

## Fähigkeiten und Stärken

Dieser Punkt in der Berufswegplanung ist für viele handlungsorientierte Menschen besonders wichtig. Menschen, denen das Umfeld wichtiger ist als die Art der Tätigkeit, müssen oft ihre Fähigkeiten gar nicht so weit ausloten. Entscheiden Sie selbst, wie weit Sie in diesem Kapitel auf Spurensuche gehen möchten. Wir leben in einer Kultur, in der es immer noch schwierig ist, selbstbewusst über seine eigenen Stärken und Fähigkeiten zu sprechen

*Der Text von Marianne Williamson ermutigt Sie auch jenseits seines aktuellen Bezugs, Ihre Stärken zum Wohl der Allgemeinheit anzuschauen, angemessen darzustellen und in die Gesellschaft einzubringen:*

Unsere tiefste Angst ist nicht, dass wir unzulänglich sind,  
unsere tiefste Angst ist, dass wir unermesslich machtvoll sind.  
Es ist unser Licht, das wir fürchten, nicht unsere Dunkelheit.  
Wir fragen uns: „Wer bin ich eigentlich, dass ich leuchtend,  
begnadet, phantastisch sein darf?“

Wer bist du denn, es nicht zu sein? Du bist ein Kind Gottes.  
Wenn du dich klein machst, dient das der Welt nicht.  
Es hat nichts mit Erleuchtung zu tun, wenn du schrumpfst,  
damit andere um dich herum sich nicht verunsichert fühlen.  
Wir wurden geboren, um die Herrlichkeit Gottes zu verwirklichen,  
die in uns ist.

Sie ist nicht nur in einigen von uns, sie ist in jedem Menschen.  
Und wenn wir unser eigenes Licht erstrahlen lassen,  
geben wir unbewusst anderen Menschen die Erlaubnis,  
dasselbe zu tun

Wenn wir uns von unserer eigenen Angst befreit haben,  
wird unsere Gegenwart ohne unser Zutun andere befreien.

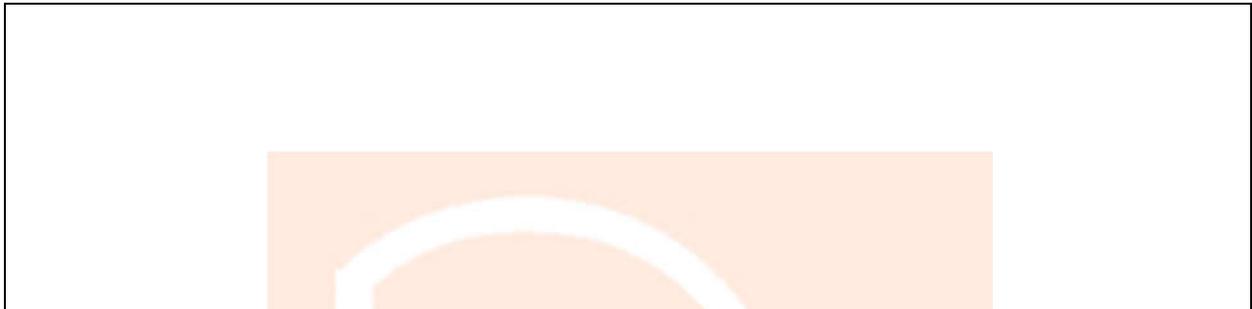
Marianne Williamson (aus „A return to love“, 1992)

## Kompetenzen sichten und sammeln

Kompetenzen sind vereinfacht ausgedrückt Bündel aus Fähigkeiten, Fertigkeiten, Denkmethoden und Wissensbausteinen, die es einer Person ermöglichen, bekannte, aber auch neuartige Aufgabenstellungen zielgerichtet zu bewältigen. Sie lassen sich in vier Bereiche untergliedern.

## KOMPETENZSAMMLUNG

Sammeln Sie doch hier einmal Ihre Kompetenzen, die Ihnen spontan einfallen. Wo Sie welche Kompetenz einordnen, entscheiden Sie selbst. Es gibt immer überlappende Bereiche.



### **Fachliche Kompetenzen**

(z.B. Programmieren, Physiotherapeutisch arbeiten, Gleitschirm fliegen, eine Maschine bedienen, Pflanzen kennen, ein Instrument spielen etc.)



### **Soziale Kompetenzen**

(z.B. gut zuhören, andere beraten, im Team arbeiten, führen, Verantwortung übernehmen, verkaufen etc.)



### **Personale Kompetenzen**

(z.B. ausgeglichen sein, andere zum Lachen bringen, Familienmittelpunkt sein, gut alleine sein können, sich flexibel auf Situationen einstellen, sich gut nach außen präsentieren etc.)

### **Methodische Kompetenzen**

(z.B. Prozessmanagement beherrschen, gut aufräumen, Marketinginstrumente anwenden, organisieren, Dinge reparieren etc.)

## **FREMDEINSCHÄTZUNG EINHOLEN**

Wie Sie vermutlich gemerkt haben, fällt es uns schwer unsere Stärken zu benennen, aber noch schwerer wird es, andere zu befragen. Das fühlt sich nach „fishing for compliments“ an - und ist doch so hilfreich.

Fragen Sie mindestens fünf Personen Ihres Vertrauens (vielleicht auch aus unterschiedlichen Kontexten, z.B. Familie, Freunde, Bekannte, Arbeitskollegen)

-> was diese an Ihnen schätzen

-> was diese besonders an Ihnen mögen

-> und bei welchem Problem diese Sie „buchen“ oder um Rat fragen würden

Sie können sie um diesen kleinen Gefallen per E-Mail bitten. Schreiben Sie beispielsweise, dass Sie gerade in einer beruflichen Orientierungsphase sind und Ihnen das weiterhelfen würde. Ja sogar per SMS lassen sich schon brauchbare Ergebnisse erzielen. Ergänzen Sie damit Ihre Kompetenzaufzählung oben:

-> Was fällt Ihnen auf, was haben die anderen gesehen, was Sie selbst vergessen haben?

-> Wo gibt es größere Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbild?

-> Mit welchen Ihnen zugeschriebenen Fähigkeiten sind Sie gar nicht einverstanden?

-> Welche Ihrer Fähigkeiten sehen nur Sie selbst, weil Sie sie vielleicht nicht zeigen?

## **CHARAKTERSTÄRKEN**

Überlegen Sie einmal selbst, was Ihnen über Ihren Charakter bewusst ist. Welche weitgehend stabilen Eigenschaften haben Sie, die Sie an sich mögen (auch wenn's schwerfällt)?

---

---

---

Führen Sie dann den Test unter [www.charakterstaerken.org](http://www.charakterstaerken.org) durch: Der Values in Action-Fragebogen (VIA) erfasst ihre Charakterstärken und teilweise bereits auch Werte. Der VIA umfasst 264 Fragen und das Ausfüllen dauert ungefähr 30 Minuten. Besonders die ersten fünf bis sieben Stärken sind interessant und kennzeichnen Ihre Persönlichkeit. Vergleichen Sie auch Ihre Testergebnisse mit Ihren Vorüberlegungen. Was fällt Ihnen auf?

Hinweis:

Um den Test durchführen zu können, müssen Sie sich bei der Universität Zürich anmelden. Sie erhalten aber garantiert keine Werbung und dafür viele spannende Tests.