

Gemeinsam Hindernisse meistern mit Pulse Feedback

Ein Leitfaden für Führungskräfte für die Arbeit mit
Team Feedback, dem Modul für Mitarbeitendenumfragen





Inhaltsverzeichnis

Was ist Pulse Feedback und wie kann ich davon profitieren?	6
Wie läuft Team Feedback konkret ab?	14
Was ist deine Rolle bei Team Feedback?	18
Materialien zur Arbeit mit den Ergebnissen	23
Eine konstruktive Feedbackkultur etablieren	28
Blick ins Tool: So funktioniert Team Feedback	33



Was ist Pulse Feedback?

Pulse Feedback ist ein Tool für Mitarbeitenden-feedback, mit dem alle im Unternehmen über offenes Feedback ihre Zusammenarbeit und ihr Arbeitsumfeld gestalten können.

Pulse Feedback besteht aus zwei Modulen: **Team Feedback** für Mitarbeitendenumfragen und **Peer Feedback** für persönliches Feedback. Dieser Leitfaden fokussiert auf das Team Feedback.

Welche Vorteile hat Pulse Feedback?

Statt Feedback nur zu messen, entstehen mit Pulse Feedback im gesamten Unternehmen Verbesserungen. Über offenes Echtzeitfeedback fördert Pulse Feedback eine konstruktive Feedbackkultur und stärkt die Zusammenarbeit im ganzen Unternehmen.





Wie wird Team Feedback eingesetzt?

Team Feedback Umfragen werden in der Regel mehrmals im Jahr durchgeführt. Nach jeder Umfrage arbeiten die Teams intensiv mit den Ergebnissen.

Was ist deine Rolle?

Durch die Arbeit mit Team Feedback können Teams ihre Zusammenarbeit und ihr Arbeitsumfeld aktiv gestalten. Als Vorgesetzte:r spielst du dabei eine zentrale Rolle, indem du konstruktives Feedback vorlebst, eigenverantwortliches Verbessern einforderst und teamübergreifende Themen an der richtigen Stelle platzierst.





Lasst uns den Tisch decken!

**Mit Feedback ist es wie bei einem Buffet –
je reichhaltiger und abwechslungsreicher,
desto besser.**



Was ist Team Feedback und wie kann ich davon profitieren?

Die Erfinderstory von Team Feedback



Das Problem: eine Mitarbeitenumfrage ohne Wirkung

Team Feedback wurde bei Swisscom entwickelt. Ihre damalige Mitarbeitenumfrage war ellenlang, die Ergebnisse waren nicht handlungsleitend und es war schwierig, wirksame Verbesserungen umzusetzen.

Der Ansatz: eine neue Methode, die auf drei zentralen Erkenntnissen basiert

- ✓ **Erkenntnis #1:** Damit wirksame Verbesserungen möglich sind, müssen die Feedbacks für alle im Unternehmen verfügbar sein.
- ✓ **Erkenntnis #2:** Text ist handlungsleitender als Zahlen.
- ✓ **Erkenntnis #3:** Die Zeitspanne zwischen Feedback geben und Veränderungen erfahren muss so kurz wie möglich sein.

Die Lösung: ein Umfragetool, mit dem Teams über offenes Feedback ihre Zusammenarbeit und ihr Arbeitsumfeld gestalten

Team Feedback wurde 2016 zum ersten Mal eingesetzt und ist mittlerweile bei zahlreichen Firmen im Einsatz.





Vier Vorteile von Team Feedback



1

Alle helfen mit

Messen ist wichtig. Die Erkenntnisse müssen aber auch von den richtigen Leuten in konkrete Verbesserungen umgesetzt werden.

Dies funktioniert am besten, wenn alle Mitarbeitenden mit den Feedbacks arbeiten. So wird die Verantwortung auf viele Schultern verteilt.



2

Ergebnisse in Echtzeit

Anders als bei herkömmlichen Umfragen, bei denen die Ergebnisse erst Monate später vorliegen, sind sie bei Team Feedback in Echtzeit einsehbar. Das ermöglicht ein unmittelbares Lernen und Verbessern.

3

Intuitives Tool

Die Umfrage lässt sich auf jedem Endgerät ausfüllen. Die Arbeit mit den Ergebnissen ist intuitiv und zahlreiche Materialien unterstützen bei der Arbeit mit den Ergebnissen.

4

Konstruktive Feedbackkultur

Team Feedback basiert auf psychologischen Prinzipien. Dank offenem Feedback und einem Bottom-up-Ansatz wird ein regelmässiger Dialog und eine konstruktive Feedbackkultur in den Teams gefördert.

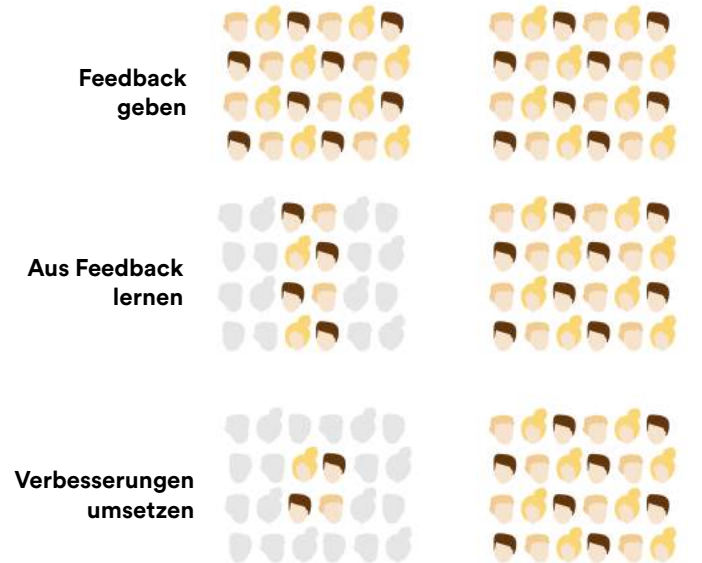


Was macht Team Feedback anders als herkömmliche Umfragen?

Bei klassischen Umfragen wird der Grossteil der Mitarbeitenden um Feedback gebeten. Eine wesentlich kleinere Gruppe von Personen beschäftigt sich im Detail mit den Ergebnissen und nur ein Bruchteil der Mitarbeitenden ist an der Definition und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen beteiligt.

