

Amishas Toolbox

aus „Die Entscheidung“ von Reinhold Haller

ISBN 978-3-8252-5805-4 (Print)

ISBN 978-3-8385-5805-9 (ePDF)

ISBN 978-3-8463-5805-4 (ePub)

Amishas kleine Toolbox

Hier finden sich die in Amishas Interviews beschriebenen Tools, Checklisten und Selbstanalysen. Es handelt sich um Hilfsmittel, die bei der Analyse und der Vorbereitung von Eignungserwägungen und Entscheidungen im beruflichen Kontext nützlich sind.

Gesprächsvorbereitung für ziel-/lösungsorientierte Gespräche

1. **Mein Anlass** (generell): Aus welchem (konkreten/aktuellen) Anlass führe ich das Gespräch?
2. **Mein Ziel:** Woran werde ich nach dem Gespräch erkennen, dass es erfolgreich war? Was genau möchte ich am Ende des Gespräches vereinbart/erreicht haben?
 - mein **Maximalziel** (Best Case)
 - ggf. mein **Minimalziel**/meine Schmerz-Grenze (*worst case*)
 - Falls nur ein Ziel angestrebt wird, bitte überspringen!
3. Meine Stimmung
 - Wie fühle ich mich? Bin ich ärgerlich, verletzt, neugierig, traurig ...?
 - Inwieweit möchte ich meine Gefühle, Wertungen, Einstellungen mitteilen?
4. Inhalte/Botschaft (meine „Message“)
 - Was genau möchte ich vermitteln (Wunsch, Erwartung, Forderung ...)?
 - Welche Themen spreche ich an?
 - Welche Informationen muss ich im Gespräch einholen (Fragen, die zu stellen sind)?
5. **Gesprächseröffnung:** Wie beginne ich? Welchen 'Aufhänger' wähle ich? Wie erkläre ich mein Anliegen?
6. **Stimmung meines Gesprächspartners:** Wie wird er/sie ggf. reagieren? Welche Reaktionen erwarte ich? Wie kann ich darauf reagieren?
7. **Erwartete Argumente meiner Gesprächspartner:in**
 - Wie sind seine/ihre Interessen/Positionen?
 - Was könnte er/sie inhaltlich vorbringen?
8. **Unsere ggf. mögliche Win-Win-Situation:** Durch welche Lösung können wir unserer beiden Interessen / Positionen annähern / verbinden?
9. **Gesprächsdauer:** Wie lange brauchen wir für das Gespräch?
10. **Zeitpunkt:** Wann möchte/sollte ich dieses Gespräch führen?
11. **Wie wollen wir das Gesprächsergebnis verbindlich fixieren?** Protokoll, Zusammenfassung des Ergebnisses/der Vereinbarungen nach dem Gespräch per E-Mail etc.

Werteorientierte Motivationsanker

Hinweise zum Gebrauch

Motivationsanker sind individuelle, charakterbezogene Werte des Menschen, die dessen Ziele beeinflussen und mitbestimmen. Jeder Mensch hat dabei eine ganz eigene Mischung und ein persönliches Ranking.

In der Mitte der Tabelle finden Sie verschiedene Werte. Geben Sie für diese links an, welche Wichtigkeit diese Werte für Sie haben. Danach bewerten Sie rechts, inwieweit die Werte derzeit für Sie zufriedenstellend umgesetzt sind.

Punktwerte: 1 = geringe Priorität/Zufriedenheit, 5 = hohe Priorität/Zufriedenheit

Wichtigkeit					Thema meiner Werteskala	Zufriedenheit				
1	2	3	4	5	Wertschätzung/Lob/Anerkennung	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	selbstbestimmtes Arbeiten/Freiräume	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Abwechslung/Vielfältigkeit der Aufgaben	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Beständigkeit der Aufgaben/Routine	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Weiterbildung/Entwicklung	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Klarheit über Ziele/Strategie	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Klima im Team/Abteilung	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Ausstattung/Arbeitsbedingungen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Einbindung in Entscheidungen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Gehalt/Entgelt/Wohlstand	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Flexibilität der Arbeitszeit	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Einfluss haben/Verantwortung tragen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Perspektive/Karriere	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Vereinbarkeit von Familie/Private und Beruf	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Status/Position	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Sinnhaftigkeit/Wertigkeit der Aufgaben	1	2	3	4	5

