

Persönlicher Entwicklungsplan - Ein praktischer Leitfaden -

Wenn Sie Spaß und Erfolg im Beruf und Privatleben haben wollen, dann müssen Ihre Werte, Kompetenzen und Charaktereigenschaften optimal zu Ihren Zielen und zur Unternehmenskultur passen



Dazu sind valide Methoden notwendig. "Valide" (wissenschaftlich fundiert) heißt, dass Wirksamkeit und Nützlichkeit in der Praxis anhand einer Stichprobe geprüft und bestätigt wurden

Tipps von Prof. Dr. Waldemar Pelz
Institut für Management-Innovation

Überblick: <https://www.fuehrungskompetenzen.com/traumjob/>

Nr. 1

Definition: Was ist ein persönlicher Entwicklungsplan?

Definition: Ein persönlicher Entwicklungsplan ist eine Beschreibung beruflicher und privater Ziele sowie der Maßnahmen, die zur Realisierung dieser Ziele notwendig sind. Die Ziele müssen motivierend sein und zum Charakter und zu den persönlichen Wertvorstellungen passen.



Damit die Umsetzung reibungslos funktioniert, sind für die Ziele relevante persönliche Stärken (Fähigkeiten oder Kompetenzen) notwendig.

Nur wenn diese drei Bedingungen erfüllt sind, (1) motivierende Ziele, dazu passende (2) Charaktereigenschaften und Wertvorstellungen sowie (3) relevante Kompetenzen, entwickelt ein persönlicher Entwicklungsplan Begeisterung und liefert die notwendige Energie zur erfolgreichen Umsetzung.

Damit die Motivation erhalten bleibt, sollte ein Plan unerwartete Chancen und Risiken einbeziehen („Plan B“).

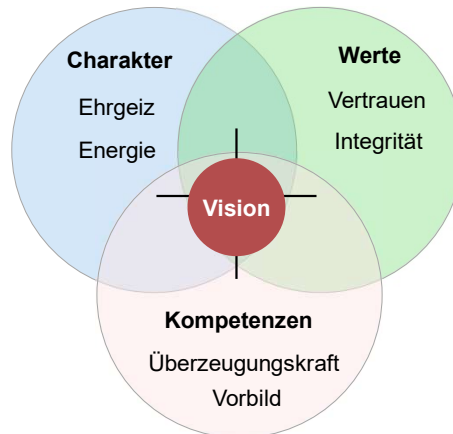
Merke: Ein Plan ist keine Vorhersage der Zukunft, sondern eine effektive und effiziente Vorbereitung auf die Zukunft!

Nr. 2

Persönlichkeitsprofil: Werte, Charakter, Kompetenzen

Es gibt viele ehrgeizige Menschen. Wenn sie aber das Vertrauen ihrer Kunden nicht gewinnen und ihre Kunden nicht überzeugen, bleibt ihre Vision nur ein Traum.

Erst die Synergie aus den drei Elementen gibt die notwendige Kraft für besondere Leistungen



Erstellen sie Ihr Persönlichkeitsprofil mit validen Tests (siehe nächste Seite)!

Nr. 3

Persönlichkeit, Werte und Kompetenzen (Bedeutung)

Um eine **Kompetenz** erfolgreich zu beherrschen oder ein Talent zu entwickeln, sind in der Regel drei bis fünf Jahre Praxis notwendig. Das gilt für den Sport, die Musik, die Kunst genauso wie für die meisten Managementkompetenzen.

Eine kontinuierliche Praxis von mehreren Jahren ist nur dann erfolgversprechend, wenn die Person **Persönlichkeitsmerkmale** wie Durchhaltevermögen, langfristige Begeisterung, Willenskraft, Energie oder Ehrgeiz mitbringt.

Ein Persönlichkeitsmerkmal wie Ehrgeiz kann sich aus einer Persönlichkeitsstörung wie zum Beispiel Narzissmus speisen. Das nennt man negative Energie. Deshalb sind **Werte** wichtig. Sie zeigen, welchen Sinn die Aufgabe für einen Menschen hat. Sinn ist positive Energie, und diese langfristig wesentlich erfolgreicher.

Diese Themen werden in dem Buch „**Persönlichkeit gewinnt**“ von Waldemar Pelz behandelt. Für Ihren persönlichen Entwicklungsplan benötigen Sie eine objektive Diagnose Ihrer Stärken und Schwächen. Dazu empfehlen wir folgende **Tests**:

- ▶ Persönlichkeitstest: [Berufsbezogener Persönlichkeitstest \(BPT\)](http://inmi.de/bpt) oder: inmi.de/bpt
- ▶ Kompetenzen: [Top 10 grundlegende Managementkompetenzen](http://inmi.de/mk) oder: inmi.de/mk
- ▶ Werte: [Wertvorstellungen von Potenzialträgern \(bis 35 J.\)](http://inmi.de/10) oder: inmi.de/10

Nr. 4

Kurzfristiger Persönlicher Entwicklungsplan*

Meine wichtigsten Stärken (im Verhalten)		
Verhalten (Items)	Was werde ich tun, um diese Stärken auszubauen?	Termin
Kompetenz: Vorbild sein 1. Erwartungen klar formulieren ... 2. Werte klar kommunizieren ... 3. Respekt erwerben ... 4. Meinen, was man sagt ...	Konkrete Maßnahmen nach dem 10-20-70-Lernprinzip	
Meine wichtigsten Schwächen (im Verhalten)		
Verhalten (Items)	Was werde ich tun, um diese Schwächen zu überwinden?	Termin
Kompetenz Kommunikation 1. Politik und Gerüchte unterbinden... 2. Stimmung verbessern ... 3. Vertrauen schaffen ... 4. Überzeugungskraft stärken ...	Konkrete Maßnahmen nach dem 10-20-70-Lernprinzip	

* Kurzfristig, wenn es um die Arbeit an einzelnen Kompetenzen geht.
 Die Stärken und Schwächen müssen aus einem validierten (!) Test kommen

Nr. 5

Der Persönliche Entwicklungsplan startet mit sinnvollen Zielen!

„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“



Mihály Csíkszentmihályi

Nr. 6

... und was wollen Sie?

„Wir verwenden unsere ganze Energie darauf, das zu bekommen, was wir haben wollen, und die meisten Menschen fragen nie nach der Voraussetzung dafür: Dass sie nämlich wissen, was sie wirklich wollen“
(Erich Fromm)



Nr. 7

Beispiele für Personen mit Spitzenleistungen

Die Gemeinsamkeit aller Top-Performer im Sport und Management



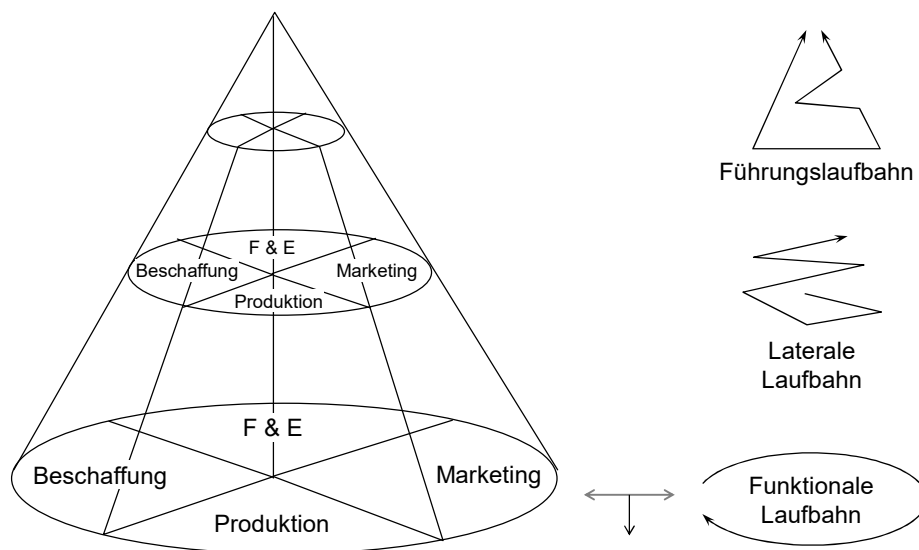
Nr. 8

Persönlicher Entwicklungsplan: Ziele in vier Bereichen

Kompetenzen	Prio.	Welche Kompetenzen sind notwendig, um Ihre Ziele in den vier Bereichen umzusetzen?
Emotionale Intelligenz		
Überzeugungskraft		
Selbstvertrauen		
Teamfähigkeit		
Konfliktmanagement		
Kreativität		

