



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.

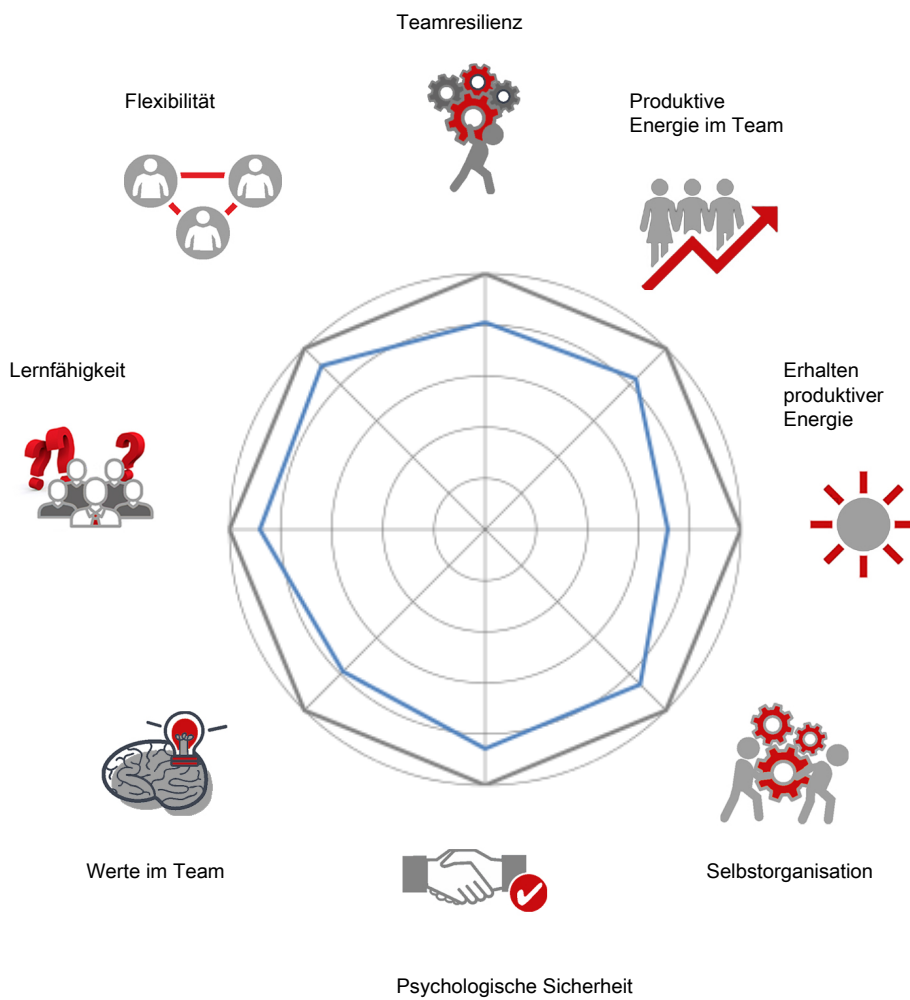
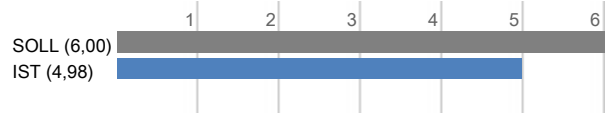
Ziel ist es, nicht nur Veränderungen zu überstehen, sondern proaktiv die Wettbewerbsfähigkeit des Teams in der Zukunft nachhaltig zu stärken."

Ihr SIZE Prozess® Team

Kompetenzprofil - Musterprofil

Teamfit für morgen

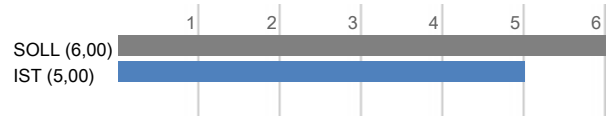
- Produktive Energie im Team
- Erhalten produktiver Energie
- Selbstorganisation
- Psychologische Sicherheit
- Werte im Team
- Lernfähigkeit
- Flexibilität
- Teamresilienz



