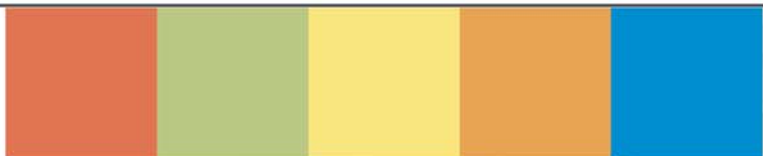




plan cm.

Entwicklung mit Perspektive und System

Hartmut Knorr



plan c|m.

c steht für Coaching – m für Mentoring.

plan cm bedeutet: geplante, strukturierte und individuell zugeschnittene Personalförderung.

Wer Menschen in ihrer Entwicklung begleitet, sie coacht und berät, wird an manchen Stellen im Prozess auf Tools zurückgreifen.

Die in diesem Heft angebotenen Werkzeuge lassen sich einerseits gut für Einzelthemen einsetzen. Andererseits eignen sich die Arbeitsbögen aber auch, um einen strukturierten Prozess durch fünf Bereiche der Entwicklung als roten Faden zu gestalten:

- *Ressourcen: Was bringe ich mit?*
- *Persönlichkeit: Wie bin ich?*
- *Ankerpunkte: Was hält mich?*
- *Ziele und Strategien: Was strebe ich an?*
- *Netzwerke: Wer unterstützt mich?*

Die Inhalte sind seit vielen Jahren praktisch und ausführlich erprobt. Ein Handout mit weiteren Informationen zum Einsatz des Heftes wird auf www.relevant-hamburg.de angeboten.

© 2013 Hartmut Knorr, Ph.D., Hamburg

9. überarbeitete und neu herausgegebene Auflage (2021)

Anfragen und Bestellungen an:

hknorr@relevant-hamburg.de

www.relevant-hamburg.de

Preis: 15,00 Euro

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt.

Jede Art von Kopieren und Vervielfältigung ist verboten.

Inhaltliche und gestalterische Entwicklung: Hartmut Knorr

Bildrechte für Bildelemente auf Seite 10-11: fotolia.com

Bildrechte für Foto auf Seite 37: <https://pixabay.com/de/illustrations/gehirn-geist-psychologie-idee-2062057>

Bildrechte für alle weiteren Fotos: Hartmut Knorr

Jede Art von Kopieren und Vervielfältigen ist verboten!



Bereiche im plan c|m.-Prozess

1

Ressourcen – Was ich mitbringe

- Startpunkt: Wo ich gerade stehe 5
- Meine Lebens- und Entwicklungsreise 9
- Die fünf wichtigsten Gespräche 12
- 12FFP – Zwölf-Felder-Fähigkeitenprofil 13
- Interessenstruktur 23

2

Persönlichkeit – Wie ich bin

- 5-Faktoren-Persönlichkeits-Check 27
- Mein Denk- und Arbeitsstil 35

3

Ankerpunkte – Was mich hält

- Werte: Wofür ich einstehe 39
- Resilienz: Was mich stark macht 47

4

Ziele und Strategien – Was ich anstrebe

- Meine Vision 54
- Meine Mission 55
- Meine strategischen Leitsätze 56
- Mein persönlicher Entwicklungsplan 57

5

Netzwerke – Wer/was mich unterstützt

- Privates Netzwerk 60
- Berufliches Netzwerk 61
- Gemeinde-Netzwerk 62
- Familien-Netzwerk 63



12FFP

Zwölf-Felder- Fähigkeitenprofil

Das 12-Felder-Fähigkeitenprofil wurde auf Grundlage des RIASEC-Modells von John Holland zusammengestellt, das dieser 1971 entwickelt hat. Die sog. „Holland-Codes“ sind aktuell ein sehr beliebtestes Modell zur Ermittlung von Begabungen und Interessen. Dabei sind drei Aspekte miteinander verwoben:

Was mache ich gern? Was kann ich gut? Und was ist typisch für mich?

Im Holland-Modell gibt es sechs Persönlichkeitstypen, wobei die meisten Menschen in mehrere Kategorien Anteile bei sich wiederfinden werden:

(R) Realistisch: praktisch orientiert, unkompliziert, fingerfertig, technisch geschickt, naturverbunden

(I) Forschend: analytisch, intellektuell, wissenschaftlich, untersuchend, experimentierfreudig, logisch

(A) Künstlerisch: kreativ, originell, ausdrucksstark, unabhängig, erfinderisch, schöpferisch, phantasievoll

(S) Sozial: kooperativ, fürsorglich unterstützen, helfen, pflegen, lehren

(E) Unternehmerisch: planen, führen/leiten, überzeugen

(C) Traditionell: korrekt, ordentlich, detailorientiert, organisiert, genau

Während Persönlichkeitstests (wie z. B. der Big Five) in der Regel bestimmte Eigenschaften einschätzen (z. B., ob sich jemand eher introvertiert oder extrovertiert verhält), erfasst das RIASEC-Modell Interessen, die sich auf die Berufswahl und unsere Vorlieben für bestimmte Tätigkeiten auswirken (z. B. die Vorlieben für handwerkliches oder künstlerisches Arbeiten).



