

## Hallo Sie! Noch nicht in der BDVT-Maillist?

Dann haben Sie etwas versäumt: Ein moderner Kommunikationsverband braucht und nutzt moderne Kommunikationswege. Melden Sie sich noch heute an: Die Maillist – das schnellste Medium des BDVT. Mit allen möglichen Risiken und Nebenwirkungen moderner e-Kommunikation...

**(Deshalb: Nur für aktive Mitglieder!)**

## Zwischen Hannover, Magdeburg und München – weitere Berichte aus den BDVT-Regionalclubs

Fortsetzung von Seite 7

Das dazu erforderliche Wissen, die Fähigkeiten, Werte und Emotionen drücken sich in **Kompetenz und Performance der Mitarbeiter** aus. Sie sind entscheidend für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Das intellektuelle Kapital und Potenzial der Mitarbeiter bildet die Grundlage für die Innovations- und Zukunftsfähigkeit jeder Organisation.

### Kompetenz-Navigator misst hard facts

Mit dem **Kompetenz Navigator**® von Rainer Behrendt gelingt es, diese Ressourcen zu analysieren und zu aktivieren. Hier werden die hard facts überprüft und „gemessen“. Maßstab hierfür ist das optimale Niveau des Kompetenzgrades jedes Mitarbeiters. Je kompatibler die Kompetenzen der Mitarbeiter, die Strategie, die Prozesse und die internen und externen Kundenanforderungen des Unternehmens widerspiegeln, desto leistungsfähiger ist die Organisation. Die Leistungsträger müssen von der Infrastruktur des Unternehmens profitieren, indem sie die bestehenden Beziehungsnetze ausbauen, offene Systeme und Prozesse generieren und einen optimalen Kommunikations- und Leistungsaustausch pflegen.

Gleichzeitig gilt es, den Produktionsfaktor Wissen permanent zu erhöhen, erworbenes Know-how weiterzugeben und gewinnbringend einzusetzen. Die erworbenen Kompetenzen müssen den dynamischen strategischen und prozessualen Veränderungen permanent angepasst werden. Ein zeitgemäßes HR-Management verabschiedet sich von herkömmlichen Berufsbildern und hierarchischen Führungsmodellen. Es interpretiert Führung neu und überträgt den Mitar-

beitern die Verantwortung für die individuelle und interdisziplinäre Kompetenzentwicklung. Zukunftsweisende, dynamische Führungsansätze binden variable Vergütungssysteme in dieses Konzept ein und honorieren ihren Mitarbeitern den Wissens- respektive Kompetenzzuwachs in Form von variablen Gehaltsanteilen. Wenn Sie mehr über den **Kompetenz Navigator**® wissen möchten, kontaktieren Sie Rainer Behrendt  
Tel. 08 21 – 9 98 43 71.

Joachim Lontke

jo.lontke@seminarscout.com

### Probleme erst aufstellen - Dann lösen! Auch Struktur des BDVT aufgestellt

**München/Herrsching (NF)** Systemische Aufstellungen sind für viele Themenbereiche in Firmen, Betrieben und Organisationen geeignet, um aus Problemen und Konflikten möglichst schnell eine konstruktive Lösungs- und Zielsituation zu erschaffen. Beeindruckend demonstriert wurde uns das Mitte März 2001 im Hotel Andechser Hof in Herrsching während der jüngsten Kooperationsveranstaltung des BDVT RC - München, AK-Süd, EKS – Gruppe München und GABAL.

### Souveräne Einführung in ein spannendes Thema

Klaus Wienert, Coach, Kinesiologe und Heilpraktiker, führte sein Publikum souverän in die spannende Arbeit der Kinesiologie und der Firmenaufstellung ein. Als Anschauungsbeispiel wurde eine Struktur des BDVT aufgestellt.

45 Teilnehmer erlebten, wie durch das Aufstellen unsichtbare Bereiche und versteckte Dynamiken sichtbar und spürbar gemacht wurden. Wie von

unsichtbarer Hand wurden Interessen und Aufmerksamkeitsbereiche der Beteiligten nachvollziehbar. Was üblicherweise nur mit vielen Worten erklärbar zu sein schien, wurde unmittelbar durch die Stellung der Personen zueinander von allen erlebt. Gezeigt wurde ein sehr zeitsparendes analytisches Hilfsmittel für die Lösung von Konflikten, Zielfindung und -erreichung, zur Klärung von Entscheidungsfragen, des Führungsstils und zur allgemeinen Harmonisierung des Betriebsklimas.

### Feedback absolut positiv

Die Stimmen und das Feedback zu dieser Veranstaltung, waren absolut positiv. Der Regionalclub München mit RC-Chefin Wiltrud Telgmann konnte in Zusammenarbeit mit allen Kooperationspartnern erneut eine hervorragende Veranstaltung durchführen und möchte sich auf diesem Weg nochmals bei allen Mitgliedern des Leitungsteams des RC – München, des AK – Süd Herrn Steffen, der EKS – Gruppe München Herrn Schnell und bei GABAL herzlichst für das Gelingen der Veranstaltung bedanken.

Errol Peter Tica  
Press RC – München  
etica@t-online.de

### Was ist eigentlich ein Team? Papierbrücken und Videokonferenz im RC Hannover

**Hannover (NF)** Mit großen Erwartungen saßen rund 20 Teilnehmer an diesem Samstagmorgen vor den Referenten Michele Neuland und Volker Arndt (Neuland & Partner). Sie wurden nicht enttäuscht. Gleich zu Beginn startete eine Teamübung mit dem Thema "Was ist ein Team?" Fazit und Ergebnis aus Sicht der Referenten war: Ein Team ist eine

Gruppe von 2-12 Personen, die sich für gemeinsam kommitete Ziele synergetisch einsetzt. Und das wurde auch gleich in einer weiteren praktischen Übung umgesetzt - die Paperbridge, auf Deutsch: die Papierbrücke. Drei Teams hatten den Auftrag, an drei Standorten jeweils baugleiche Papierbrücken zu bauen. Kommunikation war nur per Video-Konferenz möglich. Strenge Kriterien waren zu erfüllen, was Höhe, Breite und Belastungsfähigkeit anging. Nach über einer Stunde schwieriger Arbeit, sowohl in der notwendigen Kommunikation mit den anderen Teams als auch auf der technischen Seite, war die Aufgabe gelöst.

### Die Teamrollen nach Belbin

Nach den praktischen Erfahrungen folgte ein theoretischer Teil. Vorgestellt wurde das Teamentwicklungsmodell von Schmidt+Berg mit den entscheidenden Fragen, die sich jeder im Team zu stellen hat: Wer bin ich? Wie sind meine Beziehungen zu Dir? Und Deine Beziehungen zu mir? Woran arbeiten wir und wie arbeiten wir daran? Anschließend gab es Praxis-Beispiele zur Teamentwicklung und zur Teamkultur. Sehr interessant war auch die Darstellung der Teamrollen nach Belbin. Der Perfektionist, der Spezialist oder der Macher sind nur einige Rollen, die für das Funktionieren eines Teams lebenswichtig sind. Parallelen zu anderen Kommunikationsmodellen wie z.B. der Prozesskommunikation wurden da sehr deutlich. Zum Ausklang des sehr informativen aber auch interaktiven Tages eine weitere Teamübung: der Atomunfall. So ernst diese Aufgabe auch klang, es war ein Spiel, das Teamgeist und Kreativität forderte und förderte. Fazit des Tages: Wir haben viel gelernt, aber noch mehr Spaß gehabt.

Klaus F. Bünten  
KlausF.Buerten@t-online.de