

# AGENDA

Zu meiner **Person** und der **Projektidee**

**Integrale Teamentwicklung** – Hintergrund, Ziele & Nutzen

**Was ist ...? / Warum ...? / Wie funktioniert** die Integrale Teamentwicklung?

**Einführung** – Modelle und Status

## ✘ HINTERGRUND FÜR PROJEKTVORSTELLUNG

Andreas Reese

SWISS TXT


- bei SWISS TXT: 2015 – 2018 / wieder an Board seit Juli 2022 als **Project Manager Agile** (TRANSITION & CHANGE, Team Arijana Mijacevic)
  - Herbst / Winter 2022: **Customer Experience Facilitator** - Ausbildung (Bern, INNOArchitects)



Din Badara Ndiaye (GD)



Diversity Board

- **Integrale Teamentwicklung:** 2017 – 2019: nebenberufl. Zusatzausbildung **CB-Facilitator** bei CBI 

### Hintergrund: Community Building nach Scott Peck

- **Dr. M. Scott Peck** (1936-2005), US-amerikanischer Psychiater, Psychotherapeut, Schriftsteller und Bestsellerautor
- **CBI:** Studien u. Erfahrung in **Schulungen u. Coachings** für Unternehmen & Behörden, soziale Dienstleistungen u. Organisationen in den unterschiedlichsten Bereichen:
  - Personalentwicklungsprogramme, Weiterentwicklung von Organisationskulturen, Führungskräften und Teams, Achtsamkeitstrainings, ...
  - Wiedereingliederungs-Programmen von Strafgefangenen, Anti-Rassismus-Programme bei Wohn- und Nachbarschaftsprojekten
- **Andreas Reese:** Erfahrung der Facilitator in dutzenden Workshops mit mehreren 100 Stunden Facilitation-Time (**Senior-Facilitator & Landreskontakt Schweiz seit 06.2024**)
- Ziele & Nutzen
  - **Stärkung der individuellen Qualitäten:** „Soziale Kompetenz“, Selbstführung, Eigenverantwortung, Selbstorganisation, Persönlichkeitsentwicklung
  - **Stärkung der Teamqualitäten:** Teamfähigkeit, Verantwortung und Engagement gegenüber Team (Commitment), Zugehörigkeit

## ✘ HINTERGRUND / ZIELE & NUTZEN

### CHARTA DER ZUSAMMENARBEIT FÜR DIE SRG (NACHFOLGE «ETHIKCODE DER SRG»)

Aus dem Online-Training in SAP „Charta der Zusammenarbeit – Überblick“ > 9. März 2022

- „Die in der Charta *definierten Verhaltensgrundsätze* sollen als Richtschnur für eine *wertschätzende und erfolgreiche Zusammenarbeit* dienen.“
- „Sie basiert auf den Werten der SRG und liefert Verhaltensgrundsätze *für ein gutes Miteinander.*“

#### • **Respektvoll handeln:**

Indem ich Grenzen respektiere und eigene Grenzen setze.

#### • **Verantwortung übernehmen:**

Indem ich mutig handle, Verantwortung für meine Arbeit und mein Verhalten übernehme und meine Ziele im Hinblick auf den gemeinsamen Erfolg verwirkliche.

#### • **Eine gesunde Dialog- und Feedbackkultur fördern:**

Indem ich mich ändern gegenüber wohlwollend und konstruktiv ausdrücke und Rückmeldungen offen entgegennehme, damit wir uns alle verbessern können.

#### • **Ein vertrauensvolles Klima pflegen:**

Indem ich anderen die Sicherheit gebe, auch kritische Erfahrungen und Angelegenheiten angstfrei anzusprechen.

#### • **Diversität und Inklusion fördern:**

Indem ich Unterschiede zulasse und niemanden diskriminiere.

#### • **Konstruktiv handeln:**

Indem ich zuhöre, hinschaue, lösungsorientiert und angemessen handle.

#### • **Stetig lernen:**

Indem ich Neues ausprobiere, aus Erfahrungen lerne, mein Denken und Handeln hinterfrage und offen bin, von anderen zu lernen und mein Wissen zu teilen.

#### • **Ressourcen verantwortungsvoll einsetzen:**

Indem ich mit meinen eigenen Ressourcen sowie denen der anderen und des Unternehmens wirtschaftlich und nachhaltig umgehe zum Wohl der Gesellschaft und der Umwelt.

#### • **Regeln einhalten:**

Indem ich Reglemente und Vorschriften einhalte und deren Einhaltung einfordere.

