one hour to talk

Helping people win

Play To Win Business Assessment®

Messinstrument zur Beurteilung der Unternehmenskultur

Play To Win Assessment®

Das X- Ray für deine Unternehmenskultur

Was, wenn dein Unternehmen längst unter seinen Möglichkeiten läuft, und keiner sieht es?

Gute Leute springen ab, der Spirit ist raus, Führung wirkt nett, aber kraftlos. Alle reden von Kultur, aber keiner weiß, wo man wirklich ansetzen muss.
Das kostet nicht nur Nerven. Sondern Marktanteile.

Worum geht's?

Unser Play to Win Assessment macht sichtbar,

- wo eure versteckten Leistungsbremsen liegen,
- wo Kultur nur Fassade ist,
- und was eure Teams wirklich blockiert.

Wir messen auf drei Ebenen: Organisation, Führung, Mitarbeiter und zeigen glasklar:

- ✓ Was funktioniert.
- ✓ Was euch zurückhält.
- ✓ Wo sich Investitionen wirklich lohnen.

Play To Win Assessment®

Das X- Ray für deine Unternehmenskultur

Warum das anders ist als jedes 08/15-Tool?
Weil wir keine Beliebigkeit messen. Sondern das, was echte Performance möglich macht.
Psychologisch fundiert, wirtschaftlich relevant:

- 15 präzise Kultur-Faktoren
- Play to Win Score für jeden Bereich
- Maßnahmenplan mit Priorisierung
- Verortung eures Unternehmens in 5 Kultur-Stufen (von "Very Bad" bis "Great")

„Wer nur an Symptomen schraubt, wird nie die Systemfehler finden.“

Für wen ist das?
Für Unternehmen, die:

- ✓ sich nicht mit Mittelmaß zufriedengeben.
- ✓ High Performance nachhaltig verankern wollen.
- ✓ verstehen: Ohne Klarheit über die eigenen Muster, bringt kein Training echten Fortschritt.

Play To Win Assessment®

Das X- Ray für deine Unternehmenskultur

18

Monate von unserem Expertenteam in Europa und den USA entwickelt und wissenschaftlich überprüft.

25

Jahre Beratungs-erfahrung, was Unternehmen für eine gesunde Leistungskultur jetzt und in der Zukunft brauchen.

1

einziges Ziel.
Wir machen Ihren Erfolg messbar.
Denn jede unserer Massnahmen zählt auf Ihren wirtschaftlichen Erfolg ein.

Play To Win Business Assessment im Überblick

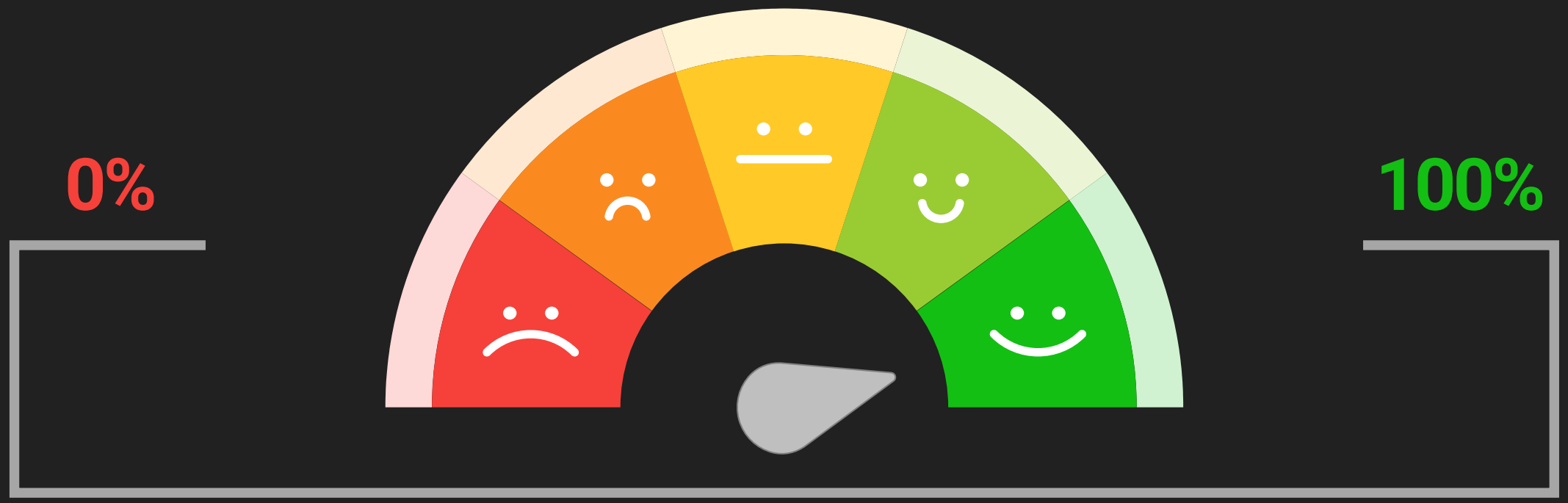
Allgemeiner Teil | Führungsteil | 360⁰ Feedback

Wir messen allumfassend die Unternehmenskultur auf sämtlichen Ebenen (Organisation, Führungskräfte, Teams, Mitarbeiter) und erhalten in den bestimmenden Faktoren einen Play To Win Score mit der derzeitigen Ausprägung. Danach leiten wir konkrete Massnahmen ab und heben die Unternehemenskultur auf das nächste Level.

Organisation	Organisations-psychologische Sicherheit	(Digitale) Kommunikation	Commitment	Engagement
Führungskräfte	Leadership Beziehungsaufbau	Leadership Prinzipien	Leadership Coaching	← 360⁰ Feedback Option
Teams	Team Psychologische Sicherheit	Team Zugehörigkeit	Team Agilität	Team Leistung
Individuell	Entscheidungsfähigkeit	Selbstgesteuertes Lernen	Individuelle Leistung	Energie-Management

Der Play To Win Score

Einstufung in fünf Levels



VERY BAD

0% - 20%

Dringender Handlungsbedarf. Sofortige Maßnahmen sind erforderlich, um kritische Probleme zu lösen.

BAD

21% – 40%

Klarer Verbesserungsbedarf. Deutliche Schwächen, die adressiert werden müssen, um Fortschritte zu erzielen

OKAY

41% - 60%

Stabil, aber ausbaufähig. Solide Basis, jedoch mit Potenzial für signifikante Verbesserungen.

GOOD

61% - 80%

Fortschrittlich mit Potenzial. Guter Fortschritt, dennoch ungenutzte Möglichkeiten, um Spitzenleistungen zu erreichen.

GREAT

81% - 100%

Exzellenz erreicht. Herausragend, ein echter Play-to-Win-Status!

Play To Win Assessment®

Von Profis entwickelt

|Hannah Joester, MSc.|
CO – FOUNDER / LEAD DEVELOPER

|Dr. Christian Uhl|
CO – FOUNDER / LEAD DEVELOPER

|Dr. Ginny Gray|
CAREER PERFORMANCE PSYCHOLOGIST/ ASSESSMENT EXPERT

Play To Win Assessment®

Ablauf im Detail

01 Datenaufnahme & Erhebung
Präzise Erhebung aller relevanten Unternehmensdaten mit modernsten wissenschaftlichen Methoden.

02 Strukturierte Datensichtung
Systematische Analyse, um Muster und Abweichungen zu identifizieren.

03 Professionelle Datenanalyse
Tiefgehende Untersuchung mit fortschrittlichen Tools, um verborgene Zusammenhänge aufzudecken.

04 Individuelle Ergebnisaufbereitung
Klar verständliche und praxisrelevante Darstellung der Erkenntnisse..

05 Strategische Erkenntnisse
Maßgeschneidert fundierte Maßnahmenvorschläge mit klaren Prioritäten. Interpretation der Ergebnisse basierend auf unserer jahrelangen Expertise.

Kickoff Besprechung

Festlegung Zielgruppe: Welche Führungskräfte und Mitarbeiter:innen nehmen an der Befragung teil?

Vorinformation und Zugangslink

Umsetzung:
Für jeden Teilnehmer wird ein eigener Zugangslink generiert, der per E-Mail zugesandt wird. Davor findet eine ausführliche Kurzanleitung statt, um den Ablauf so einfach wie möglich zu halten und alle Missverständnisse auszuschliessen. Die Befragung dauert 20 -25 min. pro Mitarbeiter.

Auswertung

Quantitative Datenanalyse:
Alle Umfragedaten werden gsammelt und in einem 5-stufigen Prozess (siehe Grafik oben) quantitativ ausgewertet und von zwei unabhängigen Experten in einem fundierten Prozess interpretiert.

Analyseplan

Ergebnisbericht:
Die Ergebnisse werden anhand psychologischer Kriterien in eine aussagekräftige Bildsprache übersetzt. Jeder Faktor bekommt enen eigenen Play To Win Score. Lücken und blinde Flecken werden identifiziert, Stärken herausgearbietet und konkrete Ansatzpunkte für die Umsetzung erstellt.

Besprechung

Besprechung:
Auf Grundlage unseres umfassenden Analyseberichts besprechen wir die gewonnenen Erkenntnisse und stimmen sie mit der Perspektive der Geschäftsführung ab. So gewährleisten wir, dass wir mit gezielten Maßnahmen direkt an der Wurzel der angestrebten Unternehmensziele ansetzen..

one hour to talk

Play To Win Business Assessment®

Detailbeschreibung

ALLGEMEINER TEIL

1.

Wir messen die 3 Ebene Organisation, Teams und Individuell mit insgesamt 12 Kategorien

Ebenen	Kategorien innerhalb jeder Ebene			
Organisation	Organisations-psychologische Sicherheit	(Digitale) Kommunikation	Commitment	Engagement
Teams	Team Psychologische Sicherheit	Team Zugehörigkeit	Team Agilität	Team Leistung
Individuell	Entscheidungsfähigkeit	Selbstgesteuertes Lernen	Individuelle Leistung	Energie-Management

Organisations-psychologische Sicherheit

bezieht sich auf einen allgemeinen Konsens unter Mitarbeitern, dass es sicher ist, Meinungen, Ideen, Feedback und Fehler gegenüber dem Chef, den Kollegen, anderen Führungskräften oder der Geschäftsleitung, die als "verantwortlich" angesehen werden, zu äußern. Ein gewisses Maß an psychologischer Sicherheit ist in der Unternehmenskultur verankert und bestimmt akzeptables Verhalten. Wenn die Organisationspsychologische Sicherheit hoch ist, sind die Mitarbeiter zuversichtlich, dass sie eine Stimme haben, in der Lage sind, zwischenmenschliche Risiken einzugehen, sie selbst zu sein und daher keine Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder negativen Konsequenzen haben.

(Digitale) Kommunikation

bezieht sich auf den Austausch von Informationen mithilfe elektronischer Geräte und Technologien. Die digitale Kommunikation ermöglicht es Einzelpersonen, Organisationen und Einrichtungen, Nachrichten zu übertragen, Daten auszutauschen, aus der Ferne zusammenzuarbeiten und mithilfe digitaler Technologien und Netzwerke an Echtzeit-Interaktionen über verschiedene Standorte hinweg zu interagieren.

Commitment

Wenn sich jemand für sein Unternehmen einsetzt, bedeutet dies, dass er engagiert, loyal und tief in den Erfolg und das Wohlergehen des Unternehmens investiert ist. Diese Mitarbeiter haben ein starkes Zugehörigkeitsgefühl und ein Gefühl der Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Oft, weil sie das Gefühl haben, so viel zum Unternehmen beigetragen zu haben, das es auch etwas zurückgegeben hat. Sie sehen die Verluste durch das Kündigen ihres Jobs im Vergleich zu den Vorteilen des Bleibens als zu hoch an. Ihr Bereitschaft zeigt sich in ihrem Engagement, dem Unternehmen zu helfen, schwierige Zeiten zu überstehen.

Engagement

bezieht sich auf das Ausmaß, in dem Mitarbeiter emotional in ihre Arbeit, ihre Organisation und die Ziele der Organisation investiert sind. Sie geht über die Arbeitszufriedenheit hinaus und umfasst ihren Enthusiasmus, ihr Engagement sowie die Motivation und den Fokus, den sie in ihre Aufgaben einbringen. Engagierte Mitarbeiter sind leidenschaftlich bei ihrer Arbeit, geben sich viel Mühe, um Leistung zu erbringen. Engagement erhöht sich, wenn die Mitarbeiter sich von der Organisation geschätzt fühlen.

Team Psychologische Sicherheit

bezieht sich auf das Klima eines Teams, in dem Teammitglieder keine Angst haben, bestraft oder ausgegrenzt zu werden, wenn sie in Meetings ihre Meinung sagen, neue Ideen entwickeln, aktuelles Denken in Frage stellen oder Risiken oder Fehler aufdecken. Ein gesundes und produktives Arbeitsklima ist ein Ort, an dem sich die Mitarbeiter sicher fühlen, um Hilfe zu bitten, zwischenmenschliche Risiken einzugehen und sie selbst zu sein, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Psychologische Zufriedenheit beinhaltet das Maß an Vertrauen, das Teammitglieder haben, dass ihnen zugehört wird, auch wenn sie eine Minderheitsmeinung äußern. Teams mit einem Klima geringer psychologischer Sicherheit sind anfälliger für den Verlust von Teammitgliedern, die wichtige Beiträge leisten könnten.

Team Zugehörigkeit

bezieht sich auf das Gefühl der Verbundenheit, Identität und Akzeptanz, das Einzelpersonen innerhalb eines Teams empfinden. Es spiegelt das Gefühl wider, ein integraler Bestandteil des Teams zu sein und mit seinen Zielen, Werten und Kultur in Einklang zu stehen. Teamzugehörigkeit geht über die bloße Mitgliedschaft hinaus; Es geht darum, sich von anderen Teammitgliedern geschätzt, respektiert und geschätzt zu fühlen und das Gefühl zu haben, dass die eigenen Beiträge sinnvoll sind und von der Gruppe anerkannt werden.

Team Agilität

bezieht sich auf das Vertrauen, das Teammitglieder in die Absichten, Fähigkeiten und Verhaltensweisen der anderen haben, insbesondere wenn sie mit unerwarteten Ereignissen konfrontiert werden. Es ist der Glaube, dass sich die Teammitglieder sowohl in guten als auch in unsicheren Zeiten aufeinander verlassen können. Die vorgegebene Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten können, um in Zeiten der Unsicherheit Lösungen zu finden, unerwartete Probleme schnell zu lösen, und die Fähigkeit, sich schnell auf Veränderungen einzustellen, definieren die Agilität eines Teams.

Team Leistung

bezieht sich auf die Effektivität und Effizienz, mit der eine Gruppe von Individuen zusammenarbeitet, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Es umfasst die kollektiven Bemühungen, Verhaltensweisen und Ergebnisse von Teammitgliedern, die zusammenarbeiten, kommunizieren und ihre Aktivitäten koordinieren, um gemeinsam Aufgaben zu erledigen oder Probleme zu lösen.

Entscheidungs Fähigkeit

bezieht sich auf den Prozess und die Qualität der Auswahl der besten Vorgehensweise unter verschiedenen Alternativen, die auf einer sorgfältigen Abwägung relevanter Faktoren, Informationen und potenzieller Ergebnisse basieren. Es geht darum, Optionen zu bewerten, Vor- und Nachteile abzuwägen, potenzielle Risiken zu berücksichtigen und Entscheidungen an Zielen und Werten auszurichten, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

Selbstgesteuertes Lernen

bezieht sich auf den Prozess, in dem der Einzelne die Initiative und Verantwortung für sein eigenes Lernen und die Entwicklung von Fähigkeiten übernimmt. Es zeichnet sich dadurch aus, dass er sich selbstständig Ziele setzt, Lernbedürfnisse identifiziert, die für die Organisation wichtig sind, Ressourcen auswählt und den eigenen Fortschritt bewertet. Selbstgesteuerte Lernende sind motiviert, neugierig, haben Spaß am Erlernen von Fähigkeiten und unternehmen Schritte in Richtung persönliches Wachstum und Entwicklung.

Individuelle Leistung

bezieht sich auf die Produktivität eines einzelnen Mitarbeiters bei der Erfüllung seiner beruflichen Verantwortung und dem Erreichen seiner arbeitsbezogenen Ziele. Es ist ein Maß dafür, wie ein Mitarbeiter Verantwortung übernimmt, Aufgaben eifrig ausführt, Fristen einhält oder bricht und das Vertrauen hat, Ziele zu erreichen.

Energie Management

Ein Unternehmen profitiert davon, wenn seine Mitarbeiter Energiespender sind. Um auf einem konstant hohen Leistungsniveau zu bleiben, sind sich die Mitarbeiter ihrer Energiekapazität bewusst und verfügen über die Fähigkeit, ihre Energie entsprechend zu verwalten. Mitarbeiter, die ihren mentalen und physischen Zustand überwachen und sich durch Ruhe und Erholung verändern, halten länger einen starken Fokus und verlagern ihren Fokus schnell, um in jeder Situation voll präsent zu sein. Der Umgang mit der eigenen Energie trägt zu ihrer Widerstandsfähigkeit bei.

FÜHRUNGSTEIL

Wir messen die Führungsbene mit 3 Kategorien

2.

Ebene	Kategorien innerhalb jeder Ebene		
Führungskräfte	Leadership Beziehungsaufbau	Leadership Prinzipien	Leadership Coaching

Leadership Beziehungsaufbau

repräsentiert Führungskräfte, die durch ihre Handlungen und Entscheidungen positive Verbindungen aufbauen und pflegen, Vertrauen aufbauen und grundsätzlich vertrauenswürdig sind. Aktives Zuhören, das Bemühen, die Perspektiven der anderen zu verstehen und den Dialog des Gebens und Nehmens zu fördern, damit Konflikte und Meinungsverschiedenheiten mit Respekt behandelt werden, sind weitere Fähigkeiten. Es heißt, dass die Bemühungen und Errungenschaften des Einzelnen anerkannt werden und die Führungskräfte sie öffentlich und privat hervorheben. Sie fördern die Mitarbeiter, unterstützen sie in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung, geben zeitnahes und konstruktives Feedback und schaffen positive Mitarbeiterbindungen gepaart mit einem gerechten Maß an Verantwortlichkeit.

Leadership Prinzipien

die Philosophie, die Verhaltensweisen und die allgemeinen Qualitäten einer Führungskraft spiegeln sich in ihren Prinzipen wider. Führungskräfte sollten sich an den Interessen und der Vision des Unternehmens orientiere, sich Zeit für strategisches Denken nehmen, Standards und Prozesse einführen und ihre Mitarbeiter auf eine gemeinsame Vision ausrichten. Führungskräfte brauchen ein gewisses Maß an mentaler Stärke, um schwierige Entscheidungen zu treffen und ethisches Handeln aufrechtzuerhalten, Vertrauen aufzubauen, sich schnell von Rückschlägen zu erholen und diplomatisch durch Unternehmenspolitik und schwierige Einzelpersonen zu navigieren. Mit befähigenden Methoden zur Entwicklung von Talenten können Führungskräfte über ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter nachdenken und sich darüber im Klaren sein, wie ihr Verhalten die gewünschten Wahrnehmungen unterstützt.

Leadership Coaching

ist ein kollaborativer und unterstützender Prozess, bei dem Führungskräfte Gespräche mit Mitarbeitern führen, um ihnen zu helfen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, ihre Leistung zu verbessern und ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Leadership Coaching ist ein proaktiver Ansatz zur Mitarbeiterentwicklung und Leistungssteigerung. Es erfordert Fähigkeiten wie Empathie, aktives Zuhören, effektive Kommunikation und das Engagement für die Förderung einer Kultur des Wachstums und des Lernens innerhalb des Unternehmens. Coach-Führungskräfte befähigen die Mitarbeiter, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, helfen ihnen, einen effektiven Beitrag zum Unternehmen zu leisten und beruflichen Erfolg zu erzielen.

