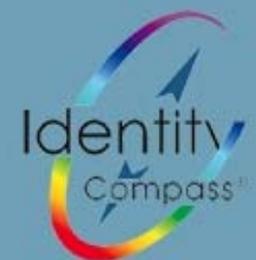




Identity Compass®

Soziale Kompetenz und Burnout

30 March 2007



Was ist Soziale Kompetenz?

Im ***Englischen***
unterscheidet man zwischen:

- **Inter-personeller Kompetenz**
- **Intra-personeller Kompetenz**

Soziale Kompetenz kann man messen!

**indem man sie in
Denkpräferenzen aufteilt!**

Was sind Denkpräferenzen?

Denkpräferenzen = Bausteinprinzip

- ➔ legen die Grundelemente des Denkens offen
- ➔ stellen kulturelle Unterschiede dar
- ➔ beeinflussen und steuern Leistung

Definition von Denkpräferenzen

- jeder Mensch hat sie
- wirken sich wie Filter aus
- beeinflussen sich gegenseitig
- decken alles ab
- sind Muster – "fest verdrahtet" im Gehirn
- bestimmen Verhalten & beeinflussen Leistung

Intra-personale Kompetenz

	<i>Denkpräferenzen</i>
Selbsteinsicht	Perspektive: <i>Eigen, Beobachter</i>
Selbstwert und Selbstsicherheit	Perspektive: <i>Eigen</i> Referenz: <i>Internal</i> Primäre Aufmerksamkeit: <i>Selbstsorge</i>
Selbstmotivation	Motiv: <i>Erfolg</i> Referenz: <i>Internal</i> Planungsstil: <i>Prozeduren</i> Arbeitsorientierung: <i>Aufgabe</i> Arbeitsstil: <i>Individualist</i>

Soziale Fähigkeit

	Denkpräferenz
Fähigkeit zu beeinflussen	<p>Sinneskanal: Fühlen Primäres Interesse: Menschen Perspektive: Eigen, Gegenüber, Beobachter Motiv: Einfluss Arbeitsorientierung: Aufgabe, Beziehung Informationsgröße: Global, Details Denkstil: Abstrakt, Konkret Zeitorientierung: Gegenwart Zeitrahmen: Langfristig</p>
Kommunikative Fähigkeiten	<p>Sinneskanal: Sehen, Hören, Fühlen Primäres Interesse: Menschen, Aktivitäten, Wissen Perspektive: Eigen, Gegenüber, Beobachter Motiv: Zuneigung Arbeitsorientierung: Beziehung Informationsgröße: Global, Details Denkstil: Abstrakt, Konkret Überzeugungskanal: Zusehen, Zuhören, Lesen, Handeln</p>
Fähigkeit zur Teamarbeit	<p>Perspektive: Eigen, Gegenüber, Beobachter Primäres Interesse: Menschen Reaktion: Gleich Arbeitsstil: Team-player, Group-player Überzeugungsmodus: Vertrauen Managementstil: Selbst & Andere</p>

Inter-personelle Kompetenz

	Denkpräferenzen
Empathie	Perspektive: Gegenüber
Fähigkeit andere zu unterstützen	Sinneskanal: Fühlen Primäres Interesse: Menschen Perspektive: Gegenüber, Beobachter Arbeitsorientierung: Beziehung Primäre Aufmerksamkeit: Andere
Unterschiede in Gruppen respektieren und nutzen können	Perspektive: Gegenüber, Beobachter Motiv: Zuneigung, Erfolg Referenz: External
Zwischen den Zeilen lesen, Emotionen und Motivation verstehen	Sinneskanal: Hören, Fühlen Perspektive: Gegenüber, Beobachter Primäres Interesse: Menschen Motiv: Zuneigung

Einordnung Denkpräferenzen



Übersicht Denkpräferenzen

(Einteilung der Gruppen)

- Wahrnehmung
- Motivationsfaktoren
- Motivationsverarbeitung
- Informationsverarbeitung

