# INTERESSEN-STRUKTUR-ANALYSE

| | | |
|---|---|---|
| **STRUKTUR** | | **FREIRAUM** |
| **KONTAKT** | | **ISOLIERT** |
| **ROUTINE** | | **ABWECHSLUNG** |
| **KARRIERE** | | **KLARE AUFGABE** |
| ..... | | ..... |
| ..... | | ..... |

**SCHRITT 1: DIMENSIONEN DER JOB-PERSON-PASSUNG AUSWÄHLEN**

- welche Dimensionen sind für diese Rolle im Sinne der Job-Person-Passung wesentlich und für erfolgsentscheidend (zB. fachlich, methodisch, sozial, geistig, körperlich, etc.)?

**SCHRITT 2: ARBEITSPLATZ DES MA / DER MA BEWERTEN (= STRUKTUR):**

- wie ausgeprägt sind die Strukturvorgaben im Vergleich zum Gestaltungs-Freiraum?
- begünstigt dieser Arbeitsplatz Kontakt oder Einzelarbeit mit langen Phasen des alleine Arbeitens?
- besteht die Arbeit aus vielen Routineaufgaben oder gibt es viel Veränderung & Abwechslung?
- ist der Arbeitsplatz mit hohen Aufstiegs-/Karrierechancen oder eher auf Dauer & klaren Aufgabenbereichen angelegt?

**SCHRITT 3: DEN/DIE MA EINSCHÄTZEN (= INTERESSEN):**

- welche Bedürfnisse hat der/die MA in der jeweiligen Dimension bzw. wie liegen die Interessen und der „Hunger“ des/der MA in der jeweiligen Dimension?
- wie wichtig / motivierend sind die einzelnen Dimensionen für den/die Mitarbeiter/in?

**SCHRITT 4: ABLEITUNG VON KONSEQUENZEN/MASSNAHMEN:**

- welche Maßnahmen des Förderns und Forderns sind angebracht?
- was lässt sich auf Verhaltens- und auf Verhältnis-Ebene verändern, erweitern, optimieren, anpassen?
- wie könnte ein konkreter Schritt des Förderns ausschauen, der sich für den/die MA in den nächsten 4 Wochen umsetzen lässt?