Wichtigkeit					Thema meiner Werteskala	Zufriedenheit				
1	2	3	4	5	Sicherheit/Kontinuität der Position/Stelle	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Abwechslung/neue Herausforderungen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Beständigkeit/Kontinuität	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Klarheit von Aufgaben, Prozessen, Strukturen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	fachlicher und menschlicher Austausch	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Umgang mit Diversität/anderen Kulturen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Dinge gestalten/Entwicklung vorantreiben	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	hilfreich sein/Dienstleistungsorientierung	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Sonstiges:	1	2	3	4	5

Job-Entscheidungsmatrix

Hinweise zum Gebrauch

Gehen Sie beim Ausfüllen der folgenden Matrix wie folgt vor:

- Sehen Sie sich die einzelnen Themen der Werteskala an und gewichten Sie diese. Geben Sie also jedem Thema einen Gewichtungsfaktor (GF) von 1 bis 3.
- Legen Sie danach fest, welches Ihre beruflichen Möglichkeiten sind. Job 1 könnte z. B. sein „Arbeit in der Wissenschaft“, Job 2 „Freiberuflichkeit“.
- Gehen Sie nun die Matrix durch und entscheiden Sie bei jedem Thema der Werteskala, ob dieses im jeweiligen Job zur Entfaltung kommt. Vergeben Sie hier auch wieder 1 bis 3 Punkte.
- Multiplizieren Sie den zu erwartenden Wert mit dem Gewichtungsfaktor (GF) und tragen Sie den Wert in die Tabelle ein.
- Zum Schluss addieren Sie alle Werte pro Job und erhalten den Gesamtwert in der unteren Zeile.

Auswertung

Der Gesamtwert zeigt an, in welchem Job die eigenen Werte am besten zur Geltung kommen. Sollten zwei oder mehr Jobs ähnliche Werte aufweisen, schauen Sie sich die einzelnen Werte noch einmal an: Welche sind Ihnen besonders wichtig? Gibt es hier unterschiedliche Bewertungen?

Thema meiner Werteskala	GF	Job 1	Job 2	Job 3
Wertschätzung/Lob/Anerkennung				
selbstbestimmtes Arbeiten/Freiräume				
Abwechslung/Vielfältigkeit der Aufgaben				
Beständigkeit der Aufgaben/Routine				
Weiterbildung/Entwicklung				
Klarheit über Ziele/Strategie				
Klima im Team/Abteilung				
Ausstattung/Arbeitsbedingungen				

Thema meiner Werteskala	GF	Job 1	Job 2	Job 3
Einbindung in Entscheidungen				
Gehalt/Entgelt/Wohlstand				
Flexibilität der Arbeitszeit				
Einfluss haben/Verantwortung tragen				
Perspektive/Karriere				
Vereinbarkeit von Familie/Privates und Beruf				
Status/Position				
Sinnhaftigkeit/Wertigkeit der Aufgaben				
Sicherheit/Kontinuität der Position/Stelle				
Abwechslung/neue Herausforderungen				
Beständigkeit/Kontinuität				
Klarheit von Aufgaben, Prozessen, Strukturen				
fachlicher und menschlicher Austausch				
Umgang mit Diversität/anderen Kulturen				
Dinge gestalten/Entwicklung vorantreiben				
hilfreich sein/Dienstleistungsorientierung				
Sonstiges:				
Summe	-			

Meine Talente und Fähigkeiten

Hinweise zum Gebrauch

Schätzen Sie links Ihr eigenes Potenzial ein und beurteilen Sie rechts, wie stark diese Faktoren in einer beruflichen Option gefordert sein werden.