BESCHREIBUNG DER **VIER EBENEN** UND **KATEGORIEN** INNERHALB JEDER EBENE

Organisation | Organisationspsychologische Sicherheit | (Digitale) Kommunikation | Commitment | Engagement

Organisationspsychologische Sicherheit...

bezieht sich auf einen allgemeinen Konsens unter Mitarbeitern, dass es sicher ist, Meinungen, Ideen, Feedback und Fehler gegenüber dem Chef, den Kollegen, anderen Führungskräften oder der Geschäftsleitung, die als "verantwortlich" angesehen werden, zu äußern. Ein gewisses Maß an psychologischer Sicherheit ist in der Unternehmenskultur verankert und bestimmt akzeptables Verhalten. Wenn die Organisationspsychologische Sicherheit hoch ist, sind die Mitarbeiter zuversichtlich, dass sie eine Stimme haben, in der Lage sind, zwischenmenschliche Risiken einzugehen, sie selbst zu sein und daher keine Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder negativen Konsequenzen haben.

Digitale Kommunikation…

bezieht sich auf den Austausch von Informationen mithilfe elektronischer Geräte und Technologien. Die digitale Kommunikation ermöglicht es Einzelpersonen, Organisationen und Einrichtungen, Nachrichten zu übertragen, Daten auszutauschen, aus der Ferne zusammenzuarbeiten und mithilfe digitaler Technologien und Netzwerke an Echtzeit-Interaktionen über verschiedene Standorte hinweg zu interagieren.

Commitment...

Wenn sich jemand für sein Unternehmen einsetzt, bedeutet dies, dass er engagiert, loyal und tief in den Erfolg und das Wohlergehen des Unternehmens investiert ist. Diese Mitarbeiter haben ein starkes Zugehörigkeitsgefühl und ein Gefühl der Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Oft, weil sie das Gefühl haben, so viel zum Unternehmen beigetragen zu haben, das es auch etwas zurückgegeben hat. Sie sehen die Verluste durch das Kündigen ihres Jobs im Vergleich zu den Vorteilen des Bleibens als zu hoch an. Ihr Bereitschaft zeigt sich in ihrem Engagement, dem Unternehmen zu helfen, schwierige Zeiten zu überstehen.

Engagement…

bezieht sich auf das Ausmaß, in dem Mitarbeiter emotional in ihre Arbeit, ihre Organisation und die Ziele der Organisation investiert sind. Sie geht über die Arbeitszufriedenheit hinaus und umfasst ihren Enthusiasmus, ihr Engagement sowie die Motivation und den Fokus, den sie in ihre Aufgaben einbringen. Engagierte Mitarbeiter sind leidenschaftlich bei ihrer Arbeit, geben sich viel Mühe, um Leistung zu erbringen. Engagement erhöht sich, wenn die Mitarbeiter sich von der Organisation geschätzt fühlen.

Führungskräfte

Leadership Beziehungsaufbau

Leadership Prinzipien

Leadership Coaching

Leadership Beziehungsaufbau…

repräsentiert Führungskräfte, die durch ihre Handlungen und Entscheidungen positive Verbindungen aufbauen und pflegen, Vertrauen aufbauen und grundsätzlich vertrauenswürdig sind. Aktives Zuhören, das Bemühen, die Perspektiven der anderen zu verstehen und den Dialog des Gebens und Nehmens zu fördern, damit Konflikte und Meinungsverschiedenheiten mit Respekt behandelt werden, sind weitere Fähigkeiten. Es heißt, dass die Bemühungen und Errungenschaften des Einzelnen anerkannt werden und die Führungskräfte sie öffentlich und privat hervorheben. Sie fördern die Mitarbeiter, unterstützen sie in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung, geben zeitnahes und konstruktives Feedback und schaffen positive Mitarbeiterbindungen gepaart mit einem gerechten Maß an Verantwortlichkeit.

