



Praktische Anleitung Grundlagen, Konzeption und Einsatzmöglichkeiten

© Amt für Gemeindedienst | Herausgeber Ulrich Jakubek

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	2
Entwicklung	2
Zielsetzung.....	2
DAS KreaTalento® KARTENSET	2
Inhalt des Kartensets	2
Ablauf und Varianten	2
Eigenprofil.....	3
Fremdprofil.....	4
Anwendungsfelder und Einsatzmöglichkeiten	4
Persönlich	4
Gruppen und Teams	5
Ehrenamtlicher und beruflicher Kontext	5
FAZIT	6

EINLEITUNG

Der Mensch ist ein soziales Wesen und mit anderen Menschen in ständiger Interaktion. Die Eigenschaften jedes Individuums und die Entwicklung seiner Fähigkeiten beeinflussen die eigene Existenz und das Leben in einer komplexen und dynamischen Welt. Die eigene Wirksamkeit lässt sich erfahren, wenn ich mit meinen Talenten am passenden Platz bin. Persönlichkeits- oder Kompetenzmodelle bieten dazu Orientierung an.

Das Kartenset **KreaTalento**[®] ermöglicht, in leichter und spielerischer Form, über Fähigkeiten, Kompetenzen, Gaben und Talente ins Gespräch zu kommen.

ENTWICKLUNG

Das **KreaTalento**[®] Kartenset basiert auf dem CREA LEADERSHIP[®] Kompetenzmodell und dessen praktischer Umsetzung in Form des CREA LEADERSHIP[®] Kompetenz Kartensets, das federführend von Dipl.-Kaufmann Jürgen Rippel an der Hochschule Ansbach entwickelt wurde. Zusammen mit seinem Freund und Kollegen Prof. Dr. Jochem Müller setzt er CREA LEADERSHIP[®] bereits seit Jahren erfolgreich im Bildungs- und Businessbereich ein.

Für den Einsatz im sozialen und kirchlichen Bereich wurde es von einer Projektgruppe um den Projektleiter Ulrich Jakubek im Amt für Gemeindedienst in der Evang. Luth. Kirche in Bayern überarbeitet.

ZIELSETZUNG

Wichtig ist, dass die richtige Person, d. h. die Person mit den nötigen Fähigkeiten und weiterem Kompetenzpotenzial, zur richtigen Zeit am richtigen Ort ist. Je nach Tätigkeitsfeld und Aufgabenstellung werden Menschen mit unterschiedlichen Gaben benötigt. Je nach Anforderung für eine Aufgabe oder Projektphase sind unterschiedliche Ausprägungen der Kompetenz erforderlich.

Hier setzt das **KreaTalento**[®] Kartenset an und bietet einen Überblick über das Spektrum der individuellen Stärken und Schwächen.

KreaTalento[®] kann jede/r für sich persönlich nutzen zur Selbstwahrnehmung und Reflexion, zur Eigen- und Fremdwahrnehmung, sowie zur persönlichen Weiterentwicklung. Gruppen und Teams ermöglicht es, sich näher kennenzulernen, ein Talentprofil der Gruppe zu erstellen oder den Teambildungsprozess zu fördern. Im beruflichen Kontext eignet es sich

für den Einsatz in Supervision und Coaching oder in der Mitarbeiterentwicklung bzw. zur Gewinnung von Mitarbeitenden.

Diese praktische Anleitung soll den Prozess der Kompetenzentwicklung unterstützen. Die Einzigartigkeit des **KreaTalento**[®] Kartensets eröffnet verschiedene Möglichkeiten, die in dieser Anleitung weiterführend erläutert werden.

DAS **KreaTalento**[®] KARTENSET

Das **KreaTalento**[®] Kartenset bietet einen praxisnahen und zielgerichteten Ansatz und fördert durch die beiden wichtigsten Kommunikationskanäle, den visuellen und den auditiven Kanal, eine nachhaltige Analyse eines Kompetenz-Gesamtprofils.

Bei der Nutzung des Kartensets **KreaTalento**[®] stehen den Beteiligten viele Möglichkeiten zur Veränderung des Ablaufs und der Regeln offen.

