

**LINZ AG**

## **LINZ AG TEAM-FEEDBACK**

Befragen. Verbessern. Erfolgreich sein.  
aus den Meinungen Ihrer Mitarbeiter\*innen Lösungen machen.



# LINZ AG Feedback-Instrumente

## Ein klarer Mehrwert für Sie, Ihre Mitarbeiter\*innen und die LINZ AG.

Feedback spielt eine entscheidende Rolle sowohl auf individueller als auch auf teamweiter Ebene, um persönliches Wachstum, Leistungssteigerung, effektive Zusammenarbeit, kontinuierliche Verbesserung und Kundenzufriedenheit zu fördern. Bei der LINZ AG eröffnet Feedback wertvolle Möglichkeiten, die Mitarbeiter\*innen und Teams zu stärken, Arbeitsprozesse zu optimieren, Führungsverhalten weiterzuentwickeln und langfristigen Erfolg zu gewährleisten.

Individuelles Feedback ermöglicht es den Mitarbeiter\*innen, ihre Stärken und Entwicklungsbereiche zu erkennen und ihr persönliches Wachstum gezielt voranzutreiben. Es unterstützt sie dabei, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen auszubauen, ihre Leistung zu steigern und ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Durch konstruktives Feedback können sie auch ihre Schwächen identifizieren und daran arbeiten, sie zu überwinden.

Auf teamweiter Ebene fördert Feedback eine effektive Zusammenarbeit und verbessert das Zusammenspiel der Mitarbeiter\*innen. Es ermöglicht den Austausch von Ideen, die Klärung von Erwartungen, die Stärkung des Vertrauens und die Lösung von Konflikten.

Darüber hinaus ist Feedback ein wertvolles Instrument für die kontinuierliche Verbesserung von Arbeitsprozessen und Abläufen. Es liefert wichtige Informationen über mögliche Schwachstellen, Engpässe oder ineffiziente Vorgehensweisen. Auf dieser Grundlage können Maßnahmen ergriffen werden, um Prozesse zu optimieren, Hindernisse zu beseitigen und die Effektivität und Effizienz der Arbeitsabläufe zu steigern.

Ein weiterer Aspekt ist das Feedback zur Führungsentwicklung. Führungskräfte erhalten durch Feedback wertvolle Einblicke in ihre Führungsqualitäten und -praktiken. Es ermöglicht ihnen, ihre Stärken auszubauen und an ihren Entwicklungsbereichen zu arbeiten. Durch regelmäßiges Feedback können sie ihre Führungsstrategien anpassen, ihre Mitarbeiter\*innen motivieren und ein inspirierendes Arbeitsumfeld schaffen.

Insgesamt bietet Feedback der LINZ AG eine umfassende Grundlage für Verbesserungen auf allen Ebenen. Es stärkt die Mitarbeiter\*innen, fördert die Zusammenarbeit, optimiert Arbeitsprozesse, entwickelt Führungskompetenzen und sorgt für zufriedene Kund\*innen. Indem Feedback aktiv gefördert und umgesetzt wird, kann das Unternehmen langfristig erfolgreich sein und sich kontinuierlich weiterentwickeln.

### WIR



In diesen Team-Modulen haben Teams, Abteilungen oder andere organisatorische Einheiten die Möglichkeit, gemeinsam Feedback zu Themen zu geben, die sie als Gruppe betreffen.

Team-Feedback

Zukunftsfeedback

Konflikt-Feedback

Projekt-Feedback

### ICH&WIR



Einzel-Module werden verwendet, wenn bestimmte Personen (z.B. Führungskräfte, Trainees, Potentialträger\*innen) aus einer vordefinierten Gruppe Feedback einholen möchten.

Kompass 2.0 BASIC

Kompass 2.0

Kompetenz-Feedback

### ICH



Die Eigenreflexionsmodule nutzen psychologische "Eigen-Feedback-Tools", für die im Anschluss eine psychologische Betreuung und Unterstützung bei der Interpretation empfohlen wird.

Führungsfunktionsfeedback

Stress-Feedback

## Wann sollten Sie ein Team-feedback machen?

**Sie sollten ein Team-Feedback in verschiedenen Situationen durchführen, insbesondere wenn es darum geht, schnell Feedback von den Mitarbeiter\*innen einzuholen. Hier sind einige Situationen, in denen ein Team-Feedback sinnvoll sein kann:**

- 1. Zeitlich begrenzte Umfragen:** Wenn es um spezifische Themen oder Ereignisse geht, die zeitlich begrenzt sind, kann ein Team-Feedback eingesetzt werden. Dies könnte beispielsweise die Einführung eines neuen Arbeitszeitmodells, die Umsetzung einer bestimmten Maßnahme oder die Bewertung eines Veranstaltungsformats umfassen.
- 2. Pulsbefragungen:** ein Team-Feedback kann regelmäßig als Pulsbefragungen durchgeführt werden, um ein kontinuierliches Stimmungsbild in Ihrer Abteilung oder Ihrem Bereich zu erhalten. Diese Pulsbefragungen können monatlich, quartalsweise oder in anderen festgelegten Intervallen stattfinden und helfen Ihnen, Trends und Veränderungen im Mitarbeiter\*innen-Engagement oder der Zufriedenheit zu erkennen.
- 3. Zur schnellen Reaktion auf aktuelle Ereignisse:** In Situationen, in denen sich unvorhergesehene Ereignisse ergeben, wie z. B. größere Veränderungen, Krisen oder Konflikte, kann ein Team-Feedback eingesetzt werden, um schnell Feedback von den Mitarbeiter\*innen einzuholen und ihre Sichtweise und Bedenken zu verstehen.

