

MEINE KOMPETENZEN

Theoretischer Hintergrund

Kompetenzen sind knappe und wertvolle Ressourcen, die entwickelt und erhalten werden müssen. In modernen Arbeitswelten, die schnelllebig, unsicher und komplex sind, steigt der Wert von Kompetenzen. Digitalisierung, Automatisierung und demographischer Wandel erfordern zudem die Entwicklung neuer Kompetenzen. Kompetenzen lassen sich nicht kurzfristig aufbauen, sondern müssen über einen längeren Zeitraum hinweg entwickelt werden. Das kontinuierliche Entwickeln von Kompetenzen bedeutet: Neues Wissen muss angeeignet werden, altes Wissen muss mit neuem Wissen vernetzt und in neue Handlungskontexte eingebracht werden (Kauffeld & Paulsen, 2018).

«Kompetenz ist mehr als Wissen. Erst die Anwendung des Wissens und die Motivation das Wissen anzuwenden führt zu Handeln. Ist das Handeln erfolgreich, d.h. werden konkrete Aufgaben bewältigt, dann handelt es sich um eine Kompetenz» (Kauffeld & Paulsen, 2018, S. 21).

Die Literatur differenziert vier Arten von Kompetenzen:

Es werden drei Arten von Soft Skills (weiche Fähigkeiten) unterschieden: Selbstkompetenzen, Sozialkompetenzen und Methodenkompetenzen. Sie sind im Gegensatz zu den Hard Skills (Fachkompetenzen) berufsübergreifend. Durch die Verknüpfung der vier Kompetenzen «persönliche, soziale, methodische Kompetenzen sowie Fachkompetenzen» ist es möglich, gestellte Aufgaben erfolgreich zu erfüllen. Diese vier Kompetenzen sind also nicht isoliert voneinander zu betrachten, sondern interagieren miteinander (Kauffeld, 2006, zit. von Kauffeld & Paulsen, 2018). Zur Lösung fachlicher Probleme braucht es Fachkompetenz, z. B. fachliches Grund- und Spezialwissen, Wissen über Prozesse, fachbereichsspezifische Methoden sowie das Bewältigen von berufs- oder «fach»typischen Aufgaben. Gut ausgeprägte Kompetenzaspekte der Methoden-,

Sozial-, und Selbstkompetenz können zur Entwicklung der fachlichen Kompetenz beitragen. Wer beispielsweise zielorientiert und strukturiert arbeitet (Teile der Methodenkompetenz) und aktiv zuhört (Aspekt der Sozialkompetenz), kann fachliche Kompetenz entwickeln resp. seine Fachkompetenz besser in Problemlöseprozesse einbringen. Umgekehrt kann das Fehlen von Methoden-, Sozial-, und Selbstkompetenz oder eine negative Ausprägung in einer dieser Kompetenzen, die fachliche Kompetenz schmälern (Kauffeld & Paulsen, 2018).

Berufliche Expertise (berufsspezifisches Wissen und Fähigkeiten) erhöht die Chancen auf einen beruflichen Aufstieg und kann die Zufriedenheit mit der Arbeit steigern. Berufsübergreifende Fähigkeiten sind wichtig für die persönliche Arbeitsmarktfähigkeit und erleichtern das Finden einer Arbeitsstelle oder den Jobwechsel (Hirschi, www.cresogo.com/hintergrund).

Nach Gnehm (2019) gewinnen auf dem Arbeitsmarkt formale Bildungsabschlüsse, Berufserfahrung und Soft Skills zunehmend an Bedeutung. Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen sind dabei gleichermassen gefragt. Die steigende Nachfrage von Soft Skills hängt mit den insgesamt immer anforderungsreicheren Stellenprofilen zusammen. Auch für Stellen mit tieferen formalen Anforderungen werden immer häufiger Soft Skills nachgefragt. Zudem steigen die Bildungsanforderungen für immer mehr Stellen und damit einhergehend auch die Anforderungen in den Soft Skills. Auf allen Anforderungsstufen ist im letzten Jahrzehnt die Nachfrage nach Effektivität und Flexibilität (Methodenkompetenzen nach Gnehm et al.) gestiegen. Bei den Sozialkompetenzen gewinnen Fähigkeiten zur Kommunikation, Zusammenarbeit und Umgänglichkeit an Bedeutung. Als wichtigste Selbstkompetenz nennt Gnehm (2019) den inneren Antrieb. Die Selbstmotivation ist sogar die häufigste in Stelleninseraten formulierte Soft Skill überhaupt. Zudem ist Verlässlichkeit wieder stärker als noch vor 20 Jahren gefragt.