# ✘ HINTERGRUND FÜR PROJEKTVORSTELLUNG

## Personalpolitik (25.2.22)

[https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS\\_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SRG\\_SSR/Personalpolitik\\_de.pdf](https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SRG_SSR/Personalpolitik_de.pdf)

**Wir nehmen unsere Verantwortung wahr**

- Die SRG setzt sich für ein fortschrittliches Arbeitsumfeld ein, um langfristig eine attraktive Arbeitgeberin zu bleiben.
- Die SRG setzt sich für Rahmenbedingungen ein, in denen die Mitarbeiter:innen langfristig gesund und leistungsfähig bleiben und nimmt Rücksicht auf die Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen in verschiedenen Lebensphasen.
- Die SRG übergibt ihnen Mitarbeiter:innen Verantwortung und Handlungsspielraum.

**Wir pflegen den Dialog**

- Die SRG pflegt und fördert eine konstruktive Feedback- und Gesprächskultur, die durch respektvollen und partnerschaftlichen Austausch auf Augenhöhe geprägt ist.
- Die SRG als Arbeitgeberin sucht und fördert den Dialog mit und unter Mitarbeiter:innen.

**Wir schätzen und pflegen unsere Diversität**

- Die SRG setzt sich für Diversität und Inklusion ein und verpflichtet sich der Chancengerechtigkeit.

**Wir setzen und respektieren Grenzen**

- Die SRG schützt die persönliche Integrität der Mitarbeiter:innen, fördert und fordert eine respektvolle Zusammenarbeits-Kultur und duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung. Hinweisen wird konsequent nachgegangen und Verletzungen werden sanktioniert.

**Wir pflegen ein vertrauensvolles Klima**

- Die SRG setzt sich für ein vertrauensvolles Miteinander ein und schafft Rahmenbedingungen, welche die physische und psychologische Sicherheit der Mitarbeiter:innen schützen und fördern.
- Die Kommunikation und das Handeln der SRG als Arbeitgeberin sind transparent und aufrichtig.

**Wir handeln bewusst und gemeinsam**

- Vernetzung, interdisziplinäre Zusammenarbeit und Partizipationsmöglichkeiten werden in der SRG im Interesse des Gesamtunternehmens aktiv gefördert. Synergien – auch über die Grenzen der Unternehmenseinheiten hinweg – werden gesucht und genutzt.

## Neue HR-Strategie für die SRG (22.2.22)

[https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS\\_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/HR\\_SSR/HR\\_Strategie%202022\\_SRG\\_de.pdf](https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/HR_SSR/HR_Strategie%202022_SRG_de.pdf)

### Strategische Handlungsfelder



## Nachhaltigkeitskonzept (15.2.24)

[https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS\\_000019/Shared%20Documents/Nachhaltigkeitskonzept\\_SRG\\_DE.pdf](https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS_000019/Shared%20Documents/Nachhaltigkeitskonzept_SRG_DE.pdf)



# ✘ HINTERGRUND FÜR PROJEKTVORSTELLUNG

## Personalpolitik (25.2.22)

[https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS\\_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SGR\\_SSR/Personalpolitik\\_de.pdf](https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SGR_SSR/Personalpolitik_de.pdf)

**Wir nehmen unsere Verantwortung wahr**

- Die SRG setzt sich für ein fortschrittliches Arbeitsumfeld ein, um langfristig eine attraktive Arbeitgeberin zu bleiben.
- Die SRG setzt sich für Rahmenbedingungen ein, in denen die Mitarbeiter:innen langfristig gesund und leistungsfähig bleiben und nimmt Rücksicht auf die Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen in verschiedenen Lebensphasen.
- Die SRG übergibt ihnen Mitarbeiter:innen Verantwortung und Handlungsspielraum.

**Wir pflegen den Dialog**

- Die SRG pflegt und fördert eine konstruktive Feedback- und Gesprächs-kultur, die durch respektvollen und partnerschaftlichen Austausch auf Augenhöhe geprägt ist.
- Die SRG als Arbeitgeberin sucht und fördert den Dialog mit und unter Mitarbeiter:innen.

**Wir schätzen und pflegen unsere Diversität**

- Die SRG setzt sich für Diversität und Inklusion ein und verpflichtet sich der Chancengerechtigkeit.

**Wir setzen und respektieren Grenzen**

- Die SRG schützt die persönliche Integrität der Mitarbeiter:innen, fördert und fordert eine respektvolle Zusammenarbeits-Kultur und duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung. Hinweisen wird konsequent nachgegangen und Verletzungen werden sanktioniert.

**Wir pflegen ein vertrauensvolles Klima**

- Die SRG setzt sich für ein vertrauensvolles Miteinander ein und schafft Rahmenbedingungen, welche die physische und psychologische Sicherheit der Mitarbeiter:innen schützen und fördern.
- Die Kommunikation und das Handeln der SRG als Arbeitgeberin sind transparent und aufrichtig.

