

# Skill-Wheel für Menschen, die etwas bewegen wollen

## ANLEITUNG

### Tipp:

Das Tool kann alleine, aber auch im Team bearbeitet werden. So wird deutlich, wo sich die Teammitglieder ergänzen und wo noch zentrale Fähigkeiten fehlen. Es kann auch als regelmäßiges Reflexionstool eingesetzt und häufiger bearbeitet werden.

### Schritt 1: Selbstwahrnehmung festhalten

In unserem Skill-Wheel (siehe Abbildung) finden Sie neun Bereiche, bestehend aus Eigenschaften, Kompetenzen und Ressourcen, die hilfreich sein können, damit Menschen, die in ihrer Organisation etwas bewegen wollen, Veränderungs- und Transformationsprojekte anstoßen und ihre Ideen und Projekte auch tatsächlich umsetzen können. Die einzelnen Bereiche sind in verschiedene Ausprägungen unterteilt (Skala von 1: sehr schwach bis 10: sehr stark). Schätzen Sie ein, wie stark oder schwach der jeweilige Bereich (Kategorie/Eigenschaft) bei Ihnen ausgeprägt ist und malen Sie das entsprechende Feld aus. Dies dient der ersten Selbsteinschätzung, wo Sie wirklich stehen.

### Sind Sie ein/e Macher/in?

Das Skill-Wheel hilft Ihnen, Ihre eigene Ausgangssituation und Rolle im Unternehmen vor einem Projektbeginn zu überprüfen. Es deckt wichtige Fähigkeiten und Mindsets ab, die für Intrapreneurinnen und Intrapreneure oder Macherinnen und Macher von Bedeutung sind. Sie können Ihre Motivation, Ihr Mindset und Ihre Bereitschaft überprüfen, ein Projekt zu starten und Ihre Ideen auch gegen Widerstände und Widrigkeiten umzusetzen. Es ermöglicht eine subjektive Standortbestimmung und schafft Klarheit über eigene Stärken und potenzielle Entwicklungsfelder.



FORMULARE UND MEHR

Folgende Reflexionsfragen zu den einzelnen Bereichen helfen Ihnen bei der Selbsteinschätzung:

#### **Innovationskraft & Experimentierfreude**

- Sind Sie neugierig und bereit, kreativ zu denken, innovative Ideen einzubringen und Neues zu wagen?
- Sind Sie bereit, unkonventionelle Wege zu gehen, auch wenn diese mit Unsicherheiten verbunden sind?

#### **Vision & Motivation**

- Sie haben eine Vision, die Sie antreibt und bewegt?
- Sind Sie intrinsisch motiviert und haben Lust, Ihre Ideen voranzutreiben oder den Auftrag umzusetzen?

#### **Eigenverantwortung & Entscheidungsfreiheit**

- Sind Sie proaktiv und übernehmen Verantwortung für Ihre Ideen und Entscheidungen?
- Haben Sie den Rahmen und die Freiräume, selbst Entscheidungen zu treffen?

#### **Ressourcen & Organisationsgeschick**

- Haben Sie Zugang zu Budgets, Tools und genügend Zeit, um Ihre Ideen umzusetzen?
- Sind Sie in der Lage, sich und andere gut selbst zu organisieren und Projekte voranzutreiben?

#### **Netzwerk & interne Unterstützung**

- Sind Sie in Ihrer Organisation ausreichend vernetzt und pflegen Sie auch abteilungsübergreifende Kontakte? Wissen Sie, von wem Sie was bekommen können?
- Erhalten Sie die Unterstützung, die Sie brauchen?

#### **Team- & Konfliktfähigkeit**

- Halten Sie sich für teamfähig?
- Gehen Sie Konflikte aktiv an und finden konstruktive Lösungen, die Ihre Projekte voranbringen?

#### **Persönliches Wachstum & Lernbereitschaft**

- Sind Sie offen dafür, sich und Ihre Persönlichkeit im Beruf weiterzuentwickeln?
- Sind Sie bereit, neue Ansätze auszuprobieren und schnell zu lernen?

#### **Umgang mit Widerstand & Resilienz**

- Lassen Sie sich bei Widerständen schnell entmutigen oder bleiben Sie dran?
- Sind Sie in der Lage, sich relativ schnell von Rückschlägen zu erholen und sind Sie nicht allzu lange abgeschottet, nachtragend oder resigniert?

