

Persönlichkeitsentwicklung

Entlang der Struktur der persönlichen
Denk- und Handlungslogik

Für Management- und
Führungspersonen

**Transformation, Change, Organisationsentwicklung
effizienter, nachhaltiger und wirkungsvoller steuern**

Vom Assessment über Coaching bis hin zur Begleitung
realer Management- und Führungssituationen vor Ort

Persönlichkeitsentwicklung – Zentral in Zeiten des ständigen Wandels

Eine der zentralsten Aufgaben für Management- und Führungspersonen ist heutzutage die ständige Steuerung und Lenkung der Organisation oder des eigenen Teams durch den Wandel. Mittlerweile reihen sich grössere und kleinere Veränderungsvorhaben nahtlos aneinander. Nicht selten überlappen sie sich sogar. Das heisst, es gibt nicht mehr nur diesen einen Change, welcher gut organisiert und orchestriert bewältigt werden muss, sondern die ständige Veränderung ist zum Dauerzustand geworden.

Studien zeigen, dass die Struktur der persönlichen Denk- und Handlungslogik höchst relevant für erfolgreiches Management und Führung ist. Vor allem in Aufgaben des Wandels (Change-Management) oder der Weiterentwicklung der Organisation, zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Mustern des Denkens und Handelns der Führungsperson und der erfolgreichen, effizienten und nachhaltigen Umsetzung des Veränderungsvorhabens (Change).

Das wiederum erklärt u.a., warum es manchen Führungspersonen scheinbar einfacher gelingt, ihre Organisation für den Change zu gewinnen als andere. Oder warum es bspw. dem Management besser oder schlechter gelingt, den Veränderungsprozess effizient und wirtschaftlich attraktiv zu gestalten, bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden.

Persönlichkeitsentwicklung entlang der Struktur der persönlichen Denk- und Handlungslogik gibt Einblick in die vorhandenen Muster wie jemand seine Umwelt wahrnimmt, einordnet und interpretiert. Dies zu kennen, ist die Basis für eine gezielte, mit passenden Interventionen und Methoden begleitete Entwicklung. Ziel dabei ist es, das eigene Bewusstsein dahingehend zu erweitern, dass man weniger von äusseren Aspekten gesteuert wird und mehr Freiheit über sich selbst erlangt.

Im Wesentlichen vollzieht sich Persönlichkeitsentwicklung in den nachfolgend abgebildeten vier Bereichen Charakter, Interpersoneller Stil, Bewusstseinsfokus und Kognitiver Stil. Diese aufeinander bezogenen Persönlichkeitsaspekte umfassen in ihrer Ganzheitlichkeit ein breites Feld in denen die Entwicklung stattfindet.

<p>Charakter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit eigenen Massstäben und Impulsen. • Von wo heraus, aus welchen Antrieben agiere ich?  <p><i>Von anfangs stark impuls gesteuert zu immer stärker selbstregulierend, eigene Massstäbe entwickelnd.</i></p>	<p>Interpersoneller Stil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art und Weise, mit Anderen umzugehen. • Wie gestalte ich Beziehungen zu Anderen?  <p><i>Von anfangs sehr manipulierend zu immer stärker die Autonomie Anderer berücksichtigend.</i></p>
<p>Bewusstseinsfokus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereiche, auf die sich die Aufmerksamkeit richtet. • Was kommt auf den Tisch, ohne es angesprochen zu haben?  <p><i>Von anfangs auf externe Dinge gerichtet zu später immer mehr an internen Aspekten orientierend.</i></p>	<p>Kognitiver Stil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art und Weise der Denkstrukturen. • Reine Denkweise.  <p><i>Von anfangs undifferenziert und einseitig zu später mehr Komplexität und Multiperspektivität.</i></p>

Quelle: Thomas Binder, Zentrum für Ich-Entwicklung + Transformation

Der Nutzen ist nicht nur für die Management- oder Führungsperson spürbar, sondern für die ganze Organisation oder das Team. So erlangen Personen durch den begleiteten Entwicklungsprozess eine breitere Palette an eigenen Handlungsoptionen. So wird es bspw. selbstverständlicher im Muster von «sowohl als auch» anstelle von «entweder oder» zu denken und zu handeln. Dies öffnet wiederum Räume für Lösungen, welche die positiven Aspekte beider, scheinbar gegensätzlichen Seiten, leichter miteinander verbindet. Die Akzeptanz steigt und der Change wird beschleunigt. Dies ist nur ein Beispiel von vielen.

Für wen eignet sich die Persönlichkeitsentwicklung?

Primär werden Management- und Führungspersonen angesprochen. Gerade bei Personen mit einer vollständigen oder breit angelegten Management- oder Führungsaufgabe, sind die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Entwicklungs-Assessment besonders hilfreich. Dies sowohl für die persönliche Weiterentwicklung als auch in Bezug zu ihrer wirksamen Unternehmensleitung.

Ebenfalls angesprochen werden Personen, welche organisatorische Entwicklungsprozesse (Change, Transformation), sei es in interner oder externer Rolle, leiten, gestalten oder begleiten.

Persönlichkeitsentwicklung als ganzheitlicher Prozess

Entwicklung ist ein Prozess und braucht je nach individueller Zielsetzung sowie den eigenen Bedürfnissen und Ressourcen unterschiedlich viel Zeit. Der ganzheitliche Entwicklungsprozess setzt sich zusammen aus den drei Elementen Entwicklungs-Assessment, eigene Beobachtungen über sich selbst und Beobachtungen von aussen durch den Coach. Alle drei nachfolgenden Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung stellen die Ganzheitlichkeit im persönlichen Entwicklungsprozess sicher.

Übersicht über die Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung

Durchführungsschritte	Assessment	Coaching	Entwicklung
Persönliches Beratungsgespräch	✓	✓	✓
Durchführung Entwicklungs-Assessment (I-E-Profil™)	✓	✓	✓
Persönlicher Assessment-Bericht	✓	✓	✓
Auswertungsgespräch und Zielaspekte-Coaching	✓	✓	✓
Coaching zur Mustererkennung der eigenen Handlungslogik		✓	✓
Interventionen zur Erweiterung der eigenen Handlungslogik		✓	✓
Begleitung / Shadowing in der individuellen Praxis			✓
Sparring in eigenen Management- / Führungsthemen			✓
Entwicklungs-Coaching für den nächsten Entwicklungsschritt			✓
Durchführungsdauer	2-3 Monate	9-12 Monate	18-24 Monate
Investition in die Persönlichkeitsentwicklung	1'900.- CHF	3'900.- CHF	6'900.- CHF

Entwicklungs-Assessment mit Hilfe des I-E-Profil™

Durch das I-E-Profil™ lässt sich die zuvor beschriebene Struktur der persönlichen Denk- und Handlungslogik messen. Die Satzergänzungsaufgabe, welche den Kern des Assessments bildet, macht diese Messung überhaupt erst möglich. Auf dieser Grundlage wird wissenschaftlich fundiert das sogenannte persönliche Ich-Entwicklungs-Profil ermittelt. Da es sich bei der Auswertung um ein Lesen und Erkennen der Struktur handelt, erfolgt diese manuell, durch mehrere Assessoren parallel.

Und genau darin besteht der entscheidende Unterschied zu herkömmlichen Evaluationen. Der reine Inhalt der Aussagen der Satzergänzungsaufgabe spielt keine Rolle. Es betrachtet die Ich-Struktur, sprich wie man unbewusst Dinge wahrnimmt, einordnet, interpretiert und sich gegenüber anderen verhält. Das heisst, dass I-E-Profil™ ist ein Gutachten über die eigene Persönlichkeit und gibt Orientierung zur weiteren Ich-Entwicklung.

Ein weiterer grosser Unterschied zu anderen Evaluationsmethoden besteht darin, dass diese meist spezifische und konkreter beobachtbare Verhaltenspräferenzen messen, jedoch nicht die ihr zugrunde liegende Ich-Struktur. Weiter besteht bei Tests zum Ankreuzen, bei denen Aussagen auf einer Skala bewertet werden, die Gefahr, dass diese auch (un)bewusst leichter im Sinne sozialer Erwünschtheit beantwortet werden. Diese Gefahr besteht beim I-E-Profil™ nicht. Das Entwicklungs-Assessment ist nur äusserst schwer zu beeinflussen.

Die Auswertung des I-E-Profil™ geschieht in Kooperation mit dem Zentrum für Ich-Entwicklung + Transformation in Berlin. Diese zertifizierte Zusammenarbeit ist ein zentrales Qualitätsmerkmal, da es die Wissenschaftlichkeit des Auswertungsverfahrens samt Bericht sicherstellt.

Ergänzende Informationen zu den Angeboten

Assessment – Teil 1

- Das **30-minütige persönliche Beratungsgespräch** dient der gemeinsamen Standortbestimmung. Hier werden Fragen wie z.B.: «Was ist das Ziel der persönlichen Entwicklung?», oder «Welches sind die heutigen Herausforderungen oder Probleme?», geklärt.
- Nach dem persönlichen Entscheid zur Durchführung des Assessments, erfolgt die vertragliche Vereinbarung über das eigens ausgewählte Angebotsmodell (Assessment, Coaching oder Entwicklung).
- Anschliessend wird der **Online-Zugang für den Start des Assessments** zur Verfügung gestellt.
- Zu Beginn steht eine Einzelaufgabe an, in welcher 36 Satzanfänge ergänzt werden müssen.

Assessment – Teil 2

- Die **Auswertung** erfolgt wissenschaftlich fundiert und manuell. Im Blickpunkt steht die erkennbare **Struktur der eigenen Denk- und Handlungslogik**.
- Der daraus erstellte Bericht gibt Auskunft über das eigene I-E-Profil™. Dieser wird durch den Coach zur Verfügung gestellt.
- Das anschliessende Auswertungsgespräch ist das (erste) **Entwicklungscoaching und dauert 3 Stunden**. Es findet persönlich beim Coach statt.
- In diesem Gespräch werden die Auswertung besprochen, Fragen zum Bericht geklärt und **Zielaspekte zur persönlichen Entwicklung** formuliert.
- Erst das Auswertungsgespräch inklusive den Zielaspekten, runden das Assessment ab.

Coaching

- Das Coaching setzt den Fokus, basierend auf dem persönlichen I-E-Profil™, auf die Mustererkennung der eigenen Denk- und Handlungslogik.
- Hierfür werden **Methoden und Hilfsmittel** für die gezielte Beobachtung und Auseinandersetzung zur Verfügung gestellt.
- Zentraler Bestandteil dieses Angebots sind die **4 Coachingeinheiten zu jeweils 90 min**.
- In regelmässigen Abständen von ca. 6 bis 8 Wochen wird gemeinsam mit dem Coach, durch gezielt eingesetzte Interventionen an der **Erweiterung der persönlichen Denk- und Handlungslogik** gearbeitet.
- Kontext der Coachings bilden dabei immer die im Assessment erarbeiteten Zielaspekte.

Entwicklung

- Bei der Entwicklung wird an den vorgängigen Interventionen zur Mustererweiterung angesetzt.
- Bei diesem Angebot stehen **nochmals 6 Coachingeinheiten zu jeweils 90min** zur Verfügung.
- Kern des Angebots ist die individuelle Beratung und Begleitung zu konkreten Fragestellungen bzw. Herausforderungen aus dem **persönlichen Management- und Führungsalltag**.
- Sei es bspw. durch **Sparring** (begleitete Problemlösung) oder **Shadowing** (Beisitzen und Beobachten bspw. von Gesprächen oder Sitzungen) **vor Ort**, inkl. Feedback zur Erweiterung der eigenen Muster.
- Die intensive Begleitung unterstützt die persönliche Entwicklung hin zum nächsten Entwicklungsschritt.

Ihr Coach und Berater – Tom Seeger

Tom Seeger ist seit 2016 selbstständiger Entwicklungsberater für Menschen, Teams und Organisationen. Nebst Master- und Zertifikatsausbildungen in den Bereichen Coaching, Teamdynamik, Organisationsentwicklung sowie Betriebswirtschaft und Marketing, verfügt er seit 2022 über das I-E-Profil™ Coachings-Zertifikat. Mehr über Tom Seeger und ameglio erfahren Sie unter www.ameglio.ch/ueber-mich/.

Kontaktaufnahme

Für nähere Auskünfte oder ein persönliches Beratungsgespräch wenden Sie sich einfach an Tom Seeger. Entweder per Mail unter tom.seeger@ameglio.ch oder telefonisch unter +41 79 478 33 99.