

## POTENTIALANALYSE

In dieser Potentialanalyse machen Sie sich im Rahmen einer **Selbsteinschätzung** Gedanken über Ihre **Kompetenzen**, Ihre **Persönlichkeitsmerkmale**, Ihre **Schlüsselqualifikationen** sowie Ihre **Stärken und Schwächen**. Sie dient Ihnen als Basis für ein Qualifikations- oder Kompetenzprofil sowie als Grundlage für Bewerbungsbriefe und Vorstellungsgespräche. All Ihre Potentiale sind das, was Sie konkret anzubieten haben, um dem Arbeitgeber einen Nutzen zu bringen.

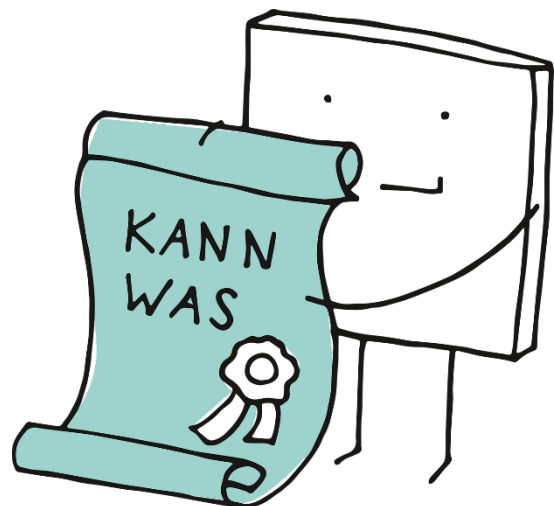
### 1. Kompetenzen

Eine **Kompetenz** setzt sich zusammen aus vertieftem, spezifischem Wissen und der dazu gehörenden Fähigkeit, dieses Wissen anzuwenden. Es handelt sich um eine **Handlungsbefähigung**, d.h. die Fähigkeit, eine bestimmte Handlung (Jobanforderung) erfolgreich umsetzen zu können.

### In 3 Schritten zur Entfaltung Ihres Potentials

Erarbeiten Sie Ihr Kompetenzprofil anhand der folgenden Checklisten.

- **Schritt 1:** Ermittlung der **Kompetenzen**
  - Fachkompetenzen
  - Führungskompetenzen
  - Methodenkompetenzen
  - Sozialkompetenzen
  - Individualkompetenzen
- **Schritt 2:** Ermittlung der **Schlüsselqualifikationen**
- **Schritt 3:** Ermittlung der **Stärken** und **Schwächen**



## 1.1 Fachkompetenzen

Wie der Name bereits sagt, handelt es sich dabei um Kompetenzen / Fähigkeiten, welche Sie **im Rahmen Ihrer Aus-/Weiterbildung(en) und bei Ihrer Arbeit** erworben haben und die sich ausschliesslich auf Ihr fachliches Know-how und Ihre beruflichen Erfahrungen beziehen.

### a) Berufsspezifische Fähigkeiten und Fachkenntnisse, sogenannte «Hardskills»

Suchbereich 1 / Beruf:	Name, Vorname:
Stichworte in Fliesstext durch Komma getrennt	

Suchbereich 2 / Beruf:	Name, Vorname:
Stichworte in Fliesstext durch Komma getrennt	

### b) PC- / EDV-orientierte Kompetenzen

+ = Fähigkeit gut ausgeprägt | ++ = Fähigkeit sehr gut ausgeprägt

IT-Kenntnisse	Wie viele Jahre Erfahrung	+	++

## c) Sprachorientierte Kompetenzen

\*z.B. A2

Sprachkenntnisse	Mündlich	Schriftlich	Niveau*

## 1.2 Führungskompetenz

Unter **Führungskompetenz** versteht man diejenigen Kompetenzen, welche den erfolgreichen und zielorientierten Umgang mit Mitarbeitenden ausmachen.

+ = Fähigkeit gut ausgeprägt | ++ = Fähigkeit sehr gut ausgeprägt

Kompetenz / Fähigkeit	+	++	Konkretes Beispiel, wo angewendet
Fähigkeit, Menschen zu führen und weiterzuentwickeln			
Mitarbeiterfähigkeiten (und Mangel an Fähigkeiten) erkennen			
Fördern von Mitarbeitern			
Aufbau und Fördern einer Vertrauenskultur			
Führung von Projektgruppen			
Leitung von Meetings			
Kontrollfunktionen wahrnehmen			
Krisenmanagement			
Planerische Kompetenz			
Strategisches Denken			
Konzeptionelle Fähigkeiten			
Delegieren			
Erklären und Begründen von Massnahmen			

## 1.2 Methodenkompetenz (Seite 1 von 2)

Unter **Methodenkompetenz** versteht man diejenigen Kompetenzen, die den **persönlichen Arbeitsstil** prägen. Wählen Sie Ihre **3 wichtigsten / stärksten Methodenkompetenzen** (von Seite 1 und 2) und nennen Sie je ein Beispiel aus Ihrem Arbeitsalltag, wo Sie diese Fähigkeit unter Beweis gestellt haben.

+ = Fähigkeit gut ausgeprägt | ++ = Fähigkeit sehr gut ausgeprägt

Kompetenz	+	++	Konkretes Beispiel, wo angewendet
Abstraktes Denken			
Ästhetisches Flair			
Analytisches Denken			
Arbeitseffizienz			
Auffassungsgabe			
Aufnahmekapazität			
Autodidaktisches Lernen			
Durchhaltewillen			
Energiemanagement			
Exaktheit / Präzision			
Flexibilität			
Informationsmanagement			
Konfliktlösekompetenz			
Kreativität			
Handwerkliches Geschick			
Lernfähigkeit			
Lösungsorientiertes Denken			
Organisationsfähigkeit			
Orientierungssinn			
Rhetorik			
Selbstmanagement			

Kompetenz	+	++	Konkretes Beispiel, wo angewendet
Strukturierungskompetenz			
Technisches Verständnis			
Transferfähigkeit			
Vernetztes Denken			
Vielseitigkeit			
Zahlenflair			
Zeitmanagement			

### 1.3 Sozialkompetenz (Seite 1 von 2)

Unter **Sozialkompetenz** versteht man diejenigen Kompetenzen, die das Verhalten anderen Menschen gegenüber betreffen. Wählen Sie Ihre **3 wichtigsten / stärksten Sozialkompetenzen** (von Seite 1 und 2) und nennen Sie dazu je ein Beispiel aus Ihrem Arbeitsalltag, wo Sie diese Fähigkeit unter Beweis gestellt haben.

+ = Fähigkeit gut ausgeprägt | ++ = Fähigkeit sehr gut ausgeprägt

Kompetenz	+	++	Konkretes Beispiel, wo angewendet
Aktiv zuhören			
Angenehme Umgangsformen			
Anpassungsfähigkeit			
Beratende Kompetenz			
Differenziertheit			
Diplomatie			
Durchsetzungskraft			
Einfühlungsvermögen			
Eingehen auf unterschiedliche Kulturen			
Eingehen auf unterschiedliches Niveau			
Feedback geben			
Freundlichkeit			

Kompetenz	+	++	Konkretes Beispiel, wo angewendet
Geduld			
Gesprächsführung			
Hilfsbereitschaft			
Kommunikationsfähigkeit			
Klares Rollenverständnis			
Konfliktfähigkeit			
Kontaktfreudigkeit / Integrationsbereitschaft			
Kritikfähigkeit			
Menschenkenntnis			
Motivationsfähigkeit			
Natürliche Autorität			
Positives Klima herstellen / bewahren			
Sachlichkeit / Emotionalität ausgeglichen			
Teamfähigkeit			
Toleranz / Verständnis			
Überzeugungskraft Verhandlungsgeschick			
Vertrauensbasis schaffen			
Zuverlässigkeit			

## 1.5 Individualkompetenz (Seite 1 von 2)

Unter **Individualkompetenz** versteht man diejenigen Kompetenzen, welche die Persönlichkeit an sich ausmachen. Wählen Sie Ihre **3 wichtigsten / stärksten Individualkompetenzen** (von Seite 1 und 2) und nennen Sie dazu je ein Beispiel aus Ihrem Arbeitsalltag, wo Sie diese Fähigkeit unter Beweis gestellt haben.

+ = Fähigkeit gut ausgeprägt | ++ = Fähigkeit sehr gut ausgeprägt

Kompetenz	+	++	Konkretes Beispiel, wo angewendet
Abgrenzungskompetenz			
Aufgeschlossenheit			
Anpassungsfähigkeit			
Auftrittskompetenz			
Ausgeglichenheit			
Begeisterungsfähigkeit			
Besonnenheit			
Durchhaltevermögen			
Ehrgeiz			
Eigeninitiative			
Emotionsregulation / Selbstkontrolle			
Entscheidungsfähigkeit			
Frustrationstoleranz			
Handwerkliches Geschick			
Humor			
Kompromissbereitschaft			
Kooperationsfähigkeit			
Krisen aushalten und managen (Resilienzfähigkeit)			
Optimismus			
Fähigkeit zur Selbstkritik			
Leistungsfähigkeit			
Problemlösefähigkeit			
Sachlichkeit			
Selbstdisziplin			

Kompetenz	+	++	Konkretes Beispiel, wo angewendet
Selbstvertrauen / Selbstbewusstsein			
Selbstorganisation			
Selbstreflexion			
Sich selber coachen			
Verantwortungsbewusstsein			
Wandlungsfähigkeit			
Willensstärke			
Zielstrebigkeit			

### 3. Schlüsselqualifikationen

#### Schlüsselqualifikationen sind

##### ...übergreifender Art

Schlüsselqualifikationen sind Fähigkeiten einer Person, welche sich nicht auf einen engen Arbeitsbereich oder eine einzelne Branche beziehen. Sie kommen in vielen Arbeitsbereichen zum Tragen. Beispiel: Kritikfähigkeit ist in jedem Unternehmen und jeder Funktion gefragt.

##### ... zusammengesetzt aus

den persönlichen Kompetenzen (Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Individualkompetenz, Führungskompetenz) und den Persönlichkeitsmerkmalen übergreifender Art.

#### Warum Sie Ihre Schlüsselqualifikationen kennen müssen

Schlüsselqualifikationen sind von den Arbeitgebern immer häufiger gefragt. Inzwischen findet man sie in den meisten Stellenausschreibungen für gut und sehr gut qualifiziertes Personal. Ihre Schlüsselqualifikationen müssen Sie kennen, damit Sie diese gezielt in Ihre Bewerbung einbauen können und Sie dem Profil des gesuchten Mitarbeiters so nahe wie möglich kommen.

#### Auftrag:

Bestimmen Sie Ihre Schlüsselqualifikationen, indem Sie diese aus Ihren bereits ausgefüllten Kompetenz-Checklisten und Ihren Persönlichkeitsmerkmalen herausarbeiten (**ohne Fachkompetenzen**). Übertragen Sie Ihre Schlüsselqualifikationen in die nachfolgende Checkliste.



## 3.1 Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikation	+	++	Bemerkungen / Wo bewiesen?

## 4. Stärken und Schwächen

### Warum Sie Ihre Stärken kennen müssen

Ihre Stärken sind ein wesentliches Merkmal Ihrer Persönlichkeit und damit Ihres Potenzials, welches Sie ins Berufsleben einbringen. Erfolgreiche Menschen bauen ihre Karriere gezielt auf ihren ganz persönlichen Stärken auf – das ist die solideste Basis für eine erfolgreiche Laufbahn.

**Stärken** sind Kompetenzen, Persönlichkeitsmerkmale (auch Talente) und Schlüsselqualifikationen, die eine Person besonders positiv kennzeichnen.

**Jeder Mensch hat Stärken**, was aber noch nicht automatisch bedeutet, dass er sich dessen bewusst ist und diese auch einsetzt.

### Warum Sie Ihre Schwächen bzw. Ihr Entwicklungspotential kennen müssen

Auch Ihre Schwächen gehören zu Ihrer Persönlichkeit und begrenzen Ihr Potenzial. Erfolgreiche Menschen kennen Ihre Schwächen, lassen sich nicht von ihnen überraschen und vermeiden diese Aspekte bei einer Stelle. Keinen Sinn macht es, wenn Sie sich verzweifelt auf Ihre Schwächen konzentrieren, um sie auszumerzen. Dies wird Ihnen ohnehin nie vollständig gelingen. Schwächen gehören genauso zum Menschen wie Stärken, was nicht heisst, dass Sie nicht da und dort moderate Korrekturen vornehmen sollen. Bauen Sie gezielt und zügig auf Ihren Stärken auf, aber machen Sie sich Ihre Schwächen bewusst, und formulieren Sie persönliche Ziele und Tätigkeitsfelder, welche zu Ihrer individuellen Konstellation passen. (siehe auch *Zusatzinformation Schwächen* auf der Webseite)

**Schwächen** sind Eigenschaften oder Verhaltensweisen, die einer Person eher schwer fallen und tendenziell Mühe bereiten.

**Schwächen** können zum Hindernis werden, wenn sie jemanden dort treffen, wo er eigentlich auf Stärken angewiesen wäre.

### Wenn Sie Ihre individuellen Stärken und Schwächen kennen, dann...

- bedingt dies, dass Sie sich kritisch mit Ihrer eigenen Persönlichkeit befassen.
- kennen Sie sich selber besser und treten als Bewerber kompetenter auf
- können Sie diese bewusst in Ihre Laufbahnplanung integrieren.
- stimmen Sie Ihr berufliches Profil präziser auf die Anforderungsprofile von Stellenangeboten ab und erhöhen dadurch die Trefferquote.

- sind Sie in der Lage, Ihre Ziele differenzierter zu definieren.
- werden Sie sich selbst bewusster, was Ihrem Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen zugutekommt.
- verhindern Sie, dass Ihnen die Schwächen bei einer Stelle zum Verhängnis werden.

## 4.1 Meine Stärken

### Auftrag

Ermitteln Sie Ihre Stärken (mindestens 3), indem Sie sich folgende Fragen stellen:

- Was kann ich besonders gut? Was liegt mir quasi im Blut?
- Wo habe ich Erfolge erlebt, die auf meine Stärken zurückzuführen sind?
- Wofür habe ich schon mehrfach Lob erhalten?

Stärken	Konkretes Beispiel, wo bewiesen?

## 4.2 Meine Schwächen

### Auftrag:

Ermitteln Sie Ihre Schwächen (mindestens 2), indem Sie sich folgende Fragen stellen:

- Wo habe ich Verbesserungspotential?
- Wo möchte ich mich weiterentwickeln?
- Was kann ich weniger gut?
- Was liegt mir gar nicht?
- Was haben der Vorgesetzte oder die Arbeitskollegen an Ihnen kritisiert?

Schwäche	Wie gehen Sie damit um? Was machen Sie dagegen?