Team Feedback ermöglicht es dem gesamten Unternehmen, aus den Feedbacks zu lernen und bezieht alle Beteiligten in die Umsetzung von Verbesserungen ein.

Anzahl involvierter Personen



Klassische Umfrage

creaholic PULSE FEEDBACK

Wer sieht dein Feedback?



Nur wenn das Feedback im Team sichtbar ist, können konstruktive Diskussionen entstehen und konkrete Verbesserungen umgesetzt werden. Daher ist das Feedback bei Team Feedback für alle sichtbar, und zwar in folgender Form:

Bewertungen

Bewertungen (Skala von 1 bis 10) werden nur in Form von Teamscores angezeigt. Den eigenen Score sieht niemand ausser dir selbst. Es gibt Scores für jedes Team und auf allen Hierarchiestufen. Sämtliche Scores sind für alle zur Umfrage eingeladenen Teilnehmenden zugänglich.

Kommentare

Deine Teammitglieder sehen deine Kommentare mit deinem Namen und deinem Foto*:



Dein:e direkte:r Vorgesetzte:r ist meist Teil
deines Teams.

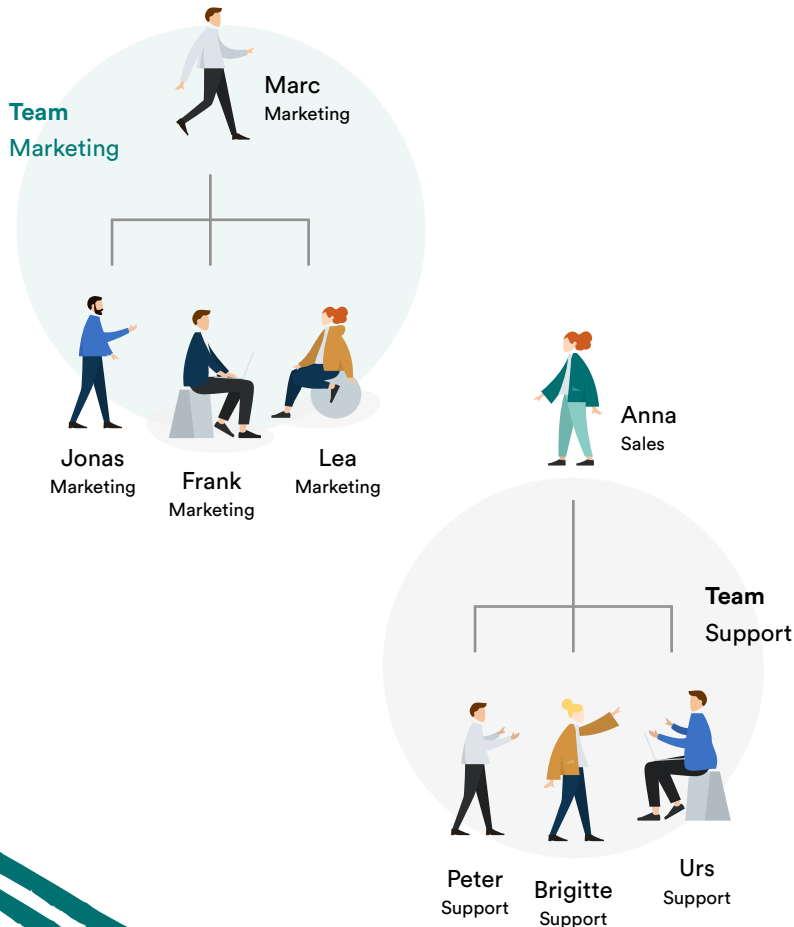
*Wenn du ein Foto hochgeladen hast. Dafür in der App einfach auf deinen Namen oben rechts klicken und «Profil» auswählen.

Alle anderen sehen deine Kommentare in
anonymer Form.



Vorgesetzte von Vorgesetzten sind meist nicht
Teil deines Teams.

Beispiel Sichtbarkeit Kommentare



Wer sieht deine Kommentare?

Alle können deine Kommentare lesen, aber nur deine Teammitglieder können sehen, dass sie von dir stammen.

Wer ist Teil deines Teams?

Teams bestehen aus allen Teilnehmenden mit demselben Teamnamen (z. B. *Marketing*). Zu Beginn der Umfrage siehst du eine Übersicht über deine Teams und deren Mitglieder.

Vorgesetzte sind nicht Teil des/der Teams der ihr unterstellten Mitarbeitenden, wenn sie einem anderen Team zugeordnet sind. Im Beispiel links ist Anna im Team *Sales* und daher nicht Teil des Teams *Support*.

Bei Team Feedback kannst du deine Kommentare auch individuell für Kolleginnen und Kollegen ausserhalb deines Teams freigeben. So kann z. B. das Team *Support* sicherstellen, dass Anna seine Kommentare mit Namen sieht.

Details zum Thema Sichtbarkeit findest du im Tool und auf <https://www.start-pulse.com/de/ressourcen/hilfe>.

Warum setzt Pulse auf offenes Feedback?



Erfahrungen in zahlreichen Unternehmen haben gezeigt, dass **anonyme Umfragen viele Nachteile** haben. Vor allem machen sie es schwierig, sinnvoll mit den Ergebnissen zu arbeiten.



Es gibt viele gute Gründe für Offenheit ...

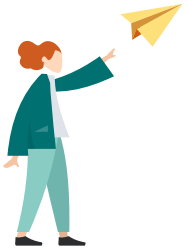
- + **Basis für Gespräche:** Nur wenn das Feedback transparent ist, kann eine konstruktive Diskussion mit den relevanten Personen entstehen und konkrete Verbesserungen können umgesetzt werden.
- + **Gleiche Rechte für alle:** Mitarbeitende und Führungskräfte können ihre Feedbacks gegenseitig einsehen.
- + **Katalysator für konstruktives Feedback:** Wenn ich weiss, dass andere mein Feedback sehen können und wissen, dass es von mir ist, gehe ich überlegter vor.

