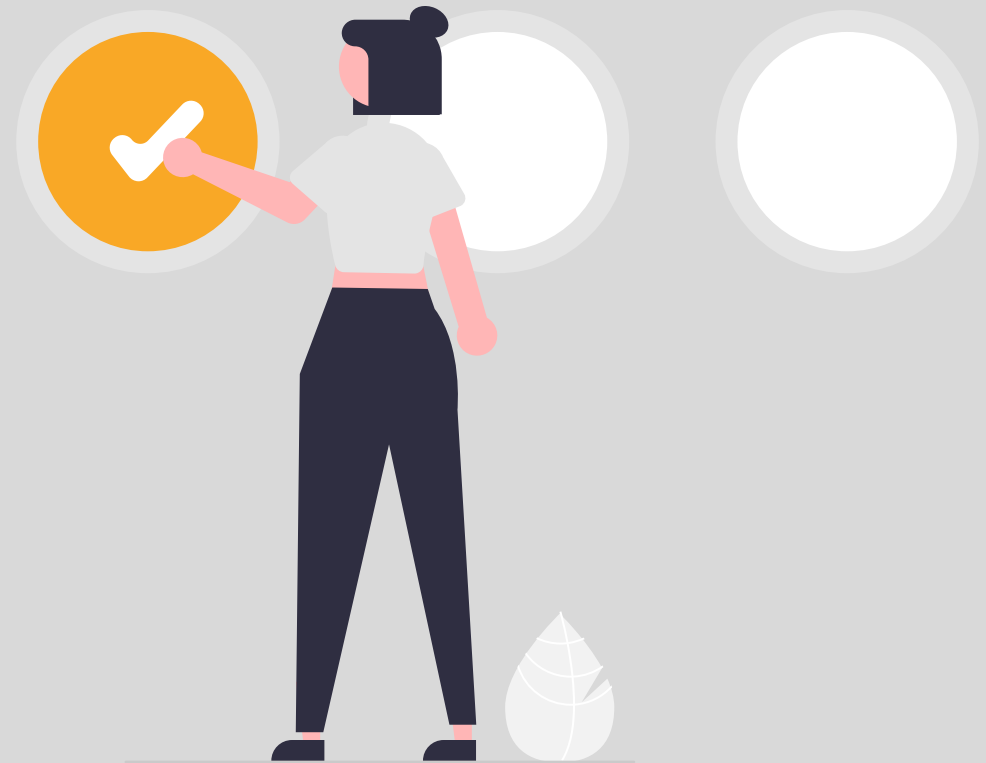


LINZ AG

LINZ AG FÜHRUNGSFUNKTIONSFEEEDBACK

Wie geht es mir als Führungskraft in meiner (neuen) Führungsfunktion? Was glaube ich, dass sich die anderen von mir erwarten? Wie gehe ich mit diesen Erwartungshaltungen um?



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 Führungsfunktions-feedback machen?

Als neue Führungskraft ist es wichtig, eine Reflexion durchzuführen, um die eigenen Erwartungen an die Führungsrolle zu erkennen und zu klären. Diese Reflexion ist besonders relevant, wenn man entweder neu in eine Führungsposition berufen wurde oder von einer Teamleitung zu einer bedeutend umfangreicheren Führungsfunktion wechselt. Es empfiehlt sich, diese Reflexion zeitlich optimal einzusetzen, indem man sie entweder durchführt, wenn die Nominierung für die Position bereits bekannt ist oder nachdem die Übernahme der neuen Führungsfunktion stattgefunden hat.

Das Hauptziel dieser Reflexion besteht darin, der Führungskraft die Möglichkeit zu bieten, eine bewusste Selbstreflexion durchzuführen. Dadurch kann er oder sie herausfinden, welche Art von Führungskraft er oder sie sein möchte. Es geht also darum, die eigenen Erwartungen an die Führungsrolle zu klären, beispielsweise indem man sich fragt: "Welche Führungskraft möchte ich sein?,"

Darüber hinaus ist es wichtig, auch die Erwartungen anderer Personen an die neue Führungskraft zu berücksichtigen. Dies beinhaltet die Reflexion über die Fremderwartungen und den Umgang damit. Indem man sich bewusst mit diesen Erwartungen auseinandersetzt, kann man besser darauf reagieren und Strategien entwickeln, um sie zu erfüllen oder mit ihnen umzugehen.