Teamfit für morgen

Produktive Energie im Team

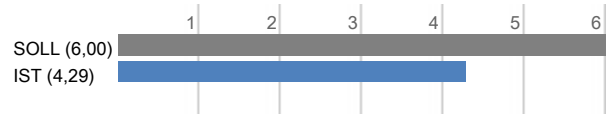
- Das Team hat ein klares übergeordnetes Ziel, auf das alle Teammitglieder gezielt hinarbeiten.
- Die Arbeit im Team wird als motivierend empfunden.
- Im Team arbeiten alle aktiv zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei den Aufgaben.
- Das Team geht Aufgaben und Herausforderungen aktiv an und sucht konstruktiv nach Lösungen.
- Das Team ist flexibel und passt sich schnell an Veränderungen und neue Aufgaben an.
- Das Team ist kreativ und hat innovative Ideen, um Aufgaben und Probleme zu lösen.
- Leistung wird im Team wertgeschätzt und Erfolge werden gemeinsam gefeiert.



Produktive organisationale Energie im Team bezieht sich darauf, wie effektiv das Team sein emotionales, menschliches und verhaltensbezogenes Potenzial für die Erreichung der gemeinsamen Ziele mobilisieren kann. Dabei geht es darum, wie gut das Team seine Kräfte bündelt, um produktiv zu arbeiten und erfolgreich zu sein. Diese produktive Energie beinhaltet positive Emotionen, Zusammenhalt und die Fähigkeit, Herausforderungen gemeinsam anzugehen. Sie trägt maßgeblich zur Leistungsfähigkeit und den Erfolg des Teams bei. Sie ist sozusagen der Antrieb, der das Team in Bewegung setzt und zu erfolgreichen Ergebnissen führt.

Erhalten produktiver Energie

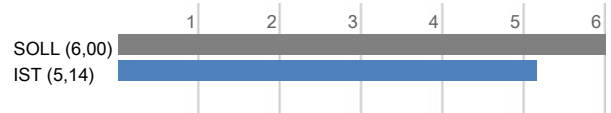
- Das Team achtet auf die Gesamtbelastung der Mitglieder.
- Teammitglieder erhalten gesundheitsfördernde Maßnahmen.
- Nach anstrengenden Arbeitsphasen gibt es Erholungspausen im Team.
- Teammitglieder machen bewusst kurze Pausen, um sich zu erholen und nicht ständig unter Druck zu arbeiten.
- Das Team setzt klare Prioritäten, um Überlastung zu vermeiden und sich auf das Wesentliche zu fokussieren.
- Das Team unterstützt Work-Life-Balance für langfristige Energie und vermeidet Überarbeitung.
- Es gibt für das Team Schulungen, um mit Stress wirkungsvoll umzugehen.



Gibt es im Team eine hohe produktive Energie, muss es darauf achten, das erreichte hohe Energieniveau zu halten. Das Managen und Erhalten der produktiven Energie ist daher ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Team. Dies gilt vor allem in Phasen, die vom Team besonders viel Energie verlangen.

Selbstorganisation

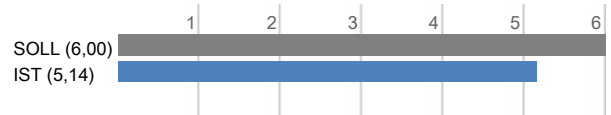
- Die Teammitglieder übernehmen selbständig Verantwortung für ihre Aufgaben und Ziele.
- Das Team trifft Entscheidungen gemeinsam, unter Einbeziehung aller Mitglieder.
- Das Team entscheidet nach gemeinsam festgelegten Regeln.
- Teammitglied arbeiten selbstorganisiert, eng zusammen.
- Das Team überprüft sich selbst, um sicherzustellen, dass es seine Ziele erreicht.
- Das Team entscheidet eigenständig und berücksichtigt dabei verschiedene Sichtweisen.
- Das Team übernimmt Verantwortung für seine Ergebnisse.



Selbstorganisation des Teams bedeutet, dass die Teammitglieder eigenverantwortlich und selbstständig arbeiten, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Es geht darum, dass das Team in der Lage ist, seine Aufgaben und Prozesse ohne ständige externe Anleitung zu organisieren und effizient zu funktionieren. Damit werden Eigeninitiative, Zusammenarbeit und Flexibilität innerhalb des Teams gefördert.

