

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.

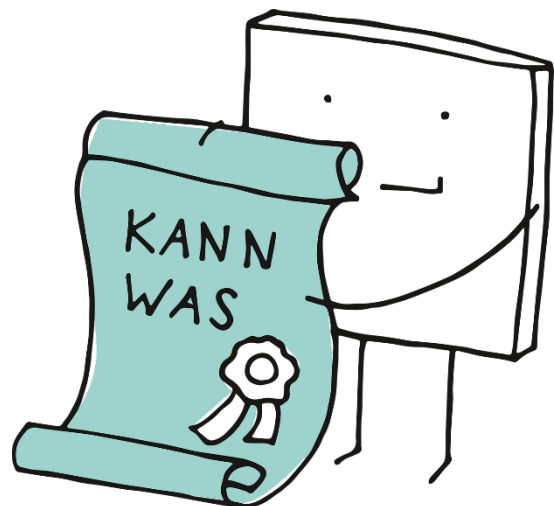
1. Kompetenzen

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? |
|----------|---|
| | |
| | |
| | |