**Wir handeln bewusst und gemeinsam**

- Vernetzung, interdisziplinäre Zusammenarbeit und Partizipationsmöglichkeiten werden in der SRG im Interesse des Gesamtunternehmens aktiv gefördert. Synergien – auch über die Grenzen der Unternehmenseinheiten hinweg – werden gesucht und genutzt.

## Neue HR-Strategie für die SRG (22.2.22)

[https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS\\_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SGR\\_SSR/HR\\_Strategie%202023\\_SRG\\_de.pdf](https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SGR_SSR/HR_Strategie%202023_SRG_de.pdf)

### Strategische Handlungsfelder

<b>Kultur &amp; Transformation</b>	<b>Entwicklung &amp; Bindung</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kollaboration fördern</b> Team-übergreifende bis interregionale Zusammenarbeit fördern; Wissen und Erfahrungen teilen</li> <li>• <b>Transformationen der Organisation mitgestalten</b> Aktive Rolle von HR in der Transformation; Mitarbeitende einbinden; Kompetenzen im HR zu neuen Arbeitsformen; auf dem Weg zur lernenden Organisation unterstützen</li> <li>• <b>Gesundes und inklusives Arbeitsklima pflegen</b> Respektvolles Miteinander; psychologische Sicherheit und Ressourcenorientierung; Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden nachhaltig sicherstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Weiterentwicklung fördern</b> Verständnis der Notwendigkeit der eigenen Weiterentwicklung fördern und geeignete Rahmenbedingungen schaffen; Interesse der Mitarbeitenden für eigene Weiterentwicklung und Wahrnehmung der Eigenverantwortung unterstützen</li> <li>• <b>Leadership stärken</b> Gemeinsames Führungsverständnis etablieren; Stärkung der Leadership-Kompetenzen; nützliche Personalführungsinstrumente einsetzen; Vorgesetzte bilden sich proaktiv weiter und unterstützen Mitarbeitende in der Entwicklung</li> <li>• <b>Bindung stärken</b> Loyalität an die Organisation binden; Mitarbeitende als Markenbotschafter; Entwicklungsangebote und strategische Nachfolgeplanung</li> </ul>
<b>Gesundes und inklusives Arbeitsklima pflegen</b>	
<b>Ziele</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir leben ein <b>respektvolles, vertrauensvolles und diskriminierungsfreies</b> Miteinander.</li> <li>• Wir leben eine Kultur der <b>psychologischen Sicherheit</b> und der <b>Ressourcenorientierung</b>.</li> <li>• Wir stellen das <b>Wohlbefinden</b> und die <b>Leistungsfähigkeit</b> unserer Mitarbeitenden nachhaltig sicher.</li> </ul>	
<b>HR &amp; Steuerung</b> <b>Entwicklung des Unternehmens mit HR-Daten</b> ...; neue Erkenntnisse schaffen; Weiterentwicklung von KPIs; Modelle für ... nicht entwickeln <b>Personalführungsinstrumente weiterentwickeln</b> Personalführungsinstrumenten und -prozessen; Anwendung sicherstellen <b>Automatisierung im HR weiter fördern</b> ... und Automatisierungspotential prüfen; Tools effizient nutzen; Integration für Entscheidungsfindung; konsequente Nutzung von definierten HR-...	

# ✘ HINTERGRUND FÜR PROJEKTVORSTELLUNG

## Personalpolitik (25.2.22)

[https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS\\_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SGR\\_SSR/Personalpolitik\\_de.pdf](https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SGR_SSR/Personalpolitik_de.pdf)

**Wir nehmen unsere Verantwortung wahr**

- Die SRG setzt sich für ein fortschrittliches Arbeitsumfeld ein, um langfristig eine attraktive Arbeitgeberin zu bleiben.
- Die SRG setzt sich für Rahmenbedingungen ein, in denen die Mitarbeiter:innen langfristig gesund und leistungsfähig bleiben und nimmt Rücksicht auf die Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen in verschiedenen Lebensphasen.
- Die SRG übergibt ihnen Mitarbeiter:innen Verantwortung und Handlungsspielraum.

**Wir pflegen den Dialog**

- Die SRG pflegt und fördert eine konstruktive Feedback- und Gesprächs-kultur, die durch respektvollen und partnerschaftlichen Austausch auf Augenhöhe geprägt ist.
- Die SRG als Arbeitgeberin sucht und fördert den Dialog mit und unter Mitarbeiter:innen.

**Wir schätzen und pflegen unsere Diversität**

- Die SRG setzt sich für Diversität und Inklusion ein und verpflichtet sich der Chancengerechtigkeit.

