

**LINZ AG**

## **LINZ AG KOMPASS 2.0**

Entdecken Sie Ihr volles Führungspotenzial und meistern Sie Ihre Rolle als inspirierende Führungskraft. Unsere einzigartige Methode hilft Ihnen, Potenziale zu erkennen und 'blinde Flecken' zu beseitigen. Erleichtern Sie Ihre Führungsarbeit und führen Sie Ihr Team mit noch größerem Erfolg. Starten Sie heute und Sie erzielen außergewöhnliche Ergebnisse!"



# 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 einen KOMPASS 2.0 machen?

**Letztendlich sollte eine Führungskraft eine Selbst- und Fremdbildanalyse dann durchführen, wenn sie einen bewussten Schritt zur Weiterentwicklung ihrer Führungsqualitäten machen möchte. Es ist ein wertvolles Instrument, um persönliche Einsichten zu gewinnen und die Wirksamkeit der eigenen Führung zu verbessern.**

Eine Führungskraft sollte regelmäßig Selbst- und Fremdbildanalysen durchführen, um ihre Führungsqualitäten zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Es gibt jedoch bestimmte Situationen, in denen eine solche Analyse besonders wichtig ist:

**Zu Beginn einer Führungsposition:** Wenn eine Führungskraft eine neue Position übernimmt, ist es wichtig, ihre Stärken, Schwächen und Verhaltensmuster zu verstehen. Eine Selbst- und Fremdbildanalyse kann helfen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren und eine solide Grundlage für die zukünftige Entwicklung zu schaffen.

**Bei Veränderungen im Team oder der Organisation:** Wenn es größere Veränderungen im Team oder der Organisation gibt, kann eine Selbst- und Fremdbildanalyse dazu beitragen, die Auswirkungen auf die Führungskraft zu erkennen. Dies ermöglicht es ihr, ihre Anpassungsfähigkeit zu bewerten und möglicherweise erforderliche Anpassungen vorzunehmen.

**Nach erfolgter Rückmeldung:** Wenn eine Führungskraft Feedback von Vorgesetzten, Kolleg\*innen oder Mitarbeiter\*innen erhält, sollte sie eine Selbst- und Fremdbildanalyse durchführen. Dadurch kann sie das erhaltene Feedback in den Kontext einordnen, ihre eigenen Wahrnehmungen überprüfen und gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen ergreifen.

**In regelmäßigen Abständen:** Selbstreflexion und die Bewertung des eigenen Führungsverhaltens sollten kontinuierliche Prozesse sein. Eine regelmäßige Selbst- und Fremdbildanalyse hilft dabei, persönliches Wachstum und Entwicklungspotenzial zu erkennen, um als Führungskraft kontinuierlich besser zu werden.

## Was bringt Ihnen der KOMPASS 2.0?

Die Durchführung einer Selbst- und Fremdbildanalyse des eigenen Führungsverhaltens bietet Ihnen eine Vielzahl von Vorteilen:

- **Erkenntnis eigener Stärken und Potenziale:** Eine Selbst- und Fremdbildanalyse ermöglicht es Ihnen, Ihre eigenen Stärken und Potenziale zu erkennen. Dieses Verständnis hilft dabei, diese Stärken gezielt einzusetzen und weiterzuentwickeln, um effektiver zu führen.
- **Identifikation von Verbesserungsbereichen:** Durch die Analyse des Fremdbildes können Sie Bereiche identifizieren, in denen Sie Verbesserungen vornehmen können. Dies ermöglicht es Ihnen, gezielt an Ihren Führungskompetenzen zu arbeiten und Schwachstellen anzugehen.
- **Bewusstere Entscheidungsfindung:** Das Reflektieren des eigenen Führungsverhaltens ermöglicht es Ihnen, bewusstere Entscheidungen zu treffen. Sie können Ihre Entscheidungsprozesse kritisch betrachten, Vorurteile erkennen und eine objektivere Herangehensweise entwickeln.
- **Entwicklung einer positiven Arbeitskultur:** Eine Führungskraft, die sich selbst reflektiert, hat ein besseres Verständnis dafür, wie ihr Verhalten und ihre Führung den Teamgeist und die Arbeitskultur beeinflussen. Durch gezielte Anpassungen können Sie eine positive und unterstützende Umgebung schaffen, in der Mitarbeiter\*innen motiviert und engagiert sind.
- **Mitarbeiter\*innen-Zufriedenheit und Leistung steigern:** Indem Sie Ihr Führungsverhalten analysieren und verbessern, tragen Sie dazu bei, die Zufriedenheit und Leistung Ihrer Mitarbeiter\*innen zu steigern. Als reflektierte Führungskraft können Sie die Bedürfnisse Ihrer Teammitglieder besser verstehen, angemessene Unterstützung bieten und die individuellen Stärken der Mitarbeiter\*innen fördern.
- **Kontinuierliches persönliches Wachstum:** Die Durchführung einer Selbst- und Fremdbildanalyse ist ein wichtiger Schritt im persönlichen Wachstum. Es fördert Ihre kontinuierliche Weiterentwicklung Ihrer Führungsqualitäten und ermöglicht es Ihnen, neue Fähigkeiten zu erlernen und zu erweitern.

## Wie läuft der KOMPASS 2.0 ab?

- Sie laden Ihre Mitarbeiter\*innen, Ihre direkte Führungskraft und weitere für Sie wichtige Personen ein, Ihnen ein Feedback über Ihre überfachliche Führungsqualifikation zu geben.
- Sie beschreiben Ihre Selbstwahrnehmung, welche mit der Wahrnehmung der anderen Personen verglichen wird.
- Ihre Mitarbeiter\*innen und Ihre direkte Führungskraft geben zusätzlich an, wie wichtig ihnen die einzelnen Faktoren der überfachlichen Führungsqualifikation sind.
- Insgesamt werden 45 überfachliche Führungsqualifikationen abgefragt (diese sind wissenschaftlich erforscht und begründet).



**Online-Befragung**



Beantwortungsdauer des Fragebogens rund **5 – 15 Minuten**



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

## Wie sieht das Ergebnis aus?

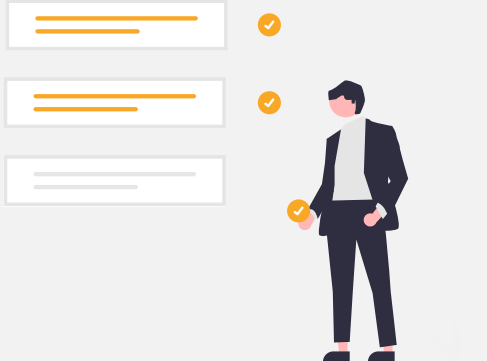
### Eigeneinschätzung versus Einschätzung durch die eigene Mitarbeiter\*innen

Als Vorbereitung für Ihr Gespräch mit Ihren Mitarbeiter\*innen können Sie diese Seiten verwenden. Sie sehen Ihre eigene Einschätzung, als auch das Fremdbild, das Ihre Mitarbeiter\*innen von Ihnen haben.



## Ihre Ansprechpartner\*innen

Um einen **LINZ AG KOMPASS 2.0** 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  
REINPRECHT

Leiter Personalentwicklung



Manuel  
PASCHER

Personalentwickler



Sabine  
HUBER

Personalentwicklerin



Susanna  
ITTENSAMMER

Personalentwicklung



Christian  
HARTL

Geschäftsführer ANALYTICS