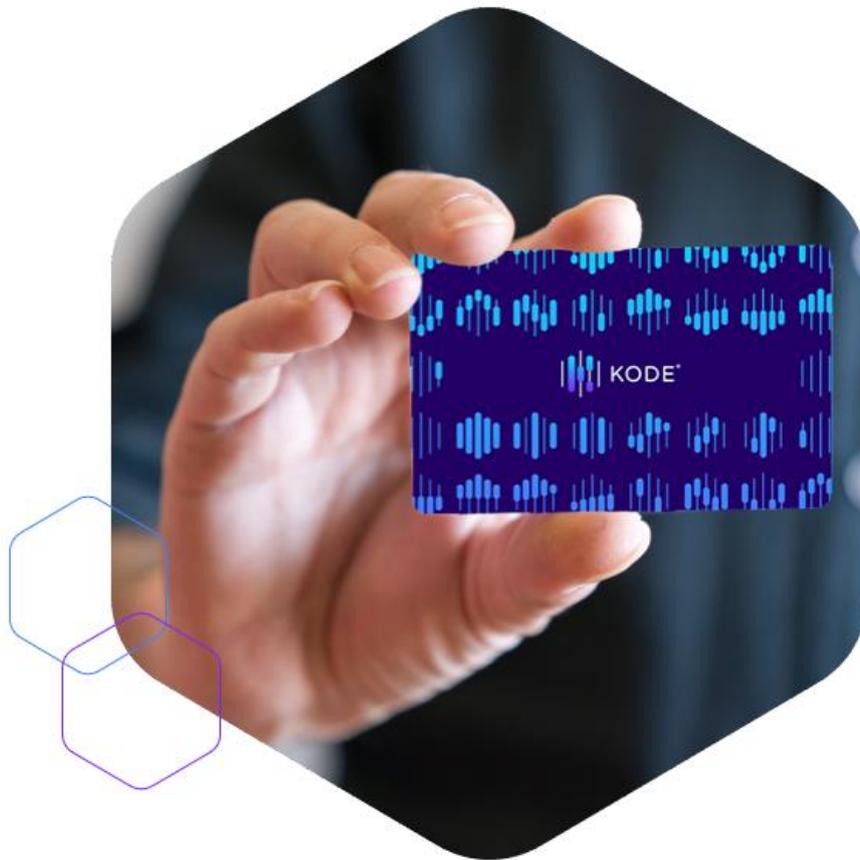


Das KODE® Spiel



Kompetenz-Zufriedenheits-Matrix

Theoretischer Hintergrund

In der Arbeitswelt ist es durch die Dynamik des Wandels zu nachhaltigen Veränderungen gekommen. Der Einsatz moderner Technik fordert nicht nur neue Berufe, auch neue Formen der Zusammenarbeit entstehen und verändern die Art und Dauer von Arbeitsplätzen. Die Folge ist eine Neubewertung der Arbeit. Aus Mitarbeitern werden "Arbeitskraft-Unternehmer" mit einem individuellen Verständnis von Arbeit verbunden mit „Umwelt“-Erwartungen an eine höhere Flexibilität von Anzahl und Funktionen seiner Fähigkeiten. Arbeit ist immer mehr gekennzeichnet durch Selbstbestimmung und Selbstverantwortung. Um diese ausprägen zu können steigt die Bedeutung an Kompetenzen und deren Entwicklung.

Berufliche Laufbahnen werden immer weniger planbar und gestalten sich mehr zu einem kontinuierlichen Prozess mit offenem Ausgang.

Der theoretische Ansatz des berufsbezogenen Selbstkonzeptes wurde vor allem durch D. Super¹ (1957) geprägt und beinhaltet Überlegungen zur Person-Umwelt-Passung. Super führt die Konstrukte „Berufliche Identität“ und „Berufliches Selbstkonzept“ ein. Berufliche Identität meint die objektivierte Sicht eines Menschen auf seine beruflichen Ziele, Wünsche und Begabungen. Unter dem berufsbezogenen Selbstkonzept versteht man die persönliche Wertschätzung wahrgenommener Fähigkeiten, Interessen und Werte sowie Kompetenzen im Hinblick auf reale Handlungsmöglichkeiten. Eine gute Passung beider zieht beruflichen Erfolg, Zufriedenheit und Laufbahnstabilität nach sich. Das berufliche Selbstkonzept beeinflusst so die berufliche Identität als auch die individuelle Zufriedenheit. In den Überlegungen der Person-Umwelt-Passung findet eine Erweiterung dieses Abgleiches auf die subjektive Wahrnehmung aktueller oder zukünftiger Berufsansforderungen statt.