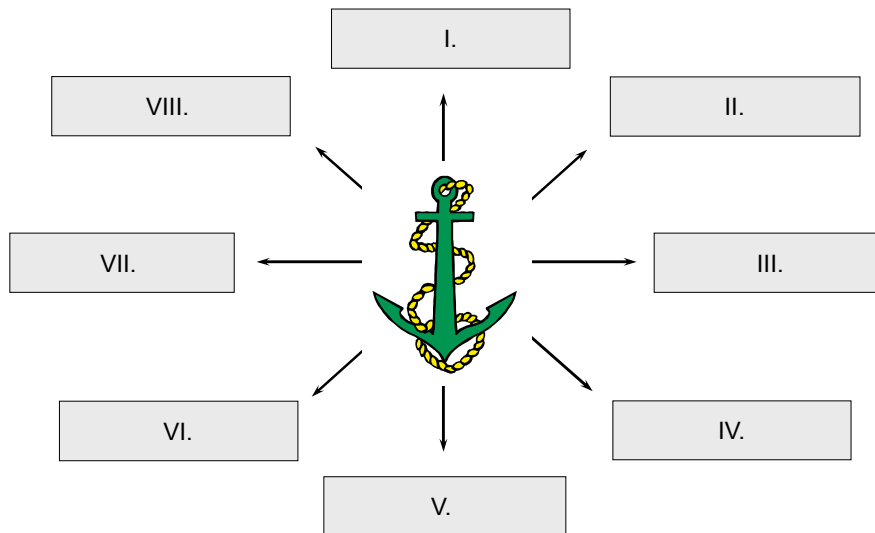
Nr. 9

Beispiel: Berufliche Ziele – wohin entwickeln?



Nr. 10

Die 8 Karriere-Möglichkeiten in der Praxis



Kostenloser Test auf: www.managementkompetenzen.de/karriere/

Nr. 11

Sinn und Vorteile der Planung (1)

- Planung bedeutet **Zukunftsvorsorge** und bereitet auf unvorhergesehene Risiken bei der Zielverfolgung vor. Volksmund: „Vorbeugen ist besser als Heilen“.
- Planung reduziert die **Komplexität**: Wenn jemand im Winter Urlaub in den Bergen machen will, muss er sich keine Gedanken mehr über seine Tauchausrüstung machen. Auch hier sagt der Volksmund: „Wer drei Hasen gleichzeitig jagt, wird letztendlich keinen fangen“.
- Planung spart wertvolle **Zeit**: Je früher man feststellt, dass ein Ziel in Gefahr ist, desto mehr Zeit hat man, um gegenzusteuern. Wenn ein Projektleiter erst im vorletzten Quartal feststellt, dass er sein Budget überschreiten wird, kommen viele Lösungen gar nicht mehr in Frage; und für die verbleibenden guten Ideen fehlt einfach die Zeit.



Nr. 12

Sinn und Vorteile der Planung (2)

- Planung erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit durch kontinuierliche Soll-Ist-Vergleiche mit Korrekturen auf dem Weg zum Ziel.
- „Gute“ Entscheidungen und kreative Problemlösungen werden gefördert, weil es bei der Planung immer um die Entwicklung von mehreren Möglichkeiten geht, von denen die beste ausgewählt wird.
- Planung fördert die Intuition durch das Mentale Training (gedankliches durchspielen verschiedener meist komplexer Szenarien).
- Fazit: Wenn Sie beispielsweise eine General-Management-Karriere anstreben, ist das ohne Planung gar nicht möglich, weil die notwendigen Kompetenzen systematisch entwickelt werden müssen.



Nr. 13

Umsetzung des Persönlichen Entwicklungsplans

Plan enthält attraktive und zugleich realistische Ziele sowie Maßnahmen, die geeignet sind, die Ziele in Ergebnisse (Erfolge) umzusetzen.

Ein guter Plan enthält darüber hinaus Ideen, was zu tun ist, wenn sich Ziele oder Maßnahmen als unrealistisch oder unwirksam erweisen.



Aus diesem Grund realisieren erfolgreiche Menschen meistens ihre Ziele: sie sind auf das Unvorhergesehene gut vorbereitet.

Das ist die Quintessenz der Planung
(und nicht die Vorhersage der Zukunft)

Nr. 14

Persönlicher Entwicklungsplan (1) für Führungskräfte und Mitarbeiter - Instruktionen -



- Aus einigen Hundert Mitarbeiterbefragungen wissen wir, dass berufliche (und außerberufliche) Zukunftsperspektiven den größten Einfluss auf die Motivation, das Engagement sowie die Lern- und Veränderungsbereitschaft von Führungskräften und Mitarbeitern haben.
- Unternehmerisch gesehen, steigern klare Zukunftsperspektiven das Wachstum und die Produktivität in Unternehmen. Das bestätigen zahlreiche empirische Studien.
- Verwenden Sie die ersten Abbildungen (insbesondere die Nr. 6), um klare Zukunftsperspektiven in den vier Lebensbereichen zu erstellen.

Nr. 15

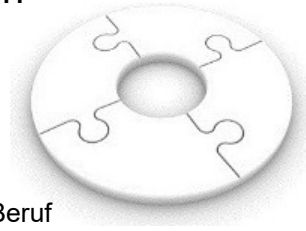
Persönlicher Entwicklungsplan (2) für Führungskräfte und Mitarbeiter - Instruktionen -



- Damit die Zukunftsperspektiven kein Wunsdenken bleiben, müssen sie in einem Entwicklungsplan (für Führungskräfte und Mitarbeiter) konkretisiert werden.
- Für die erfolgreiche Umsetzung eines Entwicklungsplans müssen die Führungskräfte beginnen.
- Ihre Vorbildfunktion hat den größten Einfluss auf das Verhalten ihrer Mitarbeiter und folglich auf die Realisierung der Entwicklungspläne.
- Die folgenden Folien sollen dazu einige Tipps und Empfehlungen geben.

Nr. 16

Weitere Hinweise zum persönlichen Entwicklungsplan (1)



- Ein Persönlicher Entwicklungsplan besteht
 - ▶ (1) aus einer Analyse der aktuellen Situation im Beruf und Privatleben,
 - ▶ (2) der Festlegung von Zielen und Perspektiven sowie
 - ▶ (3) aus Maßnahmen, die am besten geeignet sind, diese Ziele in Resultate (Erfolge) umzusetzen.
- Wie jeder Plan ist auch der persönliche Entwicklungsplan auf eine unbekannte Zukunft gerichtet. Daher ist der vierte Bestandteil am wichtigsten für den Erfolg:

Nr. 17

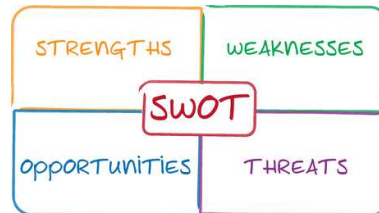
Weitere Hinweise zum persönlichen Entwicklungsplan (2)

- (4) eine regelmäßige Kontrolle der Ziele, Maßnahmen und Fortschritte, um auf unerwartete Veränderungen oder Rückschläge frühzeitig zu reagieren.
- Mit anderen Worten: Ein Persönlicher Entwicklungsplan ist am besten mit einem Lernprozess vergleichbar.
- Fazit: Das Besondere an überdurchschnittlich erfolgreichen Menschen ist nicht die Fähigkeit, die Zukunft zutreffend vorherzusagen, sondern ein starker Wille (Volition) und Lernfähigkeit (frühzeitige Reaktion auf Veränderungen und Überwindung von Rückschlägen). Siehe dazu den Test und Vortrag zum Thema
 - ▶ Resilienz: www.managementkompetenzen.de/resilienz/
 - ▶ und zur Volition: www.volition-motivation.de/

Nr. 18

Die persönliche SWOT-Analyse (1) als bewährter Ausgangspunkt für den persönlichen Entwicklungsplan

- Jeder Mensch hat besondere **Stärken** und Schwächen bei seinen Kompetenzen und Charaktereigenschaften.
- Damit er die größte Wirkung (Erfolg) erzielt, sollte er seine Stärken dort einsetzen, wo sie besonders wichtig oder gefragt sind
- Dazu hat sich die im Management bekannte **SWOT-Analyse** bewährt. Die Buchstaben stehen für Stärken (**S**trengths) Schwächen (**W**eaknesses), Chancen (**O**pportunities) und Risiken oder Gefahren (**T**hreats)



Nr. 19

Die persönliche SWOT-Analyse (2) als bewährter Ausgangspunkt für den persönlichen Entwicklungsplan

- Hinweise zur Durchführung einer SWOT-Analyse:
www.managementkompetenzen.com/swot-analyse/
- Das **Ergebnis** einer SWOT-Analyse zeigt die nachfolgende Folie
- Um die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken festzustellen, gibt es verschiedene Methoden, zum Beispiel
 - ▶ Das 360-Grad-Feedback, Beispiel: www.360-grad-feedback.net
 - ▶ Test-Verfahren, Beispiel: www.managementkompetenzen.de
 - ▶ Persönliche Interviews: „behavioral event interview“ in die Suchbox eingeben

Nr. 20

Beispiel SWOT-Analyse (Selbst- und Fremdbild)



Nr. 21

Wichtig: zuverlässige (valide) Diagnosen

Ein **persönlicher Entwicklungsplan** kann nur so gut sein wie die zugrunde liegende Diagnose der **Stärken**, **Schwächen** und **Chancen** mit validierten Methoden.

