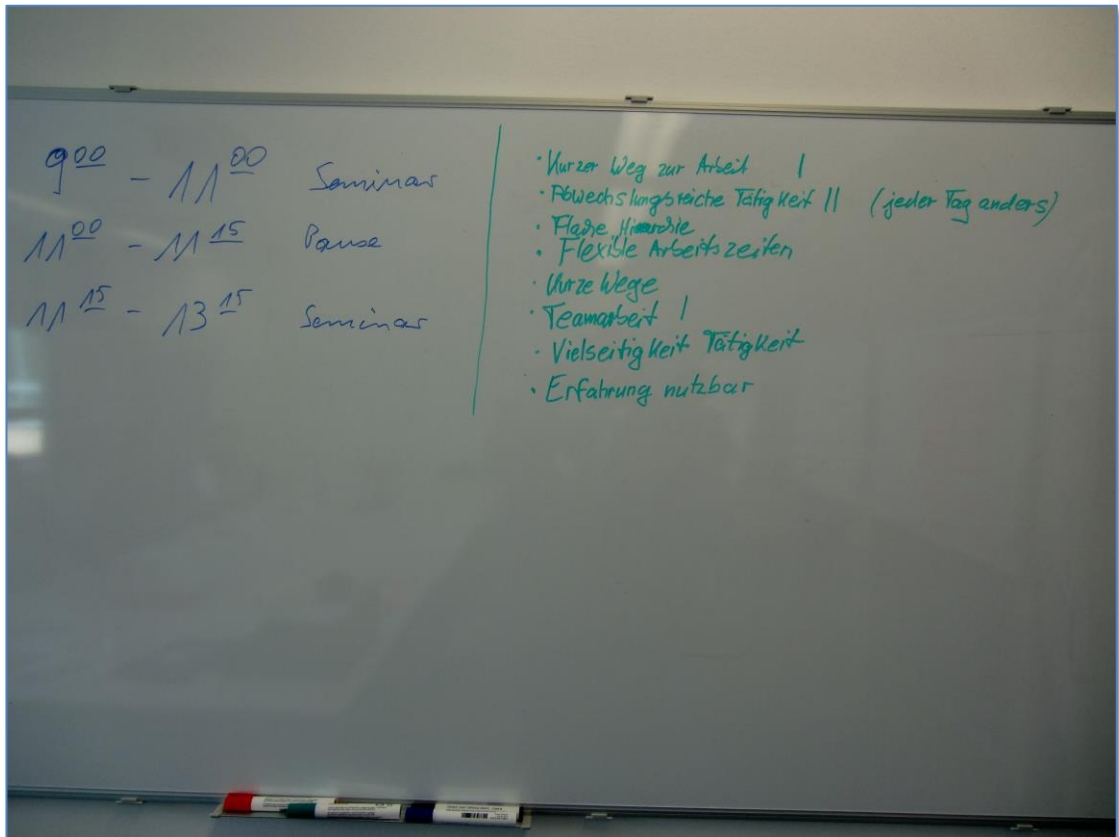




Was gefällt Ihnen bei der LTB400 Aviation Software GmbH besonders?





Schritt 1 von 5 Fragebogen

1 von 5 – ABS Gruppe-Fragebogen Deutsch

ABS Arbeits-Bewertungs-Skala
Gruppe (2015)

1. Arbeitsmerkmale		nein, eher nein	ja, eher ja
1.	Die Arbeit ist zu kompliziert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Die Arbeit ist durch ständige Konzentration und Daueraufmerksamkeit anstrengend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Die Arbeit verlangt zu viele Tätigkeiten auf einmal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Die Arbeit ist geprägt durch hohen Druck, ständig freundlich zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Die Arbeit ist gekennzeichnet durch zu hohe Verantwortung für Personen oder Ergebnisse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Summe pro Skalenspalte:

2. Organisationskultur		nein, eher nein	ja, eher ja
6.	Durch die Kollegenschaft gibt es zu wenig Unterstützung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Durch die Führungskraft gibt es zu wenig Unterstützung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Es werden zu wenige Rückmeldungen über die Arbeit gegeben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Fortbildungs- bzw. Schulungsmöglichkeiten sind unzureichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten sind unzureichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Es gibt insgesamt zu wenig Mitsprachemöglichkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Summe pro Skalenspalte:

3. Arbeitsumgebung und Arbeitszeit		nein, eher nein	ja, eher ja
12.	Die Lichtverhältnisse sind unzureichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Der Arbeitsplatz ist beengt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Die Ausstattung und Arbeitsmittel sind unzureichend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Die Arbeit stellt zu hohe Anforderungen an Augen, Ohren oder andere Sinnesorgane.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Die Organisation der Arbeitszeit ist unzureichend (Überstd., Wochenendarbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Die Erholungsphasen oder Pausen sind zu kurz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Summe pro Skalenspalte:

4. Arbeitsabläufe		nein, eher nein	ja, eher ja
18.	Die Prioritäten in der Arbeit sind unklar oder wechseln zu oft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Arbeitsaufträge sind widersprüchlich bzw. überschneiden sich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Zuständigkeiten und Kompetenzen sind unklar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Für die Arbeit notwendige Informationen oder Unterlagen fehlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Für die Arbeit notwendige Informationen oder Unterlagen sind unklar bzw. fehlerhaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Summe pro Skalenspalte:

© ABS Gruppe 2015 von Molnar, Prinkel (2015) auf Basis von ABS Gruppe von Molnar, Prinkel, Friesenbichler (2012)

ABS Gruppe (2015) ist ein orientierendes Verfahren und kein Screeninginstrument (DIN/NORM EN ISO 10075-3). Die UrheberInnen weisen darauf hin, dass dieses Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen des Urheberrechts unterliegen. Das bedeutet, die AutorInnen sind allein berechtigt, die vorliegenden ABS Gruppe 2015-Moderationsunterlagen 1 bis 5 in Umlauf zu bringen. Die kostenfreie Nutzung der vorliegenden Unterlagen ist Personen und Organisationen außerhalb Österreichs zu nicht kommerziellen Zwecken gestattet. Das entgeltliche Anbieten von Dienstleistungen unter Verwendung der vorliegenden Moderationsunterlagen 1 bis 5 ist Personen außerhalb Österreichs nach einer Methodenschulung durch Berechtigte gestattet. Gemäß urheberrechtlicher Bestimmungen ist jede Verwendung des Gesamtwerks oder von Teilen daraus außerhalb dieses Nutzungszwecks, als auch die Bearbeitung und Veränderung dieses nach DIN/NORM EN ISO 10075-3 qualitätsgesicherten Werkes und seiner Teile sowie kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der UrheberInnen nicht gestattet. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich zur Anzeige gebracht sowie zivilrechtlich verfolgt und kann daher neben einer Geld- oder Freiheitsstrafe zusätzlich zu Schadensersatzforderungen führen.

Weitere Informationen: www.abs-arbeitsbewertungsskala.info



Schritt 2 von 5: 2.1 Entlastungsschwerpunkte setzen (grüne Punkte)

2 von 5 – Belastungsschwerpunkte ABS Arbeits-Bewertungs-Skala Gruppe (2015)

1 2 3

1. Arbeitsmerkmale		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
1.	Arbeit zu kompliziert			
2.	Ständige Konzentration und Daueraufmerksamkeit			
3.	Zu viele Tätigkeiten auf einmal			
4.	Hoher Freundlichkeitsdruck			
5.	Hohe Verantwortung für Personen oder Ergebnisse			

2. Organisationskultur		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
6.	Durch Kollegenschaft zu wenig Unterstützung	●		
7.	Durch Führungskraft zu wenig Unterstützung	●		
8.	Zu wenige Rückmeldungen über die Arbeit	●		
9.	Fortbildungs- bzw. Schulungsmöglichkeiten unzureichend			
10.	Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten unzureichend			
11.	Zu wenig Mitsprachemöglichkeit			

3. Arbeitsumgebung und Arbeitszeit		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
12.	Lichtverhältnisse sind unzureichend	●		
13.	Arbeitsplatz beengt	●		
14.	Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend	●		
15.	Zu hohe Anforderungen an Augen, Ohren oder andere Sinnesorgane	●		
16.	Arbeitszeit unzureichend (Überstunden, Schicht-, Nacharbeit...)	●		
17.	Erholungsphasen oder Pausen zu kurz	●		

4 Punkte

4. Arbeitsabläufe		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
18.	Prioritäten unklar / wechseln oft			
19.	Arbeitsaufträge widersprüchlich / überschneiden sich			
20.	Zuständigkeiten / Kompetenzen unklar			
21.	Notwendige Informationen / Unterlagen fehlen			
22.	Notwendige Informationen / Unterlagen unklar oder fehlerhaft			

© ABS Gruppe 2015 von Molnar, Prinkel (2015) auf Basis von ABS Gruppe von Molnar, Prinkel, Friesenbichler (2012)

ABS Gruppe (2015) ist ein orientierendes Verfahren und kein Screeninginstrument (DIN/ISO/IEC 10075-3). Die UrheberInnen weisen darauf hin, dass dieses Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen des Urheberrechts unterliegen. Das bedeutet: Die AutorInnen sind allein berechtigt, die vorliegenden ABS Gruppe 2015-Moderationsunterlagen 1 bis 5 in Umlauf zu bringen. Die kostenfreie Nutzung der vorliegenden Unterlagen ist Personen und Organisationen außerhalb Österreichs zu nicht-kommerziellen Zwecken gestattet. Das eingetragene Ansehen von Dienstleistungen unter Verwendung der vorliegenden Moderationsunterlagen 1 bis 5 ist Personen innerhalb Österreichs nach einer Methodenschulung durch Berechnung gestattet. Gemäß urheberrechtlicher Bestimmungen ist jede Verwendung des Gesamtwerks oder von Teilen daraus außerhalb dieses Nutzungszwecks, wie auch die Bearbeitung und Veränderung dieses nach DIN/ISO/IEC 10075-3 qualifizierten Werks und seiner Teile sowie kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der UrheberInnen nicht gestattet. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich zur Anzeige gebracht sowie zivilrechtlich verfolgt und kann daher neben einer Geld- oder Freiheitsstrafe zusätzlich zu Schadenersatzforderungen führen. Weitere Informationen: www.abs-arbeitsbewertungsskala.at