Wahrnehmung

- Sinneskanal
- Interesse
- Perspektive

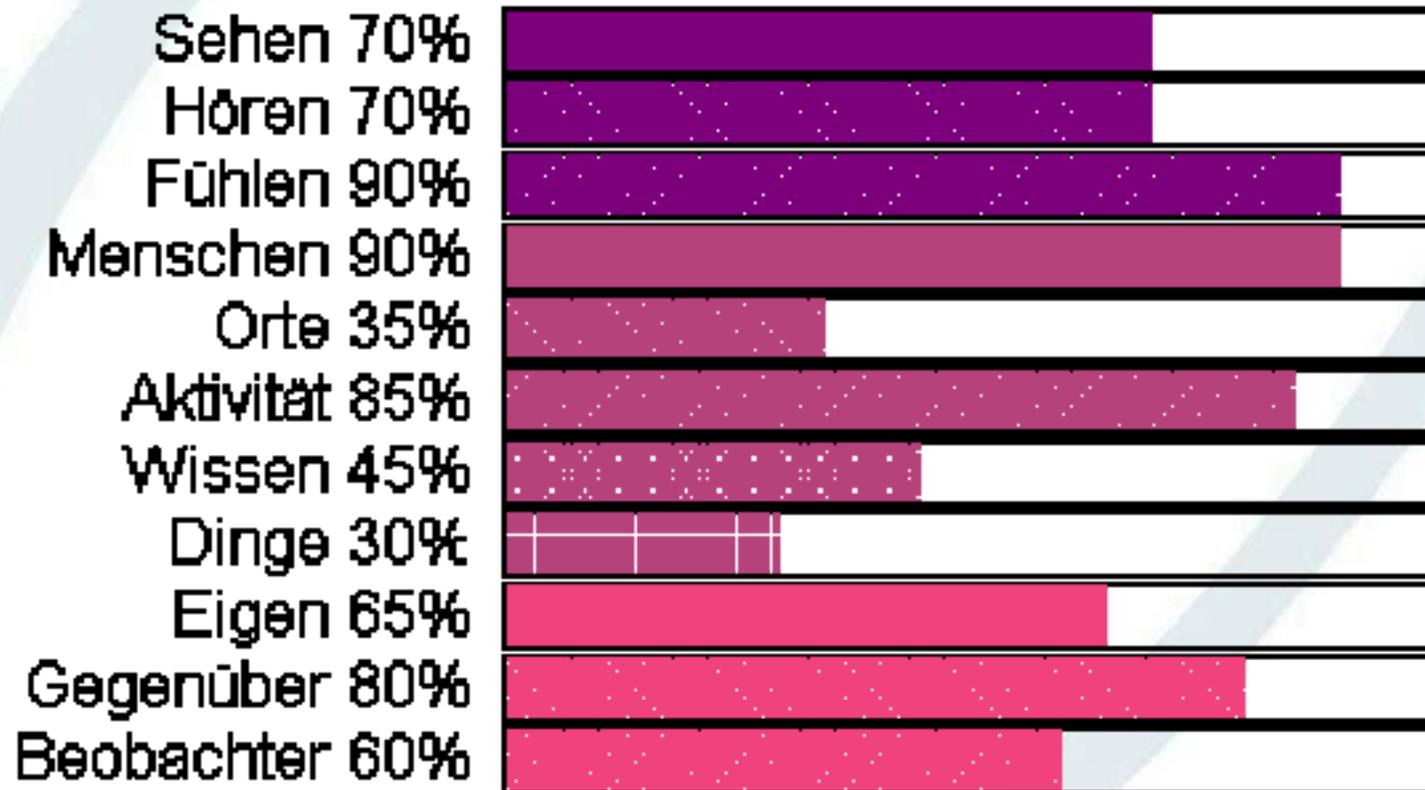
Perspektive

- **Eigen**
(Emotional)
- **Gegenüber**
(Empathisch)
- **Beobachter**
(Rational)

Perspektive

- **Eigen** → assoziiert
- **Gegenüber** → fremd-assoziiert
- **Beobachter** → dissoziiert

Wahrnehmung



Motivationsfaktoren

(Übersicht)

- **Werte**
- **Motiv**
- **Richtung**
- **Referenz**
- **Planungsstil**

Referenz

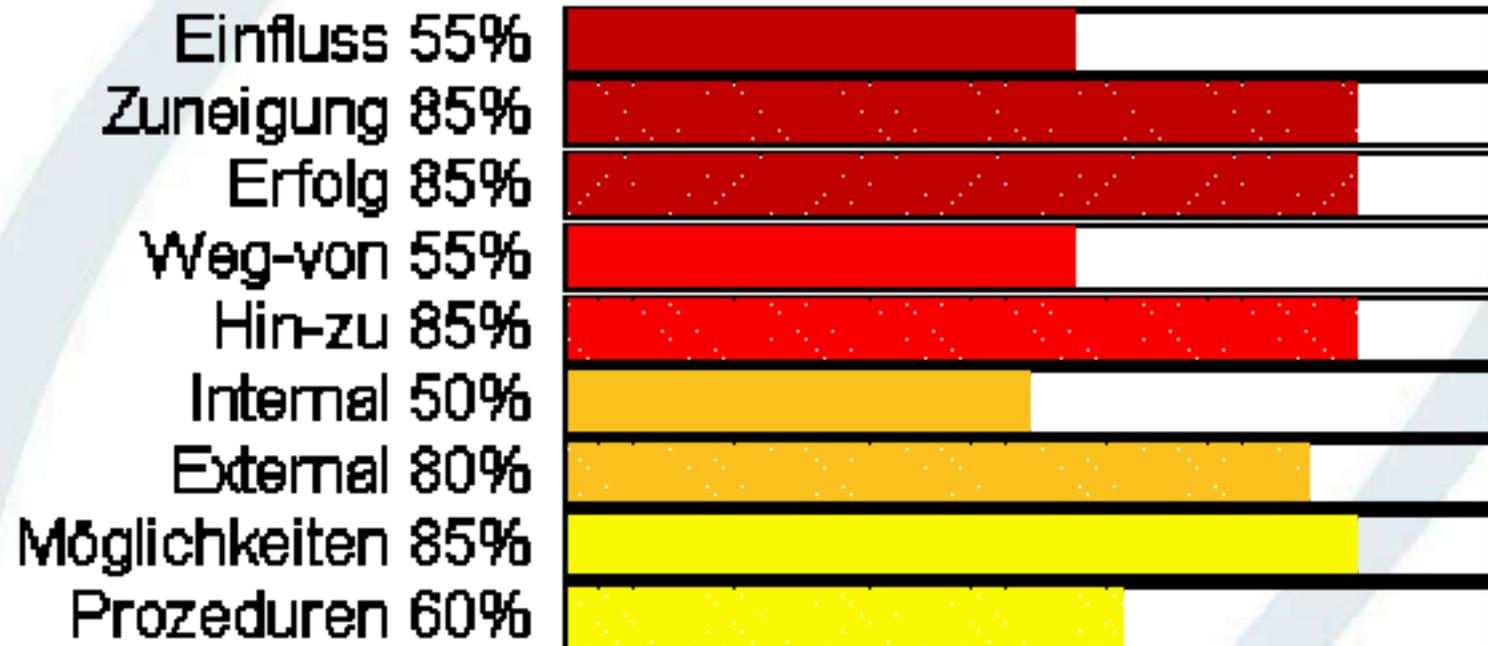
- Internale Referenz
- Externale Referenz

Korrelation Referenz



Motivationsfaktoren

(Übersicht)



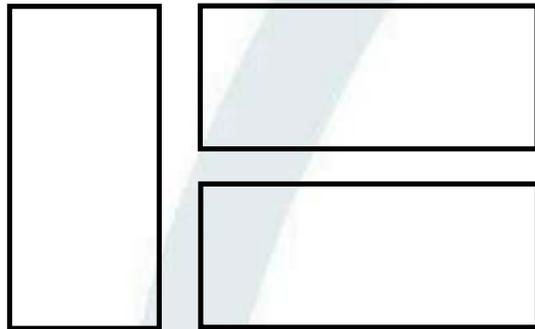
Motivationsverarbeitung

(Übersicht)

- **Aktivitätsgrad**
- **Vergleichsmodus**
- **Reaktion**
- **Erfolgsstrategie**
- **Arbeitsorientierung**

Vergleichsmodus

- Ähnlichkeit



- Unterschied

- Ähnlichkeit mit Unterschied

- Unterschied mit Ähnlichkeit

Vergleichsmodus

Wie gleiche ich interne und externe Informationen ab?