Psychologische Sicherheit

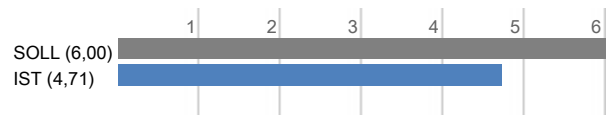
- Im Team besteht gegenseitiges Vertrauen.
- Im Team gibt es regelmäßiges konstruktives Feedback.
- Teammitglieder äußern ihre Meinungen und Ideen frei, ohne Angst vor Kritik.
- Es gibt im Team einen respektvollen Umgang miteinander.
- Teammitglieder zeigen Verständnis für individuelle Sichtweisen, Standpunkte 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

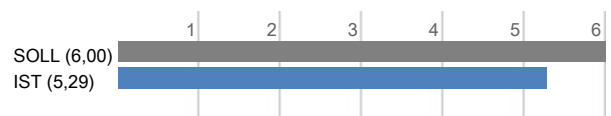
- Es gibt im Team das Prinzip, Lösungen zu vereinfachen statt zu verkomplizieren.
- Reden und Handeln stimmen im Team überein.
- Im Team getroffene Entscheidungen werden gemeinsam umgesetzt.
- Wahrheit und Ehrlichkeit sind gelebte Werte im Team.
- Für die Zusammenarbeit im Team gibt es ein einfaches 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

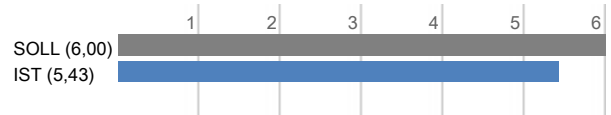
- Es herrscht im Team Bereitschaft Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln.
- Rückschläge werden im Team als Verbesserungs- und Lernimpulse gesehen.
- Teammitglieder erweitern ihre Fähigkeiten durch Beteiligung an vielseitigen Projekten.
- Das Team nutzt selbstgesteuertes Lernen, um seine Fähigkeiten 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.

Flexibilität

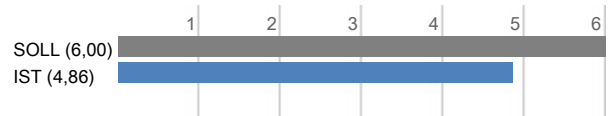
- Das Team löst Probleme, indem es die verschiedenen Ideen und Sichtweisen der Teammitglieder nutzt.
- Das Team zeigt eine hohe Flexibilität bei der Anpassung an Veränderungen.
- Das Team reagiert rasch auf sich verändernde Anforderungen.
- Einmal getroffene Entscheidungen werden schnell umgesetzt.
- Das Team findet auch bei unerwarteten Problemen rasch kreative Lösungen.
- Das Team zeigt Offenheit gegenüber Veränderungen.
- Das Team ist bereit, gemeinsam neue Ideen auszuprobieren und damit auch Risiken einzugehen.



Innovationsfähigkeit als organisationale Metakompetenz des Teams, bezeichnet die Fähigkeit, sich flexibel auf Veränderungen einzustellen und kreative Lösungen für komplexe Probleme zu generieren. Dies erfordert nicht nur eine aufgeschlossene Haltung gegenüber Neuem, sondern auch die Fähigkeit, schnell auf unvorhergesehene Herausforderungen zu reagieren. In diesem Zusammenhang ist es entscheidend, dass das Team Innovationsbereitschaft zeigt und den Mut aufbringt, neue Ideen zu entwickeln und konsequent umzusetzen.