... und Anonymität hat viele Nachteile

- **«Kill the messenger»:** Mit einer anonymen Umfrage kommuniziert das Unternehmen implizit, dass es gefährlich ist, offen seine Meinung zu sagen.
- **«Hexenjagd»:** Es wird versucht, die Autoren negativer Kommentare zu identifizieren, was häufig recht einfach ist (Identifizierung anhand von Schreibstil, Sprache usw.). Andere Teammitglieder werden in Sippenhaft genommen und für Aussagen anderer verantwortlich gemacht.
- **Dampf ablassen:** Anonymität animiert Menschen, sich den Frust von der Seele zu schreiben und zu übertreiben. Solche Feedbacks sind nur selten Basis für wirksame Verbesserungen.



Wie läuft Team Feedback konkret ab?



1 Umfrage erhalten und reflektieren

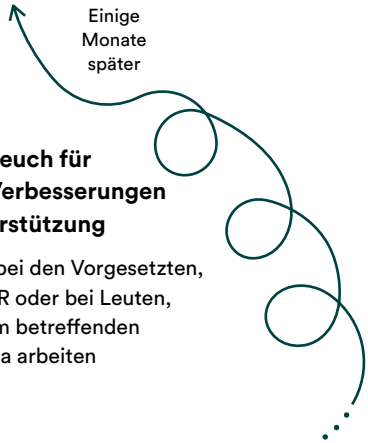
Was hilft dir dabei, einen guten Job zu machen?
Was hindert dich daran?

2 Feedback geben



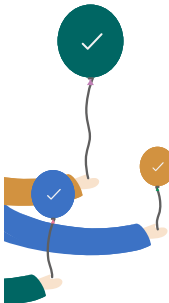
Positiv
Was läuft gut im Team, in der Abteilung, im Unternehmen?
Kritisch
Was sind Hindernisse, wo gibt es Verbesserungspotenzial?

Ich habe derzeit alles, was ich brauche, um gute Arbeit zu leisten.
Das gefällt mir... Das wünsche ich mir...



Holt euch für die Verbesserungen Unterstützung

Z. B. bei den Vorgesetzten, bei HR oder bei Leuten, die am betreffenden Thema arbeiten



5 Verbesserungen umsetzen

Wie geht ihr vor?
Was braucht ihr?
Wer kann euch helfen?

4 Ergebnisse im Team besprechen

Was läuft gut?
Was wollt ihr verbessern?

3 Ergebnisse anschauen

Was sagen die anderen in deinem Team?
Was sind die Feedbacks in anderen Teams?



Die Ergebnisse sind sofort verfügbar.



Wie läuft eine Umfrage ab? (1/2)



Vor der Umfrage



Informationsmail

Mitarbeitende und Führungskräfte werden über die kommende Team Feedback Umfrage informiert.

Deine konkreten Tasks auf Seite 19.

Während der Umfrage



Start der Umfrage

Alle erhalten eine Einladung zur Teilnahme per E-Mail.

Deine konkreten Tasks auf Seite 20.



Erinnerungsmail

Team Feedback schickt ein automatisches Erinnerungs-E-Mail an alle, die noch nicht teilgenommen haben.

Wie läuft eine Umfrage ab? (2/2)



Nach der Umfrage



Arbeit mit den Ergebnissen

Ende der Umfrage

Alle Mitarbeitenden werden per E-Mail informiert, dass die Umfrage abgeschlossen ist und die Ergebnisse vollständig sind.

Dies ist der Startschuss für die wichtigste Phase: Die Arbeit mit den Ergebnissen in den Teams.

Deine konkreten Tasks auf Seite 21.

Analyse & Umsetzung von Verbesserungsmassnahmen

Jedes Team schaut sich die Ergebnisse im Detail an und definiert Massnahmen.

Diverse Materialien stehen zur Unterstützung bereit.



Was ist deine Rolle bei Team Feedback?

Checkliste bei der Arbeit mit Team Feedback



- Vor der Umfrage
- Während der Umfrage
- Nach der Umfrage

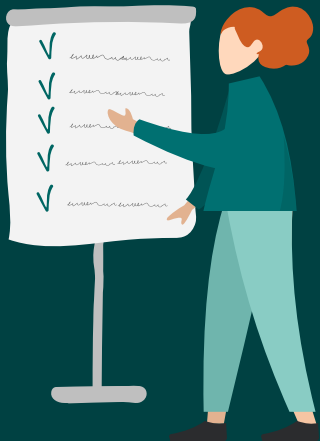


- Ich bin mit der Team Feedback Philosophie vertraut (siehe S. 7-12)
- Mein Team ist über den Start von Team Feedback informiert
- Ich kann auf allfällige Fragen meines Teams eingehen (siehe FAQ Zusatzblatt)
- Ich habe an der Team Feedback Umfrage teilgenommen und habe meine Bewertungen ausführlich in den Kommentaren begründet

Checkliste bei der Arbeit mit Team Feedback



- Vor der Umfrage
- Während der Umfrage
- Nach der Umfrage



- Ich kenne die aktuellen Ergebnisse der Umfrage (siehe S. 42)
- Ich ermuntere meine Mitarbeitenden zur Teilnahme
- Ich bestärke meine Mitarbeitenden darin, die Kommentarfelder auszufüllen und gebe, wo nötig, Hilfestellungen (siehe FAQ Zusatzblatt)



Checkliste bei der Arbeit mit Team Feedback

- Vor der Umfrage
- Während der Umfrage
- Nach der Umfrage



- Die Ergebnisbesprechung im Team ist organisiert (siehe S.24)
- Die Moderator:innen-Rolle ist geklärt (siehe S. 24)
- Ich kenne die wichtigsten Stolperfallen beim Interpretieren der Ergebnisse (siehe FAQ Zusatzblatt)
- Gemeinsame Massnahmen im Team sind definiert (siehe S. 24)
- Ich stelle laufend sicher, dass die definierten Massnahmen umgesetzt werden
- Themen, die wir im Team nicht lösen können, trage ich an die zuständigen Leute weiter (z. B. Führungsteam, Themenverantwortliche)
- Meine Mitarbeitenden sind bezüglich umgesetzten und angestrebten Verbesserungen auf dem aktuellen Stand

Notizen





Materialien zur Arbeit mit den Ergebnissen

Kurzanleitung zur Arbeit mit den Ergebnissen



1 Vorbereiten

Termin aufsetzen und Teilnehmende instruieren

Wie viel Zeit nehmen wir uns dafür?