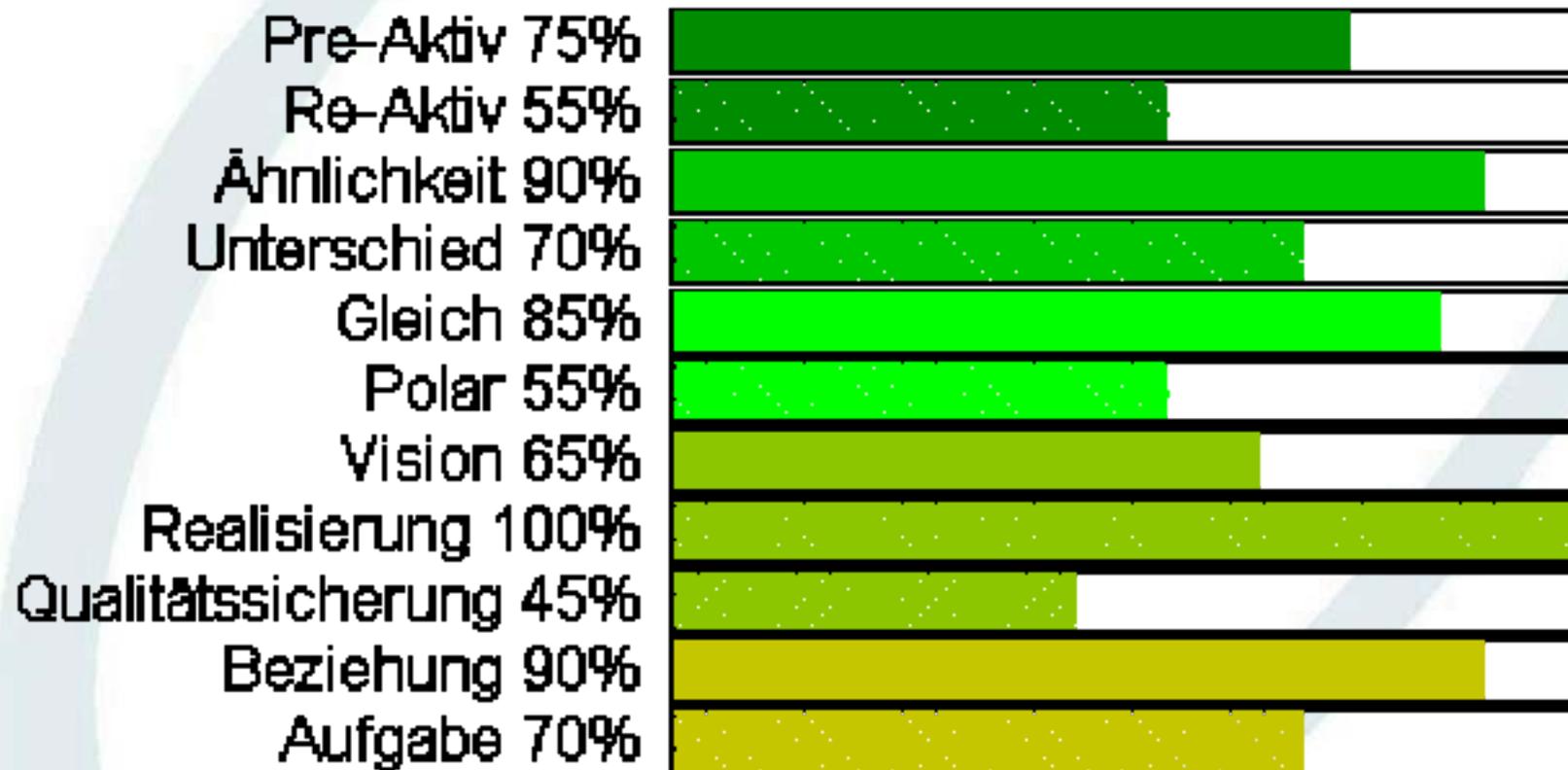
- Ähnlichkeit → Mustererkennung leicht
Differenzierungsprobleme
- Unterschied → Fehlersuche leicht
Mustererkennung schwer

Veränderungsbereitschaft

	Europa	USA
Unterschied	2 – 3 Jahre	6 – 18 Monate
Unterschied mit Ähnlichkeit	3 – 5 Jahre	2 – 3 Jahre
Unterschied/Ähnlichkeit bal.	4 – 6 Jahre	3 – 5 Jahre
Ähnlichkeit mit Unterschied	7 – 10 Jahre	5 – 7 Jahre
Ähnlichkeit	> 15 Jahre	> 8 Jahre

Motivationsverarbeitung

(Übersicht)



Informationsverarbeitung

(Übersicht)

- Informationsgröße
- Denkstil
- Arbeitsstil
- Primäre Aufmerksamkeit
- Zeitorientierung
- Zeitrahmen
- Überzeugungsstrategie
- Überzeugungskanal
- Managementstil