Teamresilienz

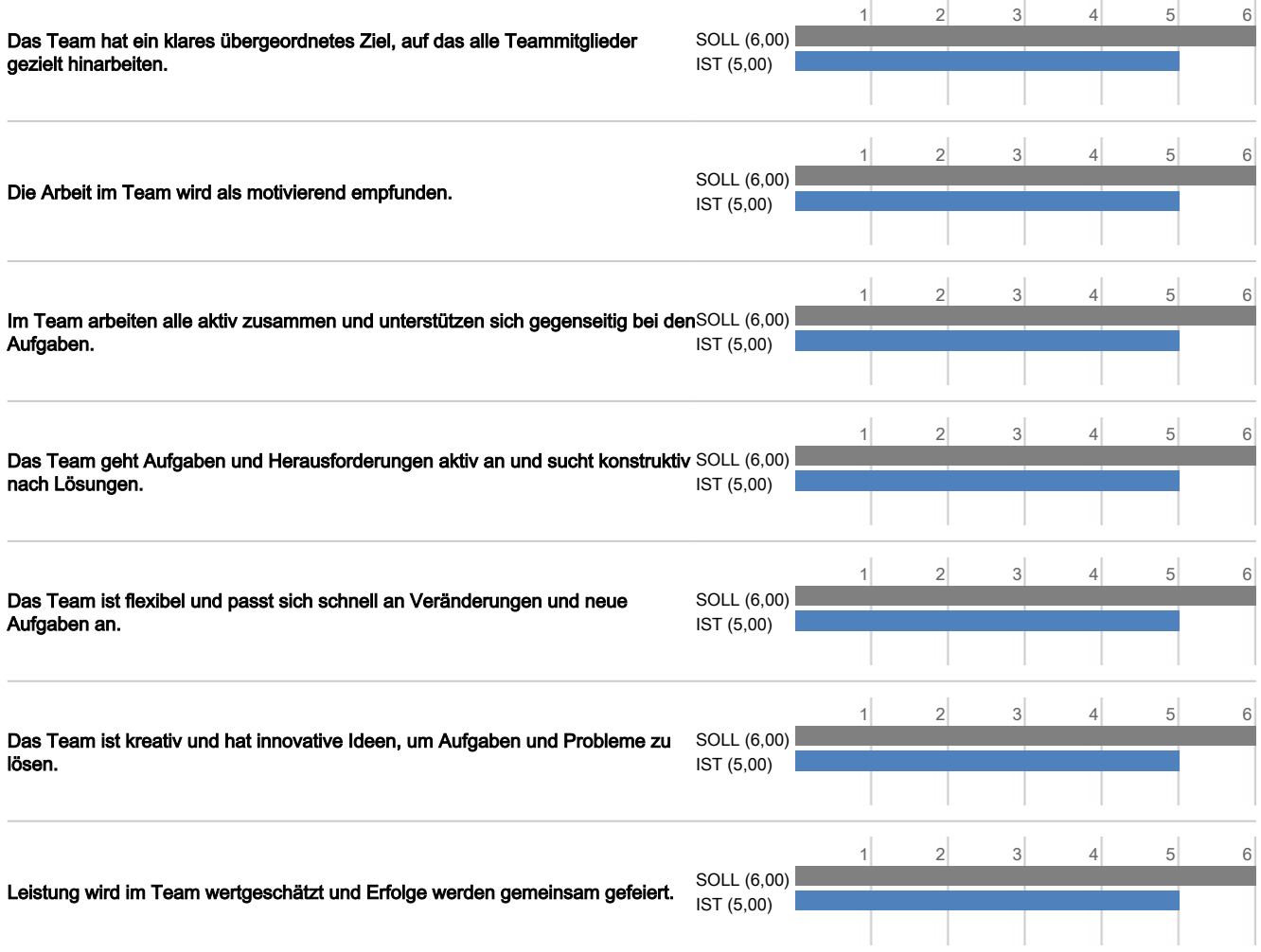
- Das Team bleibt auch Krisenzeiten stabil und fokussiert.
- Das Team bleibt bei Schwierigkeiten optimistisch und sucht gemeinsam nach Lösungen.
- Das Team setzt realistische Ziele und arbeitet gemeinsam an ihrer Umsetzung.
- Das Team erholt sich schnell von Rückschlägen und nutzt sie als Lernmöglichkeit.
- Das Team entwickelt gemeinsam Strategien zur Bewältigung von Stress.
- Auch bei Schwierigkeiten zeigt das Team Solidarität und Zusammenhalt.
- Das Team pflegt auch in schwierigen Zeiten gute Beziehungen.