Von Personen in verschiedenen Berufen und Funktionen werden oftmals dieselben Kompetenzen verlangt, jedoch in unterschiedlichem Ausprägungsgrad (Kauffeld & Paulsen, 2018). Nicht selten haben Führungspersonen über die gleichen

Kompetenzen wie ihre Mitarbeitenden zu verfügen – dabei haben sie innerhalb der einzelnen Kompetenzbereiche zusätzliche Verhaltensindikatoren zur Führung zu erfüllen.

Beobachtbare Handlungen stehen für den Nachweis von Kompetenzen einer Person im Vordergrund. Da Menschen in der Regel ihre Begabungen und Kompetenzen nur ungenau selbst beurteilen können (Neubauer, 2018), sollten ergänzend zu einer Selbsteinschätzung immer auch Fremdbeurteilungen beigezogen werden.

Kompetenzen können aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden:

- A. Direkte Beobachtung des Verhaltens in bestimmten Situationen: Beratungsgespräch, Simulation eines Vorstellungsgesprächs, Schnupperlehren; Assessment Center usw.
- B. Beobachtung von Verhalten anhand von Schilderungen vergangener Situationen im Rahmen eines halbstrukturierten Interviews.

Beispiel Dreiecksfragen:

1. «Schildern Sie mir bitte eine Situation in der Vergangenheit, in welcher Sie die Kompetenz X erfolgreich haben anwenden können».
2. «Wie sind Sie vorgegangen? Wie haben Sie sich verhalten? Was war Ihr konkreter Beitrag? Reaktionen anderer? Wie sind Sie diesen Reaktionen begegnet?»
3. «Wie ist die Situation ausgegangen? Was war das Resultat?»
4. «Was würden Sie rückblickend wieder gleich und was hingegen anders machen? Warum?»

- C. Fremdbeurteilungen (Fragebogen, Arbeitszeugnisse usw.)
- D. Selbsteinschätzung (Fragebogen usw.) – idealerweise in Kombination mit A, B, C.

Ziel des Arbeitsblattes

Die Kundin:

- wird sich der Wichtigkeit von Fachkompetenzen und berufsübergreifenden Kompetenzen in Bezug auf die Arbeitsmarktfähigkeit und den beruflichen Erfolg (Zufriedenheit, Aufstiegschancen usw.) bewusst(er).
- schafft eine Übersicht über ihre beruflichen und ausserberuflichen Erfahrungen (unter Miteinbezug des Lebenslaufes).

- nimmt eine Einschätzung ihrer fachlichen und berufsübergreifenden Kompetenzen vor. Ergänzend dazu zieht sie eine oder mehrere Fremdbeurteilung(en) ihrer Kompetenzen bei.
- nimmt einen Abgleich zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung(en) vor und reflektiert Einsatz und Entwicklung ihrer Kompetenzen im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktfähigkeit und Laufbahnplanung.
- wird sich dadurch ihren eigenen Stärken und Schwächen bewusst(er). 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

- **Seiten 3–8:** die Kundin nimmt eine Selbsteinschätzung ihrer berufsübergreifenden und fachlichen Kompetenzen vor. Eine Aussensicht zu den Kompetenzen wird eingeholt (→ Fremdeinschätzung_Meine Kompetenzen, 2. Modul). Auch Beobachtungen der Beratungsperson, Informationen aus Arbeitszeugnissen, Schnupperlehren oder Qualifikationsgesprächen usw. geben eine Aussensicht und sollen möglichst miteinfließen.
- **Seiten 9–10:** Die Kundin nimmt einen Abgleich zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung(en) vor, was zu einer nuancierteren Einschätzung beiträgt. Die Kundin reflektiert die Nutzung und Entwicklung ihrer Kompetenzen bezogen auf ihre Arbeitsmarktfähigkeit und Laufbahnplanung.

