



# Profiling

## Beruflich das Beste erreichen

Gerade in der Dienstleistungsbranche ist das Profil eines Trainers von entscheidender Bedeutung für seinen Erfolg. Wer sein Profil ständig verbessert und sich dadurch von der Masse abhebt, sichert seinen Job und erhöht seinen „Marktwert“.

**E**rfolgreiche Menschen entwickeln Visionen, setzen sich die richtigen Ziele und nutzen ihr Potenzial, um diese Ziele auch umzusetzen. Sie nutzen konsequent ihre Stärken, bauen sie permanent aus, akzeptieren ihre Schwächen, lernen aus Fehlern und Misserfolgen, pflegen vertrauensvolle Beziehungen und bitten auch andere Menschen um Unterstützung, wenn es nötig ist. Diese Charaktere wissen, was sie wollen.

Das macht deutlich, wie wichtig es ist, seine Fähigkeiten, aber auch seine Grenzen richtig einzuschätzen.

### Frei gewählt ist halb gewonnen

Starke Persönlichkeiten wählen ihre Umgebung selbst und „dienen“ daher ihren eigenen oder zumindest mitbestimmten Zielen. Gerade weil sie selbst bestimmen, geht ihnen vieles leichter von der Hand und sie ernten Anerken-

## DIE ZEHN GEBOTE DER JOBSICHERUNG

- Verbessere deine Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit
- Traue dir und anderen etwas zu
- Mobilisiere Sympathien für dich
- Rücke dein Profil ins richtige Licht
- Konzentriere dich auf das Wesentliche
- Suche Netzwerkpartner
- Werde zum Problemlöser mit Alleinstellungsmerkmalen!
- Bleibe gelassen – statt verbissen
- Zeige dich flexibel
- Denke und handle wie ein Unternehmer

nung und Erfolg. Wer langfristig erfolgreich sein möchte, muss erst hart an sich arbeiten. Schnelle Erfolge gibt es nur in der Scheinwelt der Werbung. Wichtig ist, die eigenen Interessen und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Im Beruf sollte das Wort „Berufung“ eine hohe Bedeutung haben. Alles, was wir mit Freude tun, inspiriert uns und lässt uns aktiv handeln. Das wiederum motiviert und führt zu guten Leistungen.

### Profil entwickeln

Dementsprechend sind die entscheidenden Faktoren, seine Persönlichkeit weiterzuentwickeln: sich erstens bewusst zu sein, was man wirklich möchte und wofür das eigene Herz schlägt, und zweitens, seine Stärken und Schwächen genau zu kennen. Nicht nur die Schokoladenseite ist zu betrachten, auch die unliebsamen Schwachstellen gehören auf den Tisch. Wer seine Schwächen gut kennt und sie akzeptiert, kann besser lernen, mit ihnen umzugehen.

Eine sehr konsequente und ehrliche Analyse der eigenen Stärken und Schwächen ist die Voraussetzung dafür, seine Fähigkeiten kennenzulernen und dann gezielt fördern zu können. Sich bewusst zu machen, was man kann und was nicht, dient außerdem dazu, sich über seine Wünsche und Bedürfnisse klar zu werden. Nur mit der verbesserten Kenntnis über sich selbst kann durch gezielte und eine auf die eigene Person abgestimmte Aus- und Weiterbildung die Leistung verbessert werden.

### Analyse von Stärken und Schwächen

Das dargestellte Kompetenzmodell kann euch dabei helfen herauszufinden, wo genau eure Stärken und Schwächen liegen. Nehmt euch Punkt für Punkt des Modells vor und fragt euch bei jeder einzelnen Fähigkeit, inwieweit ihr in der Lage seid, diese zu erfüllen.

Nehmt einen Stift und schreibt euch eure eigene Bewertung in die Quadrate. Ihr könnt zum Beispiel als erste persönliche Kompetenz eure Loyalität bewerten, indem ihr euch selbst mit Plus- und Minuszeichen (+++, ++, +, -, - -, - - -) einschätzt. Dort, wo sich die meisten Pluszeichen befinden, liegen eure Stärken. Da, wo ihr viele Minuszeichen eingetragen habt, liegen eure gern verdrängten Schwachpunkte.

Seid ehrlich zu euch selbst und versucht euch möglichst realistisch einzuschätzen. Wenn ihr unsicher seid, fragt

## Kompetenzmodell

P: PERSONALE KOMPETENZ				A: AKTIVITÄTS- und HANDLUNGSKOMPETENZ			
Loyalität	Normativ-ethische Einstellung	Einsatzbereitschaft	Selbst-Management	Entscheidungsfähigkeit	Gestaltungswille	Tatkraft	Mobilität
P		P/A		A/P		A	
Glaubwürdigkeit	Eigenverantwortung	Schöpferische Fähigkeit	Offen für Veränderungen	Innovationsfreudigkeit	Belastbarkeit	Ausführungsbereitschaft	Initiative
P/S		P/F		A/S		A/F	
Humor	Hilfsbereitschaft	Lernbereitschaft	Ganzheitliches Denken	Optimismus	Soziales Engagement	Ergebnisorientiertes Handeln	Zielorientiertes Führen
P/S		P/F		A/S		A/F	
Mitarbeiterförderung	Delegieren	Disziplin	Zuverlässigkeit	Impulsgeben	Schlagfertigkeit	Beharrlichkeit	Konsequenz
S: SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZ				F: FACH- UND METHODENKOMPETENZ			
Konfliktlösungs-fähigkeit	Integrations-fähigkeit	Aquisitions-stärke	Problemlösungs-fähigkeit	Wissens-orientierung	Analytische Fähigkeiten	Konzeptions-stärke	Organi-sations-talent
S/P		S/A		F/P		F/A	
Team-fähigkeit	Dialog-fähigkeit Kunden-orientierung	Experi-mentier-freude	Beratungs-fähigkeit	Sachlichkeit	Beurteilungs-vermögen	Fleiß	Systematisch-methodisches Vorgehen
S		S/F		F/S		F	
Kommuni-kations-stärke	Kooperations-fähigkeit	Sprach-gewandtheit	Verständnis-bereitschaft	Projekt-management	Folge-bewußtsein	Fachwissen	Markt-kennnisse
S		S/F		F/S		F	
Beziehungs-management	Anpassungs-fähigkeit	Pflicht-gefühl	Gewissen-haftigkeit	Lehr-fähigkeit	Fachliche Anerkennung	Planungs-verhalten	Fach-übergreifende Kenntnisse
S		S/F		F/S		F	

Entnommen aus: Erpenbeck/Rosenstiel 2003



**Karl Drack** | Abschluss als Magister der Wirtschafts- und Sozialwissenschaft an den Universitäten Linz (A) und Passau. Mehrfache Trainerlizenzen für Verkauf, Persönlichkeits-, Führungs- und Teamentwicklung. Langjähriger Studioleiter und seit 1998 knapp 40 Unternehmensberatungsprojekte und knapp 300 Einzelcoachings. Seit 1998 unterstützt er das Team der BSA-Akademie und der BSA-Privaten Berufsakademie als Dozent und Prüfer. Kontakt: [www.drack.com](http://www.drack.com), [www.bsa-akademie.de](http://www.bsa-akademie.de)

## DIE GRUNDBEGRIFFE DES MODELLS

In dem Kompetenzmodell werden nach Erpenbeck et al. vier Hauptkompetenzfelder unterschieden:

- Personale Kompetenz (P): Dazu zählen ganz persönliche Eigenschaften und Wertvorstellungen.
- Soziale Kompetenz (S): Das ist die Fähigkeit gemeinsam zu arbeiten, einfühlsam zu handeln, mit Konflikten umzugehen und miteinander zu sprechen.
- Fach- und Methodenkompetenz (F): Neben der Kenntnis von Fachwissen beinhaltet sie die Fähigkeit, Zusammenhänge herzustellen, sich Wissen zu beschaffen, Problemlösungen zu finden und Ergebnisse zu strukturieren.
- Handlungskompetenz (A): Diese Fähigkeit ist ganz entscheidend für den Erfolg. Alles Wissen und alle guten persönlichen Eigenschaften sind umsonst, wenn man sie nicht aktiv einsetzt und handelt.



www.trainer-magazine.com  
Benutzername: trainer02  
Passwort: design

++DEIN INFO-PLUS++

gute Freunde, die euch nahe stehen oder Familienmitglieder, wie sie euch einschätzen würden.

### Lebenslang lernen

Während die persönlichen und sozialen Kompetenzen nicht beliebig veränderbar sind, lassen sich Lücken im Bereich der Fachkompetenz wesentlich einfacher schließen. Fachwissen in den Bereichen Ernährung, Fettstoffwechsel und Trai-

ningslehre kann man sich mit relativ wenig Mühe aneignen.

Der wichtigste Faktor für langfristigen Erfolg ist die Bereitschaft, ständig zu lernen. Nicht umsonst zählt die Lernfähigkeit zu den wichtigsten Einstellungskriterien. „Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein.“ So ein Zitat des Philosophen Seneca. Wer langfristig sehr gute Erfolge erzielen möchte, wird permanent seine Fähigkeiten in Abhän-

gigkeit von den an ihn gestellten Anforderungen anpassen und erweitern müssen.

Karl Drack

### Literatur:

- Covey, S. R.: Der Weg zum Wesentlichen, 2007  
Hesse, J./Schrader, C.: Die 10 Gebote der Jobsicherung, 2006  
Bischof, A./Bischof, K.: Selbstmanagement, 2007  
Erpenbeck J./ Rosenstiel, Lutz von: Handbuch Kompetenzmessung, 2007  
Covey, S. R.: Der 8. Weg. Mit Effektivität zu wahrer Größe, 2006

# Werden Sie zum Spezialisten für Gesundheit im Fitness- und Wellnessbereich



Fortbildung zum  
BodySense® Practitioner  
BodySense® Coach  
BodySense® Seminarleiter

www.bodysense.de  
02323 – 5 48 68



Fortbildung ist die beste  
Investition für die Zukunft.  
Jürgen Woldt

Jetzt anmelden  
Erster Fortbildungsblock  
3. bis 5. April 2008