

## Das Kompetenzportfolio

Bei der Erarbeitung des Kompetenzportfolios knüpfst Du an das Kompetenzmandala an. Hierbei hast Du bereits notiert, wo Deine Stärken liegen, was Du gerne und gut machst.

Das Kompetenzportfolio kannst Du nutzen, um Deine Kompetenzen systematisch weiter zu entwickeln und während Deines Studiums gezielt an diesen zu arbeiten. Deine Kompetenzen kannst Du damit auch gegenüber Deinem jetzigen und zukünftigen Arbeitgebern nachvollziehbar darstellen.

Die Basis des Kompetenzportfolios bildet der Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck (2004), in dem 64 Kompetenzen abgebildet sind. Da es sich um ein allgemeines Kompetenzmodell handelt, sind fachspezifische Kompetenzen aus Deinem Bereich nicht abgebildet. Es steht Dir also frei, das Modell um individuelle Kompetenzen aus Deinem Bereich zu verfeinern.

Um gut mit dem Modell arbeiten zu können, ist es zunächst wichtig zu klären, was man unter einer Kompetenz eigentlich versteht. Kompetenzen beschreiben immer eine Handlungsfähigkeit. So ist zum Beispiel „Fachwissen“ an sich keine Kompetenz. Erst wenn das Fachwissen erfolgreich in einer Situation angewendet wird, spricht man von einer Kompