

Persönlicher Entwicklungsplan

Persönliche und berufliche Weiterentwicklung sind den meisten Menschen wichtiger als Geld oder eine (hierarchische) Karriere

Dazu bemerkte Mihály Csikszentmihályi:

„Die Menschen wollen für einen Zweck arbeiten, nicht einfach nur für ihren Lebensunterhalt ... (sie) brauchen ein Ziel, das eine planlose Existenz in ein zweckgerichtetes und erfreuliches Abenteuer verwandelt“

Einige Tipps von:

Prof. Dr. Waldemar Pelz

Institut für Management-Innovation

www.management-innovation.com

zur Entwicklung persönlicher und beruflicher Kompetenzen

Ausgangspunkt: (zuverlässige) valide Diagnosen

Ein persönlicher Entwicklungsplan kann nur so gut sein wie die zugrunde liegende Diagnose der **Stärken**, **Schwächen** und **Potenziale** mit validierten (!) Methoden. Entscheidungen über die **berufliche** und **persönliche Zukunft** sind viel zu wichtig, um sie verantwortungslosen **esoterischen** Konzepten oder der **Scharlatanerie** zu überlassen. Beispiele dafür sind der **DISG-Test**, das **Reiss-Profil**, die „Theorie des **Situativen Führens**“ oder das „**Systemische Coaching**“.

Siehe dazu folgende Links:

DISG-Test: www.managementkompetenzen.com/DISG-Test-und-Sternzeichen.png

Reiss-Profil: www.management-innovation.com/download/Reiss-Profil.pdf

Systemisches Coaching – eine kritische Analyse:

www.management-innovation.com/download/Systemisches-Coaching.pdf

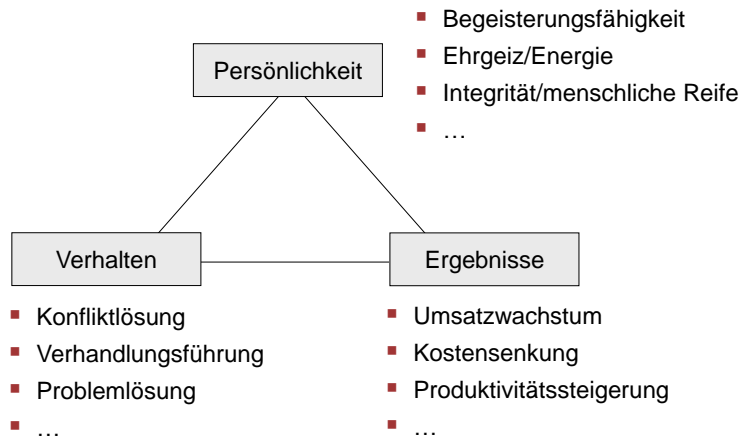
Coaching Wirksamkeit und Effektivität (Tipps von Harvard und Ashridge)

Qualität (Validität) von Befragungen:

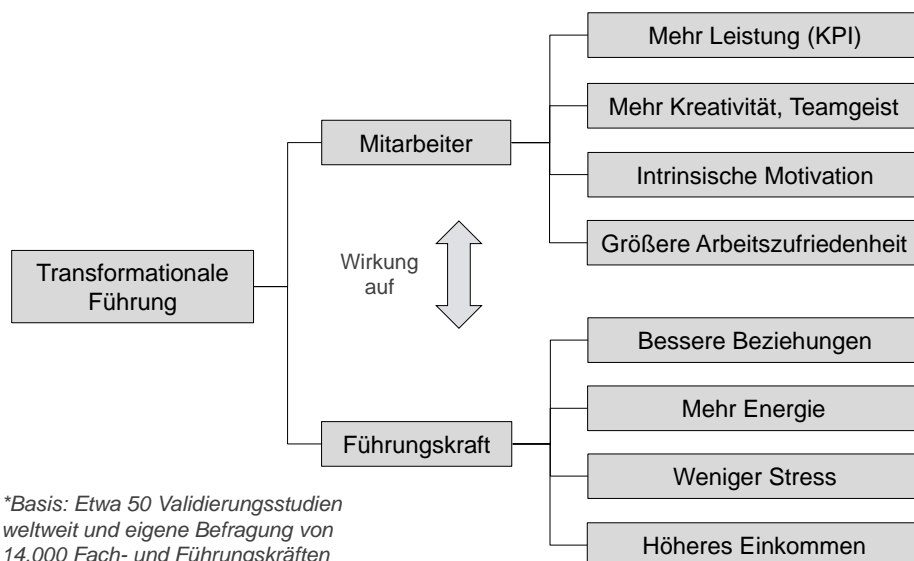
www.management-innovation.com/download/Qualitaet-Befragung-Interview.pdf

Was sind beruflich relevante Kompetenzen?

Definition: Unter einer Kompetenz versteht man Fähigkeiten, die (nachweislich) zu gewünschten Resultaten führen



Beispiel: Effektive Führungskompetenzen?*



*Basis: Etwa 50 Validierungsstudien weltweit und eigene Befragung von 14.000 Fach- und Führungskräften

Persönliche Stärken-Schwächen-Analyse



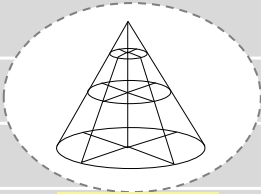
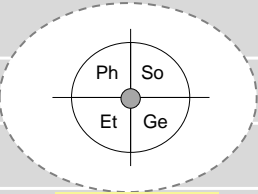
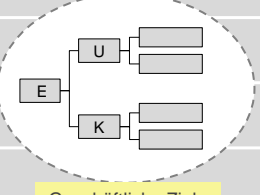
Persönlicher Entwicklungsplan* (*kurzfristig*)

Kompetenzen	Ist-Zustand (360°-Feedback)	Soll-Zustand (Was verändern?)	Maßnahmen* (Wie verändern?)	Termin
Vorbild und Vertrauen (Identification)				
Ziele und Perspektiven (Inspiration)				
Lernen/Fähigkeiten (Stimulation)				
Kommunikation und Fairness (Consideration)				
Ergebnisorientierung (Enabling)				
Unternehmerische Haltung (Innovation)				
Umsetzungs- Kompetenzen				

Ziel: Was man sofort im Tagesgeschäft verändern und verbessern kann

Kompetenzen, die einen systematischen **Lernprozess** erfordern. (Lernen neuer Kompetenzen erfolgt zu 70 % durch Praxis, zu 20 % durch Vorbilder und zu 10 % durch Seminare, Zeitschriften, Bücher etc.)

Persönlicher Entwicklungsplan* (*langfristig*)

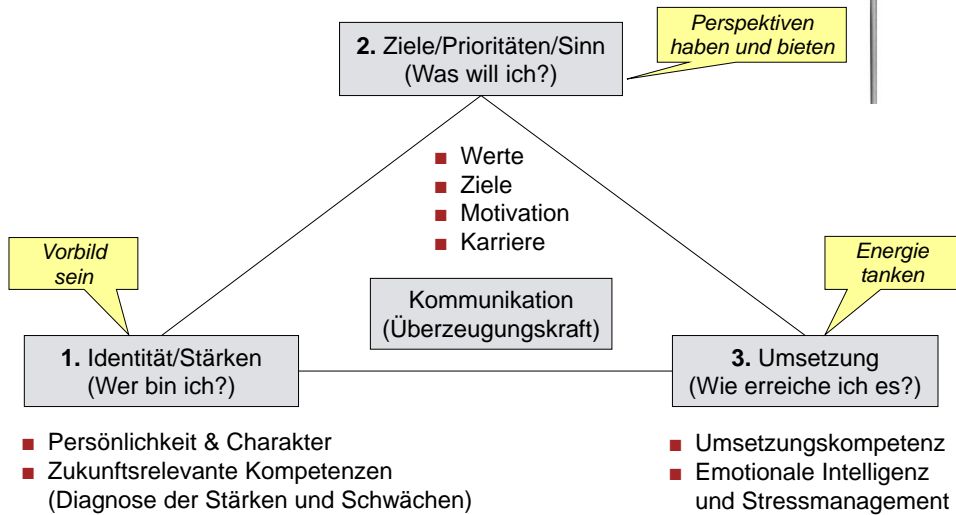
Kompetenzen (operationalisiert mit 6 bis 8 Verhaltensbeschreibungen)	Pri- ori- tät	Welche Kompetenzen sind für die Umsetzung der langfristigen Ziele notwendig?	
		Geschäftlich und beruflich	Andere Lebensbereiche
Analytisches Denkvermögen			
Umsetzungsstärke			
Überzeugende Kommunikation			
Teamfähigkeit und Teamgeist		Berufliche Ziele	Persönliche Ziele
Kreative Problemlösung			
Konstruktive Konfliktlösung			
Emotionale Intelligenz			Geschäftliche Ziele

Beispiel: Kompetenzen für eine Geschäftseinheit

- 1. Intellektuelle und persönliche Kompetenzen**
- 1.1. Persönliches Auftreten
- Sein Auftreten ist souverän und professionell (16)
 - Bleibt auch bei Belastungen emotional stabil (12)
 - Ist klar und eindeutig in seiner Ausdrucksweise (11)

- 6.4. Kreativität**
- Kombiniert Wissen und Intuition zur Generierung neuer Ideen (14)
 - Fördert die Kreativität der Mitarbeiter im Hinblick auf die Erreichung der Unternehmensziele (11)
 - Schafft ein Klima, das Kreativität und Innovation fördert (9)
 - Erkennt frühzeitig Probleme und entwickelt neue Ideen (8)
 - Beherrscht das Synthetisieren von neuen Lösungen aus einer Vielzahl unterschiedlicher Quellen oder Disziplinen (6)

Persönlicher Entwicklungsplan (langfristig)



Die sieben Säulen des Charakters

- Gerechtigkeit/Fairness
Wohlwollen, Toleranz ...
- Persönliches Wachstum/Reife
Ehrgeiz, Offenheit (für neue Erfahrungen ...
- Vertrauen
Integrität, Aufrichtigkeit ...
- Respekt/Würde
Wertschätzung, Anstand ...
- Verantwortung
Umsicht, Gewissenhaftigkeit ...
- Gemeinsinn
Optimismus, Interesse an Anderen ...
- Genuss/Schönheit
Ästhetik, Lebensfreude, Humor ...



Umsetzungskompetenzen

- **Fokussieren auf das Wesentliche** (Werte als Kriterium)
 - ▶ Wissen, was man will vs. Verzetteln → „3 Hasen“
 - ▶ Ablenkung/Verführung/Fremdsteuerung → Werte (Schü. MA)
- **Gefühle steuern** (Empathie, Vertrauen, Beziehungen)
 - ▶ Opfer → Handlungsbedarfssignale
 - ▶ Falsche Annahmen → Gefühle und Ziele
- **Selbstvertrauen stärken** (Selbstwirksamkeitsüberzeugung)
 - ▶ Ängste (Versagen, Ohnmacht, Wertlosigkeit) → Feedback
 - ▶ Erwartung (nehmen) → Leistungen/Beitrag (geben)
- **Vorausschauend planen** (vs. Niagara-Prinzip)
- **Selbstdisziplin praktizieren** (Sinn statt Zwang)
 - ▶ Arzt, Handwerker, Unternehmer, 9/11
 - ▶ Geld, Anerkennung, Einfluss sind Folge, nicht Ziel