Für diese Lebenssituation ist das Spiel konzipiert. Dem schnellen Wandel von außen können Menschen nur begegnen, wenn sie Stabilität in sich selbst fühlen, sich erkennen und sich ihrer Wünsche und Kompetenzen bewusst sind. Empfundene „Mismatches“ in der aktuellen Arbeitswelt werden analysiert und konkretisiert und können so besser bearbeitet, beseitigt oder akzeptiert werden.

¹ SUPER, D. E. (1957) THE PSYCHOLOGIE OF CAREERS. AN INTRODUCTION TO VOCATIONAL DEVELOPMENT. NEW YORK: HARPER

Auf einen Blick

- Anlass: Viele Menschen sind unzufrieden in ihrem Job. Aber woran messen sie eigentlich ihre Unzufriedenheit? Dieses Modell hilft die Jobsituation auszuloten. Dieses Instrument hat seinen Fokus in der Entwicklung des Einzelnen.
- Dauer: 60 - 90 min
- Teilnehmer: 1
- Material: Zwei Kartensätze
Moderationskarten oder Notizzettel, Stifte
Bewertungsskala auf Flipchart Papier oder Metaplan Wand übertragen
2 x „Kompetenz-Zufriedenheits-Matrix“ auf Flipchart oder Metaplan Wand

Vorgehen

Der Teilnehmer wird im ersten Schritt gebeten wichtige und zeitlich umfassende Aufgaben aufzulisten, die er im Job zu erledigen hat. Jede Aufgabe bzw. deren kurze Beschreibung schreibt er auf eine Moderationskarte oder einen Notizzettel.

Sind alle Aufgaben aufgelistet, werden diese gemäß vorgegebenen Skalen vom Teilnehmer bewertet und die Karten auf der Skala angeordnet.

WOLLEN: Die Aufgabe entspricht meinem Wunsch (1-10) und KÖNNEN (1-10)

MÜSSEN: Die Aufgabe wird mir auferlegt, mache diese eher ungern (1-10) und entspricht meinem KÖNNEN (1-10)



Mögliche Reflexionsfragen:

- Was fällt Ihnen auf?
- Wie erklären Sie sich, dass...?
- Woran merken Sie, dass Ihnen eine Aufgabe gut/nicht liegt?
- Wer merkt das noch? Woran?
- Was genau tut jemand, dem Sie für diese Aufgabe eine 10 geben würden?
- Was motiviert Sie an den Aufgaben? Woran zeigt sich das?

Zur Lösung aller ausgewählten Aufgaben werden verschiedene Kompetenzen benötigt. Der Teilnehmer soll zuerst die eigene Perspektive wählen

Dazu wählt der Teilnehmer aus dem KODE® Spiel Kartenstapel max. 16 der wichtigsten Kompetenzen aus, die er aus seiner Sicht für die Umsetzung der o. g. Aufgaben benötigt. Der vorgeschriebenen Satz auf den Karten „Ich schätze an Dir...“ wird dabei mit „Ich schätze an mir...“ gedanklich ersetzt.

Dazu werden im ersten Schritt aus dem Stapel der Kompetenzen die passenden Karten ausgewählt und den jeweiligen Aufgaben zugeordnet. Wenn eine Kompetenz für mehrere Aufgaben ausgewählt wird, dann entscheidet der Teilnehmer, an welche Stelle diese abgelegt werden soll.

Mögliche Reflexionsfragen:

- Was fällt Ihnen auf?
- Welche Auswirkungen kann das haben?
- Wo liegt die Unterscheidung zwischen Müssen und Wollen?

