

Kernkompetenzen und Potenziale

Reflexion: Kernkompetenzen und besondere Bündel von Stärken erkunden

Nutzen:

Die Erinnerung an individuelle Stärken und die Kenntnis der eigenen Kernkompetenzen schaffen eine gute Basis für eine stabile mentale Verfassung. Mit der persönlichen Grundausrichtung im Hintergrund wird damit ein (selbst-)bewusstes und zielorientiertes Handeln erleichtert. Wir wissen, was wir ganz spezifisch und ziemlich einzigartig können und können diese Stärken weiter ausbauen. Das beflügelt die Umsetzung der eigenen Vision und hilft, auch sich zufällig bietende Chancen wahrzunehmen und beherzt zu nutzen.

Beschreibung:

Die Reflexionen können Sie allgemein für sich persönlich, gemeinsam mit Anderen oder für Ihr Team durchführen. Fokussieren Sie sich in den Aufgabenstellungen einfach dementsprechend und wandeln ggf. den Wortlaut der Fragen ab. Der Einfachheit halber haben wir es so formuliert, dass Sie als Einzelperson beginnen können. Ziel ist, den beruflichen Werdegang und die dahinter liegenden Wege und Lernprozesse bis hin zur Stufe der heutigen Kernkompetenzen nachzuzeichnen und ein Bild zu gewinnen, wie die eigenen Kompetenzen »gewachsen« sind.

Wie sieht Ihr Kompetenzbaum aus? Zeichnen Sie sich diesen auf und beschriften Wurzeln, Stamm und Krone entlang der Antworten auf unten stehende Fragen oder notieren Sie die Antworten einfach ohne Zeichnung:

- **WURZELN:** Die Ursprünge und Quellen der eigenen Kernkompetenzen:
 - Wie hat es bei mir beruflich begonnen? Welche Erfahrungen der Kindheit/Jugend haben eine berufliche Wahl beeinflusst? Worin liegen die Wurzeln meines heutigen Interesses (Hobbys, Engagements, Lehrmeister etc.)?
 - Schritt für Schritt durch Ihre beruflichen Stationen, von der Ausbildung bis heute: Wie sieht das aus? Welche formalen Aus- und Weiterbildungsabschlüsse habe ich erworben? Welche beruflichen Stationen habe ich im Laufe meines bisherigen Arbeitslebens durchlaufen? Welche wichtigen Projekte bzw. Sonderaufgaben habe ich durchgeführt? In welchen Rollen? Was im Speziellen würde ich davon als Wurzel für mein heutiges Wirken bezeichnen und in den Baum einzeichnen?
- **STAMM:** Wesentliche Kompetenzen, Haltungen, Fähigkeiten und Spezialisierungen im Sinne der Profession. Der Stamm trägt die Krone und sollte möglichst dick sein, d. h. auf diesen Fähigkeiten bauen die Früchte der eigenen Arbeit auf; der Stamm ist die ganz individuelle Ausgestaltung der Grundqualifikationen.
 - Welche Fähigkeiten und Eigenschaften habe ich mir bei den beruflichen Stationen angeeignet? Wofür und weshalb werde ich von Anderen angefragt (differenzierte Kompetenzen)? Was muss man können, um die Aufgaben zu machen, die ich heute tue (notwendige Kompetenzen)?
 - Was zeichnet mich aus? Was schätzen Vorgesetzte, Kollegen, Freunde, Kunden an mir? Wo sehe ich meine spezifischen Stärken? Welches Feedback habe ich schon öfter erhalten? In welchen Situationen und Kompetenzkombinationen genau werden diese Stärken wirksam?
 - Wenn ich mein heutiges Problemlösungsverhalten vergleiche mit dem vor 5 und, oder vor 10 Jahren: Was hat sich geändert? Was ist gleich geblieben? Welche Kenntnisse und Erfahrungen, welche Umstände sind dafür verantwortlich?
- **KRONE:** Die Früchte der eigenen Arbeit, die Blüten des eigenen Talents und die Sichtbarwerdung der Kompetenzen in Erfolgen, spezifischen Tätigkeiten, Rollen und Verantwortlichkeiten, womit sich jemand unverzichtbar macht (für den Markt, das Unternehmen, für Kunden, Kollegen etc.).
 - Was waren in den letzten Jahren meine erfolgreichsten Tätigkeiten oder Projekte? Welche Faktoren waren dabei für den Erfolg ausschlaggebend? Wie komme ich darauf?
 - Wenn ich meine Arbeitswoche durchgehe, was tue ich – für wen – wie? Welche Probleme löse ich mithilfe meines ureigenen Know-hows? Welchen Nutzen bringe ich? Welchen Stellenwert bzw. welche Zukunftsbedeutung hat dieser Nutzen für Andere?
 - Was muss darüber hinaus erledigt werden, was z. B. monatlich oder jährlich anfällt? Welche Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche bzw. welche Expertisen sind noch Früchte Ihrer langjährigen Erfahrung?
 - Für wen bin ich besonders attraktiv, für wen weniger? Was ist der Unterschied zwischen mir und meinen Mitbewerbern? Wie und wodurch schaffe ich es, meine Kunden, Vorgesetzten, Kollegen zufriedenzustellen?

Anschließend nutzen Sie Ihren »Baum der Erkenntnis« und ziehen Sie selbst Resümee oder noch besser, gemeinsam mit einem Menschen, dem Sie vertrauen und der Ihnen eine neutrale Außenperspektive bieten kann (d. h., der keine eigenen Interessen an Ihrer persönlichen oder beruflichen Entwicklung hat).

- Welche Fähigkeiten, Haltungen, Kompetenzen ziehen sich wie ein roter Faden durch meine gesamte Entwicklung?
- Was verknüpft sich in besonderem Maße, so dass es mich von anderen Personen meiner Profession, meines Alters, meiner Rolle unterscheidet?
- Wofür würde ich jemanden mit diesem Profil engagieren – unabhängig vom jetzigen Einsatzbereich?
- Welche Rahmenbedingungen müsste man schaffen, so dass ich zur Höchstform auflaufe? Was an Potenzial schlummert noch, will geweckt werden und was geschieht, wenn auch das noch in die Waagschale geworfen wird?
- Wie könnte ich meine Kernkompetenzen in einem Slogan beschreiben?
- Wofür wird es sich auszahlen, wenn ich meine Kernkompetenzen ganz in den Dienst meiner persönlichen Grundausrichtung stelle? Wie verändert sich damit meine mentale Verfassung auf dem Weg zur Erfüllung meiner Vision?

Transfer: Kernkompetenzen und Potenziale systematisch analysieren und für anstehende Aufgaben nutzen

Nutzen:

Die **Performance Style Analysis (PSA)** bietet einen ausführlichen Ansatzpunkt, um für sich persönlich oder im Team Kernkompetenzen herauszufiltern und Muster im Umgang mit Anforderungen widerzuspiegeln. Wenn es darüber hinaus gelingt, die inneren Haltungen der Beteiligten sichtbar zu machen und die mentalen Verfassungen Einzelner zu verstehen, dann kann Zusammenarbeit synchronisiert werden, auch wenn große Unterschiede in den Kernkompetenzen bestehen. Der PSA bietet in diesem Sinne eine Perspektive auf sich selbst, mit der man eingeladen wird, eine Außenperspektive einzunehmen und persönliche Muster in der Bewältigung von Aufgaben wahrzunehmen. Jeder Mensch hat unterschiedliche Arbeits- und Vorgehensweisen bei der Bearbeitung von Aufgaben und beim Umgang mit herausfordernden Situationen. Diese Muster werden einerseits durch unsere Erfahrungen geprägt und prägen ihrerseits unsere Art und Weise mit den eigenen und fremden Ressourcen umzugehen. Sie legen nahe, wann und wie wir unsere Ressourcen besonders gut bei der Problemlösung einsetzen («also unsere PS auf die Straße bringen»), welche Schwerpunkte wir dabei setzen und welchen »Preis« wir dafür zahlen. Ebenso haben diese Muster Auswirkungen auf unsere Wirkungen gegenüber Anderen und die Art der Interaktion und Kommunikation, die wir pflegen.

Auf Basis aktueller Hirnforschungsergebnisse wurde hierzu von dem Neurobiologen Prof. Dr. Gerald Hüther und Psychologen Dr. Klaus-Dieter Dohne die Performance Style Analysis entwickelt. Als internetgestütztes Diagnosesystem stellt es eine Innovation auf dem Gebiet der Analyse von Vorgehensweisen im Umgang mit herausfordernden Aufgaben dar. Denn die Fähigkeit oder Unfähigkeit, sich erfolgreich beruflichen Herausforderungen zu stellen, wird wesentlich durch das Frontalhirn des Menschen gesteuert. Hier entwickeln sich im Laufe des Lebens die sog. exekutiven Funktionen oder »Metakompetenzen«, die unser Verhalten steuern und vor allem bei neuartigen Anforderungen, auf unbekanntem Terrain sozusagen unser Vorgehen beeinflussen. Dazu gehören unter anderem folgende Dimensionen:

- Strategische Kompetenz: Vorausschauend denken und handeln
- Problemlösungskompetenz: Komplexe Probleme durchschauen
- Handlungskompetenz und Umsicht: Die Folgen seines Handelns erkennen und korrigieren können
- Flexibilität von Denkprozessen
- Individuelles Arbeitsverhalten Arbeitsabläufe planen, organisieren, umsetzen
- Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit Pragmatische und zielgerichtete Bewältigung von Aufgaben und Problemen
- Leistungsmotivation Einstellung und Motivation, sich für Aufgaben einzusetzen und die jeweils damit verbundene Verantwortung zu übernehmen
- Soziales Potenzial und Kommunikation Handlungs- und Reaktionsmuster, die die Kommunikation bestimmen Empathiefähigkeit und Interaktionsverhalten

So ist es möglich, persönliche Muster im Umgang mit Anforderungen, Kernkompetenzen und Möglichkeiten für die weitere Potenzialentfaltung zu erkunden für Führungsbeziehungen, im Team oder auch für Einzelne in verschiedenen Lebensbereichen.

Beschreibung:

Für Detailinformationen zum Online-Tool bitte Kontakt zu den Autoren aufnehmen.