Welcher Raum ist geeignet?

Welches Material brauchen wir?

Was müssen die Teilnehmenden vor dem Workshop tun?

Wer moderiert die Ergebnisbesprechung in verhärteten Situationen?

2 Aufwärmen

Wie stimmen wir uns für einen offenen Austausch ein?

Was sind die Ziele der Sitzung?

3 Themen sammeln

Welche Themen können wir in Gruppen zusammenfassen?

Welche Themen oder Gruppen sollten wir heute besprechen?

Was sollten wir zu einem anderen Zeitpunkt vertiefen?

4 Zukunft & Massnahmen definieren

Wie soll die Zukunft in ein paar Wochen oder Monaten aussehen

Was werdet ihr weiter tun, ändern, starten oder stoppen, um die um die definierte Zukunft zu erreichen

Wer ist für welche Aktion verantwortlich und wie ist der Zeitrahmen?

5 Kommunizieren

Was hilft uns, einen guten Job zu machen?

Was steht uns im Weg?

Was werden wir verbessern?

Was soll von anderen angegangen werden?



Materialien für die Arbeit mit den Ergebnissen

Bei der Arbeit mit den Ergebnissen stehen dir verschiedene Materialien zur Verfügung.

Du findest sie im Tool bzw. hier:

<https://www.start-pulse.com/de/ressourcen/feedback-besprechen>

Leitfaden zur Ergebnisdiskussion

Leitfaden für die Ergebnisdiskussion

Gleite Leitfaden-PDF auch bei der Vorbereitung und Durchführung offener Ergebnisdiskussionen in einem Team, für Team- oder Führungskräfte und allen anderen genutzt werden, die eine Ergebnisdiskussion moderieren möchten.

Praktikertipp: Was einem Team hilft, gute Arbeit zu leisten, und was den im Moment die besten Team-Aktivitäten, helfen bei der Zusammenarbeit optimieren und eine Arbeitsumgebung an neue Bedürfnisse anpassen.

Ziele der Ergebnisdiskussion

- Feedback vereinbaren
- Themen identifizieren, bei denen Verbesserungen nötig sind
- Wirkmechanismen und Interventionen für höhere Defizite

1. Vorbereiten
Für Ergebnisse nicht aufgeben

2. Aufwärmen
Solltet ihr die Diskussion eröffnen

3. Themen sammeln
Die wichtigsten zu besprechenden Themen erheben

4. Zukunft & Massnahmen definieren
Besprechen, was die Zukunft ausfallen und verwirklicht werden soll

Exportfunktion für die Ergebnisse

Ergebnisdiskussion
Erstellt am 30.08.2023 von Corina Ruppert

Thema: Umfrage erstellt von Corina

Demo-Umfrage – Welle 2

Aktiv bis 31.08.2023

58% Teilnahme

Ergebnisse von Agents

Arbeitsituation
Derzeit habe ich alles, was ich brauche, um einen guten Job machen zu können.

30% 20% 50% **Nein** 40%

Zuverlässigkeit
In meinem Arbeitsumfeld kann ich

80% 20% **Nein** 10%

Workshop-Canvas zum Ausdrucken

Canvas für die Ergebnisdiskussion

Drucker mich auf A0 aus und führe die Diskussion mit Hilfe unserer Leitfäden zur Ergebnisdiskussion durch.

1. Vorbereiten
Denk dir zu, um Feedback zu erhalten

2. Aufwärmen
Gedanke macht auf die Diskussion ein. Sätze für die Fragen zum Aufwärmen auf die letzten 2-3 Wochen. Welche Fragen sollen in die nächste Leitfaden für die Ergebnisdiskussion.

3. Themen sammeln
Was häufig gefüllt? Was häufig gewünscht wird?
Ermittelt gemeinsam die wichtigsten Themen, die die Ergebnisse zu Folge sind.

4. Zukunft & Massnahmen definieren
Gewünschte Zukunft? Massnahmen?
Was soll die Zukunft in ein paar Wochen oder Monaten aussehen?
Was werden in nächster Zeit, welche anliegen oder streben, um die definierte Zukunft zu erreichen?
Wer ist für welche Aktion verantwortlich und wie soll der Diskussionsprozess sein?

5. Kommunizieren
Erkläre den Team, die Ergebnisse mitteilen und dort wo sie passieren (z. B. mit dem Gesamtteam, weiteren Teams).

Tipps für eine erfolgreiche Ergebnisbesprechung



Damit die Ergebnisbesprechung ein Erfolg wird, kannst du verschiedene Aspekte beachten.

Atmosphäre schaffen

Eine Aufwärmphase ermöglicht den Teilnehmenden, sich auf die Feedbacksitzung einzustimmen und sich durch persönliche Themen ein erstes Mal in der Gruppe zu öffnen. Dadurch wird eine vertrauensvolle Atmosphäre und ein sicherer Raum für Feedback geschaffen.

Beispiele:

Check-in: Jede Person im Raum erzählt der Reihe nach, wie es ihr geht, was sie gerade beschäftigt und was bei ihr präsent ist (frei oder anhand von Fragen). Alle anderen hören aufmerksam zu.

Murmelgruppen: In Kleingruppen bestimmte Themen und Fragen auf einer persönlichen Ebene besprechen.

Prinzipien definieren

Gemeinsames Sammeln und Festhalten von Prinzipien für die Feedbacksitzung. So wird explizit gemacht, welches Verhalten gewünscht ist. Jeder erhält so die Möglichkeit, darauf hinzuweisen, wenn die Prinzipien nicht eingehalten werden.

Beispiele:

Aktives Zuhören: Dem Gegenüber aktiv seine Aufmerksamkeit schenken und zuhören. Das Gesagte nicht sofort als «längst bekannt» einordnen oder sich Gegenargumente überlegen, während die Person noch am Sprechen ist.

Feedback-Buzzer: Teilnehmende können und sollen während der Sitzung die Hand heben, wenn jemand in der Gruppe die vereinbarten Prinzipien nicht einhält.

Ausblick und Reflexion geben

Die Reflexion am Ende der Sitzung ermöglicht es den Teilnehmenden, die Feedbackrunde zu reflektieren und positive Aspekte sowie Verbesserungspotenzial anzusprechen oder zu diskutieren.