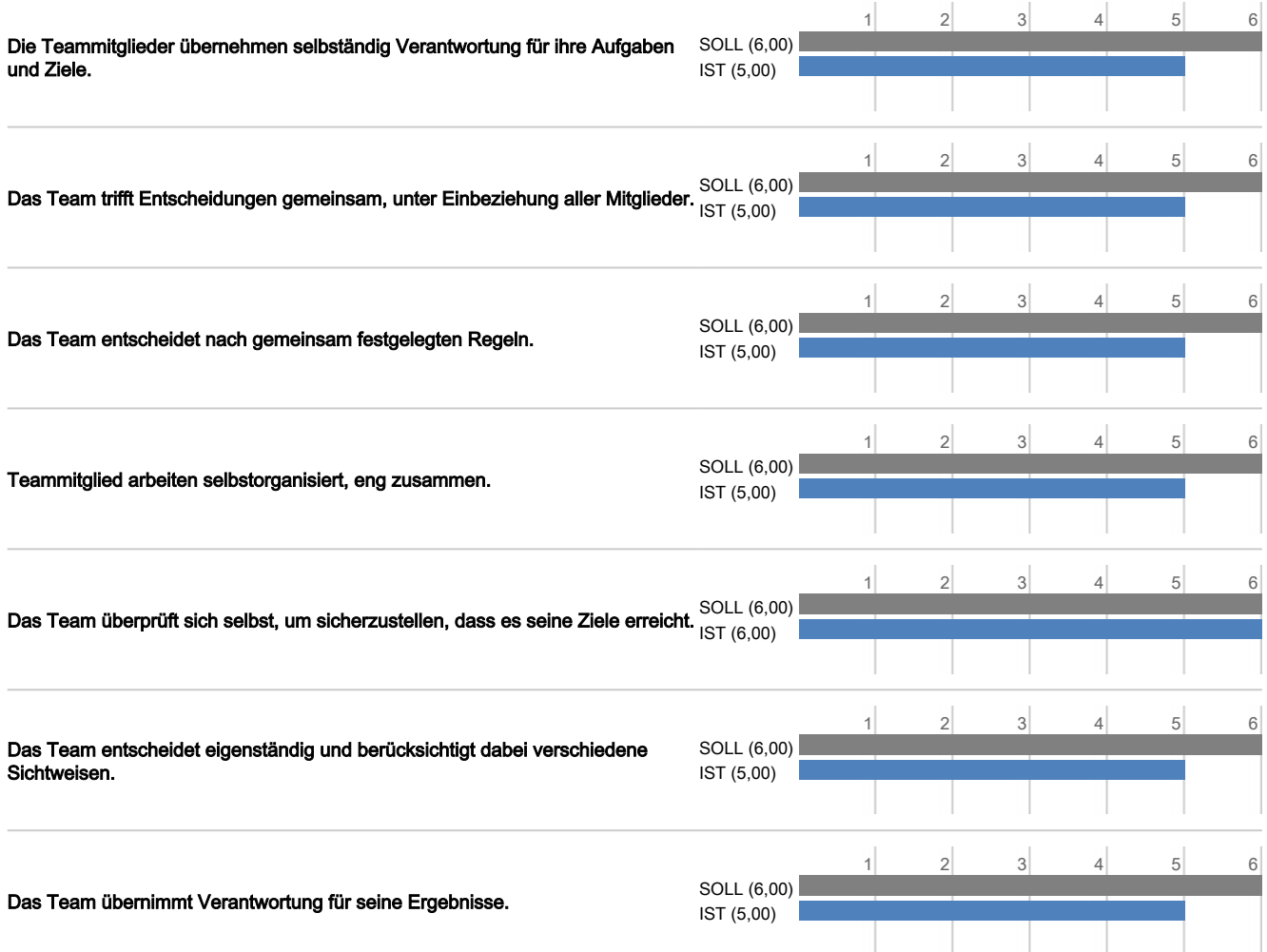
In einer dynamischen Geschäftswelt wird Resilienz zur Schlüsselkompetenz für erfolgreiche Teams. Sie bedeutet mehr als nur Erholung von Rückschlägen; es ist die Fähigkeit, in unsicheren Zeiten widerstandsfähig zu bleiben. Resiliente Teams bewältigen gemeinsam Herausforderungen, gehen konstruktiv mit Unsicherheiten um und passen sich flexibel an. Diese Kompetenz stärkt nicht nur die mentale Widerstandsfähigkeit der Einzelnen, sondern fördert auch den Zusammenhalt im Team, um erfolgreich in turbulenten Zeiten zu agieren.