Primäre Aufmerksamkeit

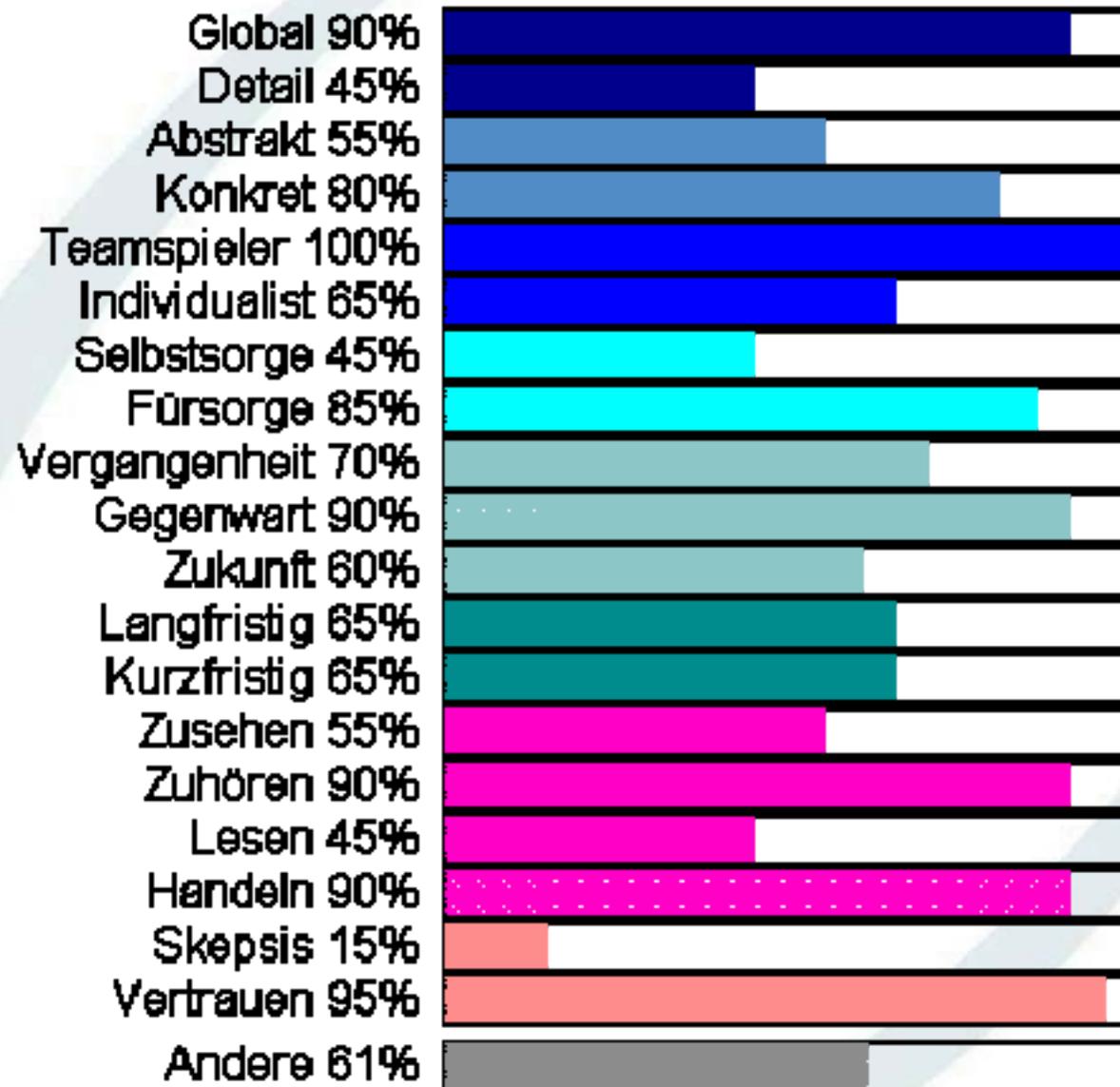
- Selbstsorge



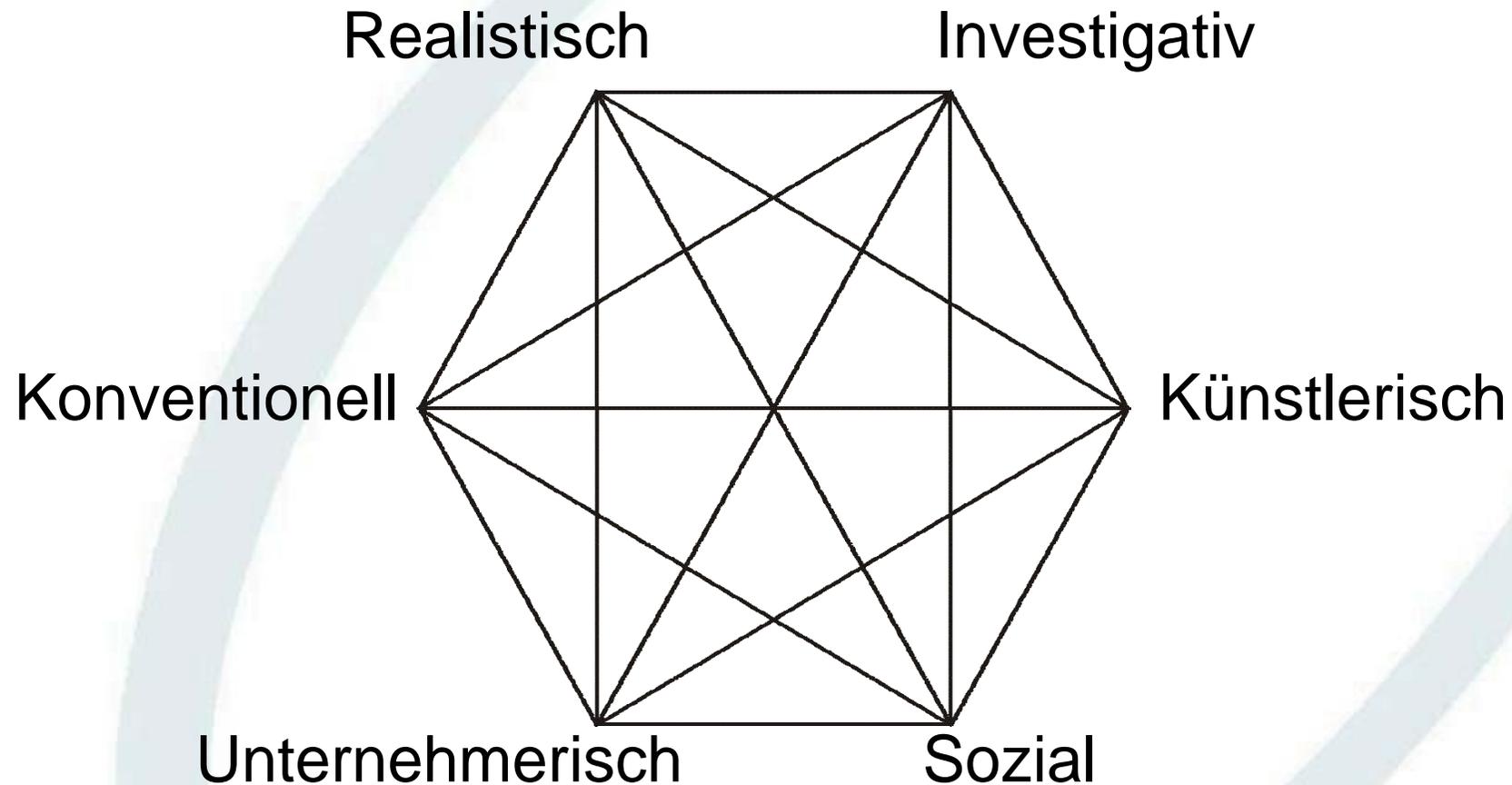
- Fürsorge



Informationsverarbeitung

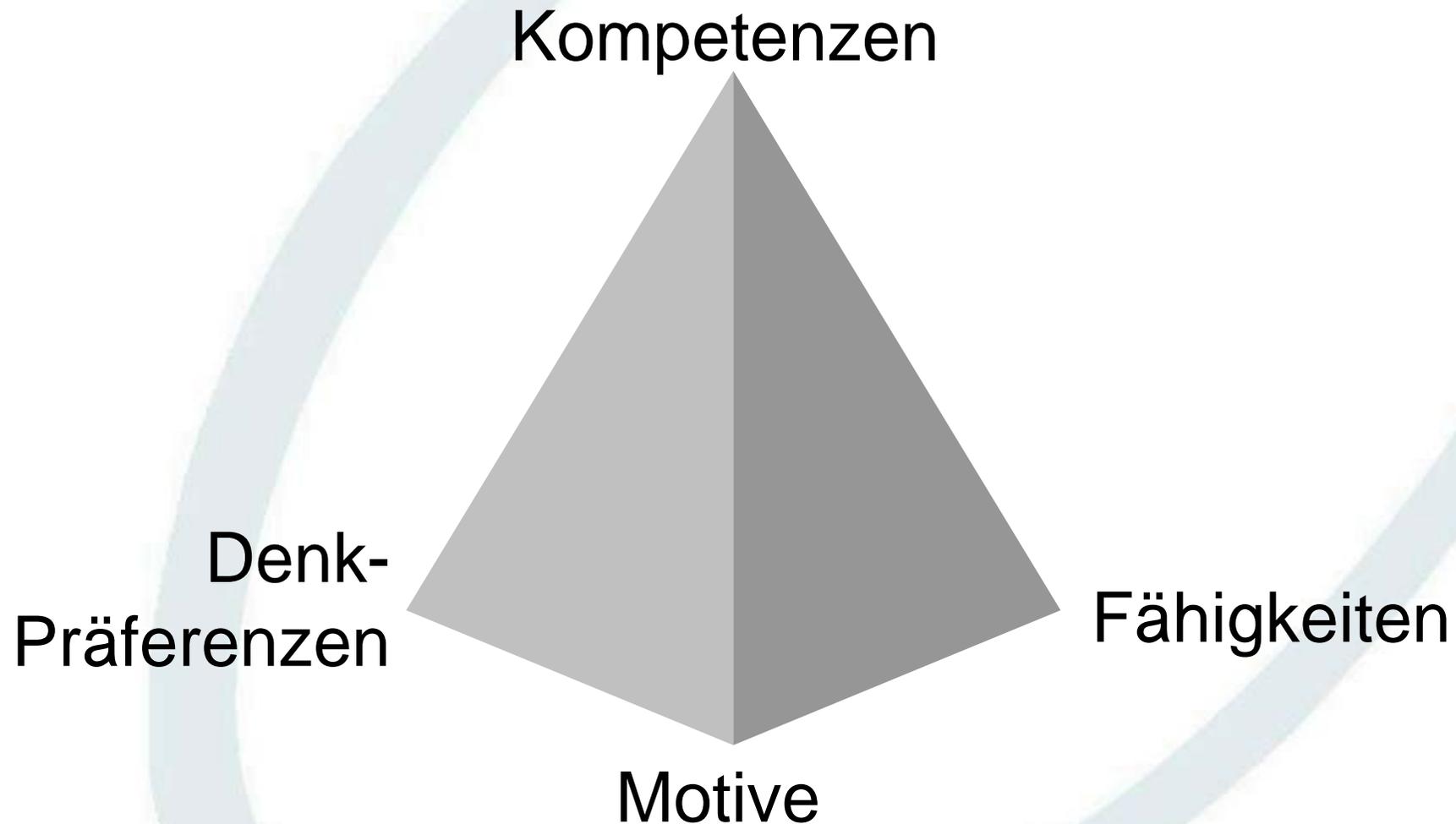


Person fits Job and Job fits Person



Modell der Kompetenzentwicklung John Holland

Neue Basis der Kompetenzentwicklung (und Personalauswahl)



JobMotivation

(Analyse des Arbeitsklimas am Arbeitsplatz)

Was ***motiviert*** bzw. ***demotiviert***?

Einfluss

Autonomie vs. Abhängigkeit

Zuneigung

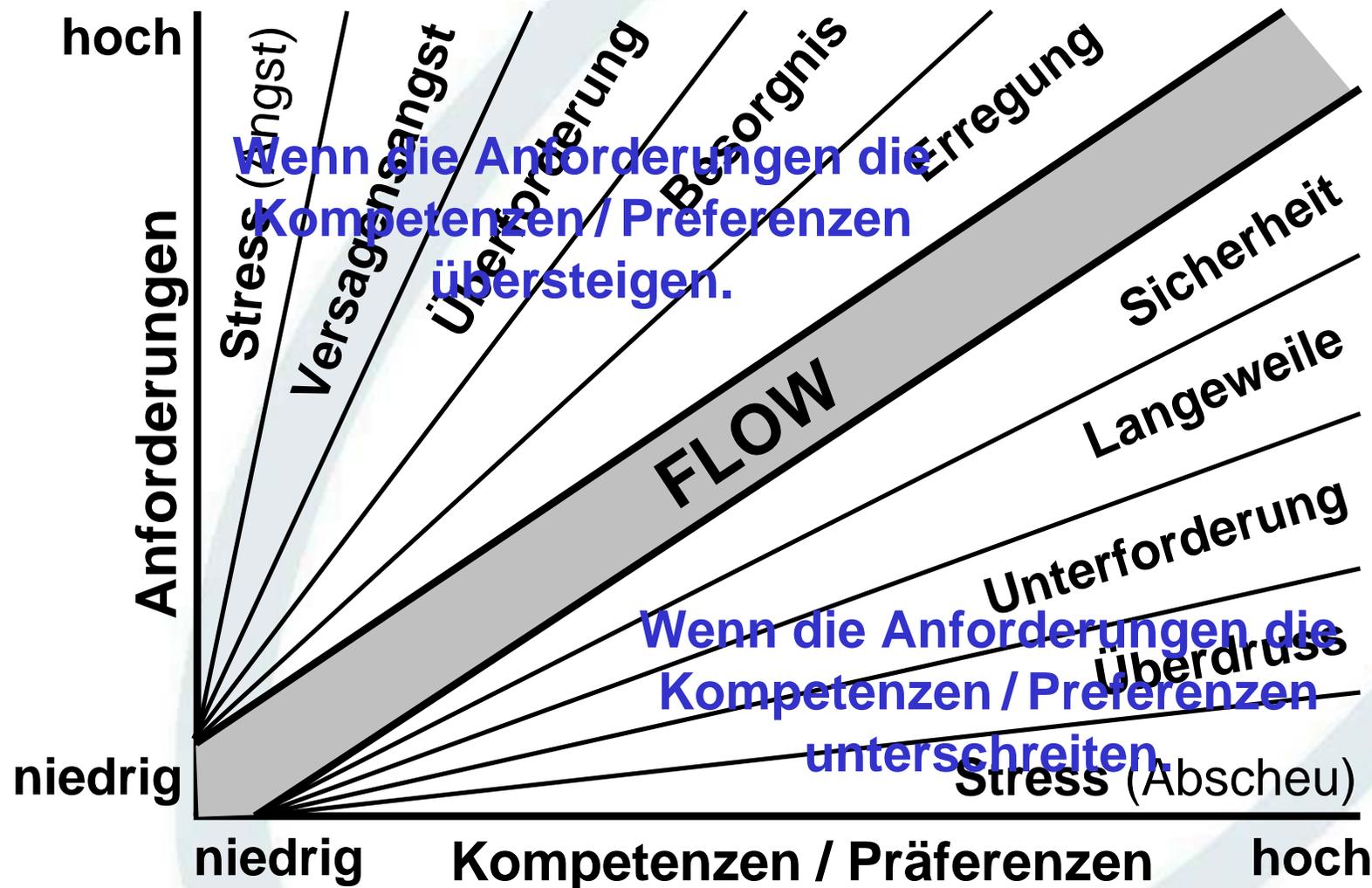
Sicherheit vs. Perspektivlosigkeit

Erfolg

Herausforderung vs. Sinnlosigkeit

Modifiziertes "Flow" Modell

H. Arne Maus nach Mihalyi Csikszentmihalyi & Norbert Bischof



De-Motivierende Skalen

- *Wie ist die Kommunikation bei der Arbeit?*
- *Wurde der Job bereits **internal gekündigt**?*
- *Besteht **Angst vor Versagen im Job**?*
- *Gibt es den Eindruck, dass die **erbrachte Leistung KEINE Veränderungen bewirkt**?*

Motivierende Skalen

- *Erlaubt die Position, die **Arbeit nach persönlichen Vorlieben durchzuführen?***
- *Gibt der Arbeitsplatz **Sicherheit und Akzeptanz?***
- *Bietet der Arbeitsplatz **genügend Herausforderung?***

Motivierende Skalen: **Autonomie**

- Einfluss
- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Identifikation
- Soziales Beziehungsnetz
- Aufstiegsmöglichkeiten

*Mathematisch positive Werte bedeuten:
Person fühlt, den Job wie persönlich bevorzugt machen zu können.*

Motivierende Skalen: **Sicherheit**

- **Entwicklungsmöglichkeiten**
- **Anerkennung**
- **Gemeinschaft**

*Mathematisch positive Werte bedeuten:
Person fühlt sich akzeptiert und sicher.*

Motivierende Skalen: Herausforderung

- Positiver Stress
- Strategisches Geschick
- Soziales Geschick
- Serviceorientierung

Hohe Werte bedeuten: Person fühlt sich gefordert. 

 *Niedrige Werte bedeuten: Person fühlt sich unterfordert.*

De-Motivierende Skalen: Perspektivlosigkeit

- Mangelnde Unterstützung
- Mangel an Kommunikation
- Soziale Kälte

*Mathematisch negative Werte bedeuten:
Person sieht gute Zukunftsperspektiven*



*← Mathematisch positive Werte bedeuten:
Person sieht schlechte Zukunftsperspektiven -> Innere Kündigung*

De-Motivierende Skala: Sinnlosigkeit

- Sinnlosigkeit

Mathematisch negative Werte bedeuten: 
Person hat das Gefühl, ihre Leistung macht einen Unterschied.

 *Mathematisch positive Werte bedeuten:*
Erbrachte Leistungen machen KEINEN Unterschied.

De-Motivierende Skala: Abhängigkeit

- Negativer Stress

Mathematisch negative Werte bedeuten: wenig Stress 
Person hat das Gefühl, die Aufgaben bewältigen zu können.

 *Mathematisch positive Werte bedeuten: Stress*
Person fürchtet, die Aufgaben NICHT bewältigen zu können.

De-Motivierende Skala: Abhängigkeit



unter 05 entspricht: "Geringe Abweichung"
bis 10 entspricht: "Deutliche Abweichung"
bis 15 entspricht: "Starke Abweichung"
bis 20 entspricht: "Sehr starke Abweichung"
über 20 entspricht: "Extreme Abweichung"

Faktoren für Burnout

Persönliche Disposition:

Perspektive: ***Gegenüber***

Referenz: ***External***

Vergleich: ***Ähnlichkeit***

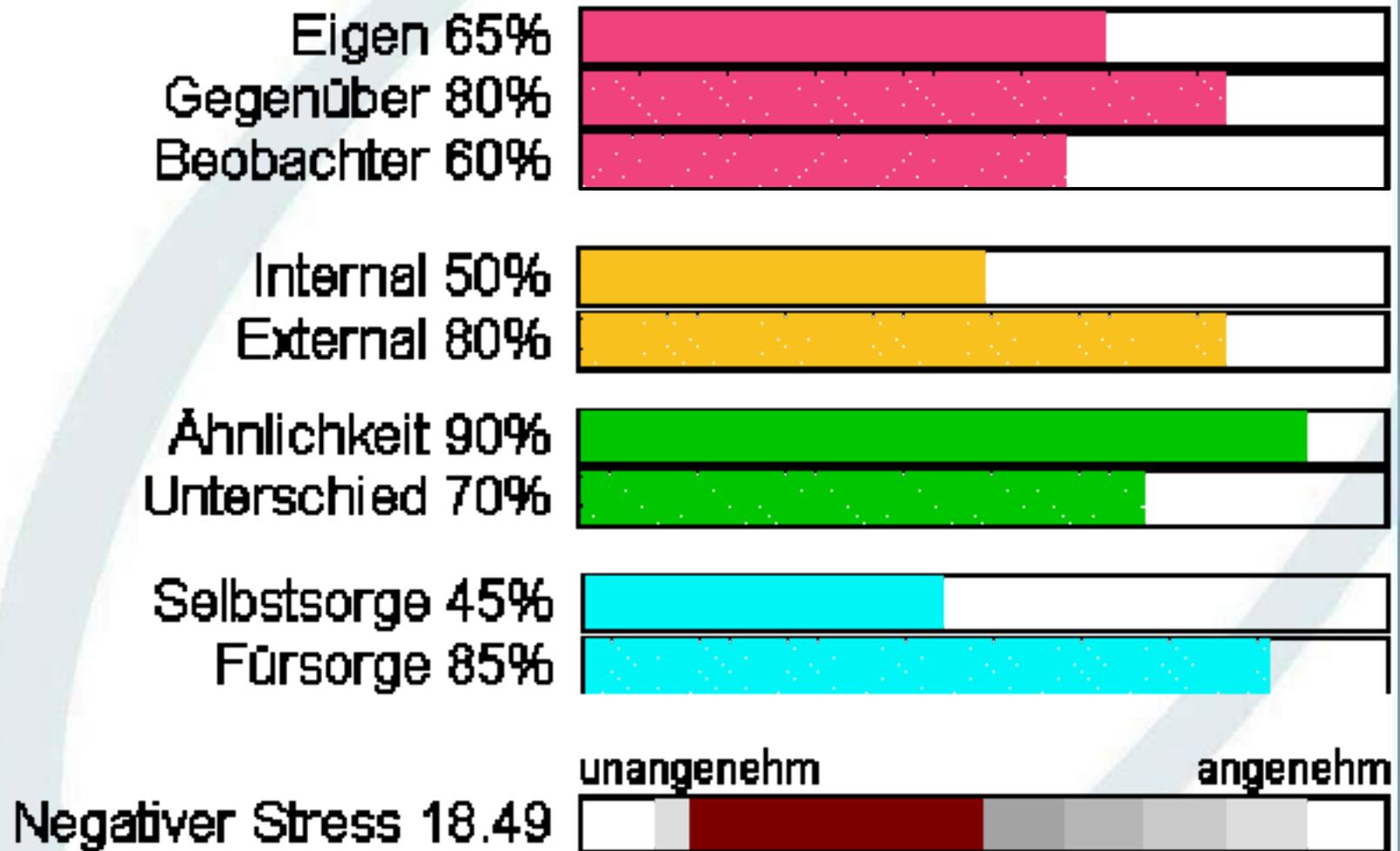
Primäre Aufmerksamkeit: ***Fürsorge***

Kontextuelle Disposition:

Abhängigkeit: ***Negativer Stress***

Wenn ***ALLES*** zutrifft → Indikation für Burnout.

Faktoren für Burnout



Soziale Kompetenz

Zur Erinnerung: im ***Englischen***
unterscheidet man zwischen:

- **Inter-personeller Kompetenz**
- **Intra-personeller Kompetenz**

Burnout

geschieht, wenn:

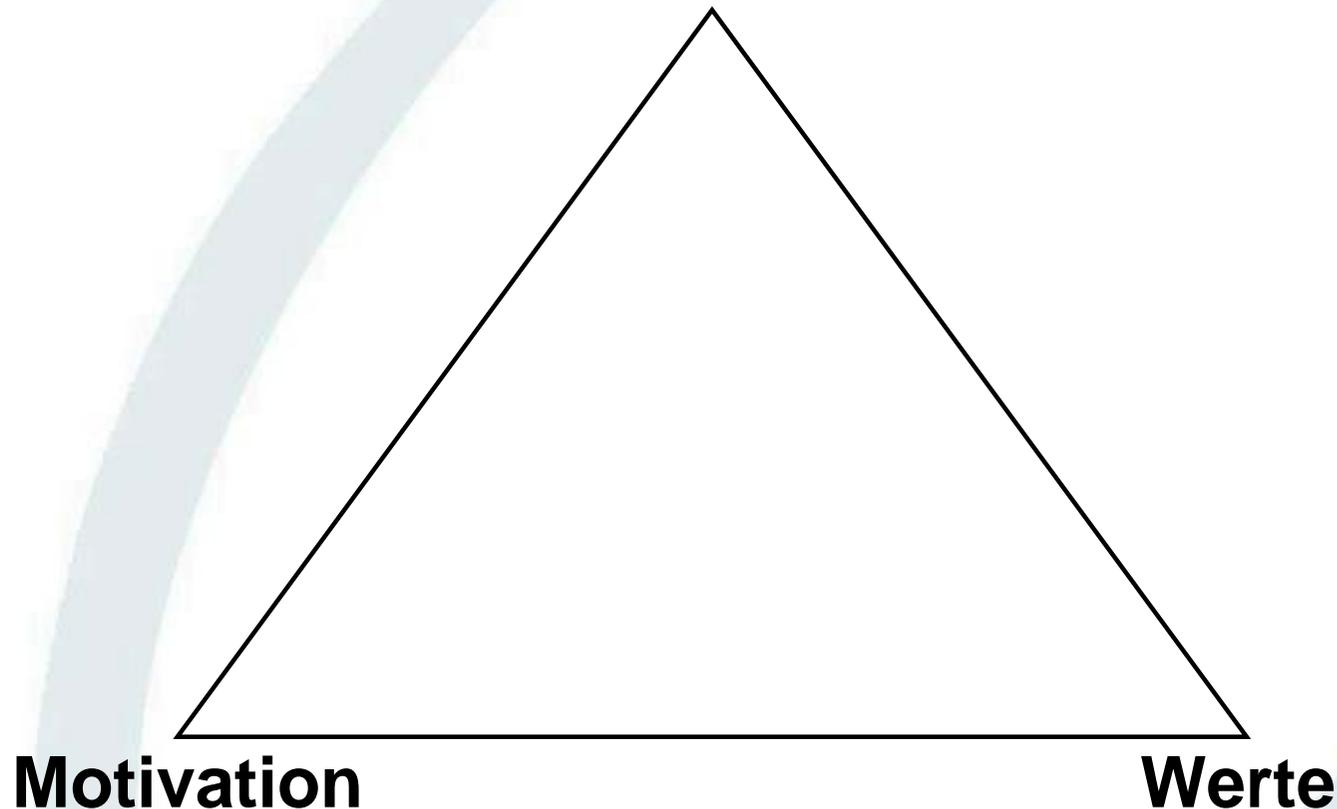
- **Inter-personelle Kompetenz**
- **Intra-personelle Kompetenz**

im Ungleichgewicht sind.

Professional Edition

misst Denkpräferenzen, die Grundlage sind für:

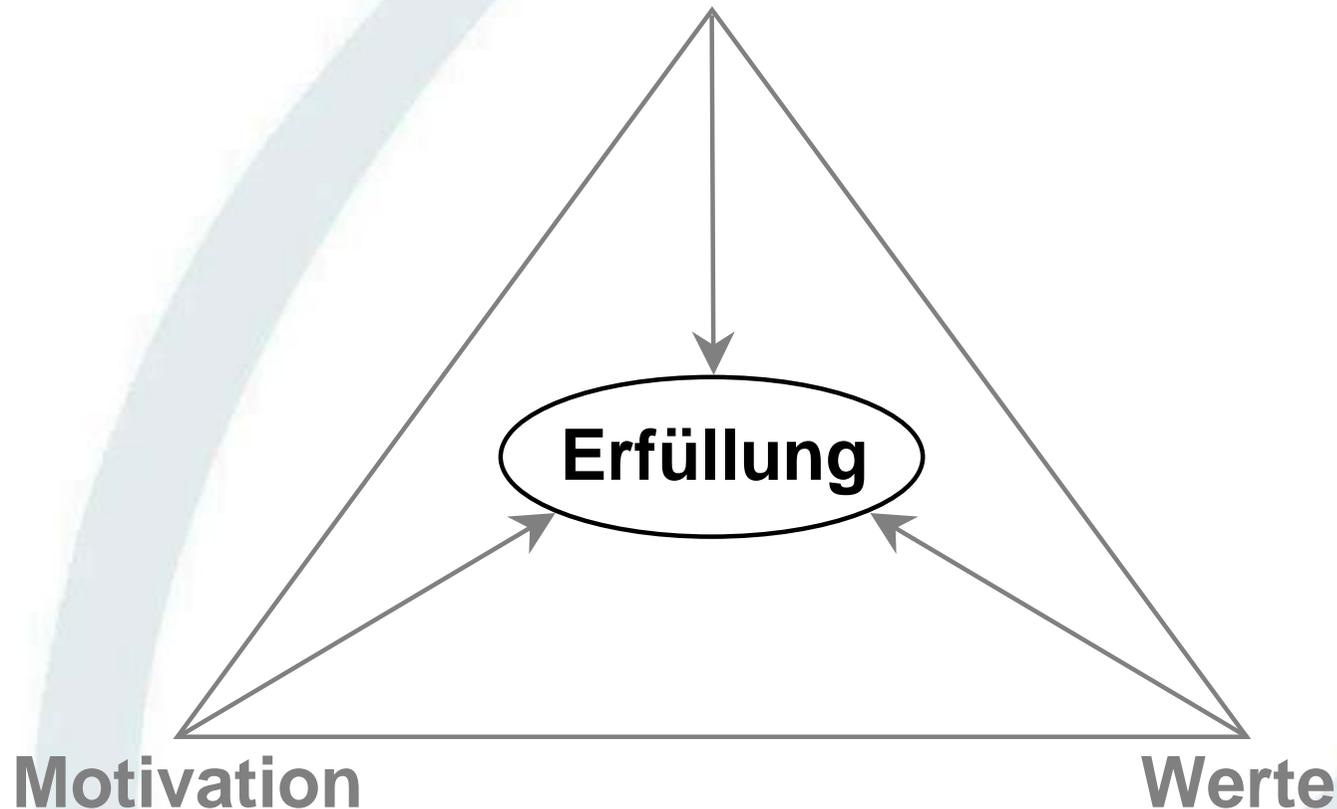
Soziale Kompetenzen



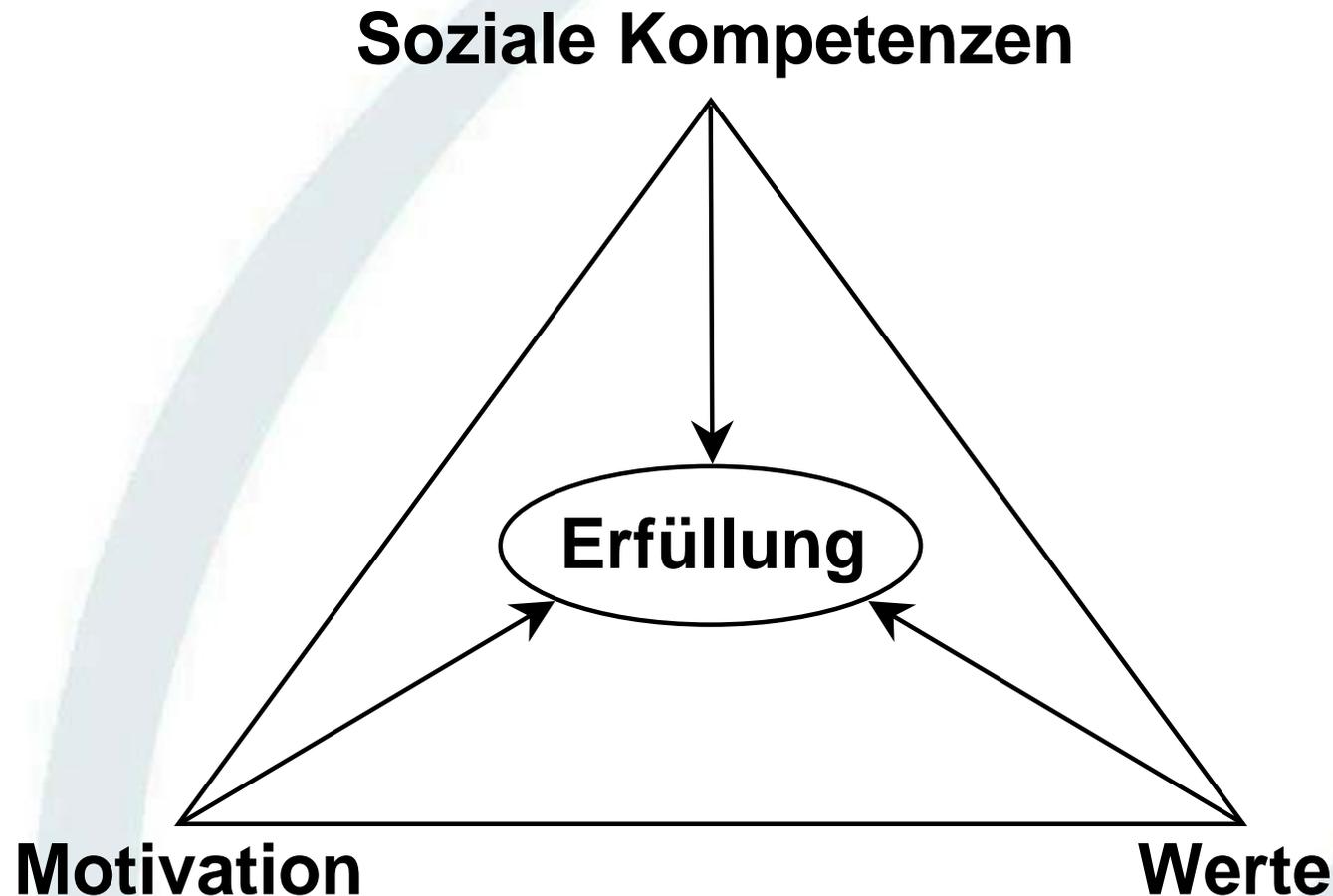
JobMotivation Edition

misst

Soziale Kompetenzen



Identity Compass[®] System



Das Identity Compass® System unterstützt die Entwicklung von:

Organisationen →

- Kultureller Ausrichtung
- Change Management
- Kompetenzen

Persönlich →

- Interpersonaler Kompetenz
- Intra-personaler Kompetenz
- Schlüssel Kompetenzen

Positionen →

- Utilisierung von Kompetenz
- Utilisierung von Präferenzen

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Noch Fragen?!