Leadership Prinzipien...

die Philosophie, die Verhaltensweisen und die allgemeinen Qualitäten einer Führungskraft spiegeln sich in ihren Prinzipen wider. Führungskräfte sollten sich an den Interessen und der Vision des Unternehmens orientiere, sich Zeit für strategisches Denken nehmen, Standards und Prozesse einführen und ihre Mitarbeiter auf eine gemeinsame Vision ausrichten. Führungskräfte brauchen ein gewisses Maß an mentaler Stärke, um schwierige Entscheidungen zu treffen und ethisches Handeln aufrechtzuerhalten, Vertrauen aufzubauen, sich schnell von Rückschlägen zu erholen und diplomatisch durch Unternehmenspolitik und schwierige Einzelpersonen zu navigieren. Mit befähigenden Methoden zur Entwicklung von Talenten können Führungskräfte über ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter nachdenken und sich darüber im Klaren sein, wie ihr Verhalten die gewünschten Wahrnehmungen unterstützt.

Leadership Coaching...

ist ein kollaborativer und unterstützender Prozess, bei dem Führungskräfte Gespräche mit Mitarbeitern führen, um ihnen zu helfen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, ihre Leistung zu verbessern und ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Leadership Coaching ist ein proaktiver Ansatz zur Mitarbeiterentwicklung und Leistungssteigerung. Es erfordert Fähigkeiten wie Empathie, aktives Zuhören, effektive Kommunikation und das Engagement für die Förderung einer Kultur des Wachstums und des Lernens innerhalb des Unternehmens. Coach-Führungskräfte befähigen die Mitarbeiter, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, helfen ihnen, einen effektiven Beitrag zum Unternehmen zu leisten und beruflichen Erfolg zu erzielen.

Teams

Team Psychologische Sicherheit | Team Zugehörigkeit | Team Agilität | Team Leistung

Team Psychologische Sicherheit…

bezieht sich auf das Klima eines Teams, in dem Teammitglieder keine Angst haben, bestraft oder ausgegrenzt zu werden, wenn sie in Meetings ihre Meinung sagen, neue Ideen entwickeln, aktuelles Denken in Frage stellen oder Risiken oder Fehler aufdecken. Ein gesundes und produktives Arbeitsklima ist ein Ort, an dem sich die Mitarbeiter sicher fühlen, um Hilfe zu bitten, zwischenmenschliche Risiken einzugehen und sie selbst zu sein, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Psychologische Zufriedenheit beinhaltet das Maß an Vertrauen, das Teammitglieder haben, dass ihnen zugehört wird, auch wenn sie eine Minderheitsmeinung äußern. Teams mit einem Klima geringer psychologischer Sicherheit sind anfälliger für den Verlust von Teammitgliedern, die wichtige Beiträge leisten oder könnten.

Teams

Team Psychologische Sicherheit

Team Zugehörigkeit

Team Agilität

Team Leistung

Team Zugehörigkeit...

bezieht sich auf das Gefühl der Verbundenheit, Identität und Akzeptanz, das Einzelpersonen innerhalb eines Teams empfinden. Es spiegelt das Gefühl wider, ein integraler Bestandteil des Teams zu sein und mit seinen Zielen, Werten und Kultur in Einklang zu stehen. Teamzugehörigkeit geht über die bloße Mitgliedschaft hinaus; Es geht darum, sich von anderen Teammitgliedern geschätzt, respektiert und geschätzt zu fühlen und das Gefühl zu haben, dass die eigenen Beiträge sinnvoll sind und von der Gruppe anerkannt werden.

