



Tag 2

„Man muss sich durch die kleinen Gedanken, die einen ärgern, immer wieder hindurchfinden zu den großen Gedanken, die einen stärken.“

Dietrich Bonhoeffer

Wo liegen meine Stärken?

Vielen Menschen fällt es schwer, spontan aufzuzählen, was sie richtig gut können. Sie kennen ihr Potenzial nicht – und sind deshalb auch nicht in der Lage, im Bewerbungsgespräch ihr klares Profil zu präsentieren. Genau dazu dient dieses Erfolgsprogramm.

Machen Sie bitte den folgenden Test zu Ihren individuellen Stärken.

[HIER KLICKEN!](#)

Selbstbild und Fremdbild

Rebell oder Teamplayer, Kommunikationstalent oder Ruhepol, Perfektionist oder Chaot, Komiker oder Melancholiker: Menschen lassen sich zwar nicht in starre Charakter-Schubladen sperren, aber doch tendenziell gewissen Persönlichkeitsmustern zuordnen. Dieses Gesamtbild setzt sich aus einer Reihe von typischen Eigenschaften zusammen. Hierzu gehören natürlich nicht nur Stärken, sondern auch Schwächen, wobei die meisten Eigenschaften beide Pole in sich vereinen.

Um sein eigenes Potenzial zu erkennen, ist eine Analyse der herausragenden Eigenschaften ein hilfreiches Mittel. Und zwar nicht nur aus der eigenen Sicht (Selbstbild), sondern auch aus der von anderen (Fremdbild).

Das sogenannte **360-Grad-Feedback** ist eine bewährte Methode, um Leistungen und Kompetenzen, Schwächen und Stärken von Menschen zu ermitteln – in der Regel in einem beruflichen Kontext. Hier dient sie vor allem als Baustein in der Fach- und Führungskräfteentwicklung. Ihr Erfolgsprinzip basiert darauf, dass das Persönlichkeitsbild aus einer Vielzahl von Beurteilungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln gewonnen wird, wodurch die Methode als besonders objektiv gilt. So schätzt sich der Proband zunächst selbst ein; darüber hinaus geben Kollegen, Vorgesetzte, Bekannte etc. ihr Feedback über ihn ab. Aus dem Abgleich von Selbst- und Fremdbild lassen sich aufschlussreiche Erkenntnisse über die Persönlichkeit ableiten. Machen Sie also zuerst den Test selbst und markieren Sie aus dem umfangreichen Katalog an Eigenschaften die zwölf, die Ihre Persönlichkeit am deutlichsten prägen.

Laden Sie dann mehrere externe Teilnehmer dazu ein, Sie ebenfalls mit genau zwölf prägnanten Eigenschaften zu charakterisieren.

360-Grad-Feedback

HIER KLICKEN!

„Wir alle haben unsere blinden Flecken in Bezug auf unsere eigene Person, unsere Talente und Fähigkeiten, unsere Stärken und Schwächen, unsere Persönlichkeitsmerkmale.“

Dr. Doris Wolf

Drei Typen – ein Ziel

Karin, Jörg und Antonia haben ebenfalls am 360-Grad-Feedbacktest teilgenommen. Herausgekommen sind drei unterschiedliche Persönlichkeitstypen, die mit dem gleichen Ziel zu econnects® kamen: einen erfolgreichen beruflichen Neustart zu schaffen.

Antonias Ergebnis:



Persönlichkeitstyp	Gewichtung
Abenteurer	36%
Superman	28%
Optimierer	24%
Robin Hood	12%

Antonias Ergebnisse zeigen deutlich: Als Abenteurerin braucht sie Abwechslung und Herausforderungen, um im Job glücklich zu sein. Ihre starken Superman-Anteile sorgen zusätzlich für einen großen Freiheitsdrang. Kein Wunder, dass Antonia nach oben strebt. Sie scheut keine Verantwortung, wird aber lernen müssen zu delegieren: Die Optimiererin in ihr kann dafür sorgen, dass sie sich selbst zu viel um Details kümmert, um sicherzustellen, dass alles korrekt ist.