Teamfit für morgen

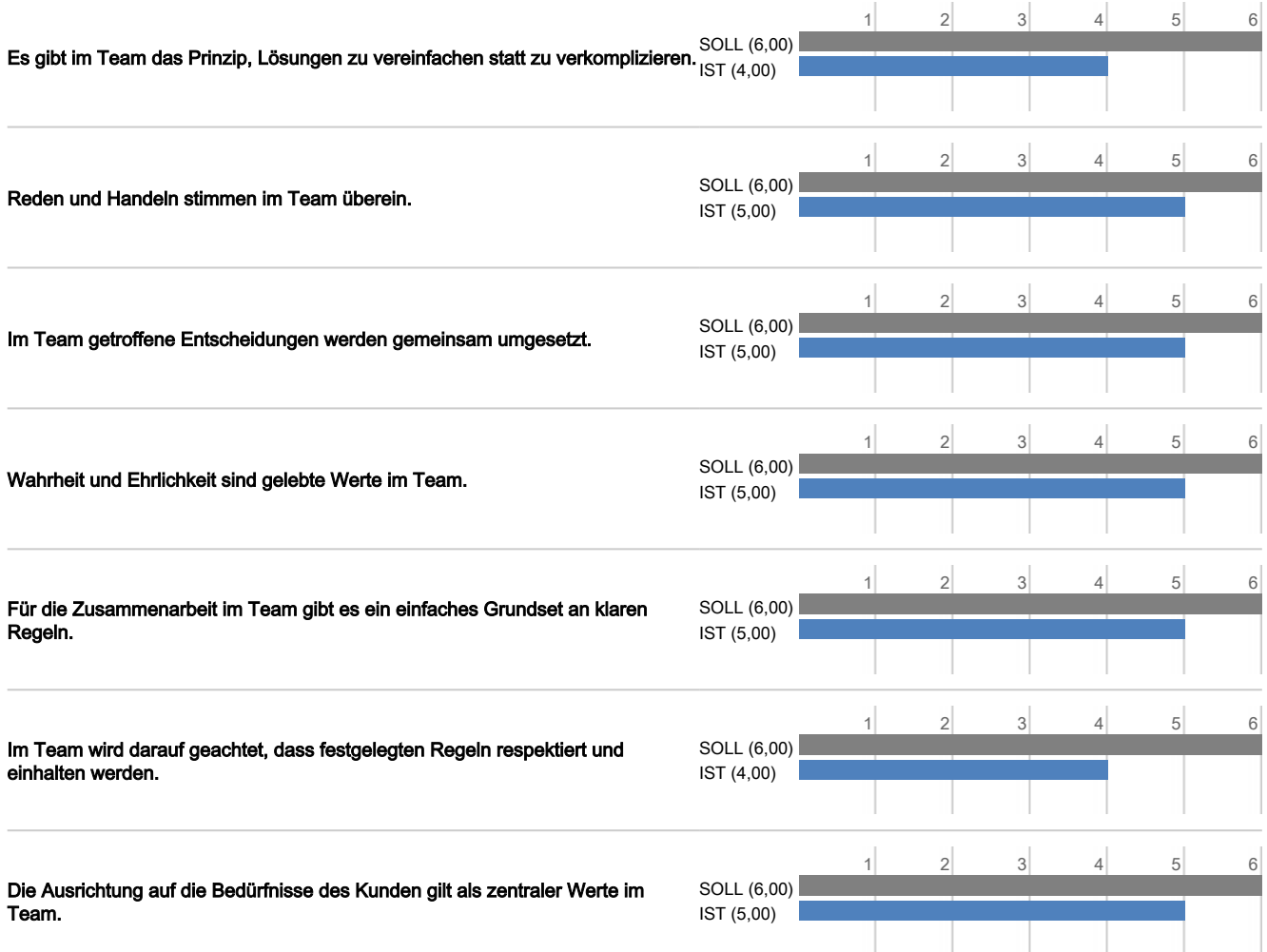
Produktive Energie im Team