Ergänzender Hinweis: Um sich in der digitalen Gesellschaft zurecht zu finden, benötigt es die Soft Skill «Digitale Kompetenz». Die Aspekte der Digitalen Kompetenz sind sehr vielfältig. Für eine Selbsteinschätzung der digitalen Kompetenz:

<https://laufbahninfo.ch/digital-check-der-test-fuer-ihre-digitale-fitness/>

© BSL Oberwallis 2020

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Bitz, C. (2019). Zuerst den Menschen kennenlernen, danach den Lebenslauf. In: Panorama, Ausgabe 02/2019.

Cortessis, S. & Weber Guisan, S. (2018). Kompetenzen von Freiwilligen – ein unterschätztes Potenzial. In: Panorama, Ausgabe 05/2018.

Gnehm, A.-S. (2019). Soft Skills werden bei der Stellensuche immer wichtiger. In: Panorama, Ausgabe 02/2019.

Gnehm, A.-S., Heller, D. & Müller, J. Soft Skills werden bei der Stellensuche immer wichtiger.

https://www.movetia.ch/fileadmin/user_upload/1_News/Archiv_2019/Juni_2019/Soft_Skills_werden_bei_der_Stellensuche_immer_wichtiger.pdf

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A. www.cresogo.com (abgerufen am 19.05.2020)

Kauffeld, S. & Paulsen, H. (2018). Kompetenzmanagement in Unternehmen. Kompetenzen beschreiben, messen, entwickeln und nutzen. 1. Auflage 2018. W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart.

Kopf, M., Leibold, J. & Seidl, T. (2010). Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung, Band 16, 2010. <https://www.zq.uni-mainz.de/files/2018/04/Band16.pdf> (abgerufen am 20.05.2020)

Neubauer, A. (2018). Mach was du kannst. Warum wir unseren Begabungen folgen sollten – und nicht nur unseren Interessen. Deutsche Verlags-Anstalt: München.

Rollier, I. (2018). Kompetenzen in praktischen Situationen testen. In: Panorama, Ausgabe 02/2018.

Deloitte. Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im Digitalen Zeitalter? Auswirkungen der Automatisierung auf die Mitarbeiter, die Unternehmen und das Bildungssystem. <https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/competencies-in-the-digital-age.html> (abgerufen am 20.05.2020)

Kompetenzmodell der Bundesverwaltung, Mai 2013. file:///C:/Users/Home/Downloads/370_kompetenzmodell_d%20(2).pdf

<https://www.movetia.ch/news-events/soft-skills-werden-bei-der-stellensuche-immer-wichtiger>

Pachner, A. (2013). Selbstreflexionskompetenz. Voraussetzung für Lernen und Veränderung in der Erwachsenenbildung? Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 20/2013.

https://www.pedocs.de/volltexte/2013/8410/pdf/Erwachsenenbildung_20_2013_Pachner_Selbstreflexionskompetenz.pdf (abgerufen am 20.05.2020)

Abbildungen Seiten 9 und 10: <https://pixabay.com> (abgerufen am 18.05.2020)

MEINE KOMPETENZEN – SELBSTEINSCHÄTZUNG

Fachkompetenzen erhöhen die Chancen auf einen beruflichen Aufstieg und können die Zufriedenheit mit der Arbeit steigern. **Berufsübergreifende Kompetenzen (Soft Skills)** sind wichtig für die persönliche Arbeitsmarktfähigkeit und erleichtern das Finden einer Arbeitsstelle oder den Jobwechsel.