Karins Ergebnis:



Persönlichkeitstyp	Gewichtung
Schmetterling in spe	33 %
Optimiererin	30 %
Robin Hood	25 %
Influencer	12 %

Karins Problem, unterschätzt zu werden, lässt sich deutlich in ihrem Persönlichkeitsprofil lesen: Sind ihr als Optimiererin Detailgenauigkeit und Perfektion bei der Arbeit sehr wichtig, sorgen die hohen Schmetterling-in-spe-Anteile dafür, dass sie mit ihrer überdurchschnittlichen Leistung hinterm Berg hält. Zusätzlich lässt Robin Hood in ihr anderen den Vortritt, anstatt selbst nach vorn zu streben. Zeigen, was in ihr steckt (u.a. kommunikative Fähigkeiten), endlich die Raupe in einen Schmetterling verwandeln – das ist Karins Aufgabe!

Jörgs Ergebnis:



Persönlichkeitstyp	Gewichtung
Optimierer	35 %
Robin Hood	25 %
Schmetterling in spe	19 %
Influencer	13 %
Abenteurer	8 %

Jörg bearbeitet Aufgaben am liebsten nach den eigenen bewährten Methoden. Dabei schätzt er es, ausreichend Zeit für Recherchen und Kontrollen zu haben. Veränderungen, die von anderen angestoßen werden, steht er skeptisch gegenüber. Sein Robin-Hood-Charakter macht ihn mehr zum Teamworker als zur Führungskraft; zu viel Verantwortung führt bei ihm zu Stress (Schmetterling in spe). Der Konflikt, in den Jörg geraten ist, spiegelt sich in seinem Profil. Es zeigt, dass die Fähigkeiten Mut und Zuversicht sowie Networking bei ihm gestärkt werden sollten.



Karin erzählt:

„Ich hatte mich schon fast damit abgefunden, jetzt bis an mein Lebensende Office Managerin zu sein. Einen Schritt weiter zu gehen, schien ja weder in meiner Firma noch woanders wirklich möglich. Meine Familie hat mich da auch echt zu trösten versucht. Das sei doch toll, was ich bisher erreicht habe. Doch dann habe ich zufällig Christoph wieder getroffen, im Weinladen. Mit dem war ich zusammen in der Berufsschule. Und der hat mir erzählt, dass er gerade befördert worden sei. Der ist jetzt stellvertretender Vertriebsleiter bei einem Nahrungsmittel-Hersteller. Ich dachte, ich höre nicht richtig. Christoph! Der Christoph, dem ich immer beim Lernen geholfen habe. Der alles immer irgendwie so geschafft hat. Der Christoph, von dem ich jetzt nicht den Eindruck hatte, dass er seine Zielstrebigkeit seit der Lehrzeit entscheidend geändert hat. Das kann doch gar nicht sein. Was mache ich falsch, dass so jemand mich dermaßen überrunden kann? Ich dachte immer, ich hätte mehr auf dem Kasten. Dann habe ich mich mal genauer umgeschaut. Und da habe ich festgestellt, dass gerade die Jungs um mich herum gute Karrieren haben. Bei meinen Freundinnen ist das anders. Klar, die haben ja wegen der Kindererziehung pausiert. Aber auch jetzt, wo sie nochmal durchstarten könnten, passiert nicht wirklich viel...“

Viele Klientinnen berichten von ähnlichen Erfahrungen wie Karin. Es sind überwiegend Frauen, die sich fragen, warum ihre männlichen Freunde und Bekannten erfolgreicher sind – trotz schlechterer Schulnoten und niedrigerer Abschlüsse. Es gibt dafür eine relativ einfache Erklärung: Männer vertrauen oft mehr darauf, dass sie sich im Job schon gut schlagen werden. Sie haben mehr „Mut zur Lücke“ und legen den Fokus mehr auf ihre Stärken als auf ihre Schwächen. Kurz: Sie verfügen häufig über ein gesünderes Selbstbewusstsein, während Frauen sich und ihr Können unnötig in Frage stellen.

**Wie also lässt sich das Selbstvertrauen stärken?
Darum geht es im nächsten Teil.**

Rückblick



Tag 3: Selbstwertgefühl – meine gesunde Basis
Tag 4: Meine Berufliche Erfolge
Tag 5: Meine Interessen und Leidenschaften