Die ausgewählten Kompetenzkarten werden jetzt den Felder der Kompetenz-Zufriedenheitsmatrix zugeordnet. Dabei soll jede Karte sichtbar nebeneinandergelegt werden.



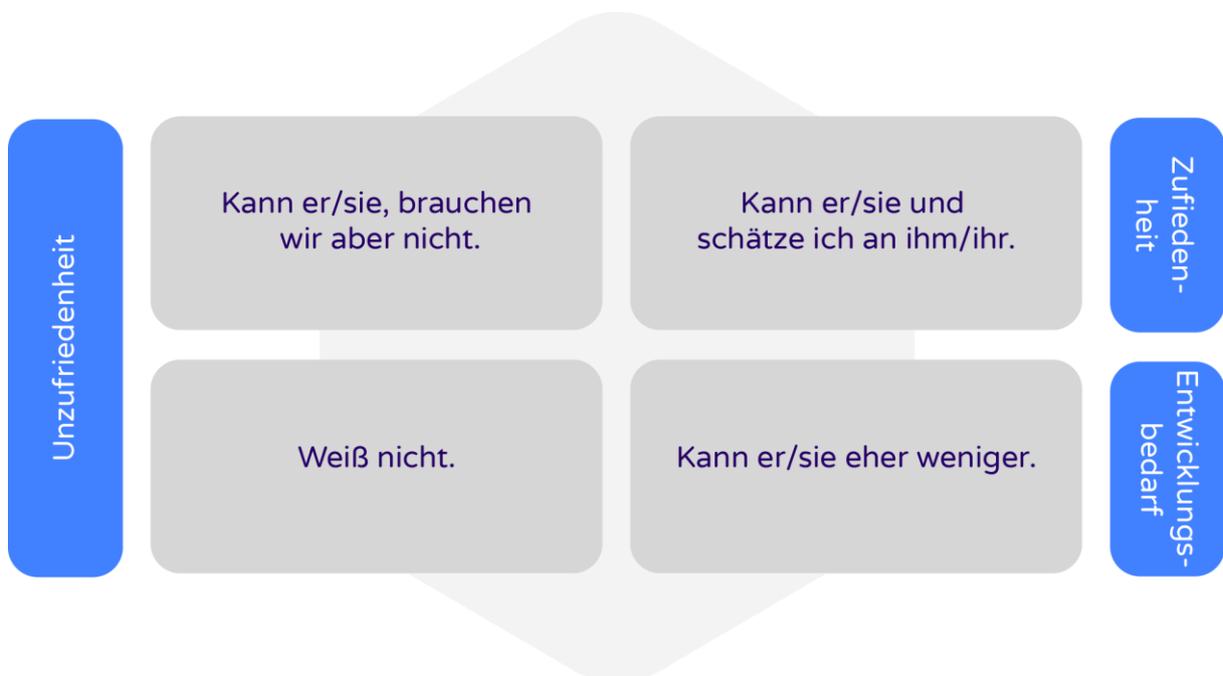
Mögliche Reflexionsfragen:

- Wie fühlt sich das für Sie an?
- Wie erklären Sie sich, dass...?
- Woran merken Sie, dass eine Kompetenz (keine) Wertschätzung bekommt?
- Woran bemerken Sie, ob diese Kompetenz bei Ihnen gut/wenig ausgeprägt ist?
- Wer bemerkt das noch? Woran?
- Was bedeutet das für Sie?

Zur Lösung aller ausgewählten Aufgaben sehen andere ggf. auch andere Kompetenzen als notwendig an. Der Teilnehmer soll nun eine andere Perspektive wählen. Dies kann die Perspektive des Vorgesetzten oder des Teams sein, in dem er arbeitet.

Dazu wählt der Teilnehmer aus dem zweiten Satz des KODE® Spiel Kartenstapels wieder max. 16 der wichtigsten Kompetenzen aus, von denen er denkt, dass sein Vorgesetzter/ Team diese bezüglich der Lösung der o. g. Aufgaben vom Teilnehmer erwartet. Der vorgeschriebenen Satz auf den Karten „Ich schätze an Dir...“ wird dabei mit „Mein Vorgesetzter/ Mein Team schätzt an mir...“ bzw. „Mein Vorgesetzter/ Team würde an mir schätzen...“gedanklich ersetzt.

