



HUMAN PERFORMANCE GUIDE[®]



Auswertung vom 04.03.2024

SIZE PROZESS® und TOP im JOB GmbH®
Alle Rechte vorbehalten.

Es ist ohne schriftliche Genehmigung von SIZE PROZESS® oder der TOP im JOB® GmbH nicht erlaubt, diesen SIZE PROZESS® Human Performance Guide® oder Teile auf fotomechanischen Weg (Fotokopie, Mikrokopie) zu vervielfältigen oder unter Verwendung elektronischer oder mechanischer Systeme zu speichern, systematisch auszuwerten oder zu verbreiten. Wir verarbeiten Ihre Daten ausschließlich auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen (DSGVO).

SIZE PROZESS® ist eine Marke der TOP IM JOB GmbH, A-4614 Marchtrenk, Nico-Dostal-Str. 4 | +43 (0) 7243 53198 12
info@sizeprozess.at | www.sizeprozess.at | FN306800b | Landesgericht Wels | ATU 64023899

Zukunftsorientierte Standortbestimmung Team

In der dynamischen Umwelt von heute ist es entscheidend, Veränderungen nicht nur zu akzeptieren, sondern aktiv mitzugestalten. Die Teamentwicklung "**Teamfit für Morgen**" zielt darauf ab, gemeinsam organisationale Schlüsselkompetenzen für das Team festzulegen, zu identifizieren, vorhandene Fähigkeiten zu nutzen, und erforderliche Kompetenzen gezielt aufzubauen.

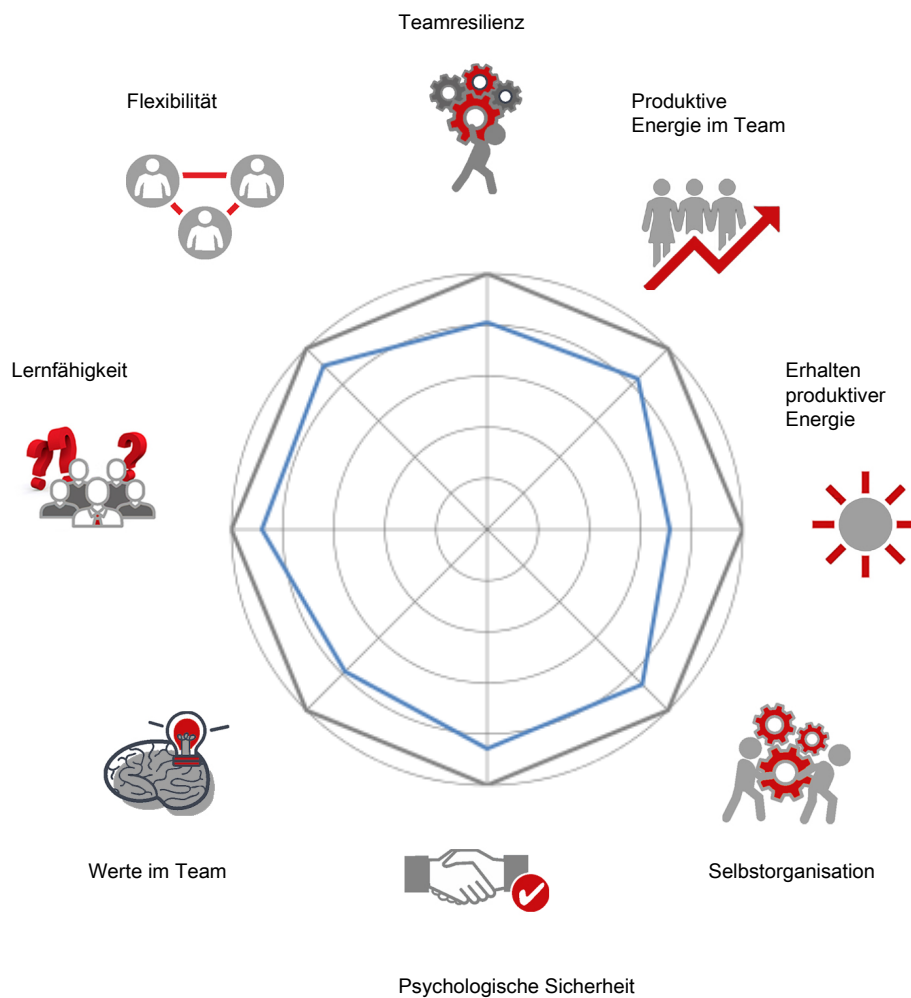
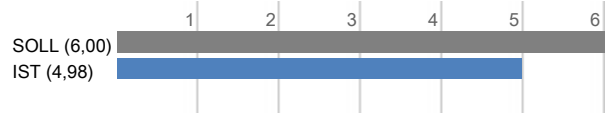
Ziel ist es, nicht nur Veränderungen zu überstehen, sondern proaktiv die Wettbewerbsfähigkeit des Teams in der Zukunft nachhaltig zu stärken."