Insgesamt bietet eine Reflexion für (neue) Führungskräfte die Chance, sich selbst besser kennenzulernen, die eigenen Erwartungen zu klären und die Herausforderungen der (neuen) Führungsposition effektiver anzugehen.

Was bringt Ihnen ein Führungsfunktions-feedback ?

Sie können von einer schriftlichen Reflexion über ihre Führungsfunktion zahlreiche Vorteile ziehen:

- 1. Klarheit über Ziele und Vision:** Eine schriftliche Reflexion ermöglicht es Ihnen, Ihre eigenen Ziele und Visionen zu definieren und zu klären. Indem Sie Ihre Gedanken aufschreibt, können Sie sich besser auf das Wesentliche konzentrieren und eine klare Richtung für Ihre Führungsfunktion entwickeln.
- 2. Erkenntnis eigener Stärken und Schwächen:** Durch das Verfassen einer Reflexion können Sie Ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf Ihre Führungsfunktion erkennen. Dies ermöglicht es Ihnen, Ihre Stärken weiter zu stärken und gezielt an der Entwicklung Ihrer Schwächen zu arbeiten.
- 3. Entwicklung von Führungskompetenzen:** Eine schriftliche Reflexion erlaubt es Ihnen, Ihre Führungskompetenzen zu analysieren und zu reflektieren. Sie erkennen, welche Kompetenzen Sie bereits besitzen und welche Sie weiterentwickeln oder erlernen möchten. Dies kann als Grundlage für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen dienen.
- 4. Verbesserung der Kommunikation:** Indem Sie Ihre Gedanken und Ideen schriftlich festhalten, können Sie Ihre Kommunikationsfähigkeiten verbessern. Eine klare und präzise schriftliche Reflexion ermöglicht es Ihnen, Ihre Botschaften effektiver zu vermitteln und Missverständnisse zu minimieren.
- 5. Selbstreflexion und persönliches Wachstum:** Eine schriftliche Reflexion erfordert eine ehrliche Selbstreflexion. Sie können dabei Ihre eigenen Denkmuster, Verhaltensweisen und Einstellungen analysieren. Dies führt zu einem tieferen Verständnis der eigenen Persönlichkeit und fördert persönliches Wachstum.

Insgesamt kann Ihnen eine schriftliche Reflexion helfen, Ihre Rolle besser zu verstehen, persönliches Wachstum zu fördern, Führungskompetenzen zu entwickeln und Ihre Führungsperformance kontinuierlich zu verbessern.

Wie läuft das Führungsfunktionsfeedback ab?



Online-Befragung



Beantwortungsdauer des Fragebogens rund 60– 120 Minuten

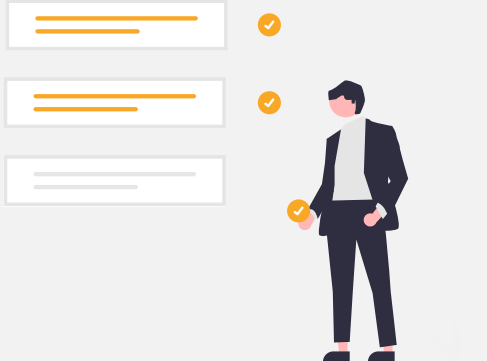


Die Ergebnisse können Sie in einem Reflexionsgespräch mit Christian Hartl besprechen und bearbeiten, um für sich die notwendigen und richtigen weiteren Schritte zu setzen.



Ihre Ansprechpartner*innen

Um ein **LINZ AG Führungsfunktionsfeedback** 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