

PERSONLICHES PROFIL



WAS MACHT DEN UNTERSCHIED? Arbeitsblatt zum Erstellen eines persönlichen Profils

Vertiefung zum Kalenderblatt März aus dem
Selbstcoaching-Kalender „Net(t)works!“.
www.verlag-ryschka.de.



Ryschka, J., Demmerle, C., Solga, M., Seibel, F., Schmidt, F. & Spies, B. (2008). *Net(t)works!*.
Mainz: Verlag Dr. Jurij Ryschka.



ERREICHEN SIE IHRE ZIELE



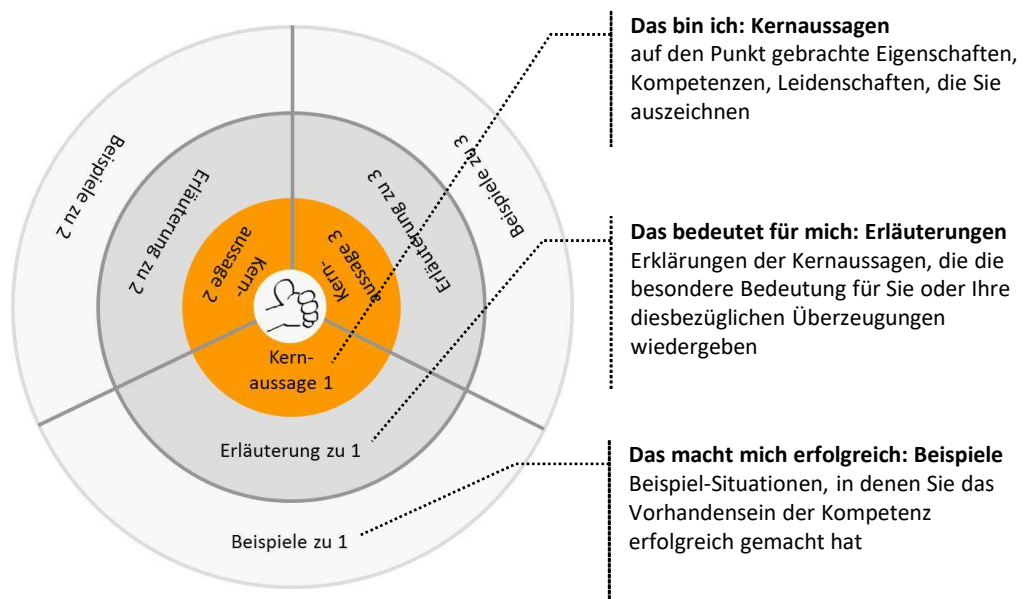
SIE SIND EINZIGARTIG...

PERSONLICHES PROFIL

... lassen Sie es alle anderen wissen! Entwickeln Sie **Ihr eigenes (Marken-) Profil**, das Ihre einzigartige Kombination an Fähigkeiten und Eigenschaften attraktiv beschreibt. Mit diesem Profil können Sie sich auch in unerwarteten Situationen **souverän mit wenigen Worten in kürzester Zeit interessant vorstellen**.

PERSÖNLICHES PROFIL

Ein interessantes persönliches Profil, das Ihre Alleinstellungsmerkmale hervorhebt besteht aus Kernaussagen, die auf den Punkt bringen, was Sie auszeichnet („Brücken schlagen zwischen Menschen“). Um diese zu erklären, müssen Sie wissen, was diese Kernaussagen für Sie bedeuten („Beziehungen gestalten, in denen ich beharrlich nachfragen kann, ohne die Beziehung zu gefährden“) und in welchen Situationen Sie dies schon gezeigt haben („in Situation XY habe ich... und dadurch konnten das Unternehmen den wichtigen Schritt gehen“).



BEISPIELPROFIL LENA M.

Kernaussage:

Meine Name ist Lena M. und ich arbeite als Personalentwicklerin.

Ich bin verantwortlich dafür, dass unsere 2400 Mitarbeiter am Standort die Kompetenzen haben, die wir zur Erreichung unserer strategischen Ziele benötigen.

Was mich dabei auszeichnet?

Ich kann tragfähige Brücken bauen...

... zwischen Menschen

... zwischen Theorie und Praxis

... zwischen meinem Know-how und dem Bedarf anderer





SIE SIND EINZIGARTIG...

PERSONLICHES PROFIL

Was heißt das konkret? Erläuterungen und Beispiele

Tragfähige Brücken zwischen Menschen bauen!

Erläuterung 1: Mir gelingt es, **in Konfliktsituationen** zwischen Beteiligten zu **vermitteln** und Lösungen über einfache Kompromisse hinaus zu entwickeln. Dabei hilft mir meine **freundliche Hartnäckigkeit** (d.h. ich kann den Kontakt zu Menschen so gestalten, dass ich in der Sache intensiv nachfragen, bohren und auf den Grund gehen kann, ohne die Beziehung zu gefährden).

Beispiel 1: In einer Abteilung wurden Informationen auf Führungsebene zu spät weitergegeben. In einem Gespräch mit den Beteiligten gelang es mir, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, so dass sich beide Seiten öffnen konnten und schließlich folgenden Beweggrund nannten: Wissensweitergabe wird als Machtverlust empfunden. Dies war der entscheidende Ansatzpunkt, um Schritte für eine erfolgreiche Lösung einzuleiten.

Erläuterung 2: Schon oft konnte ich in meinem Netzwerk Menschen zusammenführen, die gemeinsam gute Ideen umsetzen.

Beispiel 2: Eine Mitarbeiterin erzählte mir von einer Optimierungsidee für ein Softwaretool. Ich brachte sie mit einem anderen Kollegen zusammen, von dem ich wusste, dass er ganz ähnliche Vorstellungen zu diesem Thema hatte. Mittlerweile haben die beiden gemeinsam ein erfolgreiches Projekt aufgesetzt.

Brücken bauen zwischen praktischen Fragestellungen und theoretisch untermauerten Lösungen!

Erläuterung 1: Mir gelingt es, theoretisch fundierte Lösungen für praktische Fragestellungen zu finden. Ich bin der Überzeugung, dass theoretisch fundierte Lösungen effizient sind, weil sie nachweislich funktionieren. Mein fundiertes Wissen basiert dabei auf meinem BWL-Studium mit Schwerpunkt Personal und einer 2-jährigen Beraterausbildung.

Beispiel 1: Das vorhandene Wissen eines Teams sollte gesichert werden. Sie kamen auf mich zu, weil Sie die Erfahrungen der Experten nicht greifbar vermitteln konnten. Aus den Theorien über Wissensmanagement wusste ich, dass es um implizites Wissen geht, also Informationen, die nur schwer kommuniziert werden können. Aus diesem Modell konnte ich der Arbeitsgruppe Techniken zur Verfügung stellen, mit denen Sie implizites Wissen herausarbeiten und so nutzbar machen konnten.

Beispiel 2: In unserem aktuellen Change-Projekt beobachteten wir verstärkt Motivationsverluste und Frustration bei Mitarbeitern. Mit dem Modell des psychologischen Vertrags konnte ich diesen Effekt erklären. Wir haben dann Programme aufgesetzt, die Führungskräfte für die relevanten Punkte sensibilisierten. Und die Stimmung änderte sich.





SIE SIND EINZIGARTIG...

PERSONLICHES PROFIL

Tragfähige Brücken schlagen zwischen meinem Know-how und den Herausforderungen der Personen, die ich berate oder coache!

Erläuterung: Mir fällt es leicht, **mein Wissen** und meine Erfahrungen **anschlussfähig weiterzugeben**. Für mich heißt das, mich auf die Wirklichkeit meines Gegenübers einstellen, die andere Perspektive übernehmen zu können und meine Informationen daran auszurichten.

Beispiel 1: *Mir gelingt es, neue Mitarbeiter erfolgreich auf neue Projekte so vorzubereiten, dass sie eigenverantwortlich handeln können (z.B. Informationen vermitteln zu informell wichtigen Personen, sozialen Strukturen, Interessensgruppen, bisherige Erfahrungen mit dem Projekt etc.).*

Beispiel 2: *Wenn ich als interner Coach aktiv bin und Führungskräfte in Karrierefragen berate, hilft mir mein **realistischer Optimismus**. So schaffe ich es, die persönlichen Zielvorstellungen der jeweiligen Führungskraft in motivierende aber erreichbare Teilziele herunter zu brechen.*

→ **Anmerkung:**

Außer in Vorstellungsgesprächen werden Sie selten dazu kommen, Ihr Profil in dieser Ausführlichkeit darzustellen. Das soll auch nicht das Ziel sein. Passen Sie Ihre Ausführungen je nach Situation flexibel an. **Zentral sind die Kernaussagen**. Für jede Kernaussagen sollten Sie wissen, was diese konkret und genau für Sie bedeutet (kommunikationsstark sind wir schließlich alle – glaubt man Bewerbungsunterlagen). Haben Sie zudem Beispiele parat, in denen Sie genau diese Kompetenz erfolgreich gemacht hat.

