

# MEINE STÄRKEN

## Theoretischer Hintergrund

Stärken sind Muster von Gedanken, Gefühlen oder Verhaltensweisen, die einem, wenn man sie anwendet, begeistern, motivieren, mit Energie verleihen und einem erlauben, Leistung auf höchstem Niveau zu erbringen. Ganz einfach ausgedrückt ist eine Stärke das, was eine Person gut kann und auch gerne macht (McQuaid & Lawn, 2014).

Menschen lassen sich nicht auf einzelne isolierte Stärken reduzieren. Jeder Mensch entwickelt sein individuelles Stärkeprofil im Laufe seines Lebens, welches er stetig weiterentwickelt. Nicht genutzte Stärken treten in den Hintergrund, schlafen vielleicht sogar ein. Häufig genutzte Stärken stabilisieren sich mit der Zeit (Blickhan, 2018). Nach Blickhan geht es nicht darum zu fragen, ob ein Mensch eine Stärke hat oder nicht. Der Blick soll vielmehr auf die Ausprägung der Stärke gerichtet werden, im Sinne eines Kontinuums von «wenig» bis «viel». Zudem sind Stärken immer relativ zu sehen, da sie durch die Situation und den Kontext mitbestimmt werden. In welcher Situation setzt eine Person Stärken ein und wieviel davon? Je nach Kontext ändert sich demzufolge die Beurteilung von «zu viel» oder «zu wenig».

Zu persönlichen Stärken zählen auch die Charakterstärken als zentrales Konzept der positiven Psychologie ([www.charakterstaerken.org](http://www.charakterstaerken.org)). Charakterstärken im Sinne des VIA-Konzepts lassen sich von angeborenen Veranlagungen (z.B. Intelligenz) sowie Wissen und Fertigkeiten (erlernte Kompetenzen) abgrenzen. Fertigkeiten beziehen sich auf Verhalten im Allgemeinen, Charakterstärken hingegen auf universell moralisch wertvolles Verhalten. Charakterstärken lassen sich als Werte charakterisieren. Signaturstärken liegen eher auf der Ebene der persönlichen Identität, weil sie Bestandteil des eigenen Selbstbildes sind. Eine Gemeinsamkeit aller Stärkeaspekten liegt darin, dass sie sich erst im Handeln zeigen und dadurch in der Umwelt Wirkung erzeugen (Blickhan, 2018, S. 126-127).

Bei der Benennung von einer Stärke ist nach Buckingham & Clifton (2016) eine nuancierte Formulierung wichtig: «Menschenkenntnis» beispielsweise kann bei der

einen Person bedeuten, dass sie nach dem Kennenlernen rasch das Vertrauen einer Person gewinnt. Bei einer anderen Person hingegen bedeutet «Menschenkenntnis» die herausragende Art, Kontakte herzustellen. Es sind Nuancen, welche bei der Wahl eines Berufes oder einer Funktion jedoch von Bedeutung sein können.

Werden eigene Stärken ausfindig gemacht und sinnvoll in die Laufbahnplanung einbezogen, kann dies zu einem zufriedenstellenden Berufsleben beitragen. Stärken können selbstverständlich auch in der Freizeit ausgelebt werden. Studien belegen, dass die Veränderung der positiven Grundhaltung signifikant und auch von Dauer ist, wenn Menschen neue Wege finden, um eigene charakteristische Stärken im Alltag anzuwenden (Fredrickson, 2009, S. 230).

Generell ist es lohnenswert, sich vor allem auf eigene Stärken zu konzentrieren und diese weiter auszubauen. Sich den eigenen «Schwächen» bewusst zu werden, kann helfen, diese bei der Laufbahnwahl zu umgehen. Wenn nötig können Schwächen auch korrigiert und vermindert werden, indem sich die Person weiterentwickelt. Dies kostet jedoch oftmals viel Energie.

### **Ziel des Arbeitsblattes**

Die Kundin:

- wird sich ihren Stärken bewusst(er), indem sie eine Selbsteinschätzung vornimmt sowie Fremdeinschätzung(en) einholt.
- überlegt sich Berufe, Funktionen, Tätigkeiten, in welchen ihre grössten Stärken zum Tragen kommen könnten.
- formuliert «Schwächen», welche sie allenfalls vermindern möchte.
- nennt Tätigkeiten, die sie immer wieder Überwindung kosten und welche sie inskünftig lieber vermeiden möchte.

Sich den eigenen Stärken und «Schwächen» bewusst sein hilft, berufliche Möglichkeiten realistischer einzuschätzen. Wege finden, um die eigenen grössten Stärken einzusetzen, kann sich positiv auf Selbstbewusstsein und Wohlbefinden auswirken.