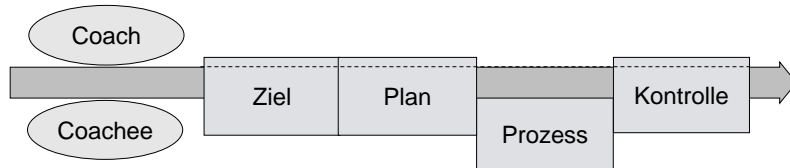


Management-Coaching zur Entwicklung persönlicher und beruflicher Kompetenzen

- Die Erarbeitung des Persönlichen Entwicklungsplans kann man selbst durchführen oder einen Berater/Coach einschalten
- Wie das funktionieren kann, ist auf der folgenden Seite des Instituts für Management-Innovation: www.management-coaching-frankfurt.de

Effektives Management-Coaching

- **Wille** zur Veränderung, **selbst** gesetztes Ziel, Eigenverantwortung?
- Ein **Coach** ist **kein** Lehrer, Ratgeber, Prediger, Problemlöser, Tröster, Beichtvater
- Der **Coach** fördert Fähigkeit der „Selbststeuerung“



- **Ziel** nach SMART-Prinzip* formuliert? (*Was wollen Sie erreichen?*)
- **Plan**: Möglichkeiten, Wege, Ressourcen, Zeit? (*Was ist die **beste Möglichkeit?***)
- **Prozess**: konkrete Maßnahmen und Aktionen (*Ist das **zielführend?***)
- **Erfolgskontrolle**: Fortschritte, Ergebnisse, Meilensteine (*Was bis **wann?***)

*Spezifisch, Messbar, Attraktiv, Realistisch, an Termin gebunden

© Institut für Management-Innovation

Fragen zum Coaching-Gespräch beim PEP

- Was waren meine wichtigsten Erfolge (messbare Ergebnisse)?
- Für was stehe ich? Was sind meine besonderen Kompetenzen, Stärken, Schwächen und Talente?
- Was sind meine wichtigsten Werte, Motive und Ideale?
- Welche konkreten Ziele habe ich mir für die nächsten 4 bis 8 Jahre gesetzt?
 - ▶ Bereich Gesundheit
 - ▶ Bereich Beziehungen
 - ▶ Bereich Ethik
 - ▶ Bereich Beruf
- Was werde ich tun, um diese Ziele zu erreichen?
- Welchen Beitrag will ich gleichzeitig zum Wohle der Familie, der Gesellschaft, des Unternehmens, der Mitarbeiter und zu meiner eigenen Gesundheit leisten?
- Besprechen Sie diese Themen mit Personen Ihres Vertrauens oder mit einem qualifizierten Coach (kein Trivialcoaching, sondern Beratung)

Coaching: "Authentische Persönlichkeit"

- Die wichtigsten Werte auswählen
- Werte operational definieren
- Werte und Tätigkeiten/Aufgaben vergleichen
- Prioritäten setzen
 - ▶ Körperlicher und sozialer Bereich
 - ▶ Beruflicher und ethischer Bereich
- Test auf Authentizität
 - ▶ Bewegende Momente und kritische Entscheidungen
 - ▶ Prägende Menschen und Rollen
- Zielsetzung (SMART)
 - ▶ Spezifisch, messbar und attraktiv
 - ▶ Realistisch und terminbezogen



Emotionale Intelligenz: Kompetenzen

EQ

Emotionen ...				
	... erkennen	... verstehen	... beeinflussen	... nutzen
... eigene	X	X	X	X
... fremde	X	X	X	X

24 Methoden zur Stimmungsverbesserung



Tipps für Ihren Persönlichen Entwicklungsplan

- Managementkompetenzen (Überblick über die wichtigsten Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmalen von Managern)
www.managementkompetenzen.de
- Führungskompetenzen (Test)
Die Theorie des Situativen Führens hat sich als nicht praxistauglich erwiesen (nicht valide, im Klartext: Qualität wie ein Horoskop). Alternative dazu ist die Transformationale Führung:
www.transformationale-fuehrung.com
- Umsetzungskompetenz (Willenskraft, Fachbegriff Volition)
Die Schlüsselkompetenz, ohne die alle anderen Kompetenzen in der Praxis nicht viel bewirken. Siehe: www.willenskraft.net
- Weitere Informationen und Publikationen auf den Seiten unseres Transfer-Instituts
www.management-innovation.com