Entscheidungen über die **berufliche** und **persönliche Zukunft** sind viel zu wichtig, um sie **esoterischen** oder **spekulativen** Konzepten zu überlassen

Beispiele dafür sind der **DISG-Test**, das **Reiss-Profil**, die „Theorie des **Situativen Führens**“ oder das „**Systemische Coaching**“ – also „Management-Esoterik“ (Lau)

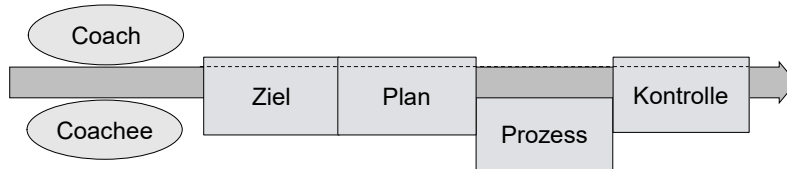
Siehe dazu folgende Links:

- DISG-Test:
<https://www.managementkompetenzen.com/Bilder/DISG-Persoenlichkeitstest.png>
- Reiss-Profil: <https://www.management-innovation.com/download/Reiss-Profil.pdf>
- Systemisches Coaching – eine kritische Analyse:
<https://homepages.thm.de/~hg10086/systemisches-coaching/index.html>
- Coaching Wirksamkeit – Tipps von Harvard und Ashridge:
<https://www.management-coaching-frankfurt.de/wirksamkeit-coaching.html>

Nr. 22

Coaching-Leitfaden zur Umsetzung des persönlichen Entwicklungsplans

- Der **Coach** fördert Fähigkeit der „Selbststeuerung“ durch beratende Impulse und Herausforderung seines Partners (Coachees)
- **Wille** zur Veränderung, **selbst** gesetztes Ziel, Eigenverantwortung?



- **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

Coaching am Institut für Management-Innovation (1)

■ INSTITUT FÜR
■ MANAGEMENT-INNOVATION
■ PROF. DR. WALDEMAR PELZ

Start & Überblick Kompetenzen Coaching Kontakt

www.fuehrungskompetenzen.com/fuehrungskraefte-coaching/

Führungskräfte-Coaching: Kompetenz + Persönlichkeit = Erfolg

Mit unserem Führungskräfte-Coaching verbessern Sie nachweisbar Ihre Wirksamkeit als Chef! Sie gewinnen mehr Respekt, Wertschätzung und Vertrauen mit einem authentischen Führungsstil

■ ■ ■ PROF. DR. WALDEMAR PELZ

Coaching: Führungserfolg durch Kompetenz und Persönlichkeit



© Prof. Dr. W. Pelz – Institut für Management-Innovation

Abbildung 1: Führungserfolg mit unserem Führungskräfte Coaching

www.management-coaching-frankfurt.de

■ ■ ■ INSTITUT FÜR
■ ■ ■ MANAGEMENT-INNOVATION
■ ■ ■ PROF. DR. WALDEMAR PELZ

Start & Überblick

Ablauf Methoden Qualität Anlässe Zielgruppe Wirksamkeit Unser Team Kontakt

Management Coaching für Fach- und Führungskräfte

Wo stehen Sie beruflich und privat? Was sind Ihre Perspektiven? Wie setzen Sie Ihre Ziele gekonnt um?

Aus unserer Befragung von über 30.000 Fach- und Führungskräften haben wir für Sie das herausgearbeitet, was in der Praxis besonders erfolgreicher Manager am besten funktioniert (Best Practice)!

Management Coaching: Definition, Beispiele und Erfolgsfaktoren im Überblick

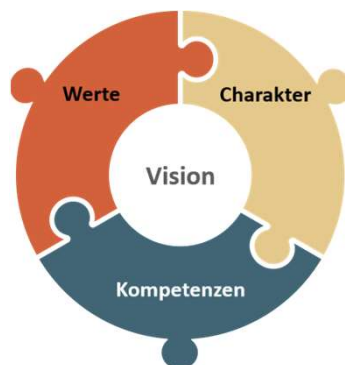
Definition: Was ist Management-Coaching?

Management-Coaching ist ein **beratender Dialog** zwischen einem **Coach** und seinem **Klienten** (meist einer Führungskraft) zur Verbesserung von **Managementkompetenzen** und zur **Persönlichkeitsentwicklung**.
Synonyme sind Executive Coaching, Führungskräfte-Coaching, Leadership Coaching oder Business Coaching



Nr. 25

Viel Erfolg bei der Umsetzung ihres Persönlichen Entwicklungsplans



■ ■ ■ INSTITUT FÜR
■ ■ ■ MANAGEMENT-INNOVATION
■ ■ ■ PROF. DR. WALDEMAR PELZ

Nr. 26