Kompetenzen lassen sich nicht kurzfristig aufbauen, sondern müssen über einen längeren Zeitraum hinweg entwickelt werden. Dazu benötigt es die Bereitschaft, sich selbst immer wieder zu reflektieren, eigene Stärken und Schwächen wahrzunehmen und den Mut, persönliche Grenzen und Handlungsspielräume kontinuierlich zu erweitern. Dabei spielen auch Fremdeinschätzungen eine wichtige Rolle. Der Abgleich zwischen Selbstwahrnehmung und Aussenwahrnehmungen kann zu interessanten Erkenntnissen und in einem weiteren Schritt zur gezielten Verbesserung von Kompetenzen führen.

Unter Fachkompetenzen fallen Fachkenntnisse und -methoden sowie Fähigkeiten, die zur Bewältigung fachspezifischer Aufgaben erforderlich sind. Soft Skills sind im Gegensatz zu Fachkompetenzen nicht fachspezifisch. Sie sind in ganz verschiedenen Berufen und Funktionen wichtig. Drei Arten von berufsübergreifenden Kompetenzen werden unterschieden¹:

- **Selbstkompetenzen:** Fähigkeit und Bereitschaft sich selbst zu entwickeln und eigene Begabung, Motivation und Leistungsbereitschaft zu entfalten. Auch die Entwicklung von spezifischen Einstellungen und einer individuellen Persönlichkeit gehören dazu. Beispiele: Umgang mit Stress, innerer Antrieb, Verlässlichkeit
- **Sozialkompetenzen:** zwischenmenschliche Fähigkeiten, welche Interaktion und Zusammenarbeit ermöglichen. Beispiele: Kontaktfreude; Kooperationsfähigkeit, Verhandlungsgeschick
- **allgemeine Methodenkompetenzen:** abstrakt-intellektuelle Fähigkeiten, welche Grundlage sind für eigenständiges Handeln, Problemlösen und Lernen. Beispiele: Problemlösefähigkeit, Arbeitsorganisation, Wissenstransfer, vernetztes Denken

¹ Definitionen in Anlehnung an: Gnehm et al. sowie Kopf et al. (2010).

Anleitung

- Kompetenzen werden in beruflichen und ausserberuflichen Lebensbereichen erworben. Um mir meinen Kompetenzen bewusster zu werden, nehme ich meinen Lebenslauf zur Hand. Zudem halte ich meine ausserberuflichen Erfahrungen fest (Familienarbeit; Vereinstätigkeit; Kurse, die ich in meiner Freizeit besucht habe usw.). Bei Bedarf konsultiere ich: <http://www.dossier-freiwillig-engagiert.ch/de/dossier/inhalt/uebersichtsblaetter.html>.
- Auf den Seiten 3–7 finde ich **berufsübergreifende Kompetenzen** beschrieben, welche auf dem Arbeitsmarkt häufig nachgefragt werden. Ich lese jede Kompetenzbeschreibung sorgfältig durch und nehme danach für jede Kompetenz eine Selbstbeurteilung vor, indem ich ein Kreuz ins entsprechende Feld setze. Dabei bemühe ich mich um eine möglichst objektive Einschätzung und befreie mich von meinen Wünschen und Erwartungen.
- Fehlt eine wichtige Kompetenz, über welche ich verfüge, schreibe ich sie am Ende der Tabelle in eines der leeren Felder hinzu und beurteile sie.
- Auf Seite 8 führe ich meine wichtigsten **Fachkompetenzen** auf und bewerte sie.
- Parallel zu dieser Selbsteinschätzung hole ich eine oder mehrere Fremdeinschätzung(en) ein – von Person(en), welche mich bei der Arbeit erlebt haben und meine Fachkompetenzen und berufsübergreifenden Kompetenzen beurteilen können.

© BSL Oberwallis 2020

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Bitz, C. (2019). Zuerst den Menschen kennenlernen, danach den Lebenslauf. In: Panorama, Ausgabe 02/2019.

Cortessis, S. & Weber Guisan, S. (2018). Kompetenzen von Freiwilligen – ein unterschätztes Potenzial. In: Panorama, Ausgabe 05/2018.

Gnehm, A.-S. (2019). Soft Skills werden bei der Stellensuche immer wichtiger. In: Panorama, Ausgabe 02/2019.

Gnehm, A.-S., Heller, D. & Müller, J. Soft Skills werden bei der Stellensuche immer wichtiger.

https://www.movetia.ch/fileadmin/user_upload/1_News/Archiv_2019/Juni_2019/Soft_Skills_werden_bei_der_Stellensuche_immer_wichtiger.pdf

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A. www.cresogo.com (abgerufen am 19.05.2020)

Kauffeld, S. & Paulsen, H. (2018). Kompetenzmanagement in Unternehmen. Kompetenzen beschreiben, messen, entwickeln und nutzen. 1. Auflage 2018. W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart.

Kopf, M., Leibold, J. & Seidl, T. (2010). Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung, Band 16, 2010. <https://www.zq.uni-mainz.de/files/2018/04/Band16.pdf> (abgerufen am 20.05.2020)

Neubauer, A. (2018). Mach was du kannst. Warum wir unseren Begabungen folgen sollten – und nicht nur unseren Interessen. Deutsche Verlags-Anstalt: München.

Röllier, I. (2018). Kompetenzen in praktischen Situationen testen. In: Panorama, Ausgabe 02/2018.

Deloitte. Welche Schlüsselkompetenzen braucht es im Digitalen Zeitalter? Auswirkungen der Automatisierung auf die Mitarbeiter, die Unternehmen und das Bildungssystem.

<https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/innovation/articles/competencies-in-the-digital-age.html> (abgerufen am 20.05.2020)

Kompetenzmodell der Bundesverwaltung, Mai 2013. file:///C:/Users/Home/Downloads/370_kompetenzmodell_d%20(2).pdf

<https://www.movetia.ch/news-events/soft-skills-werden-bei-der-stellensuche-immer-wichtiger>

Pachner, A. (2013). Selbstreflexionskompetenz. Voraussetzung für Lernen und Veränderung in der Erwachsenenbildung? Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 20/2013.

https://www.pedocs.de/volltexte/2013/8410/pdf/Erwachsenenbildung_20_2013_Pachner_Selbstreflexionskompetenz.pdf (abgerufen am 20.05.2020)

Abbildungen Seiten 9 und 10: <https://pixabay.com> (abgerufen am 18.05.2020)

Ausprägung der Kompetenz:

0 = keine Ausprägung (kann ich nicht); 1 = schwache Ausprägung; 2 = mittlere Ausprägung; 3 = starke Ausprägung

BERUFSÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	0	1	2	3
<p>Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein <u>Beschreibung:</u> Ich erledige Aufgaben selbständig – auch ohne klare Vorgaben – im Sinne der Organisation; ich erkenne und bewältige Probleme eigenverantwortlich in meinem Zuständigkeitsbereich; für meine Arbeitsergebnisse übernehme ich Verantwortung; bei Fehlentscheidungen minimiere ich die Konsequenzen.</p>				
<p>Qualitätsbewusstsein <u>Beschreibung:</u> Ich engagiere mich für eine hohe Arbeitsqualität; ich gehe überlegt vor, arbeite sorgfältig und organisiere meine Arbeit zielgerichtet; ich überwache den Fortschritt meiner Arbeit und kontrolliere meine Resultate.</p>				
<p>Verlässlichkeit <u>Beschreibung:</u> Ich bin verbindlich und zuverlässig; auf meine Aussagen können sich andere verlassen; Termine nehme ich pünktlich wahr; getroffene Vereinbarungen und Absprachen halte ich ein; meine Aufgaben erledige ich in der zugesagten Qualität.</p>				
<p>Selbstmotivation <u>Beschreibung:</u> Vereinbarte Ziele setze ich aus innerem Antrieb in die Tat um; auch nach Rückschlägen motiviere ich mich immer wieder neu; ich handle aus Freude an meiner Tätigkeit und zeige Initiative; ich verfolge meine beruflichen Ziele mit Engagement; ich erkenne Handlungsbedarf und schlage von mir aus – in angemessener Weise – neue Aufgaben und Verbesserungsmöglichkeiten vor.</p>				
<p>Integrität <u>Beschreibung:</u> Ich bin mir bewusst, dass sich meine persönlichen Wertvorstellungen, Einstellungen und Massstäbe in meinem Verhalten ausdrücken; ich bin meiner Arbeitgeberin gegenüber loyal; ich halte mich an Vorschriften; ich handle aufrichtig, transparent und gerecht; ich stütze mich auf objektive Informationen; ich helfe mit, eine faire und respektvolle Arbeitskultur zu pflegen.</p>				
<p>Belastbarkeit und Durchhaltevermögen <u>Beschreibung:</u> Ich verfüge über ein gesundes Gleichgewicht zwischen hoher Energieausgabe und Erholung; ich kenne meine Kraftquellen; nach der Arbeit kann ich gut abschalten und mich rasch erholen; ich behalte trotz vorübergehend intensiver Arbeitsbelastung den Überblick; auch unter Zeitdruck arbeite ich qualitativ gut; ich halte durch, auch wenn mich die Arbeit momentan belastet oder mir wenig Spass macht; Druck von anderen Personen und Personengruppen halte ich aus.</p>				

Ausprägung der Kompetenz:

0 = keine Ausprägung (kann ich nicht); 1 = schwache Ausprägung; 2 = mittlere Ausprägung; 3 = starke Ausprägung

BERUFSÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	0	1	2	3
<p>Neugier und Lernbereitschaft <u>Beschreibung:</u> Ich suche aktiv Neues und strebe danach, mich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln; ich hole Feedback ein und entwickle mich anhand der gewonnenen Erkenntnisse weiter; ich interessiere mich für neue Entwicklungen in meinem Arbeitsgebiet und habe Freude daran, mir neues Wissen und Fähigkeiten anzueignen; neue Informationen nehme ich schnell auf und wende sie effektiv in der Praxis an; lebenslanges Lernen ist für mich Selbstverständlichkeit.</p>				
<p>Selbstreflexion <u>Beschreibung:</u> Ich reflektiere mein Handeln und gewinne dadurch neues Wissen; ich hinterfrage bewährte Annahmen, wodurch ich ein neues Verständnis der Situation erhalte; mein gewohntes Denken und Handeln kann ich an veränderte Situationen anpassen; aus Erfolgen und Misserfolgen lerne ich und entwickle daraus Folgerungen für meine zukünftigen Handlungen; ich denke und handle kritisch.</p>				
<p>Flexibilität und Anpassungsfähigkeit <u>Beschreibung:</u> Auf Veränderungen lasse ich mich ein und nutze sie zur persönlichen Weiterentwicklung; wenn ich mit der üblichen Vorgehensweise nicht ans Ziel komme, ändere ich meine Ansichts- und Arbeitsweise und finde neue geeignete Wege zur Zielerreichung; auf neue Herausforderungen (Aufgaben, Arbeitsbedingungen usw.) reagiere ich angemessen.</p>				
<p>Kreativität und Innovationsfähigkeit <u>Beschreibung:</u> Ich denke über das Herkömmliche hinaus; ich habe neue und ungewöhnliche Ideen, die ich in angemessener Weise bei meiner Arbeit einbringe; meine Wachsamkeit und Offenheit helfen mir, Trends zu erkennen; mit neuen Entwicklungen in meinem Arbeitsgebiet setze ich mich auseinander; ich finde selber neue, nachhaltige Lösungen; eine Veränderung nutze ich, um Neues zu schaffen.</p>				
<p>Vernetztes Denken <u>Beschreibung:</u> Ich erkenne rasch Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Abhängigkeiten (auch zwischen Menschen); ich denke vernetzt und über meinen Verantwortungsbereich hinaus; gewonnene Erkenntnisse in einem Bereich kann ich gewinnbringend in andere Bereiche transferieren; ich erkenne Komplexität und kann diese reduzieren.</p>				
<p>Planungs- und Organisationsfähigkeit <u>Beschreibung:</u> Ich verschaffe mir den Überblick über anstehende Ziele und Aufgaben; ich unterscheide Wichtiges von Dringlichem und setze Prioritäten; ich plane mein Vorgehen zielgerichtet; Ressourcen (Personen, Zeit, Mittel) setze ich effektiv und nachhaltig ein; ich überwache Prozesse und Termine und nehme nötigenfalls Anpassungen in der Planung vor.</p>				