Die max. 16 Kompetenzkarten werden nun im nächsten Schritt den jeweiligen Aufgaben zugeordnet. Die ausgewählten Kompetenzkarten werden jetzt auf einem weiteren Blatt den Felder der Kompetenz-Zufriedenheitsmatrix zugeordnet. Dabei soll jede Karte sichtbar nebeneinandergelegt werden. Der Teilnehmer bewertet dabei für sich, ob er die aus der Fremdperspektive ausgewählten Kompetenzen an sich schätzt, diese bereits gut ausgeprägt sind oder diese entwickelt werden sollten.



Mögliche Reflexionsfragen:

- Wie fühlt sich das für Sie an?
- Welche Aspekte sind eher wichtig/eher unwichtig?
- Woran merken Sie, dass eine Kompetenz (keine) Wertschätzung bekommt?
- Woran bemerken Sie, ob diese Kompetenz bei Ihnen gut/wenig gesehen wird?

Jetzt werden die beiden Kompetenz-Zufriedenheits-Matrizen nebeneinandergelegt. Prüfen Sie gemeinsam, ob es Kompetenzen auf beiden Matrizen gibt, die gleich sind und ob diese auf gleichen Feldern abgelegt sind. Versuchen Sie Unstimmigkeiten aufzulösen.

Mögliche Reflexionsfragen:

- Welche Kompetenzen werden unterschiedlich gesehen? Woran machen Sie das fest?
- Was macht den Unterschied in der Sichtweise Ihres Vorgesetzten/Teams und Ihrer eigenen Sichtweise aus?
- Wie kommt dieser Unterschied zustande? Welche Auswirkungen hat das für Sie? Welchen Einfluss hat dieser auf Ihre Zufriedenheit? (sollten Sie hier an einen Punkt kommen, dass der Teilnehmer für sich erkennt, dass er im völlig falschen Job ist, braucht der letzte Schritt nicht weiterbearbeitet werden.)

Der letzte Schritt ist die Erarbeitung der Entwicklungsmöglichkeiten.

Mögliche Reflexionsfragen:

- Was soll unbedingt bewahrt werden?
- Wie soll die Situation künftig aussehen?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten nehmen Sie wahr?
- Welche Auswirkungen könnten diese Entwicklung haben?
- Was würde dadurch für Sie/ Ihre Mitarbeiter leichter?
- In welcher Situation konnten Sie das schon mal zeigen?
- In welcher Situation wäre es nützlich nicht so zu handeln?
- Welche Möglichkeiten sind noch nicht ausgeschöpft?
- Wer/was könnte Sie unterstützen?
- Was sind Ihre nächsten Schritte?

Abschließend sollte der Teilnehmer noch eine Vereinbarung mit sich selbst treffen, welche nächsten Entwicklungsschritte gegangen werden und wie dies reflektiert, bzw. kontrolliert werden.

KODE® SPIEL

Rechtlicher Hinweis bezüglich der Marke KODE®
sowie der Nutzungsrechte der KODE® Verfahren und des Produkts KODE®
Copyright © 2018 KODE GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

KODE GmbH ist Inhaber der hier benutzten

Wort-/Bild-Marke KODE® sowie Inhaber der ausschließlichen Nutzungsrechte der KODE® Verfahren
und des Produkts KODE®. Alle Rechte vorbehalten.

www.kodekonzept.de

Urheberrechtshinweis auf die Autoren von KODE® Spiel

Basierend auf der Marke sowie der KODE® Verfahren und des Produkts KODE®, wurde das KODE®
Spiel geschaffen und gestaltet von den Autorinnen

Ines Tetzlaff, Evelin Krolopp und Ilona Fritzsche.

Alle abgeleiteten Materialien bedürfen einer besonderen Genehmigung und Lizenz der Autorinnen und
deren Lizenzgeber KODE GmbH.

Stand: Januar 2019