Beispiele:

Debriefing: Gemeinsame Reflexion über die Feedbackrunde. Was hat uns gefallen? Was können wir nächstes Mal besser machen? Was nehmen wir konkret mit?

Check-out: Individuelle Reflexion über die Feedbackrunde. Alle sagen der Reihe nach, wie sie die Sitzung erlebt haben und was sie mitnehmen. Die anderen hören aufmerksam zu. Es gibt keine Interaktionen, jede Person kann für ihren Check-out so lange sprechen, wie sie möchte.



Notizen



Lined area for taking notes, consisting of numerous horizontal lines.



Eine konstruktive Feedbackkultur etablieren

Warum ist Feedback so wichtig?



- ✓ **Wenn wir uns im Team gegenseitig Feedback geben, wird es für uns einfacher, einen guten Job zu machen.**

Wir können besser verstehen, wie unsere Teammitglieder unsere Handlungen und Zusammenarbeit wahrnehmen, wenn wir regelmässig darüber sprechen. Offenes Feedback schafft Vertrauen, denn man bekommt klare Anhaltspunkte und Orientierung. Diese Sicherheit ist die Grundlage für eine effektive Zusammenarbeit und starke Teamperformance.

- ✓ **Feedback führt zu Reflexion.**

Feedback geben und Feedback erhalten führt zu einer Reflexion über unser eigenes Verhalten und das der anderen. Diese Reflexion ist die Grundlage für Lernen und Veränderung.

- ✓ **Feedback hilft uns, neue Entwicklungschancen auf der persönlichen Ebene zu entdecken.**

Es führt zu einer Investition in unsere eigenen Fähigkeiten.

- ✓ **Feedback ermöglicht uns eine flexible Anpassung an ein sich ständig veränderndes Umfeld.**

Wenn wir laufend lernen, wo unsere Stärken liegen und wo wir uns kollektiv verbessern können, entwickeln wir uns als Organisation weiter.

- ✓ **Durch Feedback erhält man Denkanstöße und Ideen aus anderen Perspektiven.**

Feedback ist somit eine Grundlage für Innovation. Es hilft, breiter abgestützte Entscheidungen zu treffen.



Welche Haltung hilft?



Die gleiche Situation kann von verschiedenen Leuten sehr unterschiedlich wahrgenommen werden. Mit Feedback lernen wir andere Perspektiven kennen und kommen so zu einem differenzierten Bild der Situation. Dinge, die uns nicht bewusst sind, kommen an die Oberfläche und ermöglichen uns, etwas über unser Gegenüber und uns selbst zu lernen. Beim Feedback geht es nicht darum, Recht zu behalten, sondern etwas über sich und andere zu lernen.

Feedbackgeber

Spezifische, beobachtbare Beispiele

Ich vermeide Generalisierungen

Ich-Botschaften

Ich beschreibe meine Sicht

Ehrlich sein

Ich sage, was ich denke

Gefühle beschreiben

Ich beschreibe, was eine Situation konkret bei mir auslöst

Wünsche formulieren

Ich schildere, welches Bedürfnis ich habe



Feedbacknehmer

Feedback ist eine Wahrnehmung

Es ist die persönliche Sicht des Feedbackgebers

Zuhören und aufnehmen

Ich verteidige mich nicht

Feedback ist ein Geschenk

Ich entscheide, was ich damit tue

Nachfragen und verstehen

Ich treffe keine Annahmen

Durchatmen

Ich lasse Feedback ruhen und reflektiere es zu einem später Zeitpunkt erneut

Arten von Feedback

Zu einer Sache

Arbeitsergebnis,
Umstände etc.



Zu einer Person

Konkretes
Verhalten



Quantitativ

Zum
Vergleichen



Qualitativ

Zum
Verstehen



Notizen



A series of horizontal lines for taking notes.

Notizen



A series of horizontal lines intended for writing notes, spanning the width of the page.



Blick ins Tool: So funktioniert Team Feedback



Die Umfrage gibt Kommentaren viel Platz – positiven und kritischen

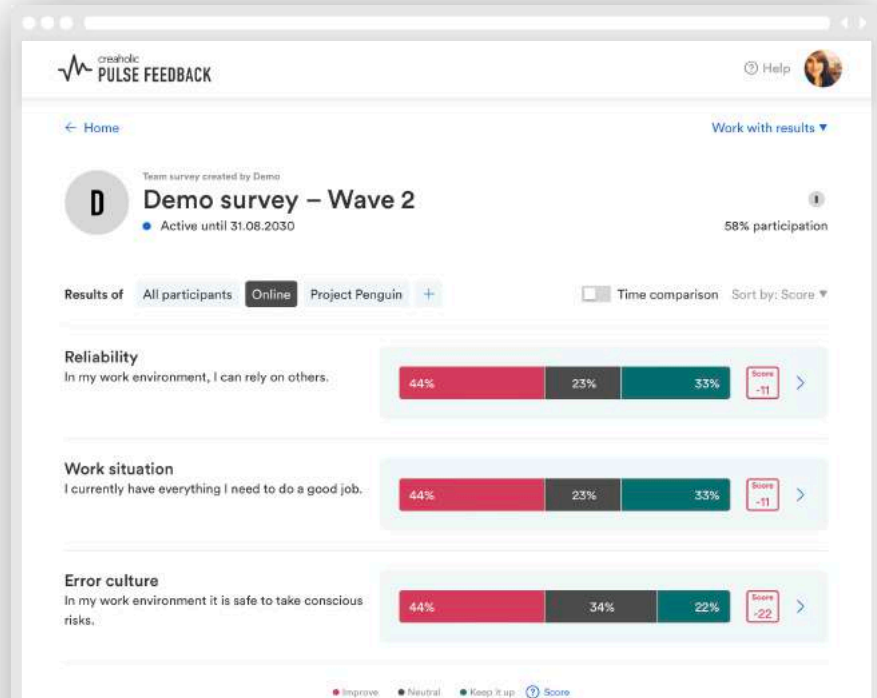
Für jede Frage geben die Teilnehmende eine Bewertung auf einer Skala von 1-10 ab und können sowohl einen positiven als auch einen kritischen Kommentar hinterlassen. Die Bewertungen sind für jede Frage obligatorisch, die Kommentare optional.

