



MissionsKompass

Hilfe zum Finden der beruflichen Bestimmung!

Gratis-Tool von Jörg Middendorf, BCO Köln

BCO-Verlag



Was ist der MissionsKompass und wie nutze ich ihn?

Kurzbeschreibung

Der MissionsKompass ist eine Methode, die dem Coachee hilft Klarheit für seinen weiteren beruflichen Weg zu finden. Es ermöglicht dem Coachee seine persönlichen Kompetenzen und die dahinter liegenden Werte klarer zu erkennen. Durch die Ableitung von Kompetenzen und Werten aus den eigenen Erfahrungen wird es ihm außerdem möglich die – vielleicht bisher unbewusste – Mission hinter dem eigenen Handeln zu erkennen. Ziel des Prozesses ist es seine Kompetenzen entsprechend der persönlichen „Mission“ im Beruf einzusetzen und so seiner „Berufung“ nachkommen zu können. Die Methode kann in der Coaching-sitzung wie auch als Hausaufgabe verwendet werden.

Auch wenn der MissionsKompass hier als eine Methode im Coaching vorgestellt wird, kann sie auch direkt für die persönliche Anwendung außerhalb der Beratung genutzt werden. Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit, wird der MissionsKompass jedoch nur als Methode im Coaching beschrieben.

Anwendungsbereiche

Die Anwendung des MissionsKompass empfiehlt sich zu Beginn eines Berufsweg-Coachings. Nachdem eine tragfähige Arbeitsbeziehung zwischen Coachee und Coach hergestellt ist, ist diese Methode ein idealer Einstieg in die Reflexionsphase der Ausgangssituation. Dazu wird die Methode dem Coachee erläutert, so dass er das Arbeitsblatt (s.u.) mit nach Hause nehmen und bearbeiten kann. Der ausgefüllte MissionsKompass dient dann als Grundlage für die gemeinsame Reflexion zwischen Coachee und Coach bezüglich der Berufswegentwicklung des Coachees.

Typische Ausgangssituationen eines solchen Coachings können sein: „Irgendwie bin ich mit meinem aktuellen Job nicht zufrieden. Aber ich weiß auch nicht so genau, was ich machen soll.“ oder „Ich kann mir nicht vorstellen mein Leben lang xy zu machen. Gibt es nicht etwas, was besser zu mir passt?“

Zielsetzung

Das übergeordnete Ziel des MissionsKompass ist ein Zuwachs an Klarheit über die zukünftige berufliche Entwicklung auf Grundlage einer erweiterten Selbsterkenntnis des Coachees. Es geht also nicht nur darum die Passung zwischen den Qualifikationen des Coachees und einem möglichen Anforderungsprofil zu überprüfen. Ziel ist es, dem Coachee einen Einblick hinter die Motive seiner Berufswegentscheidungen zu ermöglichen und die Voraussetzungen zu schaffen, diese Motive aktiv in seine zukünftigen Entscheidungen zu nutzen.

Dazu können unterschiedliche Teilziele und Effekte genutzt werden:

- Reflexion der eigenen Kompetenzen
- Reflexion der eigenen Werte
- Erkennen der eigenen Mission (und damit ein Kern-Motiv) hinter dem eigenen Handeln

Dabei kann die Reflexion der eigenen Kompetenzen genutzt werden, um das Spektrum möglicher Berufsfelder zu erkennen. Die Reflexion der eigenen Werte dient der bewussten Auswahl von Tätigkeiten und dem passenden Umfeld, in dem man Leistungen erbringen möchte und dies auch im Einklang mit den persönlichen Werten tun kann.

Das letzte Ziel ist es die eigene Mission hinter seinem Handeln, in Gegenwart und Vergangenheit, zu erkennen und damit den Sinn und die Richtung seiner persönlichen Entwicklung bewusst kennen zu lernen. Erkennt der Coachee seine Mission, so kann dies ein entscheidender Motivator für das weitere Handeln und zukünftige Entscheidungen sein. Ist dies Ziel erreicht, wird sich beim Coachee augenblicklich eine Zufriedenheit einstellen, die dann möglicherweise einer konstruktiven Unzufriedenheit (Bruggemann) weicht, falls die aktuelle Situation mit der gefundenen Mission nicht im Einklang steht. Und was gibt mehr Antrieb als eine konstruktive Unzufriedenheit...?

