

On Top!

Innovative Module für firmeninterne Trainings und Workshops

- Personalentwicklung
- Teamentwicklung
- Organisationsentwicklung



Institut für Corporate Identity
& Teamentwicklung
Butlandskamp 8
28357 Bremen
Fon: 0421-20074-60
Fax: 0421-20074-64
mailto:mb@cit-consult.de
www.cit-consult.de



Gezielt, intensiv, nachhaltig

Unter den folgenden Trainingsbausteinen finden Sie anspruchsvolle, weiterführende On-Top-Maßnahmen für Mitarbeiter mit Trainingserfahrung und Gruppen in Veränderungs- oder Krisensituationen.

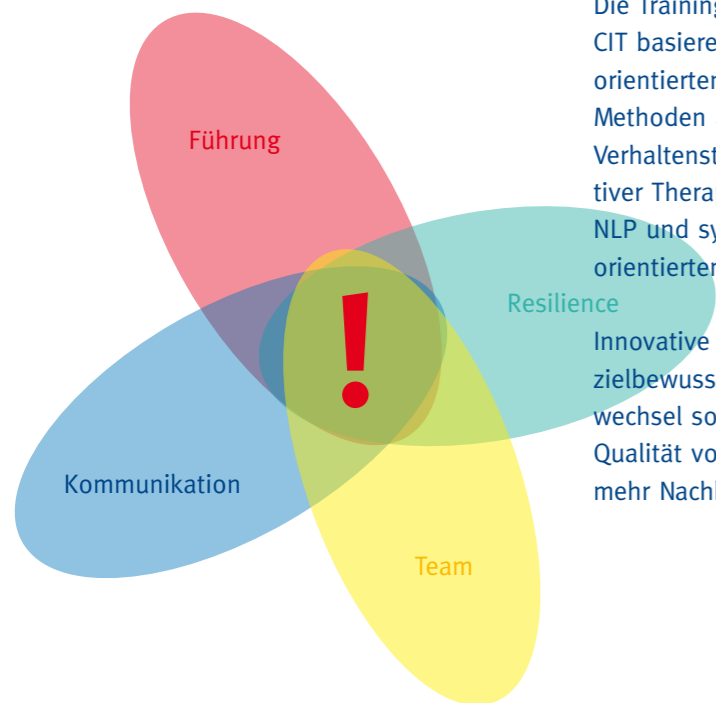
Wenn Standardtrainings nicht mehr greifen und kognitives Lernen an seine Grenzen stößt, sind die Trainingsmodule „On Top“ die erfolgreiche Alternative.

Die Trainingsbausteine von CIT basieren auf dem ergebnisorientierten Mix bewährter Methoden aus Gestalttherapie, Verhaltenstherapie, provokativer Therapie, Bioenergetik, NLP und systemisch-lösungsorientiertem Ansatz.

Innovative Techniken und zielbewusster Methodenwechsel sorgen für eine neue Qualität von Entwicklung und mehr Nachhaltigkeit.

Um diesen Qualitätsanspruch zu erfüllen, werden alle Trainings mit zwei sich ergänzenden Trainern durchgeführt. Die Vorteile dieses Vorgehens liegen auf der Hand:

- Die breitere Methodenkompetenz ermöglicht spontane Interaktionen während oder parallel zum Trainingsgeschehen.
- Zwei Trainer ermöglichen professionelles Einzel-Coaching zur Vertiefung und zum Transfer der Trainingserfahrungen.
- Das zeitweilige Splitten der Gruppe zur Erarbeitung spezifischer Inhalte ermöglicht individuelle und intensivere Lernschritte.



Die Trainer



Dipl.-Ing. **Michael Blochberger** Jahrgang '52, Studium Kommunikations-Design. Seit 1977 als selbständiger Unternehmer tätig, davon 20 Jahre Erfahrung als Geschäftsführer mit Personalverantwortung.

Dreijährige Trainerausbildung bei Dr. Wolfgang Merz. Fortbildung in Gruppendynamik, Rhetorik, Neurolinguistischem Programmieren (NLP) sowie verschiedenen Methoden der Humanistischen Psychologie.

Seit 1997 engagiert als Trainer, Berater und Coach, mit dem Schwerpunkt Kommunikation, Team- und Persönlichkeitsentwicklung.