**Wir setzen und respektieren Grenzen**

- Die SRG schützt die persönliche Integrität der Mitarbeiter:innen, fördert und fordert eine respektvolle Zusammenarbeits-Kultur und duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung. Hinweisen wird konsequent nachgegangen und Verletzungen werden sanktioniert.

**Wir pflegen ein vertrauensvolles Klima**

- Die SRG setzt sich für ein vertrauensvolles Miteinander ein und schafft Rahmenbedingungen, welche die physische und psychologische Sicherheit der Mitarbeiter:innen schützen und fördern.
- Die Kommunikation und das Handeln der SRG als Arbeitgeberin sind transparent und aufrichtig.

**Wir handeln bewusst und gemeinsam**

- Vernetzung, interdisziplinäre Zusammenarbeit und Partizipationsmöglichkeiten werden in der SRG im Interesse des Gesamtunternehmens aktiv gefördert. Synergien – auch über die Grenzen der Unternehmenseinheiten hinweg – werden gesucht und genutzt.

## Neue HR-Strategie für die SRG (22.2.22)

[https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS\\_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SGR\\_SSR/HR\\_Strategie%202023\\_SRG\\_de.pdf](https://intranet.srgssr.ch/Workspaces/WS_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/SGR_SSR/HR_Strategie%202023_SRG_de.pdf)

### Strategische Handlungsfelder

Kultur & Transformation	Entwicklung & Bindung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kollaboration fördern</b> <i>Team-übergreifende bis interregionale Zusammenarbeit fördern; Wissen und Erfahrungen teilen</i></li> <li>• <b>Transformationen der Organisation mitgestalten</b> <i>Aktive Rolle von HR in der Transformation; Mitarbeitende einbinden; Kompetenzen im HR zu neuen Arbeitsformen; auf dem Weg zur lernenden Organisation unterstützen</i></li> <li>• <b>Gesundes und inklusives Arbeitsklima pflegen</b> <i>Respektvolles Miteinander; psychologische Sicherheit und Ressourcenorientierung; Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden nachhaltig sicherstellen</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Weiterentwicklung fördern</b> <i>Verständnis der Notwendigkeit der eigenen Weiterentwicklung fördern und geeignete Rahmenbedingungen schaffen; Interesse der Mitarbeitenden für eigene Weiterentwicklung und Wahrnehmung der Eigenverantwortung unterstützen</i></li> <li>• <b>Leadership stärken</b> <i>Gemeinsames Führungsverständnis etablieren; Stärkung der Leadership-Kompetenzen; nützliche Personalführungsinstrumente einsetzen; Vorgesetzte bilden sich proaktiv weiter und unterstützen Mitarbeitende in der Entwicklung</i></li> </ul>
<h3>Weiterentwicklung fördern</h3> <p><b>Ziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir stellen sicher, dass die <b>Notwendigkeit der eigenen Weiterentwicklung</b> verstanden wird und die nötigen <b>Rahmenbedingungen</b> zur Wahrnehmung der <b>(Selbst-) Verantwortung</b> für die eigene Weiterentwicklung vorhanden sind.</li> <li>• Alle Mitarbeitenden sind befähigt, ihre <b>(Selbst-)Verantwortung für Aufgaben / Entscheidungen</b> wahrzunehmen und leben diese tagtäglich.</li> <li>• Mitarbeitende zeigen <b>Interesse an ihrer individuellen Weiterentwicklung</b> und nehmen ihre <b>(Selbst-)Verantwortung</b> diesbezüglich wahr.</li> </ul>	<h3>Leadership stärken</h3> <p><b>Ziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir etablieren ein <b>gemeinsames Führungsverständnis</b>.</li> <li>• Wir <b>begleiten Vorgesetzte bei der Stärkung</b> ihrer, der heutigen Zeit erforderlichen, <b>Leadership-Kompetenzen</b>.</li> <li>• Wir stellen den Vorgesetzten nützliche und <b>systematisch einsetzbare Personalführungsinstrumente</b> zur Verfügung, die sie dabei unterstützen, ihre Mitarbeitenden zu <b>motivieren</b>, zu <b>inspirieren</b> und zu <b>befähigen</b>.</li> <li>• Vorgesetzte bilden und <b>entwickeln sich proaktiv kontinuierlich weiter</b> und <b>unterstützen</b> gleichzeitig ihre <b>Mitarbeitenden in deren Weiterentwicklung</b>.</li> </ul>

# ✘ HINTERGRUND FÜR PROJEKTVORSTELLUNG

## Personalpolitik (25.2.22)

[https://intranet.srgsr.ch/Workspaces/WS\\_000020/Shared%20Documents/Personalpolitik/25\\_2\\_22\\_Personalpolitik.pdf](https://intranet.srgsr.ch/Workspaces/WS_000020/Shared%20Documents/Personalpolitik/25_2_22_Personalpolitik.pdf)

**Wir nehmen unsere Verantwortung wahr**

- Die SRG setzt sich für ein menschliches Arbeitsumfeld ein, um langfristig eine attraktive Arbeitskraft zu stellen.
- Die SRG setzt sich für Rahmenbedingungen ein, in denen die Mitarbeitenden langfristig gesund und leistungsfähig bleiben und ihrem Können auf die verschiedensten Lebensereignisse in verschiedenen Lebensphasen.
- Die SRG überträgt ihren Mitarbeiter:innen Verantwortung und Handlungsspielräume.