Anwendung

Hans K., 37 Jahre, kommt in das Coaching, da sein Vorgesetzter ihm im letzten Personalentwicklungsgespräch eröffnet hat, dass es auf absehbare Zeit für ihn keine Positionsveränderung und schon gar keine Vergrößerung seines Verantwortungsbereiches geben wird. Er sei ein hervorragender Experte und sehr wertvoll für das Unternehmen. Über eine Gehaltserhöhung könne man nachdenken, aber einen eigenen Bereich wird er aufgrund der sehr flachen Hierarchien im Unternehmen wohl nicht erhalten können. Dieses Gespräch hat Hans K. veranlasst sich einmal grundsätzlicher mit dem Thema weitere berufliche Entwicklung und Lebensplanung auseinanderzusetzen. Dies ist ein typischer Fall, bei dem der MissionsKompass sinnvoll eingesetzt werden kann:

Schritt 1: Der MissionsKompass aus meiner Sicht

Zuerst wird der Coachee gebeten sich an vier Situationen (für jede Hauptspitze des Kompass eine) zu erinnern, zwei aus dem privaten und zwei aus dem beruflichen Bereich, in denen er sich besonders kompetent



Was ist der MissionsKompass und wie nutze ich ihn?

und wohl gefühlt hat. Es sollten Situationen sein, in denen er große Teile seines Potentials nutzen konnte und erfolgreich gehandelt hat. Diese vier Situationen werden vom Coachee mit den wesentlichen Stichworten im Arbeitsblatt 1 unter dem Stichwort „Situationen“ festgehalten. Dann nimmt sich der Coachee jede Situation noch einmal genau vor und überlegt, welche Kompetenzen er in dieser spezifischen Situation gezeigt hat: Welches Verhalten von ihm war wichtig? Welches Wissen hat er genutzt um die Situation gut zu meistern? Welche Fähigkeiten im sozialen, fachlichen, methodischen oder persönlichen Bereich waren wichtig? Die wesentlichen Kompetenzen werden vom Coachee in das Arbeitsblatt 1 unter dem Stichwort „Kompetenzen“ festgehalten. In analoger Weise verfährt der Coachee dann für die Bereiche „Werte“ und „Rolle“. Dabei ist es hilfreich und zu empfehlen, die erste Situation mit den dazugehörigen Kompetenzen, Werten und der wesentlichen Rolle in Zusammenarbeit mit dem Coachee zu besprechen und im Arbeitsblatt festzuhalten. Die weiteren drei Situationen können dann auch alleine vom Coachee als „Hausaufgabe“ beschrieben werden, da die Coachingsitzung sonst ein wenig lang werden könnte. Denn mit dem Beschreiben der vier Situationen aus der Sicht des Coachees ist es noch nicht ganz getan. Es folgt die Beschreibung der vier ausgewählten Situationen nun aus der Sicht einer anderen Person.

siehe Arbeitsblatt 1 und Arbeitsblatt 2

Schritt 2: Der MissionsKompass aus der Sicht von _____?

Der Coachee nimmt nun das Arbeitsblatt 2, welches im Grund identisch ist mit dem ersten Arbeitsblatt. Es wechselt nun aber die Perspektive. Dazu überlegt sich der Coachee entweder für alle vier Situationen oder für jede Situation einzeln eine Person, die ihn in der Situation erleben konnte. Idealerweise wäre das eine Person, die dem Coachee nahe steht und ihn gut kennt bzw. ihm wohl gesonnen ist. Dies kann ein Familienmitglied sein, ein Kollege oder der Vorgesetzte. Im Folgenden sollen die in der Situation beobachteten Kompetenzen des Coachees aus der Perspektive dieser Person / eines außenstehenden Beobachters beschrieben werden: Was waren die beobachtbaren Kompetenzen des Coachees in der jeweiligen Situation? Welche Werte könnte der Beobachter hinter dem Verhalten vermuten? Welche Rolle nahm der Coachee wohl aus der Sicht des Beobachters ein? Diese Übung erfordert etwas Fantasie bzw. ein wenig Übung im Einnehmen unterschiedlicher Rollen. Daher ist es wichtig für den Coach vor der Aufgabe zu klären, inwieweit der Coachee sich einem solchen Rollenwechsel ge-

wachsen sieht. Als Ergebnis habe ich ein ausgefülltes Arbeitsblatt 2 mit denselben vier Situationen wie auf dem Arbeitsblatt 1; eben nur beschrieben aus einer anderen Perspektive (im Symbol für den MissionsKompass durch die vier kleineren Spitzen dargestellt).