The screenshot shows a survey interface with a purple header. The header contains the text "Who sees your feedback?", "1 of 3 Pulse Question", and the user name "BERNIE HENDRICKSON". The main question is "I currently have everything I need to do a good job." Below the question is a red pill-shaped button with a white cross, surrounded by icons representing various aspects of a job (e.g., a person, a document, a clock, a smiley face, a key). A horizontal slider below the question is set to 9, with "Disagree" on the left and "Fully agree" on the right. There are two optional comment sections: "What I like" with the prompt "Great! What's going particularly well?" and "What I wish for" with the prompt "Is there still anything that could be improved?". A blue "NEXT QUESTION" button is at the bottom right.



Die Ergebnisse der Umfrage werden auf einem Dashboard angezeigt, das für alle zugänglich ist

Die Ergebnisse können für alle Teams, Abteilungen und Geschäftsbereiche sowie für das gesamte Unternehmen angezeigt werden. Alle Teilnehmende können auch benutzerdefinierte Teams erstellen, z. B. wenn sie in Projektteams oder in einem agilen Setup arbeiten.

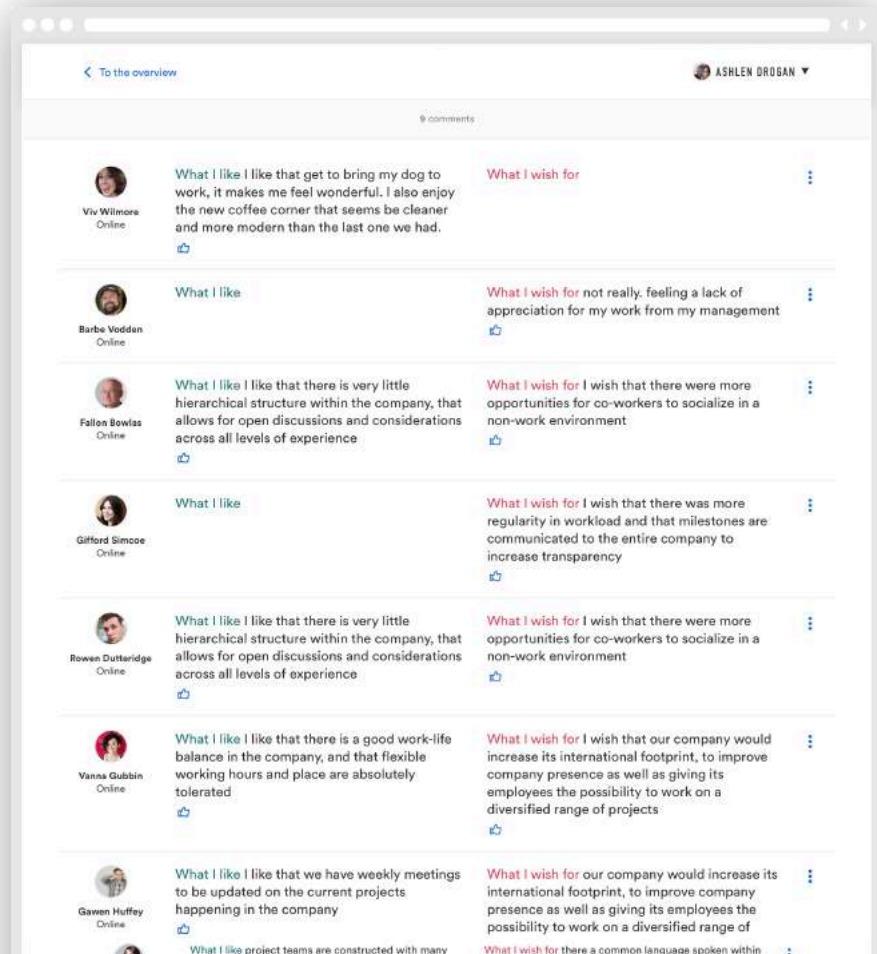




Wer sieht meine Kommentare?

Die Kommentare von Teammitgliedern werden mit Bild und Namen angezeigt.

Für alle anderen im Unternehmen sind die Kommentare ebenfalls sichtbar – in anonymer Form (siehe S. 10 und 11).





Mit unserer leistungsstarken Textanalyse können die am häufigsten genannten Themen leicht identifiziert werden

Kommentare können nach Themen gefiltert werden, was ein besseres Verständnis der Ergebnisse ermöglicht. Die Druckfunktion macht es einfach, mit den Kommentaren offline zu arbeiten.

The screenshot displays a web interface for analyzing user feedback. At the top, there are filter tabs for 'Language' (German (2), French (0), English (29), Italian (0)), 'Frequent likes' (little hierarchical structure, open discussions, current projects, company), and 'Frequent wishes' (opportunities, company presence, co-workers, projects great team). Below the filters is a list of comments, each with a user profile icon, a 'What I like' section, and a 'What I wish for' section. The comments are as follows:

User	What I like	What I wish for
Someone at Demo	What I like I really love my job. I almost can't believe that I'm paid for what I can do everyday.	What I wish for A little more clarity regarding the overall direction of our company. What's the dent we want to make in the universe?
Someone at Demo	What I like Cool people, cool projects. I also really appreciate how our management supports us in our daily work.	What I wish for More information on decisions and changes in direction. If I don't know what the overall goal is it is difficult to make sound decisions.
Someone at Demo	What I like Almost everything!	What I wish for Tools that are a little more state of the art. It is hard to accept that I lose time and efficiency because I have to wait for updates to be installed without warning, tools that are hard to understand and workarounds that need to be invented.
Someone at Demo	What I like The collaboration in my team is great!	What I wish for I wish people would stick a bit more to the deadlines we agreed on.
Someone at Demo	What I like Happy with the current setup at work	What I wish for Would like more freedom to work from home
Someone at Demo	What I like I am super happy here	What I wish for Great team and I wish the quality of everyone's work would be bit more top notch
Someone at Demo	What I like I like that there is very little	What I wish for I wish that there were more