**Wir pflegen den Dialog**

- Die SRG pflegt und fördert eine konstruktive Feedback- und Gesprächskultur, die durch respektvollen und partnerschaftlichen Austausch auf Augenhöhe geprägt ist.
- Die SRG als Arbeitgeberin sucht und fördert den Dialog mit und unter Mitarbeiter:innen.

**Wir schätzen und pflegen unsere Diversität**

- Die SRG setzt sich für Diversität und Inklusion ein und verpflichtet sich zur Chancengleichheit.

**Wir setzen und respektieren Grenzen**

- Die SRG schützt die persönliche Integrität der Mitarbeitenden, fördert und fordert eine respektvolle Zusammenarbeits-Kultur und duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung. Hinweisen wird konsequent nachgegangen und Verletzungen werden sanktioniert.

**Wir pflegen ein vertrauensvolles Klima**

- Die SRG setzt sich für ein vertrauensvolles Miteinander ein und schafft Rahmenbedingungen, welche die physische und psychologische Sicherheit der Mitarbeiter:innen schützen und fördern.
- Die Kommunikation und das Handeln der SRG als Arbeitgeberin sind transparent und aufrichtig.

**Wir handeln bewusst und gemeinsam**

- Vernetzung, interdisziplinäre Zusammenarbeit und Partizipationsmöglichkeiten werden in der SRG im Interesse des Gesamtunternehmens aktiv gefördert. Synergien – auch über die Grenzen der Unternehmensseinheiten hinweg – werden gesucht und genutzt.

## Neue HR-Strategie für die SRG (22.2.22)

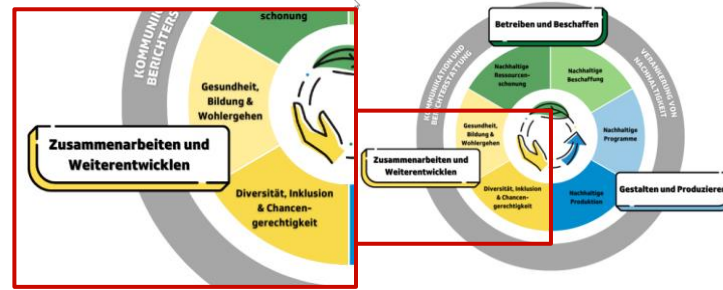
[https://intranet.srgsr.ch/Workspaces/WS\\_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/HR\\_SSR/HR\\_Strategie%202022\\_SRG\\_de.pdf](https://intranet.srgsr.ch/Workspaces/WS_000020/Shared%20Documents/Vollharmonisiert/HR_SSR/HR_Strategie%202022_SRG_de.pdf)