Dipl.-Psych. **Saskia van Rooij** Jahrgang '65, Studium der Neuro- und Rehabilitationspsychologie. Mehrjährige Erfahrungen in Einzel- und Gruppentherapie. Langjährige Geschäftsleitungstätigkeit mit Personalverantwortung im Gesundheitswesen.

Aus- und Weiterbildungen in systemischer Familientherapie, Coaching, Qualitätsmanagement, Stressbewältigung und betrieblicher Gesundheitsförderung.

Seit '99 Beraterin, Trainerin und Coach mit systemisch-lösungsorientiertem Ansatz im Unternehmen.



Dipl.-Psych. **Paula C. Bemann** Jahrgang '73, Studium Arbeits- und Organisationspsychologie. Mehrjährige Tätigkeit im Verlagswesen und Vorstand bei der IPF AG. Seit 1998 tätig als Personalberaterin und Trainerin von SCiOPOS, 4 Jahre Leiterin des Bereich Personalauswahl bei der HSK Deutschland. Seit April 2006 geschäftsführende Gesellschafterin.

Weiterbildung in Systemischer Organisationsentwicklung sowie verschiedenen Methoden der humanistischen Psychologie.

Engagiert als achtsamer Trainer und Berater mit dem Fokus Kundensystem und zwischenmenschliche Beziehungen.

Kommunikation in Konflikten

Die Teilnehmer „erfahren“ ein breites Spektrum von Kommunikationstechniken und lernen, diese in kritischen Situationen erfolgreich einzusetzen.



Besonders in kritischen Situationen, im Streit, wenn wir uns angegriffen oder von anderen missachtet fühlen, ist es wichtig, die eigene Position souverän zu vertreten.

Aber gerade dann fällt es vielen schwer, ihre Emotionen zu zügeln, die richtigen Worte zu finden, selbstsicher zu agieren und konstruktiv zu bleiben.

Im wichtigen Augenblick die richtige Antwort zu haben, aus einem breiten Repertoire von Techniken die passende auszuwählen und sie ebenso intuitiv wie authentisch anzuwenden, das lernen die Teilnehmer in diesem Training.

Trainingsinhalte:

- Erweiterung und Ergänzung des kommunikativen Werkzeugkastens
- Spontanität und Schlagfertigkeit in Konfliktsituationen
- Komik, Witz und Ironie als Mittel der Konfliktdeeskalation
- Interventionstechniken beherrschen und zielbewusst einsetzen
- Deeskalierende Gesprächsführung
- Einsatz von Gestik, Mimik und Körpersprache
- Anwendung von Konfliktlösungs-Formeln im Streitgespräch
- Abbau von Stressblockaden
- Authentische Erfolgsmuster für kritische Momente und Präsentationen

Trainingsmethoden:

- Rhetorische Übungen, Sontanvorträge, Präsentationen
- Reaktions- und erlebnisorientierte Übungen
- Feedback, Reflexion und Austausch
- Geführte Meditationen, Autosuggestion und Trancearbeit
- Spontanes Arbeiten mit Körper, Farbe und Musik
- Theater und Rollenspiel
- Kommunikations-Test
- Einzelcoaching

Dieses Training ist für alle Mitarbeiter geeignet, die lernen wollen, in Konfliktsituationen konstruktiv zu kommunizieren.

Die Teilnehmer ergänzen ihr Repertoire an rhetorischen Fähigkeiten und trainieren, in kritischen Momenten gelassen und schlagfertig zu reagieren, Konflikten nicht auszuweichen, sondern sie konstruktiv anzugehen.

Das Training bietet eine Vielzahl praxisnaher Übungen unterstützt durch kurze theoretische Inputs.

Jeder Teilnehmer hat die Chance, aktuelle Konflikte einzubringen und daran neue Erfolgs- und Interventionstechniken zu erproben. Feedbacks, Reflexionen und Einzelcoachings unterstützen diesen Prozess.

Themen zur Auswahl der Teilnehmer und Nachbereitung:

- Grundkenntnisse der Kommunikation
- Die Bereitschaft zu diplomatischem Handeln
- Glauben an die Chance, Konflikte lösen zu können
- Einstellung zu Empathie, Sensibilität und Aggression
- Die Fähigkeit, die eigenen Emotionen relativieren zu können
- Die Reflexionsbereitschaft des Mitarbeiters
- Erkennen der eigenen Verhaltensmuster
- Akzeptieren anderer Überzeugungen

Seminardauer: 2 Tage
Trainer: 2
Teilnehmer: bis 16
Voraussetzung: Grundkenntnisse der Kommunikation bzw. Konfliktmanagement

Die persönliche Flexibilität und Belastbarkeit stärken (Resilience)

Die Teilnehmer trainieren Souveränität und Beharrlichkeit unter Stressbedingungen. Motivation und Selbstbewusstsein werden gestärkt.