INHALT DES KARTENSETS

Der Inhalt des **KreaTalento**[®] Kartensets besteht aus:

- > der Anleitung
- > einer Informationskarte zum Legesystem
- > fünf hellgrauen Fähigkeitskarten
- > je 50 Stärkekarten und Schwächekarten (für jede der fünf Fähigkeiten gibt es zehn Eigenschaftskarten)

ABLAUF UND VARIANTEN

Zu Beginn des **KreaTalento**[®] Kartensets kann zwischen zwei Varianten gewählt werden: Selbstbestimmung oder Fremdbestimmung.

Die Aufgabe ist es nun Fähigkeitsausprägungen, die auf die Person oder Gruppe zutreffen zu wählen und somit die Kernkompetenz zu ermitteln. Das Modell des Kartensets baut auf der polaren Welt auf; beispielsweise sind bei den persönlichen Fähigkeiten „diszipliniert“ und „undiszipliniert“ einander gegenübergestellt.

Bei der Selbstbestimmung wählt die Person oder die Gruppe Fähigkeitsausprägungen in Bezug auf sich selbst aus, ohne Unterstützung von dritten Personen. Es entsteht ein Eigenprofil. Bei der Fremdbestimmung beschreiben eine oder mehrere Personen die Fähigkeitsausprägungen für eine andere Person bzw. eine Gruppe. Es entsteht ein Fremdprofil.

Es besteht auch die Möglichkeit, beide Varianten parallel oder nacheinander durchzuführen. Wenn dabei ein zweites Kartenset genutzt wird, besteht die Möglichkeit, dass das Kartenset an unterschiedlichen Orten genutzt werden kann und so zwei unabhängige Ergebnisse entstehen und verglichen werden können.

Es gibt einen farblichen Unterschied zwischen den positiven und negativen Fähigkeitsausprägungen. Die positiven Eigenschaften sind farblich kräftiger als die negativen Eigenschaften. Ein Mensch definiert sich gemeinhin über seine Stärken, also über das, was er kann und nicht über das, was er nicht kann. Das **KreaTalento®** Kartenset berücksichtigt dies anhand der blassen Farbgebung der Schwächen und setzt somit optisch die Stärken des Menschen in den Vordergrund.

EIGENPROFIL

Jeder Mensch hat ein Selbstbild, welches auf eigenen subjektiv bewussten und unbewussten Erfahrungen beruht und an dem er sich orientiert. Die Polarität durch die Auswahl von zehn positiven und fünf negativen Ausprägungen ist die Basis für eine Selbstreflexion, aus welcher man Schlüsse auf das vergangene und das zukünftige Handeln ziehen kann. „Wo sind meine Stärken?“, „Was ist meine Kernkompetenz?“, „Wo sind meine Schwächen?“ und „Wo möchte oder muss ich mich weiterentwickeln?“.

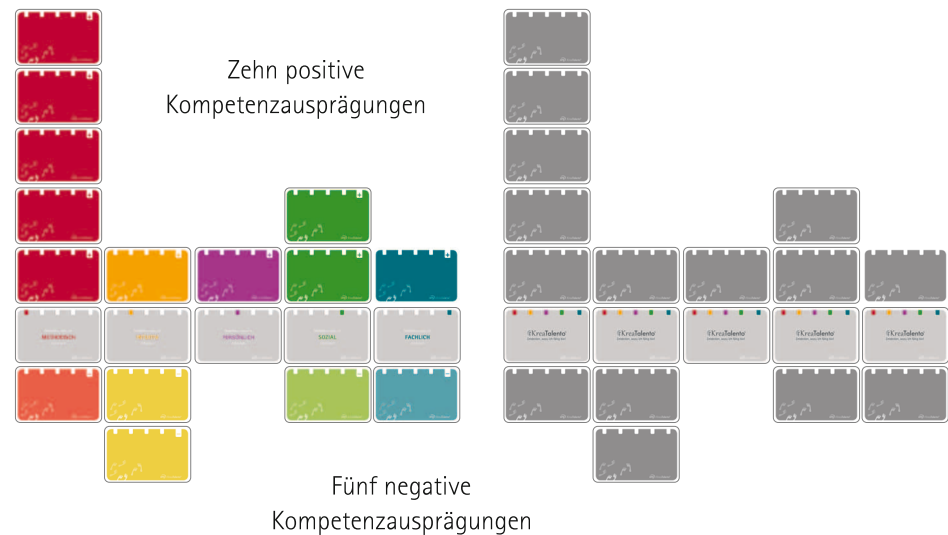


Abbildung 1: Beispiel mit Kartenrückseite und -vorderseite

DER ABLAUF WIRD IN FOLGENDE SCHRITTE GEGLIEDERT:

- 1 | Im ersten Schritt werden die fünf Fähigkeitskarten mit der hellgrauen Kartenrückseite nebeneinander ausgelegt. Hierbei ist darauf zu achten, dass genügend Platz ober- und unterhalb der Fähigkeitskarten vorhanden ist. Im theoretischen Extremfall können maximal zehn Fähigkeitsausprägungen sowohl unterhalb, als auch oberhalb einer Fähigkeit gelegt werden. In dem oben abgebildeten Beispiel sind es bei der stärksten Fähigkeitsausprägung fünf Stärken und fünf Schwächen.
- 2 | Als Zweites werden zwei Kartenstapel mit je 50 Karten gebildet. Der erste Kartenstapel enthält die Stärken (positive Eigenschaften/ Ausprägungen) und der zweite Kartenstapel die Schwächen (negative Eigenschaften/ Ausprägungen). Bei beiden Kartenstapeln wird zunächst die dunkelgraue Kartenvorderseite bei Beginn verwendet, damit sich farblich keine der fünf Fähigkeiten ableiten lässt. Zudem werden beide Stapel gemischt, um eine zufällige Reihenfolge der Fähigkeitsausprägungen zu gewährleisten. Je nach dem zur Verfügung stehenden Platz werden die Stapel jeweils ausgelegt oder als Stapel belassen.

- 3 | Im dritten Schritt findet die Auswahl von zehn Stärken und fünf Schwächen statt. Dem Spieler oder der Spielerin bzw. den spielenden Personen steht es frei, mit den positiven oder den negativen Eigenschaften zu beginnen. Während des Auswahlvorgangs hat man jederzeit die Möglichkeit, Karten neu zu wählen und bereits ausgewählte Karten in den Ursprungskartenstapel zurückzulegen.

Tipp:

Während der Auswahl der passenden Karten kann es vorkommen, dass man sich unsicher ist, ob eine Karte passt oder nicht. Da aber jeweils exakt zehn Fähigkeitsausprägungen ausgewählt werden müssen, besteht die Möglichkeit, dass man z. B. drei Kartenstapel bildet und diese kategorisiert in „trifft zu“, „trifft eventuell zu“ und „trifft nicht“ zu. Dies kann bei einem zweiten Durchgehen der Karten die Auswahl erleichtern, falls man beispielsweise sieben Karten im Stapel „trifft zu“ hat und im Stapel „trifft eventuell zu“ sechs Karten hat, bei denen man zunächst unsicher war. Somit können schnell und effektiv drei der sechs Karten in die Kategorie „trifft zu“ transferiert werden.

- 4 | Nachdem zwei neue Kartenstapel mit zehn Stärken, als auch fünf Schwächen entstanden sind, werden die Karten umgedreht, damit die farbige Kartenrückseite zum Vorschein kommt.
- 5 | In diesem Schritt findet die Zuordnung der Eigenschaften zu der jeweiligen Fähigkeit statt. Oberhalb der hellgrauen Fähigkeitskarten werden die positiven Eigenschaftskarten der entsprechenden Fähigkeit zugeordnet. Im Gegenzug werden unterhalb die negativen Eigenschaftskarten abgelegt. Falls mehrere Karten ober- oder unterhalb einer Fähigkeit abgelegt werden, findet keine Priorisierung der einzelnen Eigenschaften statt, d.h. alle Eigenschaftskarten haben die gleiche Gewichtung und es ist somit irrelevant, welche Position die Karte über- oder unterhalb der Fähigkeitskarte einnimmt.
- 6 | Im sechsten und letzten Schritt sind die Hauptfähigkeit und das Gesamtprofil ersichtlich. Nun kann das Ergebnis diskutiert, interpretiert und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, um das vorhandene Kompetenzpotenzial zu nutzen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

FREMDPROFIL

Das Fremdprofil beschreibt die Wirkung auf andere Menschen. Es wird durch eine oder mehrere dritte Personen generiert, um für „Person X“ die Außenwirkung darzustellen. „Person X“ stellt dabei die Person oder den Personenkreis dar, welcher analysiert wird.

Bei der Fremdprofilerstellung ist es notwendig, dass die dritte Person oder Personen auf einen gewissen Erfahrungsschatz im Umgang mit „Person X“, z.B. durch Zusammenarbeit in Teams oder gemeinsame Projekte, zurückgreifen können. Es wird versucht, die Kompetenz der „Person X“ zu beschreiben, diese zu erklären und letztendlich die Erkenntnisse anzuwenden, um der „Person X“ positive Veränderungsmöglichkeiten in Form von konkreten Handlungsempfehlungen aufzuzeigen.

Der Einsatz der Fremdprofilerstellung sollte immer unabhängig von der Eigenprofilerstellung stattfinden, da bei Kenntnis des Eigenprofils, das Ergebnis des Fremdprofils beeinflusst werden kann.

Bei der Gegenüberstellung von Fremd- und Eigenprofil kann die Verschiedenartigkeit der beiden Perspektiven ersichtlich werden. Im Optimalfall liegt ein hoher Deckungsgrad zwischen den zwei Profilen vor. Dadurch wird für „Person X“ ersichtlich, dass sie seine Wirkung auf die Umwelt sehr gut abschätzen kann. Bei einer starken Unterschiedlichkeit der zwei Profile können die Ursachen und die Gründe analysiert werden. Dadurch können anschließend Handlungsempfehlungen für die Zukunft abgeleitet werden.

ANWENDUNGSFELDER UND EINSATZMÖGLICHKEITEN

Das **KreaTalento**® Kartenset kann sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext für die Kernkompetenzermittlung und das Aufzeigen von Stärken und Schwächen verwendet werden. Das **KreaTalento**® Kartenset bietet drei primäre Einsatzmöglichkeiten an:

PERSÖNLICH

Im persönlichen Bereich kann das **KreaTalento**® Kartenset dazu genutzt werden, die eigenen Kompetenzen bewusster wahrzunehmen und zu reflektieren. Dies kann alleine geschehen oder z.B. mit dem Partner oder einer Freundin. Die eigene Wahrnehmung wird so durch eine Fremdwahrnehmung ergänzt. Außerdem kann **KreaTalento**® die persönliche Weiterentwicklung unterstützen, indem es z.B. aufzeigt, welche Fähigkeiten stark und welche schwach ausgeprägt sind.

GRUPPEN UND TEAMS

In Gruppen und Teams kann **KreaTalento**® zum (besseren) Kennenlernen der Mitglieder genutzt werden. Legt man die Fähigkeiten der verschiedenen Mitglieder zusammen, entsteht ein „Talentprofil“ der Gruppe. Begibt man sich auf die Suche nach neuen Mitarbeitenden, können Personen gesucht werden, die dieses Profil ergänzen.

AUCH BEI DER TEAMBILDUNG (Z. B. FÜR PROJEKTE) IST **KreaTalento**® HILFREICH¹:

- > Bei Projekten entscheidet eine gute Teamzusammensetzung über Erfolg oder Misserfolg. Das **KreaTalento**® Kartenset kann auch hier eine bedeutende Rolle spielen.
- > Je nach Projektthema und Aufgabe sind unterschiedlich dominante Kompetenztypen gefragt, welche im Laufe des Projektes als Team agieren können. Durch heterogene Kompetenzprofile entstehen Synergieeffekte in den verschiedensten Projektphasen. Neue kreative Ideen bei Projekten benötigen verschiedene individuelle Charaktertypen, wie den Macher, Analytiker, Entdecker, Gestalter und den Meister, um systematisch und nachhaltig im Kollektiv umgesetzt werden zu können. Je nach Größe der Aufgabengebiete während des Gesamtprozesses ist eine personelle Gewichtung der einzelnen Rollenbilder möglich.
- > Durch eine optimale Teambildung werden Aufgaben schneller und effektiver, also mit weniger Reibungsverlusten, im Team erfolgreich umgesetzt.

EHRENAMTLICHER UND BERUFLICHER KONTEXT

BERATUNG

Mit **KreaTalento**® können Ehrenamtliche und Hauptamtliche miteinander über ihre Fähigkeiten und Gaben ins Gespräch kommen. Sie haben hier die Möglichkeit, sich auf eine einfache, unkomplizierte Weise auszutauschen.