Schritt 3: Ergebnisauswertung

Der dritte Schritt sollte zusammen vorgenommen werden. Der Coach erläutert noch einmal kurz den Grund für die durchgeführte „Hausaufgabe“ und vor allem für die Beschreibung der Situationen aus der Perspektive einer anderen Person (systemische Erweiterung des Denkraumens und des Bewertungshorizontes). Danach schauen sich Coach und Coachee die Ergebnisse beider Arbeitsblätter an und suchen nach Mustern. Welche Kompetenzen wurden immer wieder genannt? Welche Werte kommen häufig vor oder lassen sich eventuell sogar unter dem Dach eines übergeordneten Wertes zusammenfassen? Zeigen die genannten Werte eine gemeinsame Richtung an? Welches scheinen die bevorzugten Rollen zu sein? Inwieweit waren diese Rollen zur Bewältigung der Situation wertvoll? Was ist der gemeinsame Nenner der verschiedenen Rollen. Gibt es eine Rolle, unter der man die anderen wesentlichen Rollen subsumieren kann? Was macht diese übergeordnete Rolle so wertvoll?

Diese Art der Auswertung ist ein iterativer Prozess zwischen Brainstorming und Verdichtung, so dass im Dialog immer deutlichere Muster hervortreten. Dabei spielen vor allem die Muster in den Bereichen Werte und Rollen eine große Rolle für die „Mission“ des Coachee. Die Kompetenzen sind oft genug ein Ausdruck für die zentralen Werte und die bevorzugten Rollen, die wir einnehmen – Unsere Kompetenzen helfen uns unsere Werte und bevorzugte Rollen zu leben. Die Verdichtung der zentralen Werte und Rollen führt dann zu einem zentralen Motiv / einem zentralen Antreiber oder in anderen Worten zur Mission. Die Mission in dem Muster kann dann allerdings nur der Coachee finden. Hier sollte man sich als Coach sehr zurückhalten und auch keine Formulierungsvorschläge machen.

Die Benennung der Mission sollte so authentisch wie möglich sein und daher vom Coachee selbst kommen, damit eine vollkommene Passung erreicht wird. Oft genug wird ein Begriff aus dem Bereich Werte oder Rollen aufgegriffen und zum Kerngedanken der eigenen Mission umformuliert. In dem oben erwähnten Beispiel von Hans K. waren es die Werte „Neues Schaffen“ und die Rolle „Initiator“, die als gemeinsamer Nenner für die meisten Situationsbeschreibungen gut passten. Dabei wurde dann kein Mission State-



Was ist der MissionsKompass und wie nutze ich ihn?

ment in der Form einer Unternehmensmission formuliert, sondern es blieb bei der Aussage „Neues Schaffen“ als zentrales Motiv für das Handeln des Coachees: „Mein Mission ist es Neues zu Schaffen und andere dafür zu begeistern!“

Diese Auseinandersetzung mit den zentralen Kompetenzen, Werten, Rollen und letztendlich mit der Mission, die hinter all unserem Tun steht, können die weiteren Schritte im Berufsweg-Coaching vorgenommen und vor allem an einem individuellem Maßstab bewertet werden.

Praktischer Hinweis

Nutzen Sie die Arbeitsblätter oder auch farbige Moderationskarten, auf die die Situationen wie auch die Bereiche Kompetenzen, Werte und Rollen beschrieben werden können. Die Moderationskarten eignen sich vor allem, wenn man sie farblich sortiert in einem Halbkreis auf dem Boden legt, um so einen guten Überblick für eine mögliche Mustererkennung zu bekommen.

