

**„Jeder Mensch hat eine zielgerichtete Tendenz zur Ganzheit
zur Verwirklichung seiner Potenziale.“**

(Carl Rogers)

Sehr geehrte Damen und Herren,

schneller Wandel in der Wirtschaft und hohe Anforderungen im Arbeitsalltag stellen uns immer wieder vor die Frage, welche Ressourcen wir zur Verfügung haben, um Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen und mit stressreichen Situationen umzugehen. Eine immer wichtigere Rolle nimmt in diesem Bereich die Entwicklung von Kompetenzen und Mitarbeiterpotenzialen ein. Berufliche Kompetenzen sind wichtig, um – ausgehend von der aktuellen Wissensbasis – selbstorganisiert und kreativ neue Herausforderungen meistern zu können.

Auch uns am KAP bewegt dieses Thema in vielfältiger Weise und wir freuen uns, Ihnen von einigen Entwicklungen und Erkenntnissen der letzten Monate berichten zu können:

- ▲ **Diagnose und systematisches Management von Stress**
- ▲ **Systematisches Kompetenzmanagement für Personalauswahl und -entwicklung**
- ▲ **Emotionale Intelligenz als personale Ressource**
- ▲ **Enabler-Buch zur Förderung von Innovationspotenzialen**
- ▲ **Qualitätskriterien für professionelles und wirksames Coaching nach dem Bamberger Coachingansatz**

Die Entwicklung der für den jeweiligen Beruf wichtigen Kompetenzen und Fähigkeiten in Bezug auf den Umgang mit sich selbst und anderen, stellt eine wichtige Ressource im Umgang mit potentiellen Belastungen dar (vgl. Barthold & Schütz, 2010). Um mit Belastungen gut umgehen zu können und Potenziale zu entfalten, ist es ein wichtiger erster Schritt, diese im Arbeitsalltag zu erkennen und potenziell stressreiche Situationen frühzeitig zu identifizieren. Durch die Entwicklung eines Leitfadens und die Durchführung von Workshops zur **Diagnose und dem systematischen Management von Stress** konnten wir Unternehmen unterstützen, Wege der Stressbewältigung zu finden und Herausforderungen als Inspiration für neue Ideen und Lösungswege zu nutzen.

Im Umgang mit Herausforderungen hilft ein **systematisches Kompetenzmanagement für Personalauswahl und -entwicklung** dabei, Potenziale im Unternehmen sinnvoll zu bündeln und erfolgreich nutzen zu können. Welche Kompetenzen für bestimmte Aufgaben wichtig sind, ist oftmals nicht auf den ersten Blick ersichtlich. Daher stellt eine systematische Analyse von konkreten beruflichen Anforderungen und die Entwicklung von aufgabenspezifischen Kompetenzmodellen die

Grundlage eines professionellen Personalmanagements dar. Die effiziente Handhabung des Kompetenzmodells ist für Personalauswahl und -entwicklung entscheidend.

Soft Skills werden immer ausschlaggebender, um erfolgreich im Beruf zu sein. Dabei hat sich **Emotionale Intelligenz als personale Ressource** für Unternehmen herauskristallisiert (Herpertz & Schütz, 2014). Verschiedene Untersuchungen konnten zeigen, dass Vorgesetzte mit hoher Emotionaler Intelligenz erfolgreicher führen und von Geführten besonders geschätzt werden. Emotionale Intelligenz hilft dabei, zwischenmenschliche Beziehungen förderlich zu gestalten. Am Kompetenzzentrum für Angewandte Personalpsychologie werden im Bereich Emotionale Intelligenz neben Potenzialdiagnostik Trainings und Coachingmaßnahmen für verschiedene Berufsgruppen angeboten. Nach der Feststellung individueller Entwicklungsfelder wird dabei besonders auf den Ausbau der Fähigkeiten zur Emotionswahrnehmung und -regulation fokussiert, da sich diese als Schlüsselkompetenzen im Beruf erwiesen haben. Wie diese Fähigkeiten trainiert werden können, stellen Sarah Herpertz und Astrid Schütz (2015) in ihrem Beitrag „EMO-TRAIN: Ein Interventionsprogramm zur Förderung von Empathie, Emotionswahrnehmung und -regulation“ vor. Der Beitrag wird dieses Jahr im Buch „Trainings- und Interventionsprogramme zur Förderung von Empathie – Ein praxisorientiertes Kompendium“ von Marcus Roth, Victoria Schönefeld und Tobias Altman im Springer-Verlag erscheinen. Teilnehmende werden beispielsweise angeleitet, anhand charakteristischer Gesichtsausdrücke spezifische Emotionen zu erkennen. Darüber hinaus erlernen sie verschiedene Strategien, wie negative Emotionen angemessen und gesundheitsförderlich reguliert werden können. Für Führungskräfte dient das Training unter anderem dazu, Emotionen ihrer Mitarbeiter bewusster wahrzunehmen. Auf diese Weise können sie frühzeitig potenzielle Probleme erkennen und entsprechend entgegenwirken.

Eine weitere zunehmend wichtige Kompetenz ist die Innovationsfähigkeit von Fachkräften. Gemeinsam mit Kollegen der Universität Nürnberg haben wir in einem **Enabler-Buch zur Förderung von Innovationspotenzialen** vielfältige praktische Anregungen zur Nutzung und Entwicklung von Innovationspotenzialen zusammengestellt. Die vorgestellten Methoden umfassen und unterstützen alle Phasen eines Innovationsprozesses, vom Bilden einer Gemeinschaft bis hin zur Ergebnispräsentation. Im Anhang finden Sie beispielhaft die Methode „Crazy-Sexy-Cool“, die bei der Entwicklung neuer Ideen darin unterstützt, gewohnte Denkmuster zu verlassen und einen kreativen Prozess in Gang zu bringen. Diese und viele andere Methoden zur Förderung von Innovationspotenzialen finden Sie in

Dornaus, C., Staples, R., Wendelken, A., & Wolf, D. (2015). *Innovationspotenziale: Entdecken! Wertschätzen! Nutzen!* Erlangen: FAU University Press.

In Kürze steht das Werk auch über das Online-Publikationssystem der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (OPUS FAU) zur Verfügung.

Um Kompetenzen individuell zu erweitern und Potenziale zu entfalten, kann Coaching eine wirkungsvolle Maßnahme sein. Woran gutes Coaching erkannt werden kann und wie dieses wirkt,

stellen Belinda Seeg und Astrid Schütz in ihrem Beitrag zu den „**Qualitätskriterien für professionelles und wirksames Coaching nach dem Bamberger Coachingansatz**“ dar. Der Artikel ist im Mai als Teil des Werkes „Bewertung von Coachingprozessen“ von Harald Geißler und Robert Wegener im Springer-Verlag erschienen. Einen Auszug aus dem Artikel finden Sie im Anhang.

Wir freuen uns, wenn einige der hier zusammengestellten Informationen für Sie hilfreich sind und wünschen Ihnen viel Erfolg und Freude bei der Verwirklichung Ihrer Potenziale. Auf weitere gute Gespräche und Zusammenarbeit!

Ihr KAP-Team



von links nach rechts:

Prof. Dr. Astrid Schütz

Dipl.-Psych., Dipl.-Betriebsw. (DH) Belinda Seeg

Silke Dumstrey



KAP – Kompetenzzentrum für
Angewandte Personalpsychologie
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
An der Weberei 5N
96047 Bamberg
Tel. +49 (0) 951 863-1872
Fax. +49 (0) 951 863-4872
kap@uni-bamberg.de
www.uni-bamberg.de/kap

Möchten Sie diesen Newsletter nicht mehr bekommen oder haben sich Ihre Daten geändert, dann klicken Sie bitte auf diesen [Link](#).

Sind Sie der Meinung, auch andere sollten den Newsletter per E-Mail bekommen? Geben Sie gern den Link zur Website weiter.

Wir freuen uns, wenn wir dadurch mit noch mehr spannenden Menschen Begegnungen haben.

Die Inhalte unseres Newsletters wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen. Sollten uns Rechtsverletzungen bezüglich der Inhalte bekannt werden, werden wir diese Inhalte unverzüglich entfernen. Das ausführliche Impressum können Sie [hier](#) einsehen.