

MEINE KOMPETENZEN – FREMDEINSCHÄTZUNG

Fremdeinschätzung gegeben von: _____ (Name).

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit nehmen und die Kompetenzen von _____ (Name) einschätzen. Der Abgleich zwischen Selbstwahrnehmung und Aussenwahrnehmungen kann zu interessanten Erkenntnissen und zur gezielten Verbesserung von Kompetenzen führen.

ANLEITUNG

- Auf den Seiten 2–6 finden Sie **berufsübergreifende Kompetenzen** aufgeführt, welche auf dem Arbeitsmarkt häufig nachgefragt werden. Lesen Sie bitte jede Kompetenzbeschreibung sorgfältig durch und nehmen Sie danach für jede Kompetenz eine Beurteilung für vor, indem Sie ein Kreuz ins entsprechende Feld setzen. Fehlt Ihrer Meinung nach eine wichtige Kompetenz, schreiben Sie diese in eines der leeren Felder am Tabellenende hinzu und beurteilen Sie sie.
- Die Seiten 6–7 umfassen die Beurteilung der Sprach- und IT-Kenntnisse sowie der Fachkompetenzen. Sollten Sie diese Aspekte nicht beurteilen können, lassen Sie die beiden Seiten leer.

Nehmen Sie die Bewertung möglichst objektiv vor, indem Sie sich konkrete Situationen vor Augen führen. Dies ermöglicht Ihnen, Ihre Einschätzungen anhand konkreter Beispiele nachvollziehbar zu erklären.

Ausprägung der Kompetenz:

0 = keine Ausprägung (kann er/sie nicht); 1 = schwache Ausprägung; 2 = mittlere Ausprägung; 3 = starke Ausprägung; nb = nicht beurteilbar

BERUFSÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	0	1	2	3	nb
<p>Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein <u>Beschreibung:</u> Er/Sie erledigt Aufgaben selbständig – auch ohne klare Vorgaben – im Sinne der Organisation; er/sie erkennt und bewältigt Probleme eigenverantwortlich in seinem/ihrer Zuständigkeitsbereich; für seine/ihre Arbeitsergebnisse übernimmt er/sie Verantwortung; bei Fehlentscheidungen minimiert er/sie die Konsequenzen.</p>					
<p>Qualitätsbewusstsein <u>Beschreibung:</u> Er/Sie engagiert sich für eine hohe Arbeitsqualität; er/sie geht überlegt vor, arbeitet sorgfältig und organisiert seine/ihre Arbeit zielgerichtet; er/sie überwacht den Fortschritt seiner/ihrer Arbeit und kontrolliert seine/ihre Resultate.</p>					
<p>Verlässlichkeit <u>Beschreibung:</u> Er/Sie ist verbindlich und zuverlässig; auf seine/ihre Aussagen können sich andere verlassen; Termine nimmt er/sie pünktlich wahr; getroffene Vereinbarungen und Absprachen hält er/sie ein; seine/ihre Aufgaben erledigt er/sie in der zugesagten Qualität.</p>					
<p>Selbstmotivation <u>Beschreibung:</u> Vereinbarte Ziele setzt er/sie aus innerem Antrieb in die Tat um; auch nach Rückschlägen motiviert er/sie sich immer wieder neu; er/sie handelt aus Freude an seiner/ihrer Tätigkeit und zeigt Initiative; er/sie verfolgt seine/ihre beruflichen Ziele mit Engagement; er/sie erkennt Handlungsbedarf und schlägt von sich aus – in angemessener Weise – neue Aufgaben und Verbesserungsmöglichkeiten vor.</p>					
<p>Integrität <u>Beschreibung:</u> Er/Sie ist sich bewusst, dass sich seine/ihre persönlichen Wertvorstellungen, Einstellungen und Massstäbe in seinem/ihrer Verhalten ausdrücken; er/sie ist seiner/ihrer Arbeitgeberin gegenüber loyal; er/sie hält sich an Vorschriften; er/sie handelt aufrichtig, transparent und gerecht; er/sie stützt sich auf objektive Informationen; er/sie hilft mit, eine faire und respektvolle Arbeitskultur zu pflegen.</p>					
<p>Belastbarkeit und Durchhaltevermögen <u>Beschreibung:</u> Er/Sie verfügt über ein gesundes Gleichgewicht zwischen hoher Energieausgabe und Erholung; er/sie kennt seine/ihre Kraftquellen; nach der Arbeit kann er/sie gut abschalten und sich rasch erholen; er/sie behält trotz vorübergehend intensiver Arbeitsbelastung den Überblick; auch unter Zeitdruck arbeitet er/sie qualitativ gut; er/sie hält durch, auch wenn ihn/sie die Arbeit momentan belastet oder ihm/ihr wenig Spass macht; Druck von anderen Personen und Personengruppen hält er/sie aus.</p>					