Teams

Team Psychologische Sicherheit | Team Zugehörigkeit | Team Agilität | Team Leistung

Team Agilität...

bezieht sich auf das Vertrauen, das Teammitglieder in die Absichten, Fähigkeiten und Verhaltensweisen der anderen haben, insbesondere wenn sie mit unerwarteten Ereignissen konfrontiert werden. Es ist der Glaube, dass sich die Teammitglieder sowohl in guten als auch in unsicheren Zeiten aufeinander verlassen können. Die vorgegebene Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten können, um in Zeiten der Unsicherheit Lösungen zu finden, unerwartete Probleme schnell zu lösen, und die Fähigkeit, sich schnell auf Veränderungen einzustellen, definieren die Agilität eines Teams.

Teams

Team Psychologische Sicherheit

Team Zugehörigkeit

Team Agilität

Team Leistung

Team Leistung…

bezieht sich auf die Effektivität und Effizienz, mit der eine Gruppe von Individuen zusammenarbeitet, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Es umfasst die kollektiven Bemühungen, Verhaltensweisen und Ergebnisse von Teammitgliedern, die zusammenarbeiten, kommunizieren und ihre Aktivitäten koordinieren, um gemeinsam Aufgaben zu erledigen oder Probleme zu lösen.

Mitarbeiter:innen

Entscheidungsfähigkeit | Selbstgesteuertes Lernen | Individuelle Leistung | Energie-Management

Entscheidungsfähigkeit...

bezieht sich auf den Prozess und die Qualität der Auswahl der besten Vorgehensweise unter verschiedenen Alternativen, die auf einer sorgfältigen Abwägung relevanter Faktoren, Informationen und potenzieller Ergebnisse basieren. Es geht darum, Optionen zu bewerten, Vor- und Nachteile abzuwägen, potenzielle Risiken zu berücksichtigen und Entscheidungen an Zielen und Werten auszurichten, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

Selbstgesteuertes Lernen...

bezieht sich auf den Prozess, in dem der Einzelne die Initiative und Verantwortung für sein eigenes Lernen und die Entwicklung von Fähigkeiten übernimmt. Es zeichnet sich dadurch aus, dass er sich selbstständig Ziele setzt, Lernbedürfnisse identifiziert, die für die Organisation wichtig sind, Ressourcen auswählt und den eigenen Fortschritt bewertet. Selbstgesteuerte Lernende sind motiviert, neugierig, haben Spaß am Erlernen von Fähigkeiten und unternehmen Schritte in Richtung persönliches Wachstum und Entwicklung.

Mitarbeiter:innen

Entscheidungsfähigkeit | Selbstgesteuertes Lernen | Individuelle Leistung | Energie-Management

Individuelle Leistung...

bezieht sich auf die Produktivität eines einzelnen Mitarbeiters bei der Erfüllung seiner beruflichen Verantwortung und dem Erreichen seiner arbeitsbezogenen Ziele. Es ist ein Maß dafür, wie ein Mitarbeiter Verantwortung übernimmt, Aufgaben eifrig ausführt, Fristen einhält oder bricht und das Vertrauen hat, Ziele zu erreichen.

Mitarbeiter:innen | Entscheidungsfähigkeit | Selbstgesteuertes Lernen | Individuelle Leistung | Energie-Management

Energie Management…

Ein Unternehmen profitiert davon, wenn seine Mitarbeiter Energiespender sind. Um auf einem konstant hohen Leistungsniveau zu bleiben, sind sich die Mitarbeiter ihrer Energiekapazität bewusst und verfügen über die Fähigkeit, ihre Energie entsprechend zu verwalten. Mitarbeiter, die ihren mentalen und physischen Zustand überwachen und sich durch Ruhe und Erholung verändern, halten länger einen starken Fokus und verlagern ihren Fokus schnell, um in jeder Situation voll präsent zu sein. Der Umgang mit der eigenen Energie trägt zu ihrer Widerstandsfähigkeit bei.

Zwei Kontinente. Eine unschlagbare Kompetenz.

Unterschiedliche Systeme – gemeinsame Stärke für Ihren Erfolg.

one hour to talk

Helping people win

Wir lösen die entscheidenden menschlichen Herausforderungen von Unternehmen-
Mit psychologischer Exzellenz, olympischer Sieger-DNA und messbaren Systemen, die Leistung freisetzen.