

LINZ AG

LINZ AG ZUKUNFTS-FEEDBACK

Veränderungen begrüßen oder Angst haben?



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 Zukunfts-Feedback machen?

Stehen Sie und Ihr Team vor oder nach Veränderungen und einer Neustrukturierung? Oder sind Sie gerade mitten im organisatorischen Wandel? Sie legen Wert auf die Einbeziehung Ihrer Mitarbeiter*innen und möchten ihre Ängste ernst nehmen? Dann ist es der richtige Zeitpunkt, um Ihre Mitarbeiter*innen zu befragen.

- **Vor der Einführung des Wandels:** Es kann hilfreich sein, die Mitarbeiter*innen vor der Implementierung von Veränderungen zu befragen, um ihre Bedenken, Erwartungen und möglichen Ängste zu verstehen. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, eine klare Kommunikationsstrategie zu entwickeln und gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Mitarbeiter*innen auf den Wandel vorzubereiten.
- **Während des Veränderungsprozesses:** Es ist wichtig, die Mitarbeiter*innen während des Veränderungsprozesses regelmäßig zu befragen, um ihre Erfahrungen, Rückmeldungen und Bedenken zu sammeln. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, den Fortschritt der Veränderungen zu überwachen, Schwachstellen zu identifizieren und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen, um die Akzeptanz und den Erfolg des Wandels sicherzustellen.
- **Nach der Implementierung des Wandels:** Nachdem der Wandel erfolgt ist, ist es wichtig, die Mitarbeiter*innen erneut zu befragen, um ihre Einschätzungen und Rückmeldungen zu sammeln. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, den Erfolg des Wandels zu bewerten, Lernpunkte zu identifizieren und gegebenenfalls weitere Maßnahmen zu ergreifen, um die Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit und Effektivität aufrechtzuerhalten.

Es ist zu beachten, dass der Zeitpunkt der Befragung von verschiedenen Faktoren abhängt, wie beispielsweise der Art und dem Umfang des Wandels, der Unternehmenskultur und den beteiligten Mitarbeiter*innen. Es ist wichtig, eine angemessene Balance zu finden, um die Mitarbeiter*innen frühzeitig einzubeziehen, kontinuierliches Feedback zu ermöglichen und sicherzustellen, dass ihre Stimmen gehört werden.

Was bringt Ihnen ein Zukunfts-Feedback?

1. **Einbeziehung der Mitarbeiter*innen:** Durch die Befragung der Mitarbeiter*innen werden sie aktiv in den Veränderungsprozess einbezogen. Dies signalisiert ihnen, dass ihre Meinungen und Bedenken wertgeschätzt werden und trägt zu einem Gefühl der Mitbestimmung bei.
2. **Frühzeitige Identifizierung von Bedenken und Ängsten:** Die Befragung ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, ihre Bedenken und Ängste im Zusammenhang mit der Veränderung zu äußern. Dadurch können potenzielle Hindernisse und Widerstände frühzeitig erkannt und angegangen werden, um den Erfolg der Veränderung zu fördern.
3. **Anpassung der Kommunikationsstrategie:** Die Rückmeldungen der Mitarbeiter*innen helfen dabei, die Kommunikationsstrategie während des Veränderungsprozesses anzupassen. Es ermöglicht eine gezielte und transparente Kommunikation, um Unsicherheiten zu reduzieren und das Verständnis und die Akzeptanz der Veränderung zu verbessern.
4. **Identifizierung von Verbesserungspotenzialen:** Die Befragung der Mitarbeiter*innen liefert wertvolle Einblicke in bestehende Probleme oder Schwachstellen im Zusammenhang mit der Veränderung. Dies ermöglicht es dem Unternehmen, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Veränderungsprozesse zu ergreifen und eine bessere Umsetzung zu gewährleisten.
5. **Förderung des Engagements und der Motivation:** Indem die Mitarbeiter*innen aktiv an der Veränderung beteiligt werden und ihre Meinungen gehört werden, fühlen sie sich stärker mit dem Veränderungsprozess verbunden. Dies kann das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter*innen steigern und ihre Bereitschaft fördern, die Veränderungen erfolgreich umzusetzen.
6. **Bewertung des Veränderungsfortschritts:** Durch die Befragung der Mitarbeiter*innen während und nach dem Veränderungsprozess kann der Fortschritt und der Erfolg der Veränderung bewertet werden. Es bietet eine Möglichkeit, Rückmeldungen einzuholen und zu analysieren, um den Veränderungsprozess zu überwachen und gegebenenfalls anzupassen.

Wie läuft das Zukunfts-Feedback ab?



Online-Befragung Ihrer Mitarbeiter*innen



Beantwortungsdauer des Fragebogens rund **15 – 20 Minuten**

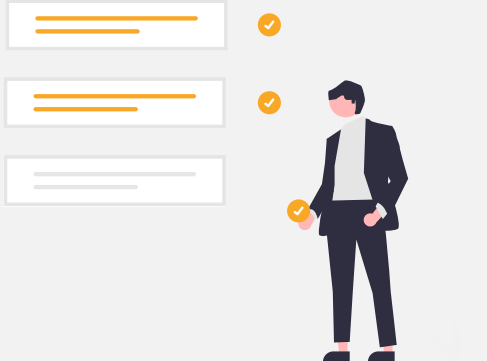


Die Ergebnisse können Sie in einem **Reflexionsgespräch oder Kurzworkshop** mit Christian Hartl besprechen und bearbeiten, um die Schlüsse zu ziehen, die für die Verbesserung des Projektmanagements notwendig sind.

Das eingesetzte Zukunftsfeedback ist ein wissenschaftlich fundierter Fragebogen zur Evaluierung von Veränderungen und deren Auswirkungen auf die Mitarbeiter*innen.

Ihre Ansprechpartner*innen

Um ein **LINZ AG ZUKUNFTS-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



Thomas
REINPRECHT

Leiter Personalentwicklung



Manuel
PASCHER

Personalentwickler



Sabine
HUBER

Personalentwicklerin



Susanna
ITTENSAMMER

Personalentwicklung



Christian
HARTL

Geschäftsführer ANALYTICS