sollten. Dabei geht es nicht nur um die transparente Kommunikation der Unternehmenszahlen und -strategie, sondern der klaren Ziele und Leistungen die von einem Mitarbeitenden erwartet werden. Nur so ist gewährleistet, dass Mitarbeiter*innen Feedback auch richtig einordnen können.

Ein Kompetenzmodell unterstützt bei der Definition von Leistung und der Ableitung von Zielen. Dabei ist wichtig, dass Kompetenzmodelle sich auf erfolgskritische Kompetenzen für das Unternehmen und die einzelnen Positionen und Rollen beziehen. Dadurch wissen Mitarbeitende was von ihnen erwartet wird und auch was sie von Führungskräften und von Kolleg*innen erwarten können.

Beobachtung & Evaluierung von Leistung über die Zeit

Die kontinuierliche Beobachtung und Evaluierung der Leistungen und Ziele rundet den ganzheitlichen Blick auf die Mitarbeiter*innen ab. Dabei ist ein Blick zurück auf erreichtes und die Kompetenzentwicklung, wie auch nach vorne auf Ziele und Perspektiven entscheidend. Ein quartalsweiser Feedbackprozess ermöglicht es Frust entgegenzuwirken, der durch überholte Zielsetzungen und vergessene Entwicklungsschritte und Erfolge bei Mitarbeiter*innen entsteht.

Entwicklung kann nur funktionieren, wenn der zurückliegende Weg und der zu beschreitende Weg betrachtet wird und in Verbindung zueinander steht inklusive der Wünsche des Mitarbeitenden was die eigene Entwicklung betrifft.

Durch diese drei Faktoren gelingt es Feedback- und Entwicklungsprozesse einfach und flexibel umzusetzen und so die Chancen der hybriden Arbeitswelt zu nutzen und das Potenzial der Mitarbeiter*innen zu entfalten.



Kontaktieren Sie uns

Sie haben Fragen zu Bonrepublic? Wir helfen Ihnen gerne weiter.



Jakob Feigl
CEO, Co-Founder

Jakob.feigl@bonrepublic.com



Maximilian Smolka
Head of Business
Development

Maximilian.smolka@bonrepublic.com