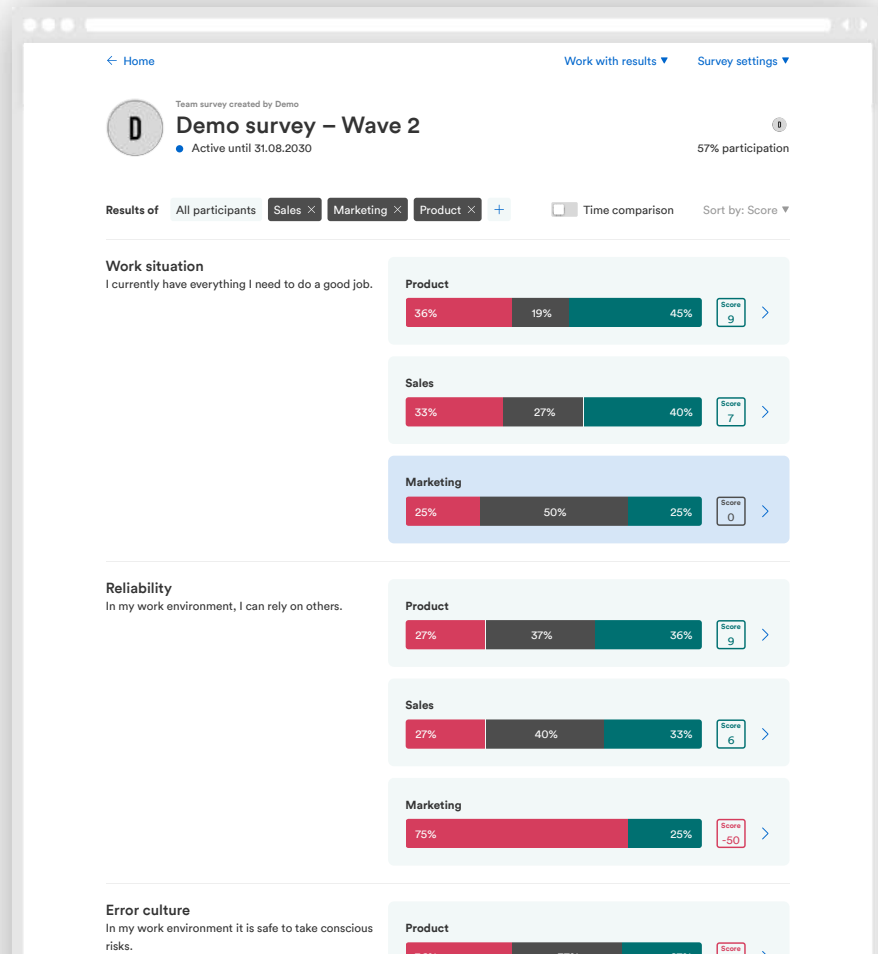


Teamscores können flexibel miteinander verglichen werden

Teams sind bei ihrer Arbeit mit unterschiedlichen

Herausforderungen konfrontiert. Mit Team Feedback kann man leicht herausfinden, bei welchen Teams es gut läuft und welche auf Hindernisse stossen.

Mit der Vergleichsfunktion können die Ergebnisse mehrerer Teams direkt nebeneinander angezeigt werden.

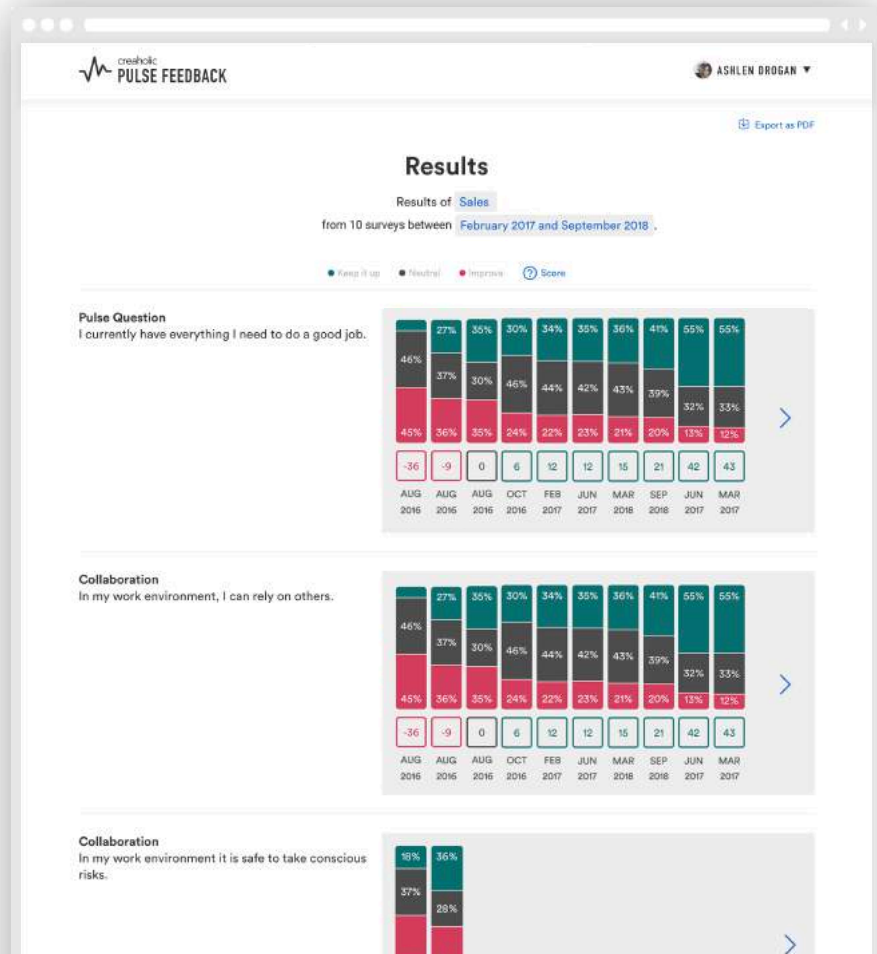




Der Fortschritt über die Zeit kann einfach verfolgt werden

Messen, lernen, verbessern.

Um herauszufinden, wie effektiv Verbesserungen waren, können die Ergebnisse der Teams über die Zeit verfolgt werden.





Individuelle E-Mails informieren die Teams über ihre zentralen Ergebnisse

Welche Frage wurde am besten bewertet? Bei welcher gibt es die meisten kritischen Stimmen? Wo unterscheidet sich das eigene Team von anderen? Nach der Umfrage bekommt jedes Team die individuell relevantesten Ergebnisse per E-Mail, damit man schneller an den wesentlichen Themen arbeiten kann.