Oft wird beklagt, dass die eigenen Gaben und Fähigkeiten in der ehrenamtlichen Tätigkeit nicht eingebracht werden können. Mit **KreaTalento**® können die Tätigkeiten nach den eigenen Stärken ausgewählt werden.

SUPERVISION UND COACHING

Supervision / Coaching versteht sich als eine handlungsorientierte hilfreiche Interaktion. Ein Supervisor / Coach gibt Feedback und eröffnet neue Perspektiven. Supervision / Coaching bedeutet, dem Klienten durch die gemeinsame Arbeit Handlungs- und Bewältigungskompetenzen zu eröffnen. Ein Einsatz von **KreaTalento**® Fähigkeiten im Coaching ist vielseitig denkbar. Als mögliche Beispiele dienen die Arbeitsfelder: Kompetenz und Wissen, Werte und Überzeugungen, Ziele und Visionen, Teammanagement.

MITARBEITERGEWINNUNG

Bei der Gewinnung von Mitarbeitenden kann ein Kompetenzanforderungsprofil definiert werden, um folgende Frage zu beantworten: „Welche Person passt mit ihrem Kompetenzprofil am besten zu dem geforderten Stellenprofil?“ Hier bietet **KreaTalento**® eine Möglichkeit, die Fähigkeitsausprägungen zu beleuchten und somit abzugleichen.

Die Selbstbestimmung kann Teil des Bewerbungsgespräches sein, um mit dem Bewerber oder der Bewerberin eine Diskussion über die Hintergründe der von ihm / ihr gewählten Karten und das somit entstandene Gesamtprofil zu initiieren. Je nach Offenheit und Interpretation der Gesprächspartner kann ein Abgleich mit dem Stellenanforderungsprofil und Lebenslauf des Bewerbers / der Bewerberin erfolgen. Zusammenfassend kann eine Tendenz festgestellt werden, ob der Bewerber geeignet ist für die vakante Stelle.

ENTWICKLUNG VON MITARBEITENDEN

Bei der Entwicklung von Mitarbeitenden kann zunächst ein Abgleich stattfinden, inwieweit die eingesetzte Person mit ihren Kompetenz und Fähigkeiten auf die von ihr ausgeübte Stelle passt. Diese Frage lässt sich nach Erstellung eines Stellenanforderungsprofils und dem Vergleich mit dem Kompetenzprofil der Person beantworten. Dies kann der Initiator für konkrete Maßnahmen in der Personalentwicklung sein, um Kompetenzpotenziale weiterzuentwickeln. Durch diese Basis können Mitarbeitende mit Unterstützung des Unternehmens konkret und individuell an sich arbeiten.

Die gezielte und nachhaltige Entwicklung der Mitarbeitendenkompetenzen ist elementar wichtig für Einrichtungen und kann auch Teil von Mitarbeitendenjahresgesprächen sein. Dabei kann beispielsweise jährlich ein neues Eigen- und Fremdprofil erstellt werden und mit den Vorjahresprofilen abgeglichen werden. Demzufolge wird die über Jahre fortlaufende Kompetenzentwicklung durch das Kartenset **KreaTalento**® ersichtlich.

¹ Müller, J. & Rippel, J. (2011). *CREA LEADERSHIP® – Der kreative Weg zur Innovation*. Ansbach: Marketia Publishing, S. 123-125

FAZIT

Jeder Mensch definiert sich primär über seine Stärken. Dabei wird oftmals die Sicht auf seine Schwächen vernachlässigt oder durch die Person selbst verdrängt. Das *KreoTalento*® Kartenset bietet hier die Möglichkeit, beide Seiten, also die Polarität, die in jedem Menschen vorhanden ist, zu betrachten. Aus negativen Erfahrungen oder Fehlern kann gelernt werden und somit eine positive Verarbeitung erfolgen oder es wird erkannt, dass in einem anderen Kontext vermeintliche Schwächen zu Stärken werden.

Mit Hilfe der praktischen Anwendung des Kartensets kann einfach und schnell ein Kompetenzprofil erstellt werden, aus welchem sich Handlungsempfehlungen ableiten lassen.

Fangen Sie einfach spielerisch an. *KreoTalento*® ist selbsterklären. Und wenn Sie wollen, dann bestimmen Sie die Regeln ...