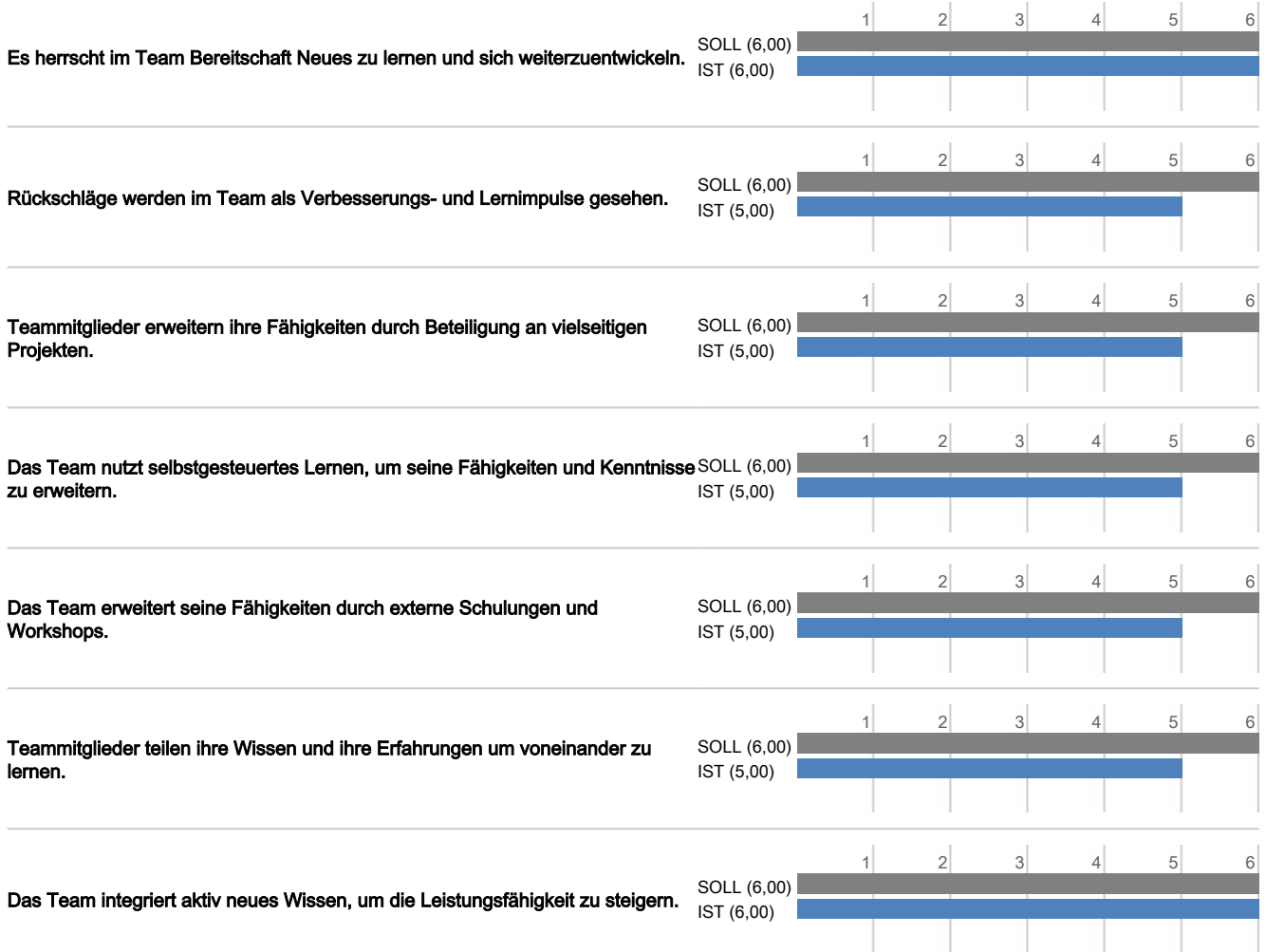
Selbstorganisation



Werte im Team



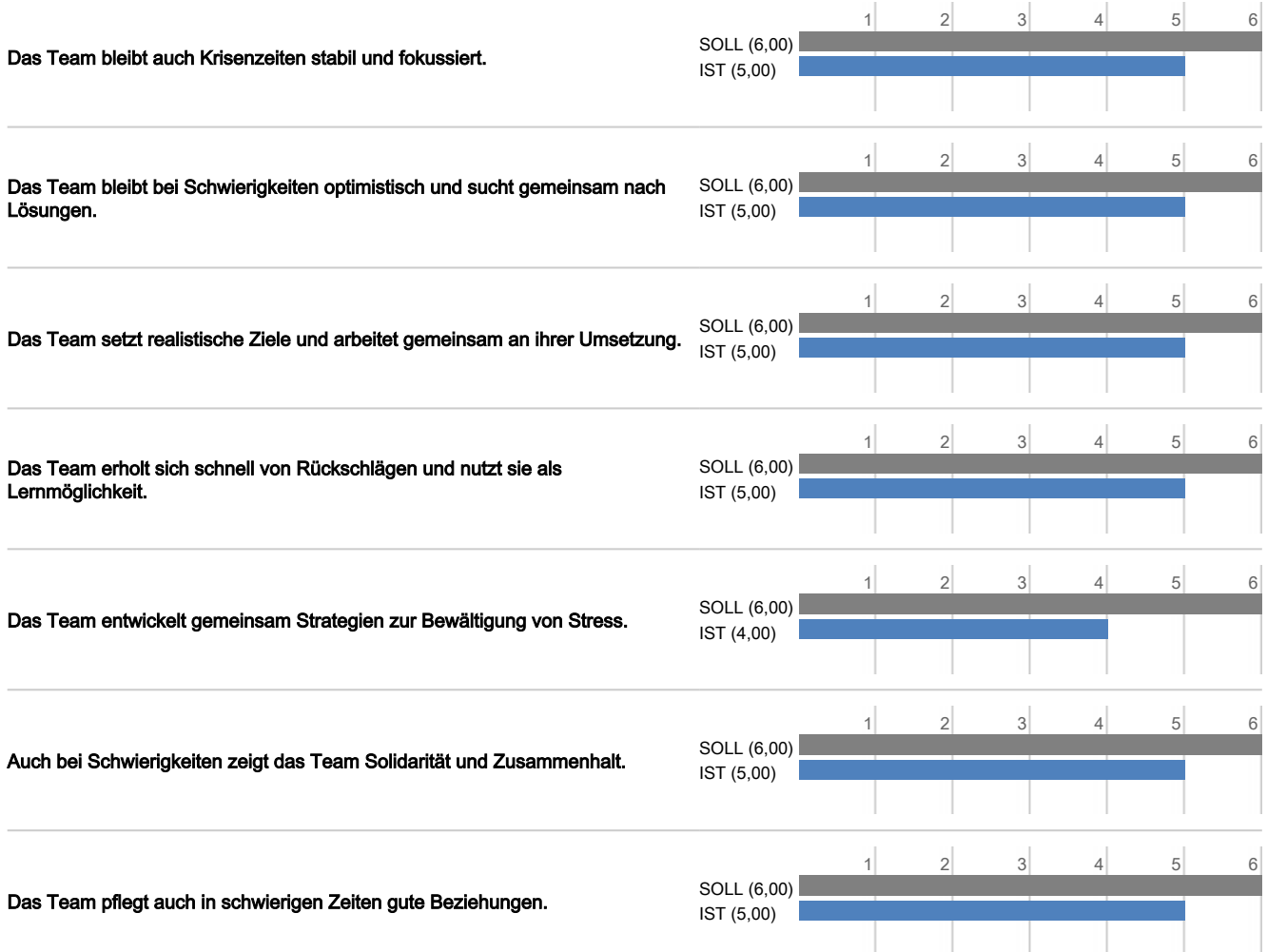
Lernfähigkeit



Flexibilität



Teamresilienz





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