



## Zukunftsorientierte Standortbestimmung für Teams und Organisationen

### Inhalt:

Das neue 2-tägige Upgrade Seminar richtet sich an bereits **SIZE Prozess®** zertifizierte Partner/-innen, die mit unseren neuen zukunftsorientierten Standortbestimmungen für Teams oder Organisationen arbeiten und damit Entwicklungsprozesse begleiten wollen.

### Hintergrund:

Alltag und Arbeitswelt werden für Teams und Organisationen immer weniger planbar. Die Anforderungen an Reaktionsgeschwindigkeit und Anpassungsprozesse nehmen zu. Es geht um rasches Eingehen auf sich schnell verändernde Kundenwünsche und es geht um neue innere Haltungen (Mindset), die es erfordern die eigene Handlungen und Entscheidungen immer wieder zu reflektieren und zu überdenken. Die neuen Herausforderungen beginnen im Kopf und bedeuten flexibel zu sein, etwas auch zu antizipieren und eine Öffnung für die Herausforderungen in dieser neuen Arbeitswelt.

### Elemente der „dualen“ Standortbestimmung:

#### Kernkultur

Der erste Teil der dualen Analyse macht die Kernkultur des Systems sichtbar. Sie zeigt historisch gewachsene und gemeinsam gelebte Wertehaltungen, Normen und Denkhaltungen auf Grundlage des SIZE Prozess® Persönlichkeits- und Kommunikationsmodells auf.

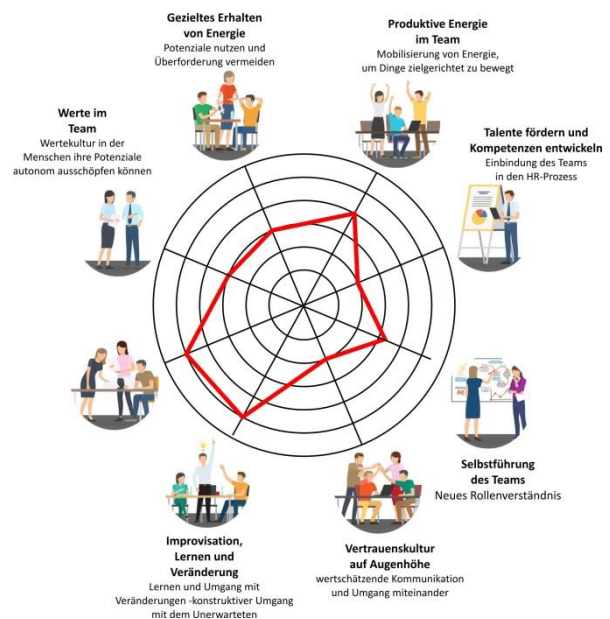


### Meta-Kompetenzen

Ob Teams oder Unternehmen die neuen Herausforderungen bewältigen, ist nicht nur eine Frage der passenden Kultur, sondern auch eine Frage des Zusammenwirkens verschiedener Meta-Kompetenzen des Systems. Sie können als „Enabler“ bezeichnet werden. Es handelt sich dabei um Aspekte und konkrete organisationale Kompetenzen von Teams, Unternehmen und ihrer Mitglieder, die sie befähigen Herausforderungen der neuen Arbeitswelt zu bewältigen.

Auf Grundlage von verschiedenen Studien und in Zusammenarbeit mit Mag. Doris Perg (Teamprofil) wurden dazu jeweils acht Kompetenzfelder definiert und Online-Fragebögen dafür entwickelt.

Mit einer GAP-Analyse werden damit zusätzlich blinde Flecken, vorhandene Stärken und mögliche Entwicklungspotenziale sichtbar und besprechbar gemacht.



Beispiel Meta-Kompetenzen Teamprofil

## Inhalte allgemein:

- Erfahrungsberichte von konkreten Projekten mit diesen Standortbestimmungen
- Erfahrungsaustausch zu eigenen Team- und OE-Entwicklungsprojekten
- Vorstellen und gemeinsames Üben und Trainieren mit verschiedenen Übungstools und Entwicklungsansätzen auf der Sach- und Beziehungsebene:
  - **Appreciative Inquiry** als Entwicklungsmethode, die den Blick auf die vorhandenen Stärken, Potenziale und das Positive z.B. innerhalb eines Teams richtet
  - **Reflecting Team** als angeleitete Reflexion zur Standortbestimmung und zum Kultur-Dialog
  - **U-Prozedur** als 5-stufiges Modell, wie man vom Problem zu konkreten Maßnahmen kommt
  - **Reteaming** als systemisch lösungsorientierter Teambuildingprozess mit geringem Zeitaufwand
  - **Team-Systemaufstellungen**, um die Beziehungsdynamik innerhalb der Teammitglieder zu veranschaulichen...

„Eine tolle und fundierte Kombination zwischen Diagnostik und unmittelbarem Praxistransfer, die in der Anwendung sehr viel Spaß macht!“

**Ulrike Clasen**

Geschäftsführerin Netzwerk Kadertraining, Aarau

## Organisatorisches:

- 12. + 13. März 2019
- 10:00 – 18:00 Uhr
- Veranstaltungsort sowie Übernachtungsmöglichkeiten:  
Parkhotel Stroissmüller, Badstr. 2, 4701 Bad Schallerbach ([www.parkhotel-badschallerbach.at](http://www.parkhotel-badschallerbach.at)) - wir verfügen über ein Zimmerkontingent
- begrenzte Teilnehmeranzahl – The early bird gets the worm!
- € 648,00 (exkl. MwSt.) – inklusive: Seminargebühr, Seminarpauschale, Mittagessen + 1 Getränk; nicht inkludiert: Übernachtung
- Anmeldung bis spätestens 11.02.2019

