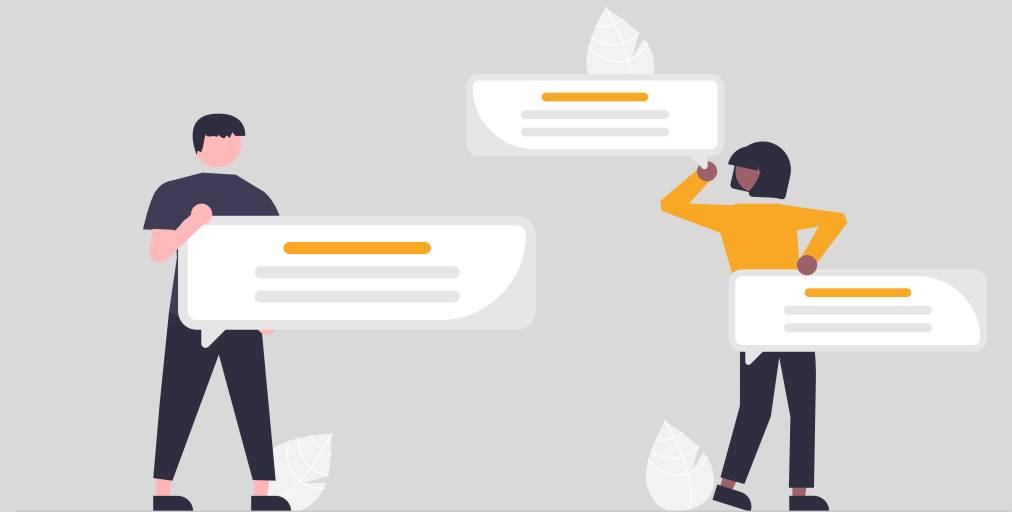


LINZ AG

LINZ AG KONFLIKT-FEEDBACK

Gewinnen Sie Einblicke, lösen Sie Konflikte!
Mit dem LINZ AG Konflikt-Feedback stärken Sie Ihr Team
und schaffen eine harmonische und produktive Arbeitsatmosphäre.



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 Konflikt-Feedback machen?

Eine Umfrage zur Konflikt-handhabung kann zu verschiedenen Zeitpunkten durchgeführt werden, abhängig von den spezifischen Bedürfnissen und Herausforderungen des Teams. Hier sind einige Situationen, in denen es sinnvoll sein könnte, eine Umfrage zur Konflikt-handhabung durchzuführen:

- **Zu Beginn der Teamzusammenarbeit:** Wenn ein neues Team gebildet wird oder neue Mitglieder hinzukommen, kann es hilfreich sein, eine Umfrage zur Konflikt-handhabung durchzuführen, um frühzeitig potenzielle Konfliktpunkte zu identifizieren und eine effektive Konfliktlösungsstrategie zu etablieren.
- **Nach Konfliktsituationen oder Spannungen im Team:** Wenn das Team bereits Konflikte oder Spannungen erlebt hat, kann eine Umfrage zur Konflikt-handhabung helfen, die zugrunde liegenden Probleme besser zu verstehen und Wege zur Verbesserung der Konfliktbewältigung zu finden.
- **Vor Veränderungen oder wichtigen Projekten:** Wenn bevorstehende Veränderungen, wie zum Beispiel Umstrukturierungen, Fusionen oder die Einführung neuer Projekte, das Team betreffen, kann eine Umfrage zur Konflikt-handhabung durchgeführt werden, um mögliche Konfliktpunkte im Zusammenhang mit diesen Veränderungen zu erkennen und geeignete Strategien zur Konfliktbewältigung zu entwickeln.
- **Regelmäßig als Teil des Feedbackprozesses:** Es kann auch sinnvoll sein, regelmäßig Umfragen zur Konflikt-handhabung durchzuführen, um ein kontinuierliches Feedback zu erhalten und die Konfliktkompetenz des Teams kontinuierlich zu verbessern. Dies kann Teil eines umfassenden Feedback- und Verbesserungsprozesses sein.