Durch den steigenden Zeit- und Ergebnisdruck werden die Anforderungen an den einzelnen Mitarbeiter immer größer. Selbstsicherheit, Belastbarkeit, Widerstandsfähigkeit und Durchsetzungsvermögen sind heute unverzichtbare Qualitäten des entwicklungsreifen Mitarbeiters.

In diesem Training lernen die Teilnehmer, Ihre Stressresistenz und Frustrationstoleranz weiter zu entwickeln. Sie trainieren, Niederlagen besser zu ertragen und den Spaß an immer neuen Herausforderungen zu finden, ohne gesundheitlich Schaden zu nehmen.

Dieses Training legt den Schwerpunkt auf körperorientierte Selbsterfahrung und ist deshalb besonders intensiv.

Trainingsinhalte:

- Persönliche Stärken und Entwicklungspotentiale erleben
- Neue Verhaltensstrategien erleben und ausprobieren
- Persönliche Grenzen überschreiten und neu definieren
- Konstruktiven Umgang mit Aggressionen entwickeln
- Persönliche Motivationsfaktoren erkennen und einsetzen
- Individuelle Strategien gegen persönliche Energiefresser entwickeln
- Persönliche Entscheidungshilfen in Konflikten und Krisen entwickeln
- Einstellungsveränderung durch Aufarbeitung persönlicher Niederlagen
- Komik, Witz und Humor als Mittel des Stressabbaus

Trainingsmethoden:

- Atem- und Körperarbeit
- Bioenergetik
- Reaktions- und erlebnisorientierte Übungen
- Neurolinguistisches Programmieren (NLP)
- Geführte Meditationen und Trancearbeit
- Übungen zu Mimik, Gestik und Sprache
- Feedback, Reflexion und Austausch
- Rituale
- Einzelcoaching

Dieses Training ist für alle Mitarbeiter geeignet, die in besonderen Belastungssituationen eigenverantwortlicher und emotional beständiger agieren wollen.

Die Teilnehmer entwickeln die Fähigkeit, auf der Basis persönlicher innerer Sicherheit frei von individuellen emotionalen Blockaden ergebnisorientiert handeln zu können.

Für routinegewohnte, introvertierte Menschen heißt das, mehr Kreativität, Flexibilität und Mut zur Veränderung zu entwickeln.

Für ungeduldige, extrovertierte Typen bedeutet das, beharrlicher, demütiger und ausdauernder zu werden.

Das Training ist vor allem erlebnisorientiert aufgebaut und nutzt zahlreiche Methoden der körperorientierten Selbsterfahrung. Dadurch werden die selbst gesteckten Grenzen des eigenen Verhaltens deutlich und die Chancen eines breiteren Handlungsspielraums erlebbar.

Durch Feedbacks, Reflexionen und Einzelcoachings werden persönliche Erkenntnisse vertieft und das Verändern von Einstellungen möglich.



Themen zur Auswahl der Teilnehmer und Nachbereitung:

- Bereitschaft, Herausforderungen anzunehmen und Grenzen zu hinterfragen
- Reflexionsbereitschaft des Kandidaten
- Einsicht in die Notwendigkeit, eigenes Verhalten zu hinterfragen
- Der Wille andere Menschen verstehen zu wollen
- Fähigkeit, die eigenen Emotionen relativieren zu können
- Erkennen der eigenen Verhaltensmuster
- Verantwortungsbewusstes, pro-aktives Verhalten

Seminardauer: 2 (+1) Tage
Trainer: 2
Teilnehmer: bis 16
Voraussetzung: Bereitschaft, sich selbst und Grenzen in Frage zu stellen

Authentisch Führen lernen

Die Teilnehmer lernen, sich auf unterschiedliche Charaktere ihrer Mitarbeiter einzustellen und im Rahmen differenzierten Rollenverhaltens ihren persönlichen Führungsstil zu entwickeln.

Die Fähigkeit des Führens ist von zwei entscheidenden Faktoren abhängig: der Handlungs- und Sozialkompetenz. In deren individuellem Zusammenspiel zeigt sich die geistige Grundhaltung der Führungskraft und somit ihr Erfolg.

In diesem Training lernen die Teilnehmer, ihre persönliche Balance zwischen Handlungs- und Sozialkompetenz zu finden. Das heißt, im Zusammenspiel von Durchsetzungskraft, Motivation und Sinnstiftung zur authentischen und erfolgreichen Führungskraft zu reifen.

Im besonderen Fokus steht dabei die Fähigkeit, unterschiedliche Charaktere von Mitarbeitern zu erkennen und den eigenen Führungsstil zu variieren, um so erfolgreicher motivieren und führen zu lernen.

Trainingsinhalte:

- Autoritäre und demokratische Führungsstile
- Den persönlichen Führungsstil finden und anwenden
- Konfliktfähigkeit und Durchsetzungsvermögen
- Die Führungskraft als Coach und/oder Visionär
- Mit Emotionalität zu Vertrauen und Überzeugungskraft
- Empathie und Kommunikation
- Techniken zu Motivierung und Identitätsentwicklung
- Ausstrahlung, Humor und Charisma als Zeichen von Persönlichkeit
- Witz und Humor als Führungsinstrumente

Trainingsmethoden:

- Neurolinguistisches Programmieren (NLP)
- Bioenergetik
- Erlebnisorientierte Übungen und Rollenspiel
- Übungen zu Mimik, Gestik und Sprache
- Feedback, Reflexion und Austausch
- Spontanes Arbeiten mit Körper, Farbe und Musik
- Geführte Meditationen und Trancearbeit
- Rituale
- Einzelcoaching

Dieses Training ist für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte gleichermaßen geeignet. Es gibt den Teilnehmern Klarheit über das Stadium ihrer Persönlichkeit und klare Perspektiven für ihre weitere Entwicklung.

Die Teilnehmer werden angehalten, den ihrem Charakter entsprechenden Führungsstil zu praktizieren und gleichzeitig die nicht gelebten Teilpersönlichkeiten zu entwickeln.

Für sensible, harmonieorientierte Menschen heißt das, Konfliktbereitschaft und Durchsetzungsvermögen zu trainieren. Für aggressive, machtbewusste Typen bedeutet es, Empathie und Geduld zu entwickeln.

Die Vielzahl verhaltensrelevanter Übungen wird durch kurze theoretische Inputs unterstützt.

Anhand des bioenergetischen Körpermodells lernen die Teilnehmer sich selbst und andere zu analysieren und typenbedingte Kommunikations- und Führungsstile anzuwenden.

Durch Feedbacks, Reflexionen und Einzelcoachings werden persönliche Erkenntnisse vertieft und das Verändern von Einstellungen möglich.



Themen zur Auswahl der Teilnehmer und Nachbereitung:

- Reflexionsbereitschaft über persönliche Verhaltensmuster
- Bereitschaft zu Veränderung und Entwicklung
- Vorurteilsfreier Umgang mit Typenmodellen und Menschen
- Fähigkeit, die eigenen Emotionen relativieren zu können
- Verantwortungsbewusstes, pro-aktives Verhalten

Seminardauer: 2 (+1) Tage
Trainer: 2
Teilnehmer: bis 16
Voraussetzung: Bereitschaft zur Selbstreflexion

Durch Zielvereinbarungsgespräche zum Erfolg führen

Sich mit dem Mitarbeiter auf Ziele zu einigen, schafft eine klare Beurteilungsbasis und macht die Zielerreichung wahrscheinlicher. Wer die Balance zwischen Fordern und Fördern findet, stärkt die Motivation.

Das Zielvereinbarungsgespräch zählt zu den wirkungsvollsten strategischen Führungsinstrumenten - wenn es vom Mitarbeiter nicht als Bestrafung, sondern als Chance verstanden wird. Um das zu erreichen, sollte es von kompetenter Stelle mit nötiger Klarheit aber auch entsprechendem Einfühlungsvermögen geführt werden.

In diesem Training lernen die Teilnehmer, Zielvereinbarungsgespräche vorzubereiten, sie konstruktiv zu führen und zu einem positiven Abschluss zu bringen. Das heißt, sie als „Maßnahme“ für eine individuelle Karriereplanung einzusetzen.