Es ist wichtig, dass ein Team-Feedback gezielt auf die jeweilige Situation und die zu erreichenden Ziele ausgerichtet ist. Es sollte klar formulierte Fragen enthalten, einfach zu beantworten sein und eine hohe Teilnahmebereitschaft der Mitarbeiter\*innen fördern.

## Was bringt Ihnen ein Team-feedback ?

Das LINZ AG Team-Feedback bietet Ihnen zahlreiche Vorteile:

- 1. Feedback erhalten:** Ein Team-Feedback ermöglicht es Ihnen, wertvolles Feedback von den Mitarbeiter\*innen zu erhalten. Dieses Feedback hilft dabei, die Arbeitsbedingungen, die Teamdynamik, die Kommunikation und andere Aspekte des Arbeitsumfelds besser zu verstehen. Es bietet einen Einblick in die Perspektive der Mitarbeiter\*innen und ermöglicht es Ihnen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren.
- 2. Mitarbeiter\*innen-Bindung stärken:** Ein Team-Feedback signalisiert den Mitarbeiter\*innen, dass ihre Meinungen und Bedürfnisse gehört und wertgeschätzt werden. Dies kann das Engagement und die Mitarbeiter\*innen-Bindung stärken, da die Mitarbeiter\*innen das Gefühl haben, dass ihre Stimme zählt und dass Sie sich für ihr Wohlergehen interessiert.
- 3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen:** Durch ein Team-Feedback können Sie Schwachstellen oder Unzufriedenheiten im Arbeitsumfeld identifizieren. Dies ermöglicht es Ihnen, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, Konflikte zu lösen, Ressourcen bereitzustellen oder Schulungsbedarf zu erkennen.
- 4. Vertrauen und Kommunikation stärken:** Indem Sie ein Team-Feedback durchführen, demonstrieren Sie Offenheit und Transparenz in der Kommunikation. Dies kann das Vertrauen zwischen Ihnen und den Mitarbeiter\*innen stärken und zu einer offeneren und ehrlicheren Kommunikationskultur führen. Die Mitarbeiter\*innen fühlen sich ermutigt, ihre Gedanken und Ideen zu teilen, was zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beitragen kann.
- 5. Mitarbeiter\*innen-Entwicklung unterstützen:** Ein Team-Feedback kann auch helfen, den Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter\*innen zu erkennen. Sie können Feedback zu Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten einholen und gezielte Unterstützung für die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter bieten. Dies trägt dazu bei, das Potenzial der Mitarbeiter\*innen zu fördern und ihre berufliche Entwicklung zu unterstützen.

## Wie läuft das Team-Feedback ab?



Online-Befragung Ihrer Mitarbeiter\*innen



Beantwortungsdauer des Fragebogens rund 10 Minuten



Die Ergebnisse können Sie in einem **Reflexionsgespräch oder Kurz-Workshop** mit Christian Hartl besprechen und bearbeiten, um die Schlüsse zu ziehen, die für die Verbesserung des Projektmanagements notwendig sind.

### TEAM-DASHBOARD



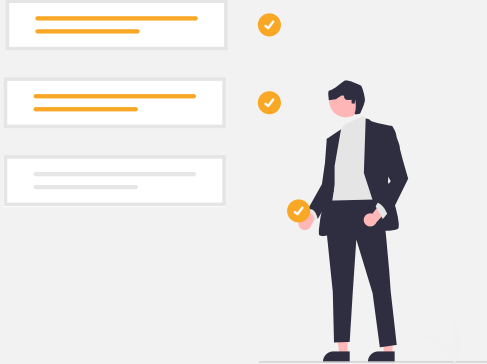
AH! ANALYTICS HARTL

TOP-5 BEGEISTERUNGSAKTIVITÄTEN UND TO-DOs		
BEGEISTERUNGSAKTIVITÄTEN		TO-DOs
Aufgabengebiet	Leistungsbezogene Belohnungen	bedingte Zuständigkeiten und Aufgaben
Einzelleistungen der eigenen Abteilung	Beziehungen zwischen den Kolleg*innen in der Abteilung	
Arbeitsplatzsicherheit	Interne Organisation in der Abteilung	
Möglichkeit eigenverantwortlich zu arbeiten	Karrieremöglichkeiten im Unternehmen	
Flache Hierarchie der Abteilung	Alte Mitarbeiter*innen mit neuen / jungen Mitarbeiter*innen umgehen	

3

## Ihre Ansprechpartner\*innen

Um ein **LINZ AG TEAM-FEEDBACK** zu beauftragen, nehmen Sie einfach Kontakt mit Ihren Kolleg\*innen in der Personalentwicklung auf. Falls Sie Fragen haben oder weitere Informationen benötigen, können Sie sich ebenfalls an diese Personen wenden. Christian Hartl, der Projektverantwortliche, wird sich dann mit Ihnen in Verbindung setzen, um die nächsten Schritte zu besprechen und zu klären.



MEHR INFORMATIONEN FINDEN SIE AUF  
[www.analytics-hartl.com/feedbacks](http://www.analytics-hartl.com/feedbacks)



Thomas  
REINSPRECHT

Leiter Personalentwicklung



Manuel  
PASCHER

Personalentwickler



Sabine  
HUBER

Personalentwicklerin



Susanna  
ITTENSAMMER

Personalentwicklung



Christian  
HARTL

Geschäftsführer ANALYTICS