Natürlich können Sie den MissionsKompass auch selbstständig, ohne Begleitung durch einen Berater, angewendet werden. Es empfiehlt sich jedoch die Ergebnisse mit jemand Dritten zu besprechen, da viele Erkenntnisse erst im Dialog entstehen.

Viel Erfolg bei der Anwendung!

Jörg Middendorf

Büro für Coaching und Organisationsberatung

www.BCO-Koeln.de

Quellen und weiterführende Literatur

Baumeler, M. (1997). Trainingsblock in der NLP-Master Practitioner Ausbildung bei NLP kreativ, Düren

Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von „Arbeitszufriedenheit“. In Arbeit und Leistung (28)

Dilts, R. (1993). Die Veränderung von Glaubenssystemen. Paderborn: Junfermann.

Jones, L.B. (1998). Mission Statement – Vom Lebens Traum zum Traumleben. Wien: Signum-Verlag.

Lang-von Wins, Th. & Triebel, C. (2006). Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Heidelberg: Springer Medizin Verlag

Middendorf, J. (2004). Wertehierarchie. In Rauen, Ch. (Hrsg.) Coaching-Tools. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.

Middendorf, J. & Thönneßen, J. (2003). Fit durch Coaching. München: Carl Hanser



Überblick Arbeitsblätter MissionsKompass

Zuerst werden vier ressourcenvolle Situationen ausgewählt und aus Sicht des Coachee beschrieben.

Situation Ort, Anlass, Personen, Dauer, etc.	Kompetenzen z.B. Wissen, Verhalten, soziale, fachliche und methodische Fähigkeiten, Motivation, etc.	Werte z.B. Anerkennung, Einfluss, Wissen, Leistung, Kooperation, Neugier, Respekt, Toleranz, Freiheit, etc.	Rolle z.B. Dozent, Mitarbeiter, Team-Mitglied, Vorgesetzter, Freund, Partner, Experte, Kollege, Helfer, Kritiker, etc.
Situation 1:			
Situation 2:			
Situation 3:			
Situation 4:			

Für das Arbeitsblatt II werden exakt die gleichen Situationen genutzt und aus der Perspektive einer dritten Person beschrieben.

Situation Ort, Anlass, Personen, Dauer, etc.	Kompetenzen z.B. Wissen, Verhalten, soziale, fachliche und methodische Fähigkeiten, Motivation, etc.	Werte z.B. Anerkennung, Einfluss, Wissen, Leistung, Kooperation, Neugier, Respekt, Toleranz, Freiheit, etc.	Rolle z.B. Dozent, Mitarbeiter, Team-Mitglied, Vorgesetzter, Freund, Partner, Experte, Kollege, Helfer, Kritiker, etc.
Situation 1 aus Sicht von :			
Situation 2 aus Sicht von :			
Situation 3 aus Sicht von :			
Situation 4 aus Sicht von :			



Arbeitsblatt I MissionsKompass

Situation Ort, Anlass, Personen, Dauer, etc.	Kompetenzen z.B. Wissen, Verhalten, soziale, fachliche und methodische Fähigkeiten, Motivation, etc.	Werte z.B. Anerkennung, Einfluss, Wissen, Leistung, Kooperation, Neugier, Respekt, Toleranz, Freiheit, etc.	Rolle z.B. Dozent, Mitarbeiter, Team-Mitglied, Vorgesetzter, Freund, Partner, Experte, Kollege, Helfer, Kritiker, etc.				
Situation 1:							
Situation 2:							
Situation 3:							
Situation 4:							



Arbeitsblatt II MissionsKompass

Situation Ort, Anlass, Personen, Dauer, etc.	Kompetenzen z.B. Wissen, Verhalten, soziale, fachliche und methodische Fähigkeiten, Motivation, etc.	Werte z.B. Anerkennung, Einfluss, Wissen, Leistung, Kooperation, Neugier, Respekt, Toleranz, Freiheit, etc.	Rolle z.B. Dozent, Mitarbeiter, Teammitglied, Vorgesetzter, Freund, Partner, Experte, Kollege, Helfer, Kritiker, etc.
Situation 1 aus Sicht von :			
Situation 2 aus Sicht von :			
Situation 3 aus Sicht von :			
Situation 4 aus Sicht von :			