Ausprägung der Kompetenz:

0 = keine Ausprägung (kann er/sie nicht); 1 = schwache Ausprägung; 2 = mittlere Ausprägung; 3 = starke Ausprägung; nb = nicht beurteilbar

BERUFSÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	0	1	2	3	nb
<p>Neugier und Lernbereitschaft</p> <p><u>Beschreibung:</u> Er/Sie sucht aktiv Neues und strebt danach, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln; er/sie holt Feedback ein und entwickelt sich anhand der gewonnenen Erkenntnisse weiter; er/sie interessiert sich für neue Entwicklungen in seinem/ihrem Arbeitsgebiet und hat Freude daran, sich neues Wissen und Fähigkeiten anzueignen; neue Informationen nimmt er/sie schnell auf und wendet sie effektiv in der Praxis an; lebenslanges Lernen ist für ihn/sie Selbstverständlichkeit.</p>					
<p>Selbstreflexion</p> <p><u>Beschreibung:</u> Er/Sie reflektiert sein/ihr Handeln und gewinnt dadurch neues Wissen; er/sie hinterfragt bewährte Annahmen wodurch er/sie ein neues Verständnis der Situation erhält; sein/ihr gewohntes Denken und Handeln kann er/sie an veränderte Situationen anpassen; aus Erfolgen und Misserfolgen lernt er/sie und entwickelt daraus Folgerungen für seine/ihre zukünftigen Handlungen; er/sie denkt und handelt kritisch.</p>					
<p>Flexibilität und Anpassungsfähigkeit</p> <p><u>Beschreibung:</u> Auf Veränderungen lässt er/sie sich ein und nützt sie zur persönlichen Weiterentwicklung; wenn er/sie mit der üblichen Vorgehensweise nicht ans Ziel kommt, ändert er/sie seine/ihre Ansichts- und Arbeitsweise und findet neue geeignete Wege zur Zielerreichung; auf neue Herausforderungen (Aufgaben, Arbeitsbedingungen usw.) reagiert er/sie angemessen.</p>					
<p>Kreativität/Innovationsfähigkeit</p> <p><u>Beschreibung:</u> Er/Sie denkt über das Herkömmliche hinaus; er/sie hat neue und ungewöhnliche Ideen, die er/sie in angemessener Weise bei seiner/ihrer Arbeit einbringt; seine/ihre Wachsamkeit und Offenheit helfen ihm/ihr, Trends zu erkennen; mit neuen Entwicklungen in seinem/ihrem Arbeitsgebiet setzt er/sie sich auseinander; er/sie findet selber neue, nachhaltige Lösungen; eine Veränderung nutzt er/sie, um Neues zu schaffen.</p>					
<p>Vernetztes Denken</p> <p><u>Beschreibung:</u> Er/Sie erkennt rasch Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Abhängigkeiten (auch zwischen Menschen); er/sie denkt vernetzt und über seinen/ihren Verantwortungsbereich hinaus; gewonnene Erkenntnisse in einem Bereich kann er/sie gewinnbringend in andere Bereiche transferieren; er/sie erkennt Komplexität und kann diese reduzieren.</p>					
<p>Planungs- und Organisationsfähigkeit</p> <p><u>Beschreibung:</u> Er/Sie verschafft sich den Überblick über anstehende Ziele und Aufgaben; er/sie unterscheidet Wichtiges von Dringlichem und setzt Prioritäten; er/sie plant sein/ihr Vorgehen zielgerichtet; Ressourcen (Personen, Zeit, Mittel) setzt er/sie effektiv und nachhaltig ein; er/sie überwacht Prozesse und Termine und nimmt nötigenfalls Anpassungen in der Planung vor.</p>					

Ausprägung der Kompetenz:

0 = keine Ausprägung (kann er/sie nicht); 1 = schwache Ausprägung; 2 = mittlere Ausprägung; 3 = starke Ausprägung; nb = nicht beurteilbar

BERUFSÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	0	1	2	3	nb
<p>Problemlösen und analytisches Denken</p> <p><u>Beschreibung:</u> Er/Sie erkennt ein auftretendes Probleme rasch; er/sie kann die Bedeutung und Tragweite des Problems richtig einschätzen; er/sie erkennt Aspekte und mögliche Ursachen, die zum Problem gehören; er/sie sieht den gewünschten Zielzustand; er/sie trennt das Wichtige von Unwichtigem und sucht dem Problem und der Gesamtsituation entsprechend nach Lösungsmöglichkeiten; er/sie setzt geeignete Methoden und Techniken zur Problemlösung ein; er/sie überprüft die Wirkung seiner/ihrer Lösung; er/sie kann auch komplexe Probleme erfolgreich lösen.</p>					
<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p><u>Beschreibung:</u> Er/Sie erkennt und sammelt die für die Entscheidung wichtigen Informationen; er/sie wägt Risiken und Chancen sorgfältig gegeneinander ab; er/sie erkennt Zusammenhänge und entscheidet unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen; er/sie kann auch Entscheidungen treffen, wenn nicht alle Informationen vorliegen; er/sie trägt die Konsequenzen seiner/ihrer Entscheidungen.</p>					
<p>Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit</p> <p><u>Beschreibung:</u> Es fällt ihm/ihr leicht, Kontakte zu knüpfen und Gespräche anzustossen; auch schwierige Gespräche hält er/sie gekonnt aufrecht; seinen/ihren Gesprächspartnern begegnet er/sie mit Respekt und Wertschätzung; er/sie passt seinem/ihrer Kommunikationsstil seinem/ihrer gegenüber an; er/sie hört seinen/ihren Gesprächspartnern aktiv zu und fragt bei Unklarheiten nach; mündlich und schriftlich drückt er/sie sich klar aus.</p>					
<p>Toleranz und Umgang mit sozialer Vielfalt</p> <p><u>Beschreibung:</u> Verschiedenheit betrachtet er/sie als Chance für seine/ihre persönliche Weiterentwicklung; andere Meinungen und Wertvorstellungen lässt er/sie zu; er/sie respektiert und unterstützt soziale Vielfalt (Kultur, Sprache, Alter usw.); kulturelle Unterschiede nimmt er/sie wahr und kann respektvoll und angemessen darauf eingehen; soziale Vielfalt bei der Arbeit sieht er/sie als Chance und nutzt sie, um gute Lösungen zu erarbeiten.</p>					
<p>Teamfähigkeit und Kooperation</p> <p><u>Beschreibung:</u> Er/Sie kann sich gut in Gruppen einfügen; er/sie nimmt je nach Situation unterschiedliche Rollen im Team ein; Unterstützung bietet er/sie an und kann er/sie annehmen; er/sie macht Vorschläge, wie sie als Gruppe ein gemeinsames Ziel erreichen können; er/sie setzt sich für die gemeinsamen Ziele ein; zum Wohl der gemeinsamen Lösung kann er/sie Kompromisse eingehen; er/sie betrachtet Leistungen als Teamerfolg.</p>					

Ausprägung der Kompetenz:

0 = keine Ausprägung (kann er/sie nicht); 1 = schwache Ausprägung; 2 = mittlere Ausprägung; 3 = starke Ausprägung; nb = nicht beurteilbar

BERUFSÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	0	1	2	3	nb
<p>Andere stärken und fördern <u>Beschreibung:</u> Er/Sie fühlt sich in andere ein; er/sie ermutigt andere (wo möglich) seine/ihre Stärken einzusetzen und weiterzuentwickeln; er/sie wirkt auf andere motivierend; zweckdienliche Informationen nimmt er/sie auf und teilt sie aktiv mit anderen; er/sie bietet anderen Gelegenheit, sich einzubringen; er/sie erlaubt anderen, eigene Lösungen zu finden und anerkennt ihre Beiträge; auf Fehler reagiert er/sie konstruktiv.</p>					
<p>Kritikfähigkeit <u>Beschreibung:</u> Er/Sie kann die kritische Meinung anderer anhören ohne sich sofort zu rechtfertigen; er/sie fragt nach, wenn er/sie etwas nicht versteht; er/sie kann sich aufgrund erhaltener Rückmeldung selbst hinterfragen, um sich weiterzuentwickeln; er/sie diskriminiert nicht bei anderen Ansichtsweisen; er/sie kann Probleme ansprechen und anderen in angemessener Weise Kritik geben, so dass sie für sein/ihr Gegenüber akzeptabel ist.</p>					
<p>Konfliktfähigkeit <u>Beschreibung:</u> Er/Sie erkennt Konflikte und deren Ursachen frühzeitig; er/sie kann unterschiedliche Ansichtsweisen ansprechen; er/sie hört seinen/ihren Mitmenschen zu, berücksichtigt ihre Meinung und kann dabei auch die eigene Meinung angemessen zum Ausdruck bringen; er/sie hält emotionalen Spannungen stand und bleibt sachlich und fair; er/sie beteiligt sich konstruktiv an einer gemeinsamen Lösungsfindung.</p>					

SPRACHKENNTNISSE		Grundkenntnisse	Gute Kenntnisse	Verhandlungssicher	Muttersprache
	Mündlich				
	schriftlich				
	Mündlich				
	schriftlich				
	Mündlich				
	schriftlich				
	Mündlich				
	schriftlich				
	Mündlich				
	schriftlich				

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

FACHKOMPETENZEN		1	2	3
Folgende Fachkompetenzen bringt _____ (Name) mit:				
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.				

© BSL Oberwallis 2020

Mich kann man mehrmals ausdrucken!

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)