Besonders wichtig ist in dem Zusammenhang, dass die Teilnehmer ihre persönliche Rolle als Berater und Coach entwickeln und ausfüllen lernen.

Trainingsinhalte:

- Voraussetzung und Nutzen von individuellen Mitarbeiterzielen
- Erstellen und Anwenden eines Gesprächsleitfadens
- Entwicklung und Anwendung von Mitarbeiterprofilen
- Zielvereinbarungsgespräche planen und vorbereiten
- Anwendung von Feedbackregeln und kooperativer Gesprächsführung
- Die gemeinsame Vereinbarung als Gesprächsabschluss
- Zielvereinbarungen protokollieren und kontrollieren
- Die Führungskraft als Berater und Coach

Trainingsmethoden:

- Vortrag und Präsentation
- Neurolinguistisches Programmieren (NLP)
- Kommunikationsmodelle und Evaluationsmethoden
- Kommunikative Übungen und Rollenspiele
- Moderierte Diskussion
- Feedback, Reflexion und Austausch
- Einzelcoaching

Dieses Training ist für alle Führungskräfte und Personalverantwortliche geeignet, die das Zielvereinbarungsgespräch als strategisches Mittel zur Umsetzung von Unternehmenswerten und -zielen einsetzen wollen.

Die Teilnehmer lernen, Zielvereinbarungsgespräche vorzubereiten, Mitarbeiterprofile zu erstellen und eine strategische Basis für zukünftige Personalplanungen und Personalentwicklung aufzubauen.

Weiterhin erhalten die Teilnehmer die Chance, ein konstruktives Rollenverständnis zu erarbeiten, um als Coach ihrer Mitarbeiter deren Potentiale und Interessen für die Bedarfe des Unternehmens zu entwickeln und mit ihnen in Einklang zu bringen.

Neben intensiven theoretischen Inputs geben zahlreiche verhaltensorientierte Übungen die Gelegenheit, das Gelernte direkt anzuwenden und erste Erfahrungen zu sammeln.

Feedbacks, Reflexion und Einzelcoachings vertiefen den Lernprozess und unterstützen den Transfer in den Alltag.



Voraussetzungen für die Teilnahme und Auswahl der Teilnehmer:

- Dokumentierte Unternehmensziele und daraus folgende Konsequenzen für das Team oder die Abteilung
- Bereitschaft zu Veränderung und Entwicklung von Mensch und Organisation
- Verantwortungsbewusstes, pro-aktives Verhalten
- Vorurteilsfreier, toleranter Umgang mit Mitarbeitern

Seminardauer: 2 (+1) Tage
Trainer: 2
Teilnehmer: bis 16
Voraussetzung: Grundkenntnisse der Kommunikation

Multidynamische Teamentwicklung

Die Teilnehmer finden ihre eigene Identität innerhalb eines gestärkten Teams. Sie lernen Selbstbehauptung, Toleranz und soziale Verantwortung zu entwickeln und in Einklang mit der Gruppe zu bringen.



Unter permanenten Veränderungsprozessen bleibt keine Zeit zum Aufbau von Teams. Rollenfindung und Teamentwicklung müssen schnellstmöglich erfolgen, damit die volle Leistungsfähigkeit sofort zur Verfügung steht.

In diesem Training wird die Gruppe in den wenigen Tagen eines gruppenspezifischen Prozesses zusammenschweißt. Sie macht reinen Tisch mit „Altlasten“, trainiert, ihre gemeinsamen Kräfte zu bündeln und lernt, sich selbstverantwortlich zu motivieren und zu führen.

Die mehrdimensionale Methodik dieses Trainings verhilft zu intensiven Lern- und Entwicklungsprozessen des Einzelnen innerhalb der Gemeinschaft.

Trainingsinhalte:

- Die persönliche Rolle im Team finden und nutzen lernen
- Die Stärken von Teamarbeit erlebbar und nutzbar machen
- Führungsrollen entwickeln und Vertrauen schaffen
- Techniken zu Motivation und Identitätsentwicklung entdecken und nutzen
- Konfliktpotentiale erkennen und im Vorfeld lösen lernen
- Entscheidungsprozesse im Team unterstützen lernen
- Die persönliche Balance zwischen Geben und Nehmen finden
- Witz und Humor als Mittel der Gruppenidentität

Trainingsmethoden:

- Encounter und Gruppendynamik
- Arbeit zu Identität und Rollenfindung
- Feedback, Reflexion und Austausch
- Geführte Meditationen und Trancearbeit
- Arbeit mit Sprache, Mimik und Körpersprache
- Rituale
- Kurzzeitinterventions-Methoden
- Kreativitäts- und Entscheidungstechniken
- Team- und Einzelcoaching

Dieses Training ist ideal für erfolgskritische Teams oder neue Gruppen, die sich schnell entwickeln müssen.