## Einsatz des Arbeitsblattes

In der Nachbesprechung «Meine grössten Stärken auf einen Blick» (S. 4) unterstützt die Beratungsperson die Kundin darin, die eigenen Stärken möglichst nuanciert zu formulieren. Das kann durch Erfragen von konkreten Beispielen, in welchen die Person die Stärke hat anwenden können, erfolgen.

Bei Bedarf hilft die Beratungsperson der Kundin beim Suchen von Situationen, Tätigkeiten, Berufen, Funktionen usw., bei welchen ihre grössten Stärken zum Tragen kommen könnten (siehe S. 4). Dabei sollen auch Möglichkeiten innerhalb einer allfällig vorhandenen Arbeitgeberin in Betracht gezogen werden (→ Job Crafting, 2. Modul).

Die Fragen im Arbeitsblatt zielen eher auf Stärken im Sinne von Veranlagungen, Wissen und Fertigkeiten ab. Als Ergänzung zu diesem Arbeitsblatt können Charakterstärken resp. Signaturstärken erhoben werden ([www.charakterstaerken.org](http://www.charakterstaerken.org)).

Das Arbeitsblatt kann als Ganzes oder in Teilen erarbeitet werden. Folgende Kombinationen sind möglich:

- Alle Seiten (1 bis 5)
- Seite 1, Seite 2, Seite 3, Seite 4 (Stärken erfragen und reflektieren)
- Seite 5 (Wenn die Kundin ihre Stärken bereits gut kennt und ihre «Schwächen» reflektieren resp. vermindern möchte.)
- Seite 4 (z.B. als Zusammenfassung einer intensiven mündlichen Auseinandersetzung während der Beratung)

## MEINE STÄRKEN

Eine Stärke ist das, was ich besonders gut kann, mir leicht von der Hand geht und mir zudem Spass macht. Ich bin voller Energie, wenn ich meine Stärke anwende.



Eine Stärke ist wie eine Sonnenuhr. Um sie optimal zu nutzen, muss ich sie an die Sonne, ins richtige Licht setzen. Stärken, die nicht erkannt und genutzt werden, sind vergleichbar mit Sonnenuhren im Schatten<sup>1</sup>. Stärken sollen ausfindig gemacht und in die Laufbahnplanung miteinbezogen werden – dies trägt zu einem sinnerfüllten und zufriedenstellenden Berufsleben bei. Selbstverständlich können Stärken auch in der Freizeit ausgelebt werden.

Meine Stärken können für mich so selbstverständlich sein, dass ich sie leicht übersehe. Um sie wahrzunehmen, trete ich einen Schritt zurück und beobachte mich anhand verschiedener Tätigkeiten: Wie rasch erfasse ich eine Tätigkeit? Wie schnell beherrsche ich mit der Tätigkeit verbundene Finessen und Tricks? Blühe ich in der Tätigkeit richtig auf und vergesse ich dabei die Zeit? Welche Unterschiede stelle ich zu anderen Tätigkeiten fest?

Nachfolgende Übung kann mir helfen, meine Stärken ausfindig zu machen.

---

<sup>1</sup> Benjamin Franklin, zit. nach Buckingham & Clifton, 2016.

# STÄRKEN AUSFINDIG MACHEN

Ich notiere mindestens 5 Tätigkeiten (auch ausserhalb der Schule oder Arbeit), die mich begeistern und bei denen ich ganz die Zeit vergesse. Es sind Tätigkeiten, die ich freiwillig tun würde, weil sie mir Freude bereiten.

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Welche Aufgaben – in der Schule oder bei der Arbeit – fallen mir besonders leicht?

---

---

---

---

---

Ich denke an Situationen, die mir besonders gut gelungen sind und an all das, was ich geschafft habe. Welche Stärken konnte ich anwenden?

---

---

---

---

---

---

Über welche Themen und Inhalte weiss ich besonders viel? Es sind Themen, mit welchen ich mich stundenlang beschäftigen möchte:

---

---

Wofür werde ich immer wieder gelobt?

---

---

# STÄRKEN AUSFINDIG MACHEN

Ich hole eine oder mehrere Fremdeinschätzungen ein, indem ich untenstehende Fragen beantworten lasse. Vorgängig fülle ich die leeren Felder aus (Person von der ich die Fremdeinschätzung erhalte sowie meinen Vornamen).

Fremdeinschätzung (erhalten von: \_\_\_\_\_)

1. Stärken einer Person überraschen positiv. Man fragt sich, wie die Person das bloss so gut macht. Mit welchen ganz besonderen Stärken hat mich (Vorname) \_\_\_\_\_ immer wieder überrascht?
2. Bei welcher Aufgabe oder bei welchem Problem würde ich (Vorname) \_\_\_\_\_ als Experte/Expertin beiziehen?
3. Welche weiteren Stärken hat (Vorname) \_\_\_\_\_?

© BSL Oberwallis 2020

**Quellen:** Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Abbildung Seiten 1 und 4: <https://pixabay.com> (abgerufen am 19.08.2019)

Blickhan, D. (2018). Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. 2., überarbeitete Auflage. Junfermann Verlag: Paderborn.