Punktwerte: 1 = geringe Ausprägung, 5 = hohe Ausprägung

Potenzial					Thema meiner Werteskala	Erfordernis				
1	2	3	4	5	logisches/analytisches Denken	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Planung/Organisation	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Eigeninitiative/Selbstständigkeit	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Belastbarkeit	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Selbstbehauptung/-sicherheit	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Präsentation/Auftreten vor Gruppen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Anpassung in Team	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	verbale Kommunikation	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Ziel- und Lösungsorientierung	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Sorgfalt/Genauigkeit	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Auffassungsgabe/Lernfähigkeit	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Effizienz/zügiges Arbeiten	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Verbindlichkeit/Verlässlichkeit	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Texte verfassen/Resultate zusammenfassen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Konflikttoleranz/Umgang mit Misserfolgen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Geduld/Beharrungsvermögen	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	technisches Verständnis	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Kontakte knüpfen/Zugehen auf andere	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Verständnis von Empirie und Statistik	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Mut und Entschlossenheit	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Handhabung von IT und Software	1	2	3	4	5

Potenzial					Thema meiner Werteskala	Erfordernis				
1	2	3	4	5	Ausdauer	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	sprachliche Kompetenz	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Ehrgeiz und Einsatzbereitschaft	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Sonstiges:	1	2	3	4	5

SWOT-Analyse

Hinweise zum Gebrauch

Die in den 1960er Jahren aus dem analytischen Denken entstandene SWOT-Analyse ist nützlich bei anstehenden Entscheidungen. Sie hilft, „blinde Flecken“ zu vermeiden. Genutzt werden kann sie überall dort, wo mehrere Entscheidungsalternativen vorliegen, z. B. bei Entscheidungen bzgl. der eigenen beruflichen Entwicklung beziehungsweise Entscheidung. In diesem Fall sollte für jede Variante eine eigene 4-Felder-Analyse durchgeführt werden (z. B. alle vier Faktoren für die Variante A: Verbleib im Wissenschaftsbetrieb und alle vier Faktoren für die Variante B: Wechsel in die Privatwirtschaft/Industrie).

Stärken Strengths	Schwächen Weakness
Chancen Opportunities	Risiken Threats

Karrierekriterien Wissenschaft

Hinweise zum Gebrauch

In der folgenden Tabelle sind verschiedene Karriereaspekte aus der Wissenschaft in vier Bereichen aufgelistet. Bewerten Sie jeweils, inwieweit diese Kriterien für Sie relevant sind, wie Ihr Status Quo aussieht und wie hoch Sie den Handlungsbedarf einschätzen.

Vergeben Sie jeweils 1 bis 5 Punkte. Punktwerte: 1 = gering, 5 = hoch.

Karriereaspekte Wissenschaft	Meine Relevanz	Mein Status Quo	Handlungsrelevanz
	1-5 Punkte	1-5 Punkte	1-5 Punkte
Wissenschaft			
Publikationen Quantität			
Publikationen Qualität			
Monographie			
Habilitation			
Drittmittleinwerbung (eigene)			
Einladungen zu Vorträgen			
Kooperationen			
Arbeit in renommierter Institution			
Auslandsaufenthalt			
Kongressorganisation			
Gutachtertätigkeit/en			
Preise/Patente			
andere Formen der Sichtbarkeit			
Lehre			
Quantität			
Evaluation/Preise			

Karriereaspekte Wissenschaft	Meine Relevanz	Mein Status Quo	Handlungsrelevanz
	1-5 Punkte	1-5 Punkte	1-5 Punkte
Betreuung von Studierenden			
Betreuung von Docs/Post-Docs			
Curriculare Planung/Organisation			
Prüfungsleistungen/-erfahrungen			
Management			
eigene Fortbildungen			
Gremienarbeit			
Führungserfahrung			
strategische Planungen			
Übernahme spezieller Funktionen			
sonstige Managementskills			
Netzwerke			
Mentoringprogramme			
fachlich orientierte Peergroups			
funktionsorientiert Peergroups			
politisch orientiert Peergroups			
sonstige Netzwerke			