Die Vielzahl verhaltensrelevanter Übungen werden durch Reflexionen und Feedbacks unterstützt. Die Intensität der gemachten Erfahrungen stärkt die Erkenntnis und das Rollenverständnis des Einzelnen und erhöht die Bindung mit der Gemeinschaft.

Auf Wunsch können Arbeits- und Organisationsprozesse in den Trainingsablauf integriert werden.

Zehn Werkzeuge nach Abschluss des Trainings erfolgt eine schriftliche ausführliche Dokumentation des Seminargehehens inklusive eventueller Einzelempfehlungen.

Themen zur Vorbereitung mit dem Trainerteam:

- Informationen über den Zustand der Gruppe und die Aufgaben innerhalb der Organisation
- Informationen über Status, Ausbildung und Historie der Gruppenmitglieder
- Zielvereinbarungen über das gewünschte Ergebnis

Themen zur Auswahl der Teilnehmer und Nachbereitung:

- Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem, pro-aktivem Handeln
- Bereitschaft zu Veränderung und Entwicklung jedes Einzelnen
- Bereitschaft, Herausforderungen anzunehmen und Rollenverhalten zu hinterfragen
- Bereitschaft zu Toleranz

Seminardauer: 2 (+1) Tage
Trainer: 2
Teilnehmer: nach Teamgröße
Voraussetzung: Erste Erfahrungen mit Teamentwicklung

Entwicklungsworkshop: Der Aufbruch zur lernenden Organisation

Eine Stimmungsanalyse im Rahmen einer Zukunftswerkstatt schafft Vertrauen für tragfähige Veränderungsmaßnahmen innerhalb erfolgskritischer Teams.

Dieses Trainingsmodul dient der Stimmungsanalyse von erfolgskritischen Teams bzw. Abteilungen und deren Ursachenforschung. Gleichzeitig schafft es Vertrauen und Veränderungsbereitschaft für notwendige Maßnahmen innerhalb der kritischen Gruppe.

Die Maßnahme ist Analyse, Kritik und Lösungsansatz in einem und liefert fundierte Informationen über Defizite, Ursachen und Chancen über Mitarbeiter, Führungsebenen und Firmenkultur.

Das detaillierte Datenmaterial ist Basis für eine schriftliche Dokumentation mit konstruktiven Handlungsoptionen.

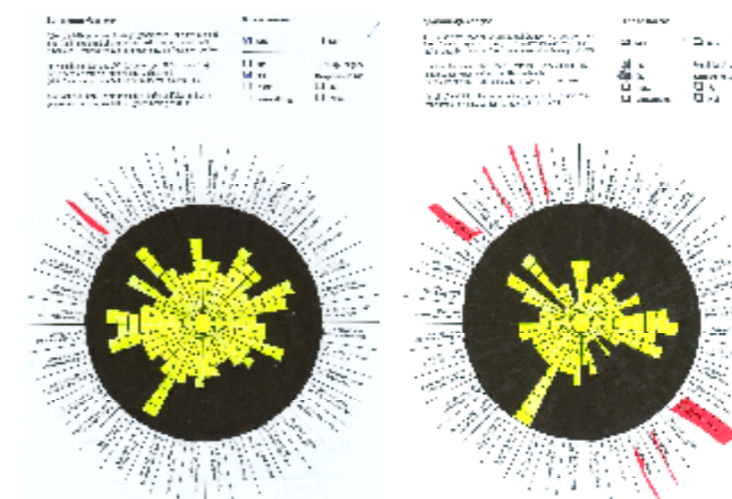
Für diese Form einer integrierten Analyse sprechen zahlreiche Argumente:

- Eine bewährte Methode der Ursachenforschung, um subjektive Konfliktpotentiale und die Ursachen von Leistungsdefiziten erkennbar und messbar zu machen.
- Eine Chance, durch detaillierte Erkenntnisse über die Einstellung und Werte der Mitarbeiter den Einzelnen im Rahmen des Unternehmens verstehen zu lernen und eine transparente Kommunikation zu entwickeln.
- Ein ergänzender Weg, Mitarbeiter durch das Einbringen konstruktiver Kritik zu motivieren und zu verantwortungsbewussten Kollegen zu entwickeln.

