

„Wir müssen nur lernen zu verstehen, dass man die meisten Schwierigkeiten in Chancen umwandeln kann.“ Ben Furman

Kompetenzorientierte Teamentwicklung mit KODE®

Wirkungsvoll zusammenarbeiten – effektiv kommunizieren

Auch Teams und Arbeitsgruppen haben personale Kompetenz, Aktivitäts- und Handlungskompetenz, Fach- und Methodenkompetenz und sozial-kommunikative Kompetenz. Je nach Zusammensetzung handeln Sie mehr oder weniger aktiv, vereinen sie beträchtliches Fach- und Methodenwissen in ihren Teammitgliedern, haben nach innen und außen hin zahlreiche soziale Beziehungen und kommunizieren. Mithilfe des KODE®- Systems lassen sich nun anhand des Kompetenz-Atlas und seiner 64 Kompetenzen die „Persönlichkeit“ eines Teams, seine Stärken und Schwächen, seine Entwicklungspotenziale und Scheiterstrategien bewusst machen. Dies leistet einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung eines Teams.

Kompetenzdimensionen innerhalb eines Teams/einer Organisation:

<p style="text-align: center;">Personale Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Hohe Kundenorientierung <input type="checkbox"/> stark ausgeprägte Werte <input type="checkbox"/> Leistungsanforderungen und -maßstäbe <input type="checkbox"/> vertrauenswürdig/fair <input type="checkbox"/> Kommunikation ermöglichen <input type="checkbox"/> das tun, was "richtig" ist <input type="checkbox"/> einbeziehen, um Engagement zu gewinnen <input type="checkbox"/> hohen Nutzen stiften <input type="checkbox"/> Lernen mit Visionen <input type="checkbox"/> 	<p style="text-align: center;">Aktivitäts - und Handlungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vorgabe klarer Rahmenbedingungen <input type="checkbox"/> schnelle, konkurrenzfähige Lösungen <input type="checkbox"/> konkurrenzfähig <input type="checkbox"/> wettbewerbsorientiert <input type="checkbox"/> Entschlossenheit, Klarheit <input type="checkbox"/> Probleme als Chancen <input type="checkbox"/> konsequent <input type="checkbox"/> energisch <input type="checkbox"/> Initiativen schnell umsetzend <input type="checkbox"/>
<p style="text-align: center;">Sozial-kommunikative Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Externe Beziehungen aufbauen und nutzen <input type="checkbox"/> Viele neue Ideen und Initiativen fördern <input type="checkbox"/> innovativ, improvisierend, enthusiastisch <input type="checkbox"/> freundlich, flexibel, integrativ <input type="checkbox"/> Mitarbeiterbedürfnissen gegenüber offen <input type="checkbox"/> Neue Wachstumsansätze entwickeln <input type="checkbox"/> 	<p style="text-align: center;">Fach- und Methodenkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Langfristiges Überleben sichern <input type="checkbox"/> Beständigkeit beim externen Umgang <input type="checkbox"/> Gründlich, zuverlässig <input type="checkbox"/> Kontinuität zwischen Alt- und Neu <input type="checkbox"/> Erprobten Ansätzen folgen <input type="checkbox"/> Vorsichtig sein <input type="checkbox"/> Minimierung von Risiken <input type="checkbox"/> auf dem neuesten Stand halten <input type="checkbox"/> analytisch, systematisch <input type="checkbox"/>

Nutzen:

- Potenzial eines Teams, seiner Kompetenzen wird transparent
- Muster innerhalb der Teamkommunikation werden klar und bearbeitbar
- Das Team entwickelt ein Gefühl für „seine Kompetenzen“
- Erkennen und Einüben von wirkungsvollen Kommunikationsstrategien
- Scheiterstrategien können bewusst gemacht werden
- Blinde Flecken in der Teamkommunikation können erhellt und bearbeitet werden
- Teams können effektiver zusammengestellt werden

Zielgruppe:

- Teams, die Transparenz bezüglich der vorhandenen Kompetenzen herstellen wollen
- Teams, die die interne Kommunikation verbessern wollen
- Neu gebildete Teams, die ein Gefühl für wirkungsvolle Zusammenarbeit entwickeln wollen

Zeit:

Workshops im Ausmaß von ca. 1 bis 2 Tagen

Berater:

Mag. Siegbert Friedrich-Nagel, Jahrgang 1957, Wirtschaftsstudium, Gruppendynamische Schulung, Eintritt und Ausbildung in Großbank (Raiffeisenakademie), Absolvent der Organisationsentwicklungswerkstatt der TRIGON Entwicklungsberatung Interner Berater für Teamentwicklung in einem internationalen Konzern (General Motors), Ausbildung zum Psychotherapeuten. Berater und Teilhaber der TRIGON Entwicklungsberatung.

Thomas Stadelmann, Jahrgang 1965, Lehrer, Führungserfahrung im Bildungsbereich, Erfahrung in den Bereichen Laufbahnberatung, Persönlichkeits- und Teamentwicklung, Entwicklung von Weiterbildungskonzepten. Fortbildungen in systemischer Organisationsberatung, Existenzanalyse und Logotherapie, lösungsorientiertem Coaching, kompetenzorientierter Laufbahnberatung, KODE®/KODE®X-Berater, Lebens- und Sozialberater, Zen-Übender der Daishin-Zen-Schule.