Ihr SIZE Prozess® Team

Kompetenzprofil - Musterprofil

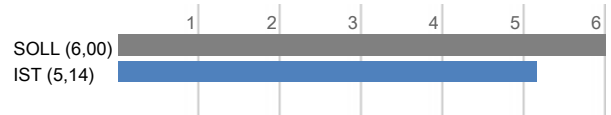
Teamfit für morgen

- Produktive Energie im Team
- Erhalten produktiver Energie
- Selbstorganisation
- Psychologische Sicherheit
- Werte im Team
- Lernfähigkeit
- Flexibilität
- Teamresilienz



Psychologische Sicherheit

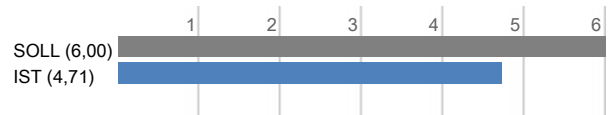
- Im Team besteht gegenseitiges Vertrauen.
- Im Team gibt es regelmäßiges konstruktives Feedback.
- Teammitglieder äußern ihre Meinungen und Ideen frei, ohne Angst vor Kritik.
- Es gibt im Team einen respektvollen Umgang miteinander.
- Teammitglieder zeigen Verständnis für individuelle Sichtweisen, Standpunkte und Meinungen ihrer Kolleginnen und Kollegen.
- Konflikte und Missverständnisse werden im Team konstruktiv gelöst.
- Es gibt im Team einen offenen Austausch von Ideen und Informationen.



Die Schlüsselkompetenz der psychologischen Sicherheit in Teams ist von großer Bedeutung und wurde in einer umfangreichen Studie, durchgeführt vom Internetgiganten Google, als entscheidender Faktor für den Erfolg von Teams identifiziert. Psychologische Sicherheit bezeichnet eine Atmosphäre, in der Teammitglieder sich geschützt fühlen, ihre Meinungen ohne Furcht vor negativen Konsequenzen zu äußern. Dieses Klima der Offenheit fördert kreative Ideen und effektive Zusammenarbeit.

Werte im Team

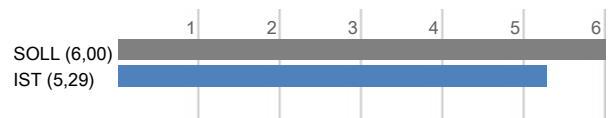
- Es gibt im Team das Prinzip, Lösungen zu vereinfachen statt zu verkomplizieren.
- Reden und Handeln stimmen im Team überein.
- Im Team getroffene Entscheidungen werden gemeinsam umgesetzt.
- Wahrheit und Ehrlichkeit sind gelebte Werte im Team.
- Für die Zusammenarbeit im Team gibt es ein einfaches Grundset an klaren Regeln.
- Im Team wird darauf geachtet, dass festgelegten Regeln respektiert und eingehalten werden.
- Die Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Kunden gilt als zentrale Werte im Team.



Werte im Team beziehen sich darauf, wie das Team gemeinsame Überzeugungen und Prinzipien teilt und lebt. Diese Fähigkeit, gemeinsame Werte zu erkennen, zu schaffen und zu pflegen, ist eine wichtige Metakompetenz für die Teamkultur. Werte können nicht einfach angeordnet werden, sondern müssen vom Team gemeinsam identifiziert und aktiv in den täglichen Aktivitäten und Entscheidungen integriert werden. Wenn Teammitglieder diese Werte teilen und in ihrem Verhalten vorleben, entsteht eine starke Teamidentität und eine positive Teamkultur. Das fördert Zusammenhalt, Vertrauen und eine gemeinsame Ausrichtung auf die Ziele des Teams.