Buckingham, M. & Clifton, D. O. (2016). Entdecken Sie Ihre Stärken jetzt! Das Gallup-Prinzip für individuelle Entwicklung und erfolgreiche Führung. Campus Verlag: Frankfurt/New York.

Fredrickson, B. (2009). Die Macht der guten Gefühle. Wie eine positive Haltung Ihr Leben dauerhaft verändert. Campus Verlag GmbH: Frankfurt am Main.

Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.

Hirschi, A. [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) (abgerufen am 09.07.2019)

McQuaid, M. & Lawn, E. (2014). Your Strengths Blueprint: How to be Engaged, Energized, and Happy at Work. FirstEditing.

Mich kann man mehrmals ausdrucken!

## MEINE GRÖSSTEN STÄRKEN AUF EINEN BLICK

Ich lasse meine erarbeiteten Stärken nochmals auf mich wirken. Welche Stärken wurden mehrmals genannt? Mit welchen Stärken identifiziere ich mich am meisten? Meine grössten Stärken notiere ich prägnant in die untenstehende Tabelle. Kann ich meine Stärken einsetzen, dann erzielen sie Wirkung – Wie eine Sonnenuhr, die ich ins richtige Licht setze.



Meine grössten Stärken:

Inwieweit kann ich meine grössten Stärken in meinem Beruf anwenden?

Und in meiner aktuellen Arbeitsstelle?

In welchen Berufen, Funktionen, Tätigkeiten könnte ich meine grössten Stärken gut zum Tragen bringen?

© BSL Oberwallis 2020

**Quellen:** Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.  
Abbildung Seiten 1 und 4: <https://pixabay.com> (abgerufen am 19.08.2019)  
Blickhan, D. (2018). Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. 2., überarbeitete Auflage. Junfermann Verlag: Paderborn.  
Buckingham, M. & Clifton, D. O. (2016). Entdecken Sie Ihre Stärken jetzt! Das Gallup-Prinzip für individuelle Entwicklung und erfolgreiche Führung. Campus Verlag: Frankfurt/New York.  
Fredrickson, B. (2009). Die Macht der guten Gefühle. Wie eine positive Haltung Ihr Leben dauerhaft verändert. Campus Verlag GmbH: Frankfurt am Main.  
Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.  
Hirschi, A. [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) (abgerufen am 09.07.2019)  
McQuaid, M. & Lawn, E. (2014). Your Strengths Blueprint: How to be Engaged, Energized, and Happy at Work. FirstEditing.

# WORIN ICH MICH ENTWICKELN UND WAS ICH VERMEIDEN MÖCHTE

Generell ist es lohnenswert, sich vor allem auf eigene Stärken zu konzentrieren und diese weiter auszubauen. Bin ich mir meinen «Schwächen» bewusst, kann ich sie beim Suchen einer beruflichen Lösung umgehen oder mich bei Bedarf weiterentwickeln und die «Schwächen» gezielt vermindern. Ich beantworte die folgenden Fragen:

Wo fehlt mir in der Schule oder bei der Arbeit manchmal die nötige Kompetenz, um meine Aufgaben gut zu erledigen? Wie könnte ich diese Kompetenz(en) weiterentwickeln?

Welche Kompetenzen erachte ich als wichtig für meine berufliche Zukunft und möchte ich weiterentwickeln? Wie könnte ich dies machen?

In welchen Situationen, in der Schule oder bei der Arbeit, fühle ich mich immer wieder unwohl? Welche Kompetenzen könnte ich entwickeln, um mich in solchen Situationen besser zu fühlen?

*Welche Aufgaben, in der Schule oder bei der Arbeit, kosten mich immer wieder Überwindung? Es sind Tätigkeiten, denen ich inskünftig am liebsten aus dem Weg gehen möchte.*

© BSL Oberwallis 2020

**Quellen:** Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.  
Abbildung Seiten 1 und 4: <https://pixabay.com> (abgerufen am 19.08.2019)  
Blickhan, D. (2018). Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. 2., überarbeitete Auflage. Junfermann Verlag: Paderborn.  
Buckingham, M. & Clifton, D. O. (2016). Entdecken Sie Ihre Stärken jetzt! Das Gallup-Prinzip für individuelle Entwicklung und erfolgreiche Führung. Campus Verlag: Frankfurt/New York.  
Fredrickson, B. (2009). Die Macht der guten Gefühle. Wie eine positive Haltung Ihr Leben dauerhaft verändert. Campus Verlag GmbH: Frankfurt am Main.  
Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.  
Hirschi, A. [www.cresogo.com](http://www.cresogo.com) (abgerufen am 09.07.2019)  
McQuaid, M. & Lawn, E. (2014). Your Strengths Blueprint: How to be Engaged, Energized, and Happy at Work. FirstEditing.