Es ist wichtig zu beachten, dass eine Umfrage zur Konflikt-handhabung nicht als einmalige Maßnahme betrachtet werden sollte. Konflikte können sich im Laufe der Zeit entwickeln, und daher sollte das Team kontinuierlich aufmerksam sein und bereit sein, geeignete Maßnahmen zur Konfliktbewältigung zu ergreifen, wenn nötig.

Was bringt Ihnen ein Konflikt-Feedback ?

Um das Beste für Ihr Team zu erreichen, ist es empfehlenswert, eine Umfrage zur Handhabung von Konflikten durchzuführen. Dadurch erzielen Sie zahlreiche Vorteile:

- **Früherkennung von Konflikten:** Eine Umfrage zur Konflikt-handhabung ermöglicht es dem Team, potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen. Indem Teammitglieder ihre Perspektiven, Meinungen und Bedenken in Bezug auf Konflikte teilen, können Muster und Spannungen identifiziert werden, bevor sie zu größeren Problemen eskalieren.
- **Verbesserung der Kommunikation:** Konflikte entstehen oft aufgrund von Missverständnissen oder einer ineffektiven Kommunikation. Eine Umfrage zur Konflikt-handhabung ermöglicht es dem Team, die Kommunikationskanäle und -prozesse zu bewerten und mögliche Schwachstellen zu identifizieren. Durch das Erkennen von Kommunikationslücken können geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Kommunikation im Team zu verbessern.
- **Identifizierung von Lösungsstrategien:** Durch eine Umfrage zur Konflikt-handhabung können Teammitglieder ihre bevorzugten Ansätze zur Konfliktlösung ausdrücken. Dies ermöglicht es dem Team, verschiedene Lösungsstrategien zu erfassen und zu bewerten. Basierend auf den Feedbacks können geeignete Maßnahmen und Prozesse entwickelt werden, um Konflikte konstruktiv anzugehen und effektiv zu lösen.
- **Stärkung des Teamzusammenhalts:** Konflikte können das Teamklima negativ beeinflussen und zu Spannungen führen. Indem das Team gemeinsam eine Umfrage zur Konflikt-handhabung durchführt, wird der Fokus auf die Konfliktbewältigung und den Aufbau eines positiven Teamumfelds gelegt. Dies kann den Zusammenhalt stärken, das Vertrauen untereinander fördern und die Teamdynamik verbessern.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Eine Umfrage zur Konflikt-handhabung dient als Feedbackinstrument, um das Team kontinuierlich zu verbessern. Indem das Team die Ergebnisse der Umfrage analysiert, können gezielte Schulungen, Workshops oder Interventionen implementiert werden, um die Konfliktkompetenz des Teams zu stärken und eine positive Entwicklung zu fördern.

Wie läuft das Konflikt-Feedback ab?



Online-Befragung Ihrer Mitarbeiter*innen



Beantwortungsdauer des Fragebogens rund **5 Minuten**

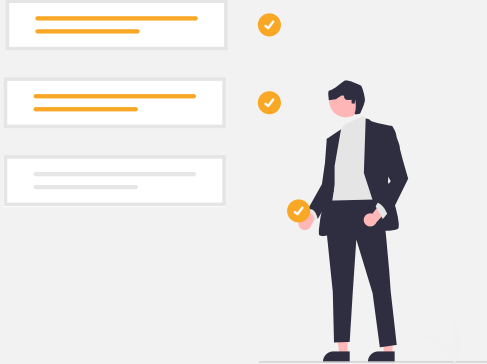


Die Ergebnisse können Sie in einem **Reflexionsgespräch oder Kurzworkshop** mit Christian Hartl besprechen und bearbeiten, um die Schlüsse zu ziehen, die für die Verbesserung des Projektmanagements notwendig sind.

Das eingesetzte Konflikt-Feedback ist ein wissenschaftlich fundierter Fragebogen zur Messung von Konfliktkultur in Teams.

Ihre Ansprechpartner*innen

Um ein **LINZ AG KONFLIKT-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