- Ein neues Informationsmedium, um erfolgskritische Führungs-Defizite bereichs- und gruppenspezifisch zu identifizieren und zu einer gezielten Personal- und Organisationsentwicklung zu nutzen.
- Ein möglicher Impuls für einen fundierten Identitäts-Prozess unter Einbeziehung der Mitarbeiter.

Die Befragung erfolgt anonym. Eine Unterscheidung zwischen den Teams und Organisationseinheiten der Abteilung ist aber sinnvoll, um eine differenzierte Auswertung zu ermöglichen. Anhand von 40 Fragen werden die Einschätzungen zu 20 zentralen Themen der Unternehmenskultur erfasst.

Die Antworten erfolgen auf einer Skala von 0 bis 100% durch Ausfüllen von 40 keilförmigen Strahlen. In ihrer Gesamtheit bilden diese Keile einen Strahlenkranz, der durch seine positive (gelb) oder negative Ausprägung (schwarz) ein spontan erfassbares emotionales Stimmungsbild zeigt.



| | | | | | | | | | |
|---|----|------|------|----|------|------|----|------|------|
| A | 35 | 40 | 50 | 60 | 70 | 65 | 15 | 65 | 50 |
| B | 30 | 45 | 45 | 75 | 45 | 65 | 15 | 20 | 42,5 |
| C | 35 | 50 | 60 | 65 | 65 | 75 | 35 | 25 | 51,3 |
| D | 80 | 70 | 80 | 85 | 25 | 75 | 75 | 90 | 72,5 |
| E | 65 | 65 | 65 | 80 | 60 | 80 | 5 | 60 | 60 |
| F | 55 | 30 | 70 | 70 | 30 | 65 | 40 | 50 | 51,3 |
| G | 45 | 70 | 45 | 65 | 50 | 75 | 0 | 65 | 51,9 |
| H | 50 | 45 | 45 | 70 | 75 | 70 | 50 | 55 | 57,5 |
| I | 60 | 40 | 55 | 70 | 70 | 80 | 20 | 40 | 54,4 |
| J | 65 | 45 | 65 | 70 | 40 | 80 | 30 | 65 | 57,5 |
| K | 65 | 50 | 65 | 80 | 75 | 70 | 35 | 75 | 64,4 |
| L | 75 | 45 | 70 | 85 | 75 | 65 | 40 | 40 | 61,9 |
| M | 90 | 70 | 80 | 90 | 90 | 80 | 20 | 60 | 72,5 |
| N | 75 | 60 | 55 | 70 | 55 | 90 | 20 | 45 | 58,8 |
| O | 65 | 50 | 60 | 55 | 65 | 85 | 0 | 20 | 50 |
| P | 75 | 65 | 75 | 75 | 60 | 85 | 40 | 50 | 65,6 |
| Q | 75 | 65 | 70 | 65 | 70 | 70 | 0 | 60 | 59,4 |
| R | 55 | 20 | 60 | 65 | 25 | 25 | 10 | 10 | 33,8 |
| S | 40 | 45 | 70 | 70 | 55 | 65 | 5 | 25 | 46,9 |
| T | 45 | 60 | 50 | 75 | 75 | 85 | 5 | 25 | 52,5 |
| | 59 | 51,5 | 61,8 | 72 | 58,8 | 72,5 | 23 | 47,3 | 55,7 |

Im zweiten Teil des Workshops hat die Gruppe Gelegenheit, Kritik zu äußern und konstruktive Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten.

Durch den Vergleich der drei Informationsebenen Analyse, Kritik und Verbesserungsvorschläge wird eine mehrdimensionale Sichtweise ermöglicht. Die Ergebnisse des Workshops werden im Rahmen der Dokumentation ausgewertet, aus Beratersicht interpretiert und um gezielte Handlungsempfehlungen ergänzt.

Workshop: 0,5 Tage
Trainer: 2
Teilnehmer: bis max. 30
Analyse, Dokum.
Präsentation: 2,5 Tage
inkl. Empfehlungen, Beratung