The screenshot shows an email interface for 'creaholic PULSE FEEDBACK'. The header includes the logo and the text 'Pulse Feedback is an employee survey at Demo'. The main content area is titled 'Team survey created by Demo' and 'Team Feedback Q1'. A progress bar shows four steps: 'Give feedback' (completed), 'Explore results' (current step), 'Spark change', and 'Make improvements'. An illustration shows two people, one holding a heart and the other a magnifying glass, looking at a data chart. The email body starts with 'Hi Marco,' and asks 'Have you read your colleagues' feedback yet?'. It states 'The Team Feedback Q1 survey is now closed and the results are here. Go check them out and give likes to comments you agree with.' It then offers to help get started with exploration, mentioning 'particularly interesting results below for your team Sales:'. A highlighted box contains a green arrow icon and the text: 'The score for the question Outlook has improved a lot, from -48 to 7. That's great! View results for this question'.

Wie lese ich die Ergebnisse? (1/2)



Scores

Es gibt keine «guten» oder «schlechten» Scores per Definition. Die Ergebnisse müssen immer in den Kontext der aktuellen Teamsituation gestellt werden.

Score
> 0

Es gibt mehr Leute in der Kategorie **Weiter so** als in der Kategorie **Verbessern**.

Score
= 0

Es gibt gar keine oder gleich viele Leute in den Kategorien **Weiter so** und **Verbessern**.

Score
< 0

Es gibt weniger Leute in der Kategorie **Weiter so** als in der Kategorie **Verbessern**.



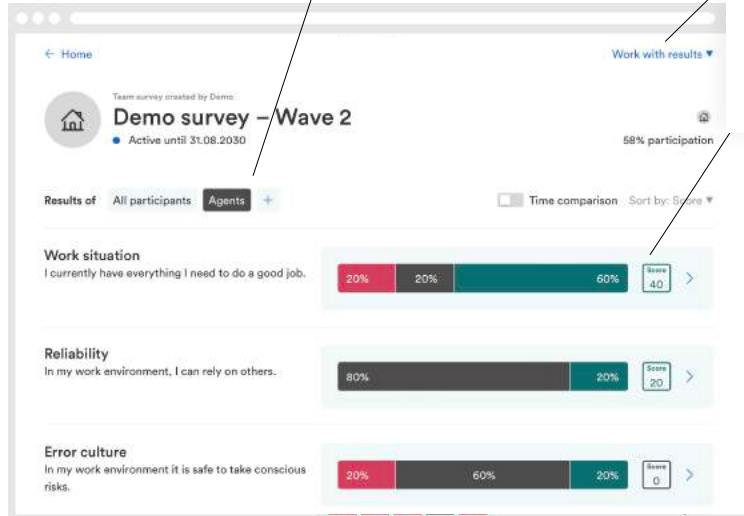
Kommentare

Scores sollten nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit den Kommentaren interpretiert werden. Wichtig ist, dass die Ergebnisse in den Teams besprochen und weiter vertieft werden.



Hier können die Ergebnisse anderer Teams, Abteilungen und Umfragen angeschaut und miteinander verglichen werden.

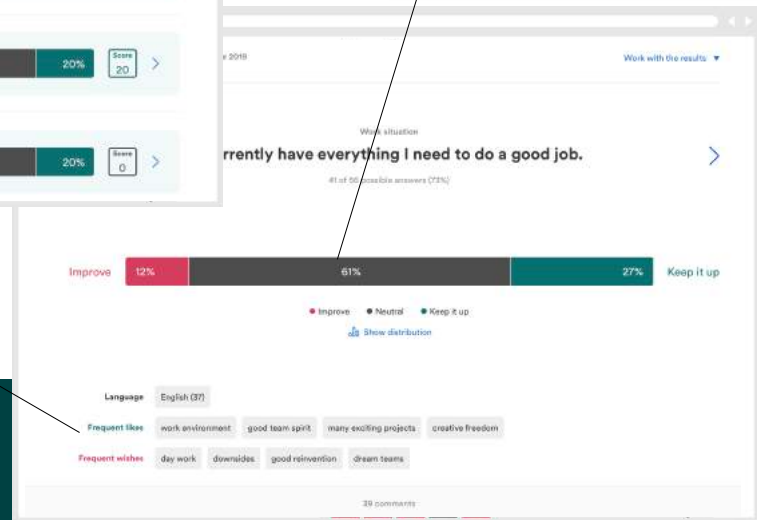
Die Ergebnisse können exportiert werden. Weitere Materialien zur Ergebnisdiskussion finden sich hier.



Die Fragen sind nach Score sortiert: Die Frage mit dem höchsten Score steht ganz oben. Mit einem Klick gelangst du zu den Kommentaren.

Für jede Frage gibt es einen Überblick über die Verteilung des Ratings.

Für jede Frage gibt es eine Detailansicht mit allen Kommentaren inkl. Textanalyse.





Entdecke gemeinsam mit
deinem Team das
aufgedeckte Buffet.



**Nicht jede Speise sieht auf den ersten Blick
«zum Anbeissen» aus**

Gewisse Feedbacks können auf den ersten Blick Unbehagen auslösen. Hier ist es hilfreich, sich auf neue Perspektiven einzulassen, ihnen unvoreingenommen zu begegnen und sie erst einmal auf sich wirken zu lassen. Ihr entscheidet gemeinsam, wie ihr mit den Feedbacks umgeht.

Nicht alles muss auf einmal gegessen werden

Oftmals ist es hilfreich, sich einen Überblick über die Feedbacks zu verschaffen. Sie sollten immer aufgenommen, müssen aber nicht alle gleich verarbeitet werden.

Je reichhaltiger das Buffet, desto besser

Je mehr Feedback ihr gemeinsam sammelt, desto reichhaltiger und vollständiger wird euer Buffet.

Notizen



A series of horizontal lines for writing notes, spanning most of the page width and leaving a margin on the right side.



Fragen oder Feedback?

Kontaktiere das Pulse Team deines Unternehmens oder melde dich
beim Creaholic Pulse Feedback Team: team@start-pulse.com