### Strategische Handlungsfelder

<b>Kultur &amp; Transformation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Kollaboration fördern</b> Team-übergreifende bis interregionale Zusammenarbeit fördern; Wissen und Erfahrungen teilen</li> <li><b>Transformationen der Organisation mitgestalten</b> Aktive Rolle von HR in der Transformation; Mitarbeitende einbinden; Kompetenzen im HR zu eigenen Stärken machen; auf dem Wege zur Veränderung Organisation orientieren</li> <li><b>Gesundes und inklusives Arbeitsklima pflegen</b> Respektvolles Miteinander; psychologische Sicherheit und Ressourcenverbesserung; Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden nachhaltig sicherstellen</li> </ul>	<b>Entwicklung &amp; Bindung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Weiterentwicklung fördern</b> Verständnis der Notwendigkeit der eigenen Weiterbildung fördern und geeignete Rahmenbedingungen schaffen; Interesse der Mitarbeitenden für eigene Weiterbildung und Wahrnehmung der Eigenverantwortung unterstützen</li> <li><b>Leadership stärken</b> Gemeinsames Führungsverständnis etablieren; SBKung der Leadership-Kompetenzen; nützliche Personalführungsinstrumente einsetzen; Vorgesetzte bilden sich proaktiv weiter und unterstützen Mitarbeitende in der Entwicklung</li> <li><b>Bindung stärken</b> Mitarbeiter:innen nachhaltig an die Organisation binden; Mitarbeitende als Markenbotschafter einsetzen; attraktive Entwicklungsangebote und strategische Nachfolgeplanung</li> </ul>
<b>Aktivität &amp; Gewinnung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Arbeitgeber-Attraktivität steigern</b> Zielgruppenspezifische Positionierung als attraktive und kompetitive Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt</li> <li><b>Zukunftsorientierte Personalgewinnung sicherstellen</b> Rekrutierungs-Prozesse, -Tools und -instrumente kontinuierlich und zukunftsgerichtet anpassen; proaktive Ansprache von Talenten; zielgruppenspezifische Distribution von Stellen</li> </ul>	<b>Vereinfachung &amp; Steuerung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Gezielte Weiterentwicklung des Unternehmens mit HR-Daten unterstützen</b> HR-Datenkultur fördern; neue Erkenntnisse schaffen; Weiterentwicklung von KPIs; Modelle für zukunftsbezogene Sicht entwickeln</li> <li><b>Personalführungsinstrumente weiterentwickeln</b> Flexibler Einsatz von Personalführungsinstrumenten und -prozessen; Anwendung sicherstellen</li> <li><b>Vereinfachung/Automatisierung im HR weiter fördern</b> Standardisierungs- und Automatisierungspotenziale prüfen; Tools effizient nutzen; Integration neuer Technologien für Entscheidungsfindung; Konsequente Nutzung von automatisierten HR-Prozessen</li> </ul>

## Nachhaltigkeitskonzept (15.2.24)

[https://intranet.srgsr.ch/Workspaces/WS\\_000010/Shared%20Documents/Nachhaltigkeitskonzept\\_SRG\\_DE.pdf](https://intranet.srgsr.ch/Workspaces/WS_000010/Shared%20Documents/Nachhaltigkeitskonzept_SRG_DE.pdf)



# EBENEN DER ZUSAMMENARBEIT



## Operative Ebene

Arbeiten **im** Team

**Effizienz, Effektivität, Leistungen u. Resultate**

alltägl. Business, Planung, Projekte, Trouble Shooting in der Projektarbeit, Innovation von Produkten und Dienstleistungen

## Steuerungs-Ebene

Arbeiten **am** Team

**Optimale Abläufe und Prozess**

Rollen, Entwicklung & Innovation des Teams, Strategie, Struktur, Kultur, Erfolge / Misserfolge

## Beziehungs-Ebene

- Arbeiten **mit** Menschen & Beziehungen
- Kultur der Selbstverantwortung & Eigenorganisation**
- Vertrauen, Sicherheit, Respekt**

Wohlbefinden und persönliche Entwicklung, Inklusion, Zugehörigkeit, Mitarbeiterbindung und Engagement, Verbesserung der Kommunikation, Umgang mit Konflikten, zwischenmenschliche Beziehungen, Team-Building



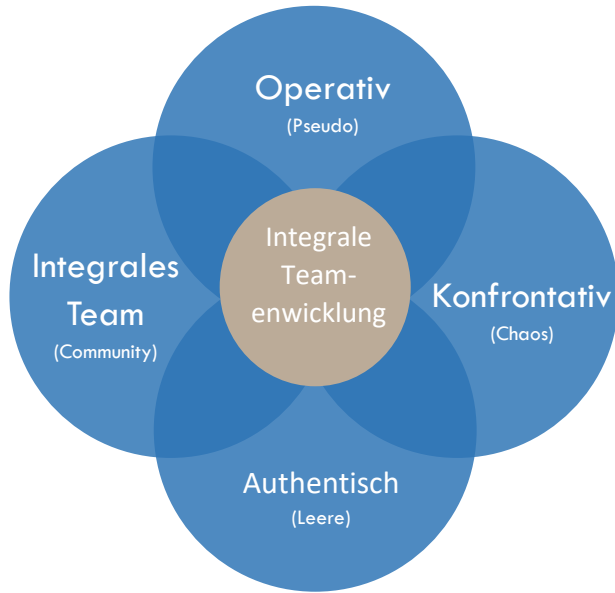
## ✘ WARUM INTEGRALE TEAMENTWICKLUNG?

### ZIELE der Integralen Teamentwicklung

1. Förderung der **Dialog und Feedbackkultur** auf der Beziehungs-Ebene:  
D.h. **«Echte, authentische Beziehungen»** zu den anderen Teilnehmern im Team aufbauen.
2. Die **Phase «eines Integralen Teams»** zu erleben, bzw. die Erfahrung von **«ungewöhnlich hohem Vertrauen und Sicherheit»** und **«ausserordentlichem Respekt»** zu machen.
3. Persönliche **Hindernisse**, die einer authentischen und effektiven Kommunikation im Wege stehen, zu **erkennen** und lernen **loszulassen**.

