

LINZ AG

LINZ AG STRESS-FEEDBACK

Entdecken Sie Ihren inneren Kompass für Gelassenheit!
Nehmen Sie am Online-Stress-Feedback teil und finden Sie heraus, wie stark sie unter Druck stehen.



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 Stress-Feedback machen?

Das LINZ AG Stress-Feedback hilft Ihnen dabei, Ihr individuelles Stressniveau zu messen und Bewusstsein für die eigene Stressreaktion und die Auswirkungen auf die berufliche Leistungsfähigkeit zu schaffen. Es ermöglicht Ihnen, geeignete Strategien zur Stressbewältigung zu entwickeln und eine gesunde Work-Life-Balance zu fördern.

1. **Vor wichtigen beruflichen Herausforderungen:** Wenn Sie sich auf eine wichtige Präsentation, einen Jobwechsel oder eine Beförderung vorbereiten, kann das Stress-Feedback helfen, das individuelle Stressniveau zu bewerten und Bewältigungsstrategien zu entwickeln.
2. **Bei Karriereveränderungen:** Bevor Sie eine Beförderung anstreben, in eine neue Rolle wechseln oder eine berufliche Veränderung anstreben, kann das Stress-Feedback helfen, die individuelle Belastbarkeit in Bezug auf die neuen Anforderungen zu bewerten und gezielte Entwicklungsmaßnahmen zu planen.
3. **Bei Konflikten oder schwierigen Arbeitsbeziehungen:** In Situationen mit hohem Arbeitsstress, Konflikten am Arbeitsplatz oder schwierigen zwischenmenschlichen Beziehungen kann das Stress-Feedback dazu beitragen, individuelle Stressreaktionen zu verstehen und die Fähigkeit zur Stressbewältigung zu verbessern.
4. **Bei hoher Verantwortung und Führungspositionen:** Führungskräfte oder Personen in leitenden Positionen stehen oft unter großem Druck. Das Stress-Feedback kann dazu beitragen, die individuelle Stressbewältigungsfähigkeit zu bewerten und die persönliche Resilienz in anspruchsvollen Situationen zu stärken.
5. **Burnout-Prävention:** Menschen, die Anzeichen von chronischem Stress oder Burnout zeigen, sollten das Stress-Feedback in Betracht ziehen, um ihre individuelle Belastungsgrenze zu bestimmen und angemessene Schritte zur Stressbewältigung und Selbstfürsorge zu identifizieren.
6. **Bei anhaltenden Stresssymptomen:** Wenn jemand unter anhaltendem Stress leidet und Symptome wie Schlaflosigkeit, Angstzustände oder Erschöpfung hat, kann das Stress-Feedback dabei helfen, den individuellen Stresspegel zu messen und geeignete Maßnahmen zur Stressbewältigung zu ergreifen.

Was bringt Ihnen ein Stress-Feedback?

Das LINZ AG Stress-Feedback bietet Ihnen verschiedene Vorteile und Nutzen.

1. **Selbstbewusstsein und Selbsterkenntnis:** das Stress-Feedback ermöglicht es Ihnen, Ihr individuelles Stressniveau und Ihre persönlichen Stressreaktionen besser zu verstehen. Dadurch können Sie sich Ihrer Stärken und Schwächen bewusst werden und gezielter an Ihrer Stressbewältigung arbeiten.
2. **Identifizierung von Stressoren:** Durch das Stress-Feedback können Sie herausfinden, welche spezifischen Situationen, Aufgaben oder Umstände bei Ihnen Stress auslösen. Dieses Wissen hilft Ihnen, Stressoren zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um ihnen effektiv zu begegnen.
3. **Entwicklung von Stressbewältigungsstrategien:** das Stress-Feedback kann Ihnen helfen, effektive Strategien zur Stressbewältigung zu identifizieren und zu entwickeln. Sie können gezielt an Techniken wie Entspannungsmethoden, Zeitmanagement, positivem Denken oder dem Aufbau eines sozialen Unterstützungsnetzwerks arbeiten.
4. **Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit:** Indem Sie Ihren Stresslevel reduzieren und bessere Stressbewältigungsstrategien anwenden, können Sie Ihre berufliche Leistungsfähigkeit steigern. Sie werden produktiver, effizienter und können besser mit Herausforderungen umgehen, was zu einer verbesserten Arbeitsqualität führt.
5. **Förderung der Work-Life-Balance:** das Stress-Feedback kann dazu beitragen, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. Sie können lernen, Grenzen zu setzen, Prioritäten zu setzen und sich um Ihre eigene physische und psychische Gesundheit zu kümmern. Dadurch verbessert sich Ihre Lebensqualität insgesamt.

Bitte beachten Sie, dass das Stress-Feedback kein Ersatz für medizinische oder psychologische Beratung ist. Bei anhaltendem oder schwerem Stress wird empfohlen, eine*n Fachexperten*in zu konsultieren, um angemessene Unterstützung und Behandlung zu erhalten.

Wie läuft das Stress-Feedback ab?



Online-Befragung



Beantwortungsdauer des Fragebogens rund **5 Minuten**



Nachdem Sie das Stress-Feedback abgeschlossen haben, wird das Ergebnis an den **Psychologen Dr. Jürgen Bonath** weitergeleitet. Er wird eine Einschätzung vornehmen, ob bei Ihnen ein psychologischer Befund erforderlich ist oder nicht.



Während des anschließenden **psychologischen Beratungsgesprächs** mit Dr. Bonath erhalten Sie Informationen über die empfohlenen nächsten Schritte und Maßnahmen.



Sollte ein psychologischer Befund vorliegen, werden Sie gebeten, einen weiteren **ausführlichen Online-Fragebogen** zu beantworten, der dazu dienen kann, Anzeichen einer Depression oder eines Burn-Outs festzustellen oder auszuschließen.



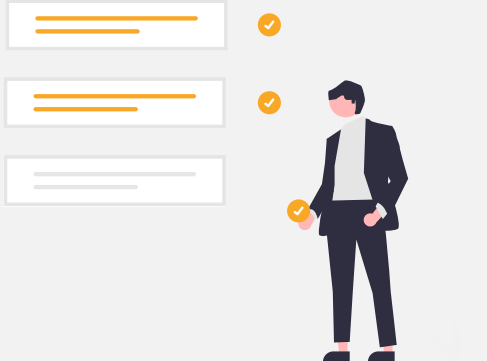
Falls kein solcher Befund vorliegt, haben Sie die Möglichkeit, in einem **psychologischen Coaching** geeignete Stressbewältigungsstrategien zu entwickeln und zu erlernen, die speziell auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.



Wenn Anzeichen für eine Depression oder ein Burn-Out vorliegen, wird empfohlen, **ärztliche Hilfe** für weitere Abklärungen in Anspruch zu nehmen.

Ihre Ansprechpartner*innen

Um ein **LINZ AG STRESS-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



Jürgen
BONATH

Psychologe und Coach