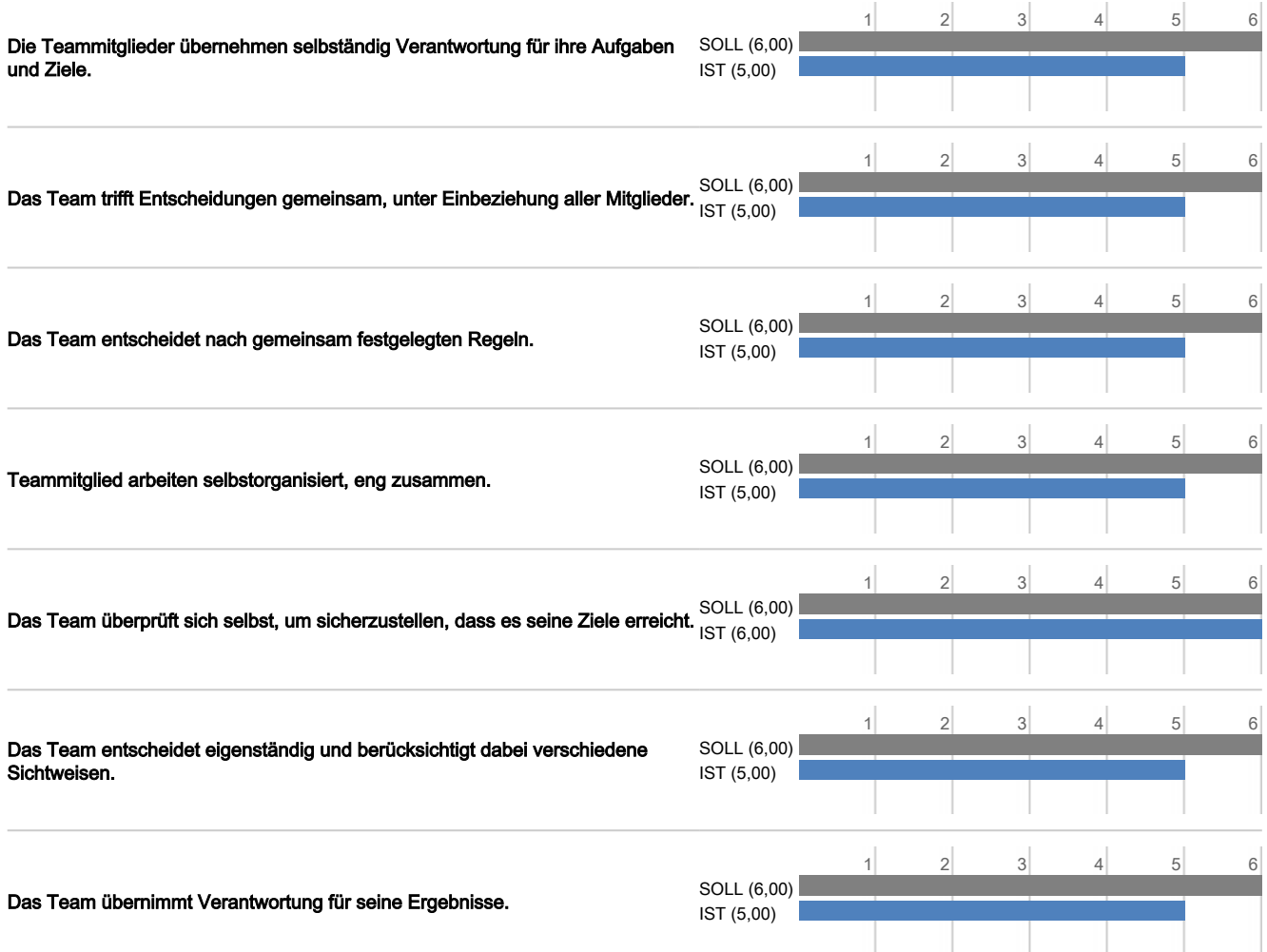
Lernfähigkeit

- Es herrscht im Team Bereitschaft Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln.
- Rückschläge werden im Team als Verbesserungs- und Lernimpulse gesehen.
- Teammitglieder erweitern ihre Fähigkeiten durch Beteiligung an vielseitigen Projekten.
- Das Team nutzt selbstgesteuertes Lernen, um seine Fähigkeiten und Kenntnisse zu erweitern.
- Das Team erweitert seine Fähigkeiten durch externe Schulungen und Workshops.
- Teammitglieder teilen ihre Wissen und ihre Erfahrungen um voneinander zu lernen.
- Das Team integriert aktiv neues Wissen, um die Leistungsfähigkeit zu steigern.