## ✘ WAS IST INTEGRALE TEAMENTWICKLUNG?

### I. 4 PHASEN GRUPPENPROZESS



Setting: Kreiskultur



### II. WIE GEHT DAS?

SWISS **TXT**

#### Leitsätze der Integralen Kommunikation

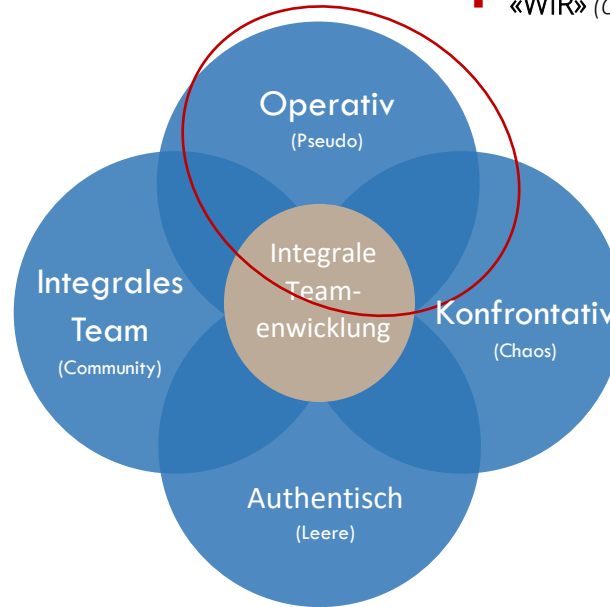
1. Zuhören, nur Zuhören! -  
Im Kreis-Setting: Sag deinen Namen, bevor du sprichst.
2. Sprich persönlich und spezifisch,  
verwende Ich-Aussagen.
3. Sprich nur, wenn du dazu bewegt bist;  
sprich nicht, wenn du nicht dazu bewegt bist.
4. Gehe ein Risiko ein.
5. Teile deinen Unmut der gesamten Gruppe mit, nicht ausserhalb  
des Kreises.
6. Sei präsent auf allen Ebenen.
7. Beziehe dich und andere mit ein,  
vermeide es auszugrenzen.
8. Sei beteiligt - mit oder ohne Worte.
9. Sei verantwortlich für deinen Erfolg  
und den Erfolg der Gruppe.
10. Verpflichte dich »dranzubleiben«.
11. Unvollkommenheit ist Willkommen.
12. Bewahre absolute Vertraulichkeit.

## ✘ WAS IST INTEGRALE TEAMENTWICKLUNG?

### 4 Phasen Gruppenprozess

#### Operativ (Pseudo)

- «funktioniert» prinzipiell
- Zusammenarbeit nur wenn nötig
- Dienst nach Vorschrift, wenig Identifikation
- «WIR» (*oberflächlich*)



#### Konfrontativ (Chaos)

- echte Unterschiede kommen zum Vorschein
- erste «Zusammenstöße» (Konflikte)
- Verantwortung anderen zuweisen
- «DU»

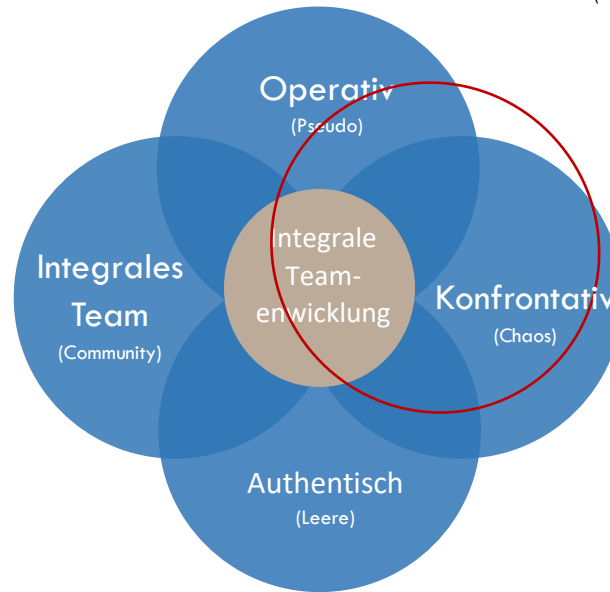
## ✘ WAS IST INTEGRALE TEAMENTWICKLUNG?