5-Faktoren Persönlichkeits- Check

Der nachstehende 5-Faktoren-Persönlichkeitscheck ist kein Test, sondern eine erste Tendenzeinschätzung zu den Faktoren deiner Persönlichkeit.

Auf den nächsten zwei Seiten findest du 50 Aussagesätze, für die du jeweils Werte von 1 (= trifft gar nicht zu) bis 5 (= trifft voll und ganz zu) per Selbsteinschätzung vergibst.

- *Was trifft wie stark auf dich zu?*
- *Mit welchem Wert schätzt du dich bei der jeweiligen Aussage ein?*

Die Selbsteinschätzung basiert auf dem bekannten Modell der „Big Five“, in dem mit fünf Faktoren unterschiedliche Persönlichkeitseigenschaften beschrieben werden.

Diese Merkmale zeigen Verhaltens- und Erlebensweisen, die ein Mensch relativ konstant in ganz verschiedenen Situationen stabil zeigt (traits).



Ankerpunkt:

Meine Werte

Wofür ich einstehe

Meine Werte sind das, wofür ich unter allen Umständen einstehe. Sie sind Teil der grundlegenden Motivation eines Menschen: Warum macht er etwas bzw. macht etwas nicht? Was treibt ihn an?

Werte sind innere Auffassungen, die dem Denken und Handeln zugrunde liegen. Sie sind Maßstäbe und Normen, nach denen man lebt und sich zu Menschen, zu Aufgaben und zum Leben stellt. Ohne Werte fehlen die Verankerungen im Leben.

Werte werden durch Erziehung, Vorbilder und Prägungen gebildet. Es ist z. B. das Elternhaus, die Umwelt, der Freundeskreis, Medien und auch die Gemeinde, die auf das Wertesystem eines Menschen Einfluss genommen haben und nehmen.

Werte sind nicht zu verwechseln mit Zielen.

Ziele sind ergebnisorientiert angelegt. Sie sind messbar, lassen sich zeitlich zuordnen und in konkrete Schritte ummünzen. Werte dagegen sind zeitlos und in allen Entscheidungen und Motiven eines Menschen wie Spuren zu lesen.



Ziele und Strategien

Was ich anstrebe

Die nach vorne gerichtete Sicht umfasst vier Aspekte, die dem Leben Richtung und Orientierung geben können.

1. Meine Vision

Die Vision ist deine Vorstellung mit Blick auf die Zukunft. Sie ist wie ein Foto bzw. Bild in deinem Inneren – ein Horizont, den du in der Ferne siehst.

Die in der Weihnachtsgeschichte der Bibel genannten ‚Weisen aus dem Morgenland‘ folgten einem Stern von Bethlehem, der sie zog. Welchem ‚Stern‘ folge ich? Was zieht (nicht treibt) mich?

2. Meine Mission

Meine Mission ist der Kernauftrag, den ich verfolge. Sie benennt in einem kurzen, positiven Satz den Sinn und Zweck meines Tuns, wofür ich stehe und welchem Auftrag ich mich verpflichtet sehe.

3. Meine strategischen Leitsätze

Sie sind unser „Spielplan“ (Handlungsplan), in dem in kurzen Leitsätzen die Zukunftsperspektive konkretisiert und zusammengefasst wird: Wo will ich hin? Was will ich tun (und nicht tun)? Welche Schwerpunkte setze und verfolge ich?

4. Mein persönlicher Entwicklungsplan

In einem persönlichen Entwicklungsplan werden konkrete Ziele für die verschiedenen Entwicklungsfelder benannt. Was werde ich die nächsten zwölf Monate konkret angehen? Während die strategischen Leitsätze den Rahmen für mein Handeln setzen, sind die Ziele im persönlichen Entwicklungsplan einzelne umsetzbare Schritte.



Netzwerke

Wer und was mich unterstützt

Wer heute „Networking“ hört, denkt zunächst an die sozialen Netzwerke. Die Vernetzung mit anderen Menschen gab es jedoch schon lange, bevor es das Internet gab. Persönlich mit anderen verbunden zu sein ist eine Ressource, die den Einzelnen fördert, schützt und unterstützen kann.

Netzwerken ist Beziehungsmanagement: die Fähigkeit, erfolgreich Kontakte zu knüpfen, Beziehungen zu gestalten und zu halten. Deshalb ist Networking mehr als ein Trend. Für die Entwicklung des Einzelnen im Sinne von Mentoring und Coaching ist es wichtiger, wen man kennt, als die Frage, was man momentan kann.

Auf den nächsten Seiten geht es darum, die bereits vorhandenen Kontakte und Netzwerke zu visualisieren und die Frage zu beantworten: Was gibt mir der einzelne Kontakt? Des Weiteren kann auch über Ansatzpunkte für den Aufbau von neuen, unterstützenden Kontakten nachgedacht werden.