

LINZ AG

LINZ AG KOMPETENZ-FEEDBACK

Entdecken Sie Ihr volles Potenzial mit unserem Online-Kompetenztest und erhalten Sie wertvolle Einblicke in Ihre Stärken und Entwicklungsbereiche.



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 Kompetenz-Feedback machen?

Das LINZ AG Kompetenz-Feedback ermöglicht es Ihnen, das vorhandene Kompetenzniveau Ihrer Mitarbeiter*innen objektiv zu bewerten. Durch das Feedback können Stärken und Potentiale in verschiedenen Bereichen ermittelt werden, wie z.B. technische Fähigkeiten, Problemlösungskompetenz, zwischenmenschliche Fähigkeiten usw. Diese Bewertung hilft Ihnen dabei, die individuellen Entwicklungsbedürfnisse Ihrer Mitarbeiter*innen zu identifizieren und gezielte Schulungs- und Weiterbildungsprogramme anzubieten.

1. **Einstellung und Onboarding neuer Mitarbeiter*innen:** Das Kompetenz-Feedback hilft Ihnen, die Fähigkeiten und Stärken neuer Mitarbeiter*innen zu bewerten und ihre Eignung für die Position zu bestätigen.
2. **Karriereentwicklung:** Wenn Mitarbeiter*innen nach Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung suchen, kann ein Kompetenz-Feedback ihre Stärken und Entwicklungsbereiche identifizieren, um maßgeschneiderte Entwicklungspläne zu erstellen.
3. **Leistungsbeurteilung:** Ein Kompetenz-Feedback kann als ergänzende Bewertungsmethode verwendet werden, um die Leistung der Mitarbeiter*innen zu bewerten und Feedback für Verbesserungen zu geben.
4. **Umstrukturierung oder Veränderungen:** Bei Veränderungen in der Unternehmensstruktur oder bei Umstrukturierungen kann ein Kompetenz-Feedback helfen, die vorhandenen Fähigkeiten im Unternehmen / in der Abteilung zu bewerten und Ressourcen optimal einzusetzen.
5. **Identifizierung von High-Potentials:** Ein Kompetenz-Feedback kann verwendet werden, um Mitarbeiter*innen mit hohem Potenzial zu identifizieren, die für zukünftige Führungspositionen oder Spezialprojekte geeignet sein könnten.
6. **Teamzusammenstellung:** Bei der Bildung von Teams kann ein Kompetenz-Feedback helfen, die unterschiedlichen Stärken und Kompetenzen der Mitarbeiter*innen zu berücksichtigen, um ein ausgewogenes und effektives Team zusammenzustellen.

Was bringt Ihnen ein Kompetenz-Feedback?

Das LINZ AG Kompetenz-Feedback bietet Ihnen viele Vorteile.

1. **Effektive Ressourcennutzung:** Durch die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter*innen können diese ihre Aufgaben effizienter und effektiver erledigen. Dadurch wird die gesamte Arbeitsleistung des Teams verbessert, was zu einer besseren Ressourcennutzung und Produktivität führt.
2. **Mitarbeiter*innenmotivation und -bindung:** Wenn Sie als Führungskraft in die Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter*innen investieren, zeigt dies Wertschätzung und Interesse an ihrer beruflichen Entwicklung.
3. **Übertragung von Verantwortung:** Sie können Ihre Aufgaben delegieren und Verantwortung an kompetente Mitarbeiter*innen übertragen. Wenn Mitarbeiter*innen über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um ihre Aufgaben erfolgreich zu erfüllen, kann dies Ihre Belastung als Führungskraft verringern.
4. **Kontinuierliche Verbesserung und Innovation:** Durch die Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter*innen fördern Sie eine Lernkultur und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Team. Mitarbeiter*innen werden ermutigt, neue Ideen einzubringen, innovative Lösungen zu finden und ihr Fachwissen zu erweitern, was wiederum zu einer besseren Leistung führt.
5. **Nachfolgeplanung:** Eine Führungskraft, die ihre Mitarbeiter*innen dabei unterstützt, ihre beruflichen Kompetenzen zu entwickeln, legt den Grundstein für eine erfolgreiche Nachfolgeplanung. Indem Sie Ihre Mitarbeiter*innen in die Lage versetzen, neue Rollen und Verantwortlichkeiten zu übernehmen, stellen Sie sicher, dass es qualifizierte und erfahrene Talente gibt, die in Schlüsselpositionen aufsteigen können.

Insgesamt trägt die Entwicklung beruflicher Kompetenzen der Mitarbeiter*innen dazu bei, die Leistungsfähigkeit des Teams und des Unternehmens insgesamt zu steigern. Es fördert die Mitarbeiter*innenmotivation, Bindung und Loyalität, verbessert die Effizienz und fördert Innovationen, was letztendlich zu nachhaltigem Erfolg führt.

Wie läuft das Kompetenz-Feedback ab?



Online-Befragung der Projektbeteiligten



Beantwortungsdauer des Fragebogens rund **20 Minuten**



Das LINZ AG Kompetenz-Feedback enthält rund 80 Bewertungspunkte aus den Bereichen **soziale Kompetenz, Methodenkompetenz, persönliche Kompetenzen** und **Fachkompetenzen**.

Sie können bis zu **10 spezifische Fachkompetenzen definieren**

Das Kompetenz-Feedback der LINZ AG wird in zwei Phasen durchgeführt. In der **ersten Phase** werden die 80 Kompetenzen des/der Mitarbeiters*in bewertet und gleichzeitig wird ermittelt, wie wichtig sie für die jeweilige Position sind.

Nach dem ersten Kompetenz-Feedback arbeiten der/die Mitarbeiter*in und seine/ihre Führungskraft gemeinsam daran, die Kompetenzen zu identifizieren, die weiterentwickelt werden sollen.

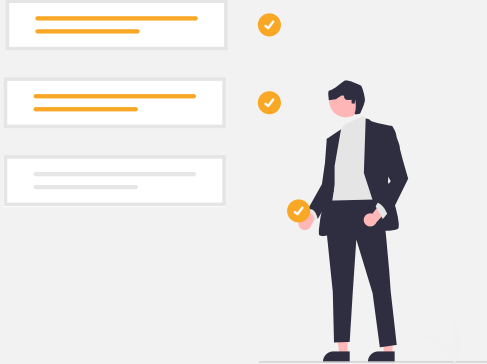
Beim **zweiten Kompetenz-Feedback** werden ausschließlich die zuvor identifizierten Entwicklungsbereiche auf ihre Fortschritte hin überprüft.



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

Ihre Ansprechpartner*innen

Um ein **LINZ AG KOMPETENZ-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