Ausprägung der Kompetenz:

0 = keine Ausprägung (kann ich nicht); 1 = schwache Ausprägung; 2 = mittlere Ausprägung; 3 = starke Ausprägung

BERUFSÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	0	1	2	3
<p>Problemlösen und analytisches Denken <u>Beschreibung:</u> Ich erkenne ein auftretendes Probleme rasch; ich kann die Bedeutung und Tragweite des Problems richtig einschätzen; ich erkenne Aspekte und mögliche Ursachen, die zum Problem gehören; ich sehe den gewünschten Zielzustand; ich trenne das Wichtige von Unwichtigem und suche dem Problem und der Gesamtsituation entsprechend nach Lösungsmöglichkeiten; ich setze geeignete Methoden und Techniken zur Problemlösung ein; ich überprüfe die Wirkung meiner Lösung; ich kann auch komplexe Probleme erfolgreich lösen.</p>				
<p>Entscheidungsfähigkeit <u>Beschreibung:</u> Ich erkenne und sammle die für die Entscheidung wichtigen Informationen; ich wäge Risiken und Chancen sorgfältig gegeneinander ab; ich erkenne Zusammenhänge und entscheide unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen; ich kann auch Entscheidungen treffen, wenn nicht alle Informationen vorliegen; ich trage die Konsequenzen meiner Entscheidungen.</p>				
<p>Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit <u>Beschreibung:</u> Es fällt mir leicht, Kontakte zu knüpfen und Gespräche anzustossen; auch schwierige Gespräche halte ich gekonnt aufrecht; meinen Gesprächspartnern begegne ich mit Respekt und Wertschätzung; ich passe meinen Kommunikationsstil meinem Gegenüber an; ich höre meinen Gesprächspartnern aktiv zu und frage bei Unklarheiten nach; mündlich und schriftlich drücke ich mich klar aus.</p>				
<p>Toleranz und Umgang mit sozialer Vielfalt <u>Beschreibung:</u> Verschiedenheit betrachte ich als Chance für meine persönliche Weiterentwicklung; andere Meinungen und Wertvorstellungen lasse ich zu; ich respektiere und unterstütze soziale Vielfalt (Kultur, Sprache, Alter usw.); kulturelle Unterschiede nehme ich wahr und kann respektvoll und angemessen darauf eingehen; soziale Vielfalt bei der Arbeit sehe ich als Chance und nutze sie, um gute Lösungen zu erarbeiten.</p>				
<p>Teamfähigkeit und Kooperation <u>Beschreibung:</u> Ich kann mich gut in Gruppen einfügen; ich nehme je nach Situation unterschiedliche Rollen im Team ein; Unterstützung biete ich an und kann ich annehmen; ich mache Vorschläge, wie wir als Gruppe ein gemeinsames Ziel erreichen können; ich setze mich für die gemeinsamen Ziele ein; zum Wohl der gemeinsamen Lösung kann ich Kompromisse eingehen; ich betrachte Leistungen als Teamerfolg.</p>				

Ausprägung der Kompetenz:

0 = keine Ausprägung (kann ich nicht); 1 = schwache Ausprägung; 2 = mittlere Ausprägung; 3 = starke Ausprägung

BERUFSÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	0	1	2	3
<p>Andere stärken und fördern <u>Beschreibung:</u> Ich fühle mich in andere ein; ich ermutige andere (wo möglich) ihre Stärken einzusetzen und weiterzuentwickeln; ich wirke auf andere motivierend; zweckdienliche Informationen nehme ich auf und teile sie aktiv mit anderen; ich biete anderen Gelegenheit, sich einzubringen; ich erlaube anderen, eigene Lösungen zu finden und anerkenne ihre Beiträge; auf Fehler reagiere ich konstruktiv.</p>				
<p>Kritikfähigkeit <u>Beschreibung:</u> Ich kann die kritische Meinung anderer anhören ohne mich sofort zu rechtfertigen; ich frage nach, wenn ich etwas nicht verstehe; ich kann mich aufgrund erhaltener Rückmeldung selbst hinterfragen, um mich weiterzuentwickeln; ich diskriminiere nicht bei anderen Ansichtsweisen; ich kann Probleme ansprechen und anderen in angemessener Weise Kritik geben, so dass sie für mein Gegenüber akzeptabel ist.</p>				
<p>Konfliktfähigkeit <u>Beschreibung:</u> Ich erkenne Konflikte und deren Ursachen frühzeitig; ich kann unterschiedliche Ansichtsweisen ansprechen; ich höre meinen Mitmenschen zu, berücksichtige ihre Meinung und kann dabei auch meine Meinung angemessen zum Ausdruck bringen; ich halte emotionalen Spannungen stand und bleibe sachlich und fair; ich beteilige mich konstruktiv an einer gemeinsamen Lösungsfindung.</p>				

SPRACHKENNTNISSE	Sprachzertifikat und Niveau (falls vorhanden)		Grundkenntnisse	Gute Kenntnisse	Verhandlungssicher	Muttersprache
		mündlich				
		schriftlich				
		mündlich				
		schriftlich				
		mündlich				
		schriftlich				
		mündlich				
		schriftlich				
		mündlich				
		schriftlich				

IT-KENNTNISSE	Grundkenntnisse	Gute Kenntnisse	Sehr gute Kenntnisse	Expertenkenntnisse
Microsoft Word				
Microsoft Excel				
PowerPoint				
Bildbearbeitung und Grafikdesign				
Social-Media				

	FACHKOMPETENZEN	1	2	3
Fachkompetenzen unterscheiden sich je nach Beruf, Einsatzgebiet und Funktion. <u>Beispiele:</u> ➤ Kundenorientierung ➤ Umweltschutz- und Ressourcenbewusstsein ➤ Pflegen und Betreuen ➤ Begleiten und Coachen ➤ Öffentlichkeitsarbeit ➤ Arbeits- und Baustellen gemäss Vorgaben vorbereiten ➤ usw.	Folgende Fachkompetenzen bringe ich mit:			

REFLEXION

Selbst- und Fremdeinschätzung(en):

Zur Aussenwahrnehmung gehören eingeholte Fremdeinschätzung(en) zu meinen Kompetenzen, Informationen zu meinen Kompetenzen aus Arbeitszeugnissen, Qualifikationsgesprächen usw. Diese Aussensicht(en) ziehe ich nun bei.

Ich schaue Selbst- und Fremdeinschätzung(en) an. Was fällt mir auf? Worin erkenne ich Abweichungen? Welche Erkenntnisse gewinne ich daraus für meine berufliche und persönliche Weiterentwicklung?

Meine grössten Stärken:

Mit einem Leuchtstift streiche ich die berufsübergreifenden Kompetenzen und Fachkompetenzen an, welche ich als meine grössten Stärken bezeichnen möchte. Es sind diejenigen Stärken, die mir wirklich am Herzen liegen und mit welchen ich mich am meisten identifiziere.



In welchen Arbeitsgebieten, Funktionen und Berufen könnte ich meine grössten Stärken besonders gut einbringen?



Entwicklungsmöglichkeiten:

Welche Kompetenzen sind für den Erhalt und die Weiterentwicklung meiner Arbeitsmarktfähigkeit besonders wichtig und möchte ich folglich weiterentwickeln?

Wie könnte ich vorgehen, um diese Kompetenzen zu verbessern?