### 4 Phasen Gruppenprozess

#### Operativ (Pseudo)

- «funktioniert» prinzipiell
- Zusammenarbeit nur wenn nötig
- Dienst nach Vorschrift, wenig Identifikation
- «WIR» (*oberflächlich*)

SWISS **TXT**



#### Konfrontativ (Chaos)

- echte Unterschiede kommen zum Vorschein
- erste «Zusammenstöße» (Konflikte)
- Verantwortung anderen zuweisen
- «DU»

## ✘ WAS IST INTEGRALE TEAMENTWICKLUNG?

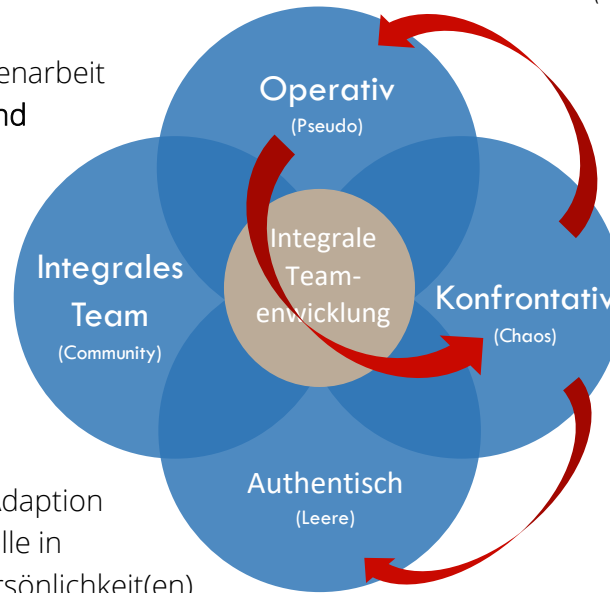
### 4 Phasen Gruppenprozess

#### Integrales Team

- konstruktive & organische Zusammenarbeit
- unübliche Sicherheit & Vertrauen und ausserordentlicher Respekt
- «Team of all leaders»
- «UNS»

#### Authentisch

- Transparenz, Introspektion, Adaption
- Verständnis für die eigene Rolle in der Organisation & deren Persönlichkeit(en)
- sich authentisch zeigen und mitteilen
- «ICH»



#### Operativ (Pseudo)

- «funktioniert» prinzipiell
- Zusammenarbeit nur wenn nötig
- Dienst nach Vorschrift, wenig Identifikation
- «WIR» (*oberflächlich*)

#### Konfrontativ (Chaos)

- echte Unterschiede kommen zum Vorschein
- erste «Zusammenstösse» (Konflikte)
- Verantwortung anderen zuweisen
- «DU»

## ✘ WAS IST INTEGRALE TEAMENTWICKLUNG?

### Leitsätze der Integralen Kommunikation

1. Zuhören, nur Zuhören! -  
Im Kreis-Setting: Sag deinen Namen, bevor du sprichst.
2. Sprich persönlich und spezifisch,  
verwende Ich-Aussagen.
3. Sprich nur, wenn du dazu bewegt bist;  
sprich nicht, wenn du nicht dazu bewegt bist.
4. Gehe ein Risiko ein.
5. Teile deinen Unmut der gesamten Gruppe mit,  
nicht ausserhalb des Kreises.
6. Sei präsent auf allen Ebenen.
7. Beziehe dich und andere mit ein,  
vermeide es auszugrenzen.
8. Sei beteiligt - mit oder ohne Worte.
9. Sei verantwortlich für deinen Erfolg  
und den Erfolg der Gruppe.
10. Verpflichte dich »dranzubleiben«.
11. Unvollkommenheit ist Willkommen.
12. Bewahre absolute Vertraulichkeit.



## ✘ MODELLE ZUR EINFÜHRUNG

### 1. Initialer Workshop



**exemplarischer  
Workshop**  
1 - 2.5 Tage



**Bewertung**  
weiteres  
Vorgehen?

**Commitment**  
✓ **GO!**



**regelmässige  
Sessions**  
à 1 Std.

SWISS **TXT**

### 2. Sukzessive Einführung



**Vorstellung + 3 Einführungstermine**  
à 1 Std.

Inhalt:

- Vorstellung jeweils eines Leitsatzes pro Termin
- 1-2 Übungen dazu



**erste  
Session**  
3 Std.



**Bewertung**  
weiteres  
Vorgehen?

**Commitment**  
✓ **GO!**



**regelmässige  
Sessions**  
à 1 Std.

## ✘ STATUS SWISSTXT

### 1. PM-Team Transition & Change

Vorstellung & Übung  
erfolgt: GO! ✓

Initialer Workshop



exemplarischer  
Workshop

1 - Tage



Bewertung

weiteres  
Vorgehen? ✓



regelmässige  
Sessions

à 1 Std.

### 2. Software-Entwicklung: HbbTV-Entwicklungsteam

- wird implizit gelebt (weniger am PC, Meetingkultur)

### 3. Team Communication & PR (Team Julien Kurt)

- in Planung