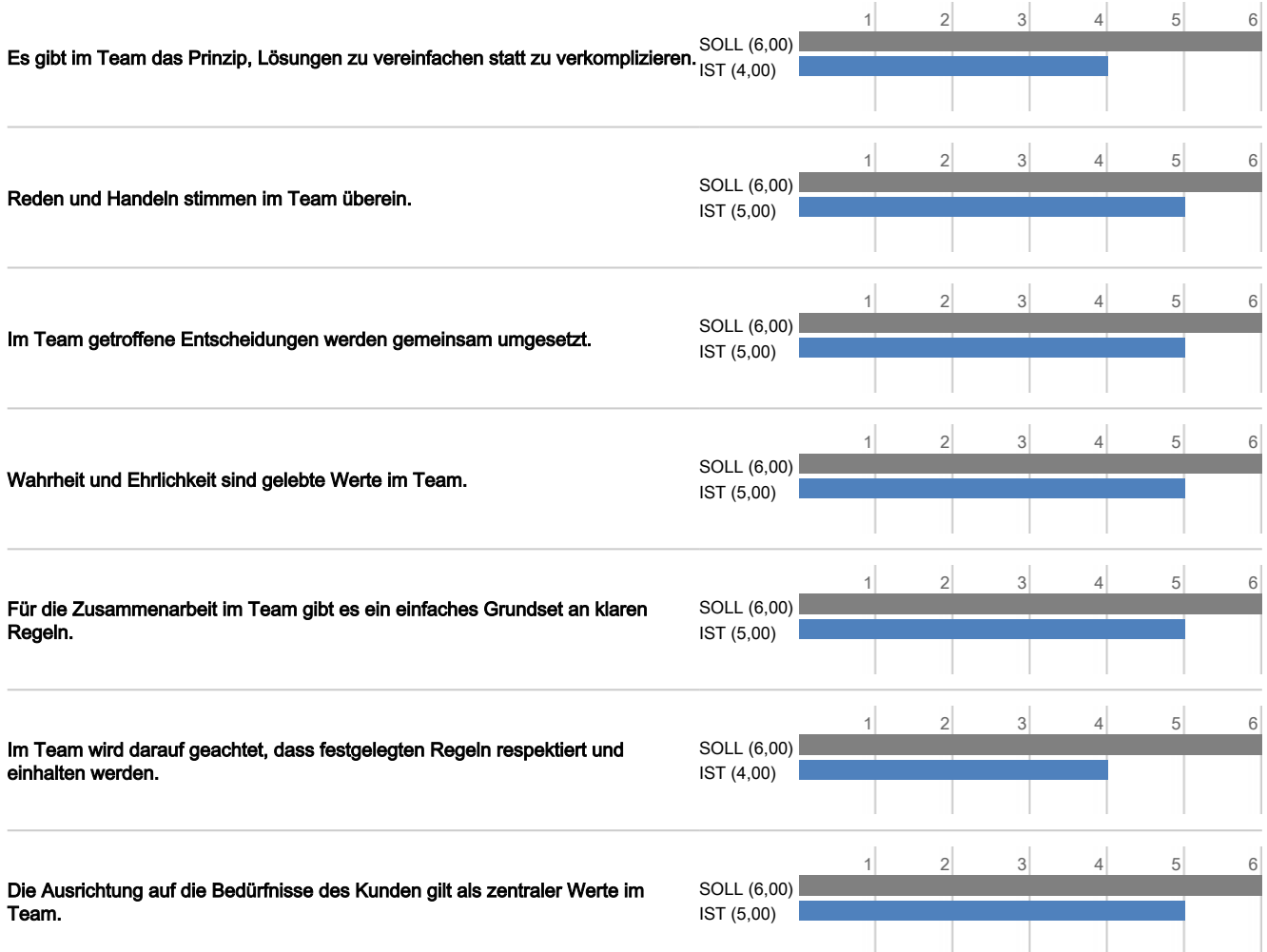


Lernen und Veränderung als Metakompetenz im Team bedeutet, effektiv neues Wissen zu erwerben, sich anzupassen und positive Veränderungen voranzutreiben. Ein solches Team ist offen für neue Perspektiven, sucht aktiv nach Verbesserungsmöglichkeiten und fördert eine Kultur des ständigen Wachstums. Diese Metakompetenz ermöglicht es dem Team, flexibel auf Herausforderungen und Veränderungen zu reagieren.

Selbstorganisation



Werte im Team





HUMAN PERFORMANCE GUIDE®

SIZE PROZESS®

Potenziale und Ressourcen ausschöpfen – Krisen und Stress erfolgreich bewältigen. Fritz Zehetner gibt in diesem Kompendium nicht nur einen umfassenden Überblick zum Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell SIZE PROZESS®, sondern arbeitet auch die wesentlichen Erkenntnisse und Entwicklungen aus den letzten zehn Forschungsjahren auf. Begleitet werden die anschaulichen Texte von Übungen und Praxisbeispielen. Ein hochspannendes Fachbuch für Coaching bzw. Persönlichkeitsentwicklung sowie Management und Leadership.

SIZE PROZESS®
Human Performance Guide®

1. Auflage 2017: Hardcover,
352 Seiten, farbig illustriert
Autor: Fritz Zehetner
ISBN 978-3-902489-21-0

BESTELLMÖGLICHKEIT IN UNSEREM ONLINE-SHOP AUF
WWW.SIZEPROZESS.AT