

## Übernehmen Sie selbst die Verantwortung für Ihre Persönlichkeitsentwicklung

Als Führungskraft managen Sie einen eigenen Kompetenzbereich, verantworten das Erreichen von Zielen und führen Mitarbeiter. – Doch vielleicht spüren Sie auch, dass Sie den Zenit Ihrer Fähigkeiten noch nicht erreicht haben. Sie wollen aber nicht einfach nur hier und dort Seminare besuchen oder an Trainings teilnehmen. Sie wollen vielmehr Ihre Persönlichkeitsentwicklung eigenverantwortlich und zielgerichtet in die Hand nehmen, denn Sie wissen, dass in Ihnen noch Potenzial für weitere Karriereschritte steckt:

- Sie wollen sich in Ihrer aktuellen Position noch erfolgreicher einen Namen machen.
- Sie wollen fit für neue Herausforderungen und anspruchsvollere Aufgaben werden.

Traditionell war es üblich, dass der jeweils nächsthöhere Vorgesetzte die von ihm geführten Führungskräfte förderte und für das Unternehmen aufbaute. Die Initiative zur persönlichen Entwicklung ging also von oben nach unten. Diese Zeiten sind in vielen Unternehmen jedoch vorbei. **Die Gründe:**

- Langfristige Jobsicherheit bei einem Arbeitgeber wird immer seltener. Es reicht nicht, dass Sie lediglich für den Aufstieg in einem Unternehmen gefördert werden. Sie müssen Ihre Marktchancen ständig auf- und ausbauen.
- In Zeiten schneller Veränderungen, die durch die Globalisierung und den technischen Fortschritt bedingt sind, kommen auf Sie Aufgaben zu, mit denen Ihre Führungsvorgänger selbst wenig oder keine Erfahrungen haben.
- Begriffe wie „Ich-AG“, „Selbstvermarktung“ und „Selbstmanagement“ machen den Trend zur Eigenverantwortlichkeit für den beruflichen Erfolg deutlich.

Verlassen Sie sich daher nicht auf die Initiative Ihres Vorgesetzten oder Ihres Personalchefs. Arbeiten Sie selbst an Ihrer Persönlichkeitsentwicklung für Ihre Karriere.

## Schauen Sie über Ihren aktuellen Aufgabenbereich hinaus

Ihr bisheriger beruflicher Erfolg basiert nicht nur auf Ihrem Wissen und Ihrer Leistungsbereitschaft. Sie verfügen auch über ganz individuelle Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten, die Ihnen geholfen haben, dort hinzukommen, wo Sie heute stehen. So sind Sie vielleicht

- eine ganz besonders dynamische Persönlichkeit, die nicht lange herumzaudert, sondern Aufgaben zügig anpackt,
- eine besonders ruhige Persönlichkeit, die sich niemals in Aktionismus stürzt, sondern planvoll an Aufgaben herangeht und Entscheidungen nach reiflicher Überlegung trifft,
- ein kommunikativer Mensch, der seine Ziele durch ein breites Beziehungsnetz erreicht,
- ein eher zurückhaltender Mensch, der lieber wenige, aber dafür wertvolle Beziehungen pflegt

Es gibt keinen Standard, wie eine „Erfolgspersönlichkeit“ sein sollte: Schnelligkeit und Kontaktfreude können ebenso Erfolgsmotoren sein wie Bedachtsamkeit und ein zurückhaltendes Wesen. So wie es im Sport den Spruch „Never change a winning team“ gibt, so sagen Karrierecoaches: „Never change a winning personality.“ Das bedeutet für Sie: Ändern Sie sich nicht, sondern stellen Sie Ihre individuellen Stärken fest und bauen Sie diese kontinuierlich aus.

Überlegen Sie doch einmal in Ruhe, welche beruflichen Erfolge Sie in der Vergangenheit errungen haben und wo Sie Defizite sehen. Lassen Sie sich ruhig ein paar Tage Zeit für diese persönliche Rückschau und notieren Sie all das, was Ihnen einfällt.

## Mangelndes Zeitmanagement

Herr Wagner, Kundenberater einer Sparkasse, hat sein Zeitmanagement nicht gut genug im Griff. Da er als Berater für A-Kunden nur nach Terminvereinbarung tätig ist, könnte er eigentlich ganz wunderbar nach Plan arbeiten. Sein Problem sind jedoch 2 Schwächen in seinem eigenen Verhalten: Er neigt dazu, sich bei geschäftigen Kunden gemütlich zu verplaudern. Zugleich schiebt er gerne unangenehme und langweilige Aufgaben auf.

## Bestimmen Sie den Ist-Zustand Ihrer Handlungskompetenz

Unter Ihrer „Handlungskompetenz“ wird die gebündelte Kraft Ihrer unterschiedlichen Stärken verstanden. Das können zum Beispiel Persönlichkeitsmerkmale, Erfahrungen, Wissen und Methodenkenntnisse sein.