#### **Verständnis für Unternehmensziele & Strategie**

- Kennen Sie die Ziele/ die Strategie des Unternehmens und können Sie Ihr Projekt dort eingliedern?
- Haben Sie ein klares Verständnis über den ökonomischen Nutzen, den Ihr Projekt für das Unternehmen stiftet?



## Schritt 2: Reflexion

Mit Hilfe des ersten Schrittes ist ein Bild entstanden, wie stark die einzelnen Eigenschaften und Kompetenzen bei Ihnen ausgeprägt sind, das heißt, wo Sie bereits stark aufgestellt sind und wo Sie noch etwas „schwächeln“. Ausgehend von dem entstandenen Bild starten Sie nun mit einer ersten Reflexion:

1. Warum haben Sie sich so eingeschätzt?
2. Welche Erfolge oder Herausforderungen hatten Sie bisher in diesem Bereich?

### Hohe Werte (7-10)

3. In welchen drei Bereichen sind Sie für das Projekt bereits gut aufgestellt?
4. Was bedeuten diese hohen Werte für Ihren Projektstart und den Projektverlauf?

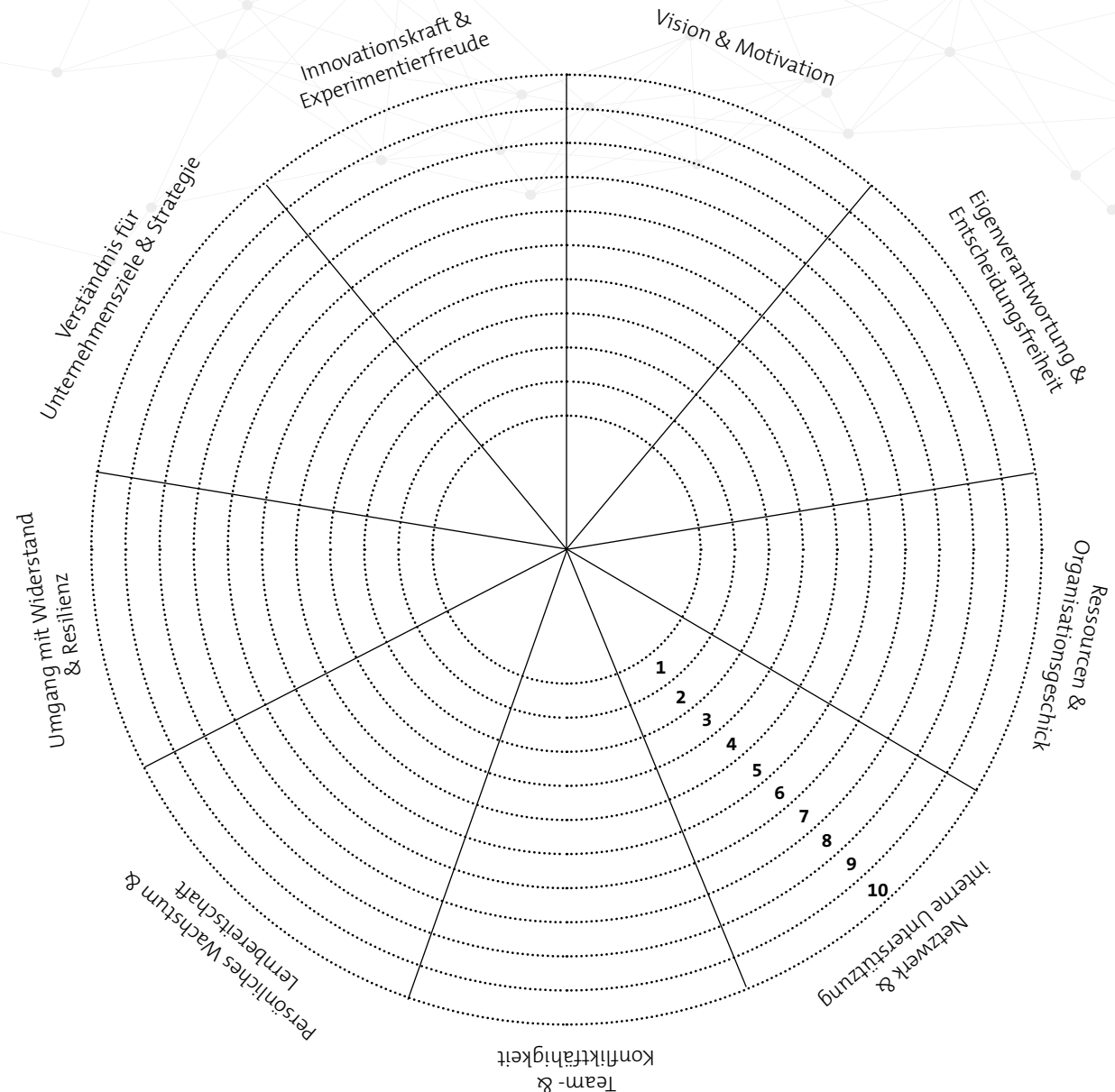
### mittlere bis niedrige Werte (4-6)

5. In welchen Bereichen sind Sie mittelmäßig aufgestellt?
6. Inwiefern könnte das Einfluss auf Ihr Projekt haben?

### sehr niedrige Werte (1-3)

7. In welchen drei Bereichen sind Sie schlecht aufgestellt und könnten Ihr Projekt behindern?
8. Was bedeuten diese Bereiche für eine mögliche Gefährdung des Projekts?

Wenn Sie sich durchweg mit sehr niedrig bis niedrig bewertet haben, überlegen Sie noch einmal, ob jetzt der richtige Zeitpunkt für die Durchführung eines Projekts ist.





### Schritt 3: Maßnahmen ableiten

Wenn Sie frühzeitig wissen, wo mögliche Stolpersteine (für das Projekt/den Projektstart) liegen könnten, weil zum Beispiel bestimmte Eigenschaften, Kompetenzen oder Ressourcen fehlen, können Sie auch frühzeitig gegensteuern und Maßnahmen einleiten.

Beachten Sie auch, dass Sie nicht überall hohe Ausprägungen haben müssen. Das Skill-Wheel soll Sie einladen, über Ihre Skills, Stärken und Schwächen nachzudenken. Nicht für jedes Projekt werden alle Skills benötigt. Außerdem können wichtige fehlende Fähigkeiten durch andere Fähigkeiten oder Personen im Team abgedeckt werden.

Überlegen Sie in diesem Schritt für die Bereiche, die Sie mit sehr niedrig bis mittel (1-6) bewertet haben, ob und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um Ihre Projektstartfähigkeit zu verbessern.

- Welche Auswirkungen könnte der niedrig bewertete Bereich auf den Projektverlauf und -erfolg haben? Wie kritisch schätzen Sie diesen Bereich ein?
- Können Sie zum Beispiel schlecht bewertete Bereiche durch positiv bewertete Bereiche ausgleichen?
- Welche Kompetenzen müssen Sie unbedingt noch ausbauen?
- Welche Bereiche können durch Teammitglieder ausgeglichen werden?
- Wo brauchen Sie welche Unterstützung und von wem?

Wählen Sie nun drei Bereiche aus, in denen Sie sich verbessern möchten und formulieren Sie für jeden Bereich eine konkrete Maßnahme.

#### Zum Beispiel:

Wenn Sie den Bereich „Netzwerk & interne Unterstützung“ als niedrig bis mittel bewertet haben, könnte dies eine mögliche Maßnahme sein: „Ich werde in den nächsten zwei Wochen gezielt das Gespräch mit unserem Geschäftsführer suchen, um meine Ideen präziser vorzustellen.“

1: .....

.....

.....

.....

2: .....

.....

.....

.....

3: .....

.....

.....



### **Menschen. Unternehmen. Zukunft!**

Das RKW Kompetenzzentrum ist ein neutraler Impuls- und Ratgeber für den deutschen Mittelstand. Es sensibilisiert angehende wie etablierte kleine und mittlere Unternehmen für Zukunftsthemen und unterstützt sie dabei, ihre Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft auszubauen.

Das RKW Kompetenzzentrum leistet damit einen Beitrag zur Stärkung des Gründungsgeschehens und zur nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung in Deutschland. Zu den aktuellen Schwerpunktthemen „Gründung“, „Fachkräftesicherung“, „Digitalisierung“ und „Innovation“ bietet das RKW Kompetenzzentrum daher praxisnahe und branchenübergreifende Informationen sowie Handlungshilfen an. Darüber hinaus stellen wir für die Bauwirtschaft traditionell branchenspezifische Lösungen bereit.

Bei der Verbreitung der Ergebnisse vor Ort arbeitet das RKW Kompetenzzentrum mit Sitz in Eschborn eng mit den RKW Landesorganisationen in den Bundesländern zusammen.

Das RKW Kompetenzzentrum wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages gefördert.

Weitere Informationen: [www.rkw-kompetenzzentrum.de](http://www.rkw-kompetenzzentrum.de)

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages