

Workshop: Persönliche Entwicklungsplanung (PEP)

Prinzip Eigenverantwortung

"Handle, oder du wirst gehandelt" mit dieser nicht unbedingt bequemen Alternative hat Heinrich v. Pierer die Situation im internationalen Wettbewerb der Unternehmen charakterisiert. Die Forderung zum Handeln gilt aber nicht nur im Umfeld der Unternehmen auf den Märkten der Welt, sie gilt auch für das Umfeld jedes einzelnen Mitarbeiters: Wer seine persönliche Zukunft nicht anderen überlassen will, sollte selbst etwas dafür tun.

In schwierigen Zeiten gibt es naturgemäß weniger - aber nicht unbedingt schlechtere - Chancen für beruflichen Erfolg. Wer sie nutzen will, sollte sich seine eigenen Erwartungen und Fähigkeiten bewusst machen, den persönlichen "Marktwert" ermitteln und durch eigenes Handeln steigern, z.B. durch die Übernahme neuer, herausfordernder Aufgaben. Ein Unternehmen mit weltweit rund 400.000 Arbeitsplätzen bietet dafür viele Möglichkeiten.

Weil der Geschäftserfolg durch die Summe der Leistungen aller Mitarbeiter bestimmt wird, liegt es durchaus im Interesse des Unternehmens, solche Eigeninitiativen zu fördern. Die von ZT RefPers und künftig auch von ZP organisierten Workshops zur "Persönlichen Entwicklungsplanung" (PEP) sollen Anstoß und Hilfe dabei bieten.

Persönliche Entwicklungsplanung als Prozess

Die bekannten Instrumente zur Personalentwicklung wie z.B. Mitarbeitergespräch und PSU (Personalstrukturuntersuchung) werden durch den PEP-Prozess nicht ersetzt, sondern ergänzt. Die Teilnehmer sollen dabei eine persönliche berufliche Entwicklungsplanung entwerfen und in konkreten Einzelschritten umsetzen (siehe Kasten).

Der eigene Standort

Der von einem bewährten externen Trainer durchgeführte PEP-Workshop stützt sich im wesentlichen auf ein von Edgar H. Schein (em. Professor für Management am MIT) entwickeltes Konzept. Eine wichtige Rolle spielt darin die Bestimmung des eigenen Standortes, z. B. anhand von Checklisten und im Spiegel der Diskussion mit Partnern. Unter dem Begriff "Karriere" sind dabei alle Phasen des beruflichen Werdegangs zu verstehen, von den ersten Berufsträumen über Ausbildung, Eintritt ins Berufsleben, Akzeptanz und "Krise der mittleren Jahre" bis zum Ruhestand.

"Karriereanker"

Als Leitlinie des Workshops und als roter Faden bei der Suche nach dem "eigenen Ich" dient das Bild sog. "Karriereanker": Aus Studien und empirischen Untersuchungen lässt sich ableiten, dass wichtige Entscheidungen im (Berufs-)Leben meist durch eine - oft nicht bewusste - Selbstvorstellung bestimmt werden. Diese Vorstellung orientiert sich an einem von acht Aspekten ("Ankern"), an dem man "hängt" und den man auf keinen Fall aufgeben möchte:

- Technische/funktionale Kompetenz
- Befähigung zum General Management
- Selbständigkeit/Unabhängigkeit
- Sicherheit/Beständigkeit
- Unternehmerische Kreativität
- Dienst oder Hingabe für eine Idee oder Sache
- Totale Herausforderung
- Lebensstil-Integration

Aus den Ergebnissen eines Fragebogens zur Karriereorientierung und eines ausführlichen Interviews mit einem Partner über die berufliche Vergangenheit lässt sich in mehreren Schritten der dominierende, persönliche Karriereanker ermitteln. Diese Erkenntnis bietet eine wichtige Entscheidungshilfe für das, was für die weitere berufliche Entwicklung zu tun ist. Wer dann seine aktuelle Situation kritisch analysiert und selbst aktiv wird, um seine persönlichen Vorstellungen zu verwirklichen, der hat gute Chancen, nicht zum "Opfer der Umstände" zu werden.

Der PEP-Prozess:

- Vorbereitung-, Selbst- und Fremdeinschätzung mittels Fragebogen
- PEP-Workshop: Dauer 3 Tage
- Umsetzung: Gespräche mit Vorgesetzten und RefPers, Bewerbungen etc.
- Follow-up-Veranstaltung (halbtägig) nach ca. 6 Monaten

Inhalte des PEP-Workshops:

- Zielbestimmung: Was will ich?
- Fähigkeitsprofil: Was kann ich?
- Marketing: Wo sind meine Fähigkeiten nutzbringend?
- Marktanalyse: Was ist bei Siemens möglich?
- Umsetzung: Was unternehme ich jetzt, um meine Ziele in die Realität umzusetzen?

Zielgruppe (max. 10 Teilnehmer pro Workshop):

- Förderungswürdige Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres neue Aufgaben übernehmen sollen und wollen und die hierfür Unterstützung erhalten sollen
- Alter max. 40 Jahre
- Tarifgruppen 6 und 7, max. AT
- mind. 4 Jahre Firmenzugehörigkeit