© ABS Gruppe (2015) des Urheberrechts 1 bis 5 ist Personen dieses Nutzungszwecke UrheberInnen nicht, Schadenersatz



Schritt 2 von 5: 2.2 Belastungsschwerpunkte setzen (rote Punkte)

2 von 5 – Belastungsschwerpunkte ABS Arbeits-Bewertungs-Skala Gruppe (2015)

1 2 3

1. Arbeitsmerkmale		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
1.	Arbeit zu kompliziert			
2.	Ständige Konzentration und Daueraufmerksamkeit			
3.	Zu viele Tätigkeiten auf einmal			
4.	Hoher Freundlichkeitsdruck			
5.	Hohe Verantwortung für Personen oder Ergebnisse			

2. Organisationskultur		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
6.	Durch Kollegenschaft zu wenig Unterstützung	●	●	
7.	Durch Führungskraft zu wenig Unterstützung	●	●	
8.	Zu wenige Rückmeldungen über die Arbeit	●		
9.	Fortbildungs- bzw. Schulungsmöglichkeiten unzureichend			
10.	Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten unzureichend			
11.	Zu wenig Mitsprachemöglichkeit			

3. Arbeitsumgebung und Arbeitszeit		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
12.	Lichtverhältnisse sind unzureichend	●		
13.	Arbeitsplatz beengt	●		
14.	Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend	●		
15.	Zu hohe Anforderungen an Augen, Ohren oder andere Sinnesorgane	●		
16.	Arbeitszeit unzureichend (Überstunden, Schicht-, Nachtarbeit...)	●		
17.	Erholungsphasen oder Pausen zu kurz	●		

4. Arbeitsabläufe		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
18.	Prioritäten unklar / wechseln oft		●	
19.	Arbeitsaufträge widersprüchlich / überschneiden sich		●	
20.	Zuständigkeiten / Kompetenzen unklar		●	
21.	Notwendige Informationen / Unterlagen fehlen		●	
22.	Notwendige Informationen / Unterlagen unklar oder fehlerhaft		●	

4 Punkte

© ABS Gruppe 2015 von Molnar, Prinkel (2015) auf Basis von ABS Gruppe von Molnar, Prinkel, Friesenbichler (2012)
ABS Gruppe (2015) ist ein orientierendes Verfahren und kein Screeninginstrument (DIN/ONORM EN ISO 10075-3). Die UrheberInnen weisen darauf hin, dass dieses Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen des Urheberrechts unterliegen. Das bedeutet: Die AutorInnen sind allein berechtigt, die vorliegenden ABS-Gruppe 2015-Moderationsunterlagen 1 bis 5 im Umlauf zu bringen. Die kopierbare Nutzung der vorliegenden Unterlagen ist Personen und Organisationen außerhalb Österreichs zu nicht kommerziellen Zwecken gestattet. Das entgeltliche Anbieten von Dienstleistungen unter Verwendung der vorliegenden Moderationsunterlagen ist bis 31.03.2016 Personen außerhalb Österreichs nach einer Methodenrechtl. durch Berechtigte gestattet. Gemäß urheberrechtlicher Bestimmungen ist jede Verwendung des Gesamtwerks oder von Teilen daraus außerhalb dieses Nutzungszweckes, als auch die Bearbeitung und Veränderung dieses nach DIN/ONORM EN ISO 10075-3 qualifizierten Werkes und seiner Teile sowie kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der UrheberInnen nicht gestattet. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich zur Anzeige gebracht sowie zivilrechtlich verfolgt und kann daher neben einer Geld- oder Freiheitsstrafe zusätzlich zu Schadensersatzforderungen führen. Weitere Informationen: www.abs-arbeitsbewertungsskala.at

© ABS Gruppe 2015
ABS Gruppe (2015) ist ein orientierendes Verfahren und kein Screeninginstrument (DIN/ONORM EN ISO 10075-3). Die UrheberInnen weisen darauf hin, dass dieses Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen des Urheberrechts unterliegen. Das bedeutet: Die AutorInnen sind allein berechtigt, die vorliegenden ABS-Gruppe 2015-Moderationsunterlagen 1 bis 5 im Umlauf zu bringen. Die kopierbare Nutzung der vorliegenden Unterlagen ist Personen und Organisationen außerhalb Österreichs zu nicht kommerziellen Zwecken gestattet. Das entgeltliche Anbieten von Dienstleistungen unter Verwendung der vorliegenden Moderationsunterlagen ist bis 31.03.2016 Personen außerhalb Österreichs nach einer Methodenrechtl. durch Berechtigte gestattet. Gemäß urheberrechtlicher Bestimmungen ist jede Verwendung des Gesamtwerks oder von Teilen daraus außerhalb dieses Nutzungszweckes, als auch die Bearbeitung und Veränderung dieses nach DIN/ONORM EN ISO 10075-3 qualifizierten Werkes und seiner Teile sowie kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der UrheberInnen nicht gestattet. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich zur Anzeige gebracht sowie zivilrechtlich verfolgt und kann daher neben einer Geld- oder Freiheitsstrafe zusätzlich zu Schadensersatzforderungen führen. Weitere Informationen: www.abs-arbeitsbewertungsskala.at



Schritt 2 von 5: 2.3 Belastungsschwerpunkte eingrenzen

2 von 5 – Belastungsschwerpunkte Deutsch

ABS Arbeits-Bewertungs-Skala Gruppe (2015)

1 2 3

1. Arbeitsmerkmale		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
1.	Arbeit zu kompliziert			
2.	Ständige Konzentration und Daueraufmerksamkeit			
3.	Zu viele Tätigkeiten auf einmal			
4.	Hoher Freundlichkeitsdruck			
5.	Hohe Verantwortung für Personen oder Ergebnisse			

2. Organisationskultur		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
6.	Durch Kollegenschaft zu wenig Unterstützung	●	●	
7.	Durch Führungskraft zu wenig Unterstützung	●	●	
8.	Zu wenige Rückmeldungen über die Arbeit	●		
9.	Fortbildungs- bzw. Schulungsmöglichkeiten unzureichend			
10.	Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten unzureichend			
11.	Zu wenig Mitsprachemöglichkeit			

3. Arbeitsumgebung und Arbeitszeit		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
12.	Lichtverhältnisse sind unzureichend	●		
13.	Arbeitsplatz beengt	●		
14.	Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend	●		
15.	Zu hohe Anforderungen an Augen, Ohren oder andere Sinnesorgane	●		
16.	Arbeitszeit unzureichend (Überstunden, Schicht-, Nachtarbeit...)	●		
17.	Erholungsphasen oder Pausen zu kurz	●		

4. Arbeitsabläufe		nein, eher nein	ja, eher ja	Item-Punkte
18.	Prioritäten unklar / wechseln oft		●●●●	4
19.	Arbeitsaufträge widersprüchlich / überschneiden sich		●●●●	4
20.	Zuständigkeiten / Kompetenzen unklar		●●●●	4
21.	Notwendige Informationen / Unterlagen fehlen		●●●●	5
22.	Notwendige Informationen / Unterlagen unklar oder fehlerhaft		●●	

4 Punkte

© ABS Gruppe 2015 von Molnar, Prinkel (2015) auf Basis von ABS Gruppe von Molnar, Prinkel, Friesenbichler (2012)

ABS Gruppe (2015) ist ein orientierendes Verfahren und kein Screeninginstrument (DIN/NORM EN ISO 10075-3). Die UrheberInnen weisen darauf hin, dass dieses Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen des Urheberrechts unterliegen. Das bedeutet: Die AutorInnen sind allein berechtigt, die vorliegenden ABS-Gruppe 2015-Moderationsunterlagen 1 bis 5 in Umlauf zu bringen. Die kopierbare Nutzung der vorliegenden Unterlagen ist Personen und Organisationen außerhalb Österreichs zu nicht kommerziellen Zwecken gestattet. Das entgeltliche Anbieten von Dienstleistungen unter Verwendung der vorliegenden Moderationsunterlagen ist bis 5 ist Personen außerhalb Österreichs nach einer Methodenrechtlung durch Berechtigter gestattet. Gemäß urheberrechtlicher Bestimmungen ist jede Verwendung des Gesamtwerkes oder von Teilen daraus außerhalb dieses Nutzungszwecke, als auch die Bearbeitung und Veränderung dieses nach DIN/NORM EN ISO 10075-3 qualitätsgesicherten Werkes und seiner Teile sowie kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der UrheberInnen nicht gestattet. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich zur Anzeige gebracht sowie zivilrechtlich verfolgt und kann daher neben einer Geld- oder Freiheitsstrafe zusätzlich zu Schadensersatzforderungen führen. Weitere Informationen: www.abs-arbeitsbewertungsskala.at

© ABS Gruppe (2015) des Urheberrechts. Die Unterlagen ist Person 1 bis 5 ist Personen dieses Nutzungszwecke UrheberInnen nicht Schadensersatzfo



Schritt 3 von 5: Entlastungskonkretisierung

3 von 5 – Entlastungskonkretisierung ABS Arbeits-Bewertungs-Skala Gruppe (2015)

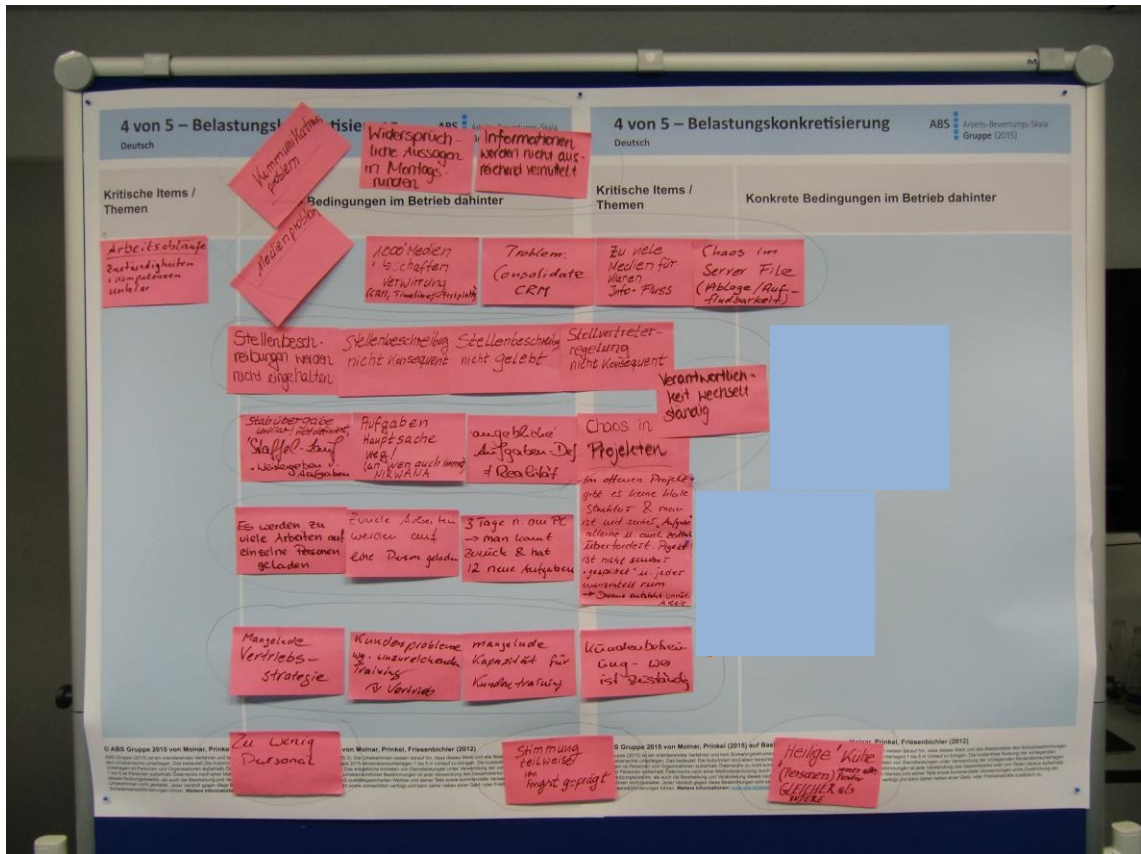
Deutsch

Punkte	Unkritische Items / Themen	Konkrete Bedingungen im Betrieb dahinter
	Arbeitsumgeb. + Arbeitszeit	Gleitzeit Flex. Arbeitszeit
		Die Arbeitsplätze sind modern und angem. ausgestattet. großzügiger Arbeitsplatz • Neues, schönes Büro
		• gute Büroausst. helle Einrichtung seräumiges Büro hell / Platz
		alle notwendigen Arbeitsmittel vorhanden
		hell, freundlich (Fenster) genügend Licht kühl im Sommer
		gute Unterstützung durch Andrea

© ABS Gruppe 2015 von Molnar, Prinkel (2015) auf Basis von ABS Gruppe von Molnar, Prinkel, Friesenbichler (2012)
ABS Gruppe (2015) ist ein orientierendes Verfahren und kein Screeninginstrument (DIN/NORM EN ISO 10075-3). Die UrheberInnen weisen darauf hin, dass dieses Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen des Urheberrechts unterliegen. Das bedeutet: Die AutorInnen sind allein berechtigt, die vorliegenden ABS Gruppe 2015-Moderationsunterlagen 1 bis 5 in Umlauf zu bringen. Die kostenlose Nutzung der vorliegenden Unterlagen ist Personen und Organisationen außerhalb Österreichs zu nicht kommerziellen Zwecken gestattet. Das englische Anbotieren von Dienstleistungen unter Verwendung der vorliegenden Moderationsunterlagen 1 bis 5 ist Personen außerhalb Österreichs nach einer Methodenschulung durch Berechtigte gestattet. Gemäß urheberrechtlicher Bestimmungen ist jede Vervielfältigung des Gesamtwerks oder von Teilen daraus außerhalb dieses Nutzungszwecks, als auch die Bearbeitung und Vervielfältigung dieses nach DIN/NORM EN ISO 10075-3 qualitätsgesicherten Werkes und seiner Teile sowie kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der UrheberInnen nicht gestattet. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich zur Anzeige gebracht sowie zivilrechtlich verfolgt und kann daher neben einer Geld- oder Freiheitsstrafe zusätzlich zu Schadensersatzforderungen führen. Weitere Informationen: www.abs-arbeitsbewertungsskala.info

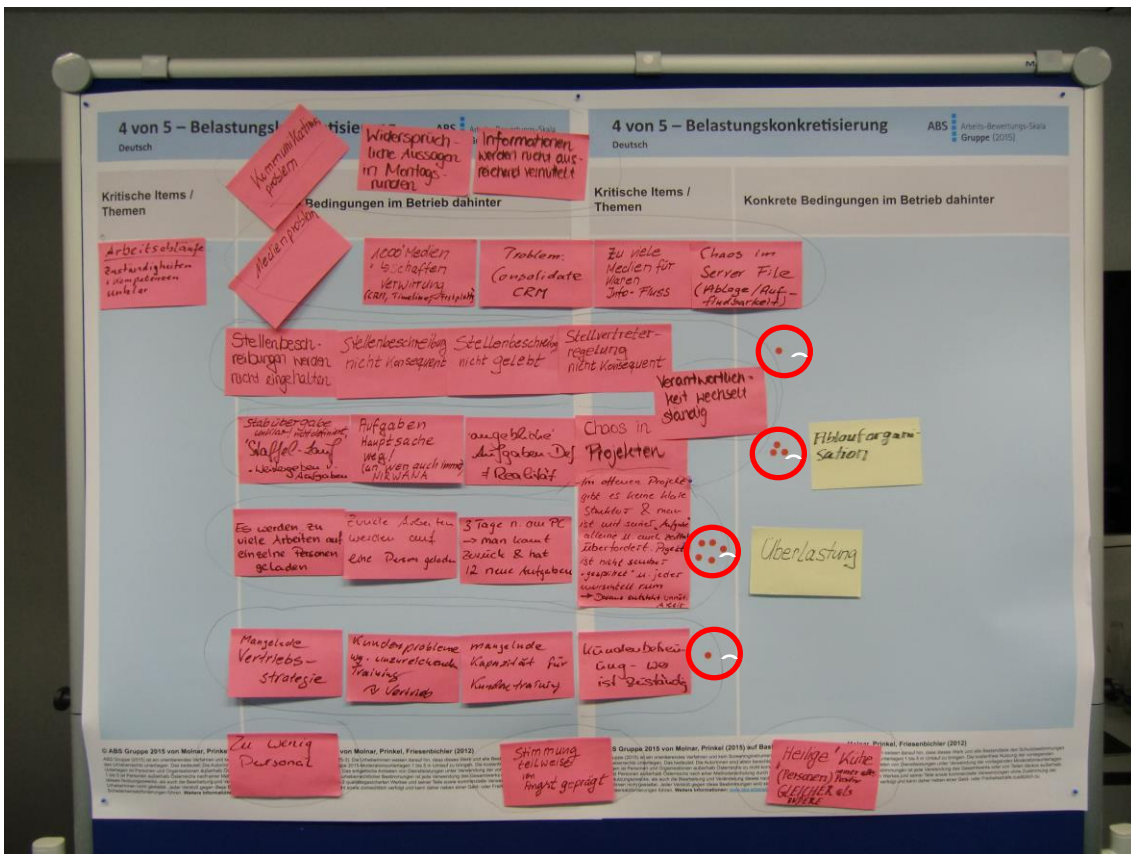


Schritt 4 von 5: 4.1 Belastungskonkretisierung



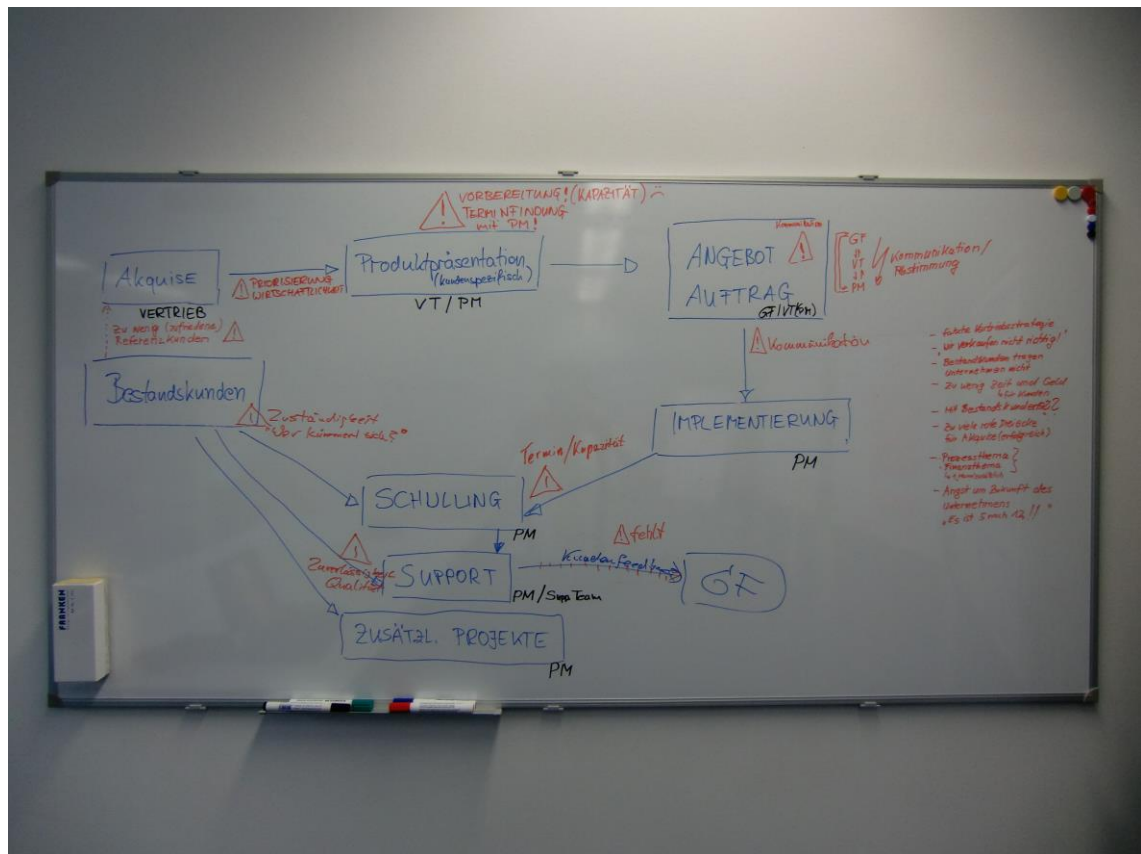


Schritt 4 von 5: 4.2 Belastungskonkretisierung gewichtet





Schritt 4 von 5: 4.2 Belastungskonkretisierung - Überlastung-Übersicht





Schritt 5 von 5: Maßnahmenentwicklung (Übersicht)

The whiteboard displays two '5 von 5 - Maßnahmenentwicklung' charts. Each chart is a table with four columns: 'Belastung / Thema', 'Wir MitarbeiterInnen', 'Führungskraft mit uns', and 'Andere Personen / Abteilungen'. The left chart is titled 'Überlastung' and includes notes like 'Projektmanagement (rechnerisch)', 'Begründung: räumlich, Wissen', 'Vertriebsstrategie', 'Kaufkraft (Kunden, Partner, Lieferanten)', 'Verkaufs-/Preis-/Strategie', 'zusätzl. Personal im Projekt/Management', 'Zeit entlasten (Freiraum)', 'Runde Gespräche', 'Zeitmanagement (Bündelung, Priorisierung)', 'Zeitmanagement = Fernwartung', 'Zeitmanagement', 'sicheres/klare Strukturen', and 'Beim Kunden gestalten'. The right chart is titled 'Pflanzgerätesektors' and includes notes like 'Haben wir denn nicht in der Lage ist eine Aufgabe zu erfüllen (Mitarbeiter)', 'Pflanzgerätesektors', 'Anpassung: kundenspezifische', 'Für jeden Kunden Projektspezifisch mit Zeitbudget', 'Mitarbeiter muss in der Lage sein neue Aufgaben zu bewältigen -> Schulung!', '„Montagsreden“ vermeiden', 'Einholung der Aufgabenstellung', 'Alle benötigten Werte vor Ort - Dokumentieren -> lassen', 'Aufgaben besser zuordnen -> Priorisierung', 'Kommunikation (Wer ist zuständig?)', 'Einsatz von Aufgabenbereich (Zuständigkeiten)', and 'Einsatz von Aufgabenbereich (Zuständigkeiten)'. Below the charts, there are additional handwritten notes on separate pieces of paper, including 'sichere/klare Strukturen', 'Kommunikation (Wer ist zuständig?)', and 'Einsatz von Aufgabenbereich (Zuständigkeiten)'.



Schritt 5 von 5: Maßnahmenentwicklung (Teil 1)

5 von 5 – Maßnahmenentwicklung				ABS	Arbeits-Bewertungs-Skala Gruppe (2015)	5 von 5 – Ma
Deutsch						Deutsch
Belastung / Thema	Wir MitarbeiterInnen	Führungskraft mit uns	Andere Personen / Abteilungen	Belastung / Thema		
Überlastung NUS = Projekt- management (Fischschicks) Problem nachtragende Seiten (Macht/Leute)	Gegenseitig nähendes Wissen vermitteln fachspezifisch (Wo bleibt dem Kunden der Schuh?) Kollegen nicht 'Zerwürfen' Thema: 'cc'	Vertriebs- strategie ändern (Nespresso-Prinzip) Verkaufs-/ Preis- Strategie ändern zusätzl. Personal im Projekt managt. Zeit einsparen (Freiraum)	Besuche (Kunden möge ich gestalten, um Ablauf kennen zu lernen 'angrenzende' Abteilungen schulen!	Ablauforgani- sation		
		Keinzele, Zeitmanagement effiziente bei Besprechungen = Fremd wort! Zeit Management	Themen + Teilnehmer! Gelbe/ Rote Glöckchen Besuche bei Kunden gestalten für ALLE			
		ES MUSS ZEIT MACHEN um neue Mitarbeiter ordentlich zu schulen + trainieren				
		Kann Mensch kann 10 Projekte gleichzeitig ordentlich abarbeiten nicht so viele gleichzeitig Projekte aufpassen Eine Person mehr entweder mit im Ausland oder im Büro (dort auch absetzen) Aus-/Abarbeitung- szeit einräumen (3 Tage Woche → 2 Tage outsource) Themen/Aufgaben abtragen Kompetenzen weitergeben & beibehalten Stunden Zeit-Regelung No-Go's Präsenz nicht				

© ABS Gruppe 2015 von Molnar, Prinkel (2015) auf Basis von ARS Gruppe von
ABS Gruppe (2015) ist ein urheberrechtlich geschütztes Dokument und kein Schutzgegenstand (DA
Urheberrechtlich geschützt. Das Vorhandensein von Abschnitten, die nicht unter
1 bis 5 in Personen aufnahmefähig, darunter nach einer Maßnahme durch diese
dieses Nutzungsrecht, die auch die Bearbeitung und Veränderung dieser nach dem
Urheberrechtlich geschützt. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich
Sanktionen nachzusehen können. Weitere Informationen: www.abs-gruppe.com

© ABS Gruppe 2015 ist ein urheberrechtlich geschütztes Dokument und kein Schutzgegenstand (DA
Urheberrechtlich geschützt. Das Vorhandensein von Abschnitten, die nicht unter
1 bis 5 in Personen aufnahmefähig, darunter nach einer Maßnahme durch diese
dieses Nutzungsrecht, die auch die Bearbeitung und Veränderung dieser nach dem
Urheberrechtlich geschützt. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich
Sanktionen nachzusehen können. Weitere Informationen: www.abs-gruppe.com



Schritt 5 von 5: Maßnahmenentwicklung (Teil 2)

5 von 5 – Maßnahmenentwicklung		ABS Arbeits-Bewertungs-Skala Gruppe (2015)	
Belastung / Thema	Wir MitarbeiterInnen	Führungskraft mit uns	Andere Personen / Abteilungen
Abauforgani- sation	Melden wenn man nicht in der Lage ist eine Aufgabe zu erfüllen (nicht aussitzen)	Mitarbeiter muss in der Lage sein seine Aufgaben zu erledigen → Schulung!	
	Rückmeldung an (mir) Verantwortliche	"Meinungswechsel" Vermeiden	
	Akquisition; individuelle Kunden spezifikati- erstellen	Einhaltung der Aufgabenverteilung	
	Für jeden Neukund. Projektplan mit Zuständigkeit	Nebenaufgaben nicht von "fach- Personal erledigen lassen Aufgaben besser zuweisen MÄ-bezogen Zuverlässige Betreuung von Bestandskunden (wer ist zuständig) Verantwortlichkeit definieren & beibehalten!	
		Eindeutige Aufgabenverlei- (+ wofür aufpasst)	

© ABS Gruppe 2015 von Molnar, Prinkel (2015) auf Basis von ABS Gruppe v
ABS Gruppe (2015) ist ein orientierendes Verfahren und kein Screeninginstrument (DIN/NORM EN ISO 10075
des Urheberrechts unterliegen. Das bedeutet: Die Autorinnen sind allein berechtigt, die vorliegenden ABS Grupp
Unterlagen ist Personen und Organisationen außerhalb Österreichs zu nicht kommerziellen Zwecken gestattet. E
1 bis 5 ist Personen außerhalb Österreichs nach einer Methodenachholung durch Berechnung gestattet. Gemäß u
dieses Nutzungszwecks, als auch die Bearbeitung und Veränderung dieses nach DIN/NORM EN ISO 10075-3
UrheberInnen nicht gestattet. Jeder Verstoß gegen diese Bestimmungen wird strafrechtlich zur Anzeige gebracht
Schadensersatzforderungen führen. Weitere Informationen: www.abs-arbeitsbewertungsskala.info

(2012)
als Werk und alle Bestandteile den Schutzbestimmungen
bringen. Die kostenfreie Nutzung der vorliegenden
Verwendung der vorliegenden Moderationunterlagen
ng des Gesamtwerts oder von Teilen daraus außerhalb
kommerzielle Verwendungen ohne Zustimmung der
einer Geld- oder Freiheitsstrafe zusätzlich zu



Gruppenfoto





Dr. Steinmaßl MANAGEMENTBERATUNG

Die Dr. Steinmaßl MANAGEMENTBERATUNG ist eine Unternehmensberatung für kleine und mittelständische Unternehmen aller Branchen sowie für Unternehmensgründer.

Eine Unternehmensberatung, die nicht nur analysiert und berät, sondern die Umsetzung ihrer Empfehlungen aktiv mitgestaltet.

Eine Beratung, die sich als Partner an Ihrer Seite versteht und dabei den Markt nicht aus den Augen verliert. Ihr Erfolg ist unser Ziel.

Unternehmensberatung wird von Menschen für Menschen gemacht. Die Chemie muss stimmen. Das bedeutet für uns:

- Persönliche Betreuung
- Der Kunde steht immer im Mittelpunkt
- Vertraulichkeit ist unser oberstes Gebot
- Leistungsgerechte, faire Konditionen
- Absolute Praxisorientierung
- Zuverlässige Erledigung aller übertragenen Aufgaben
- Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen

Dr. Steinmaßl
MANAGEMENTBERATUNG
KOMPETENZ FÜR MEHR MÖGLICHKEITEN

E-Mail: Beratung@steinmaszl.com
Web: www.steinmaszl.com

Spitzwegstraße 7
D-84518 Garching an der Alz

Birkenweg 9
D-83373 Taching am See

Telefon: +49 (0)8634 627 000 1
Telefax: +49 (0)8634 627 000 3

Telefon: +49 (0)8681 847
Telefax: +49 (0)8681 817



„Manchmal zeigt sich der Weg erst, wenn man anfängt ihn zu gehen, wird aber die falsche Richtung eingeschlagen, hat es keinen Zweck, das Tempo zu erhöhen,“

Wir unterstützen Sie, Ihren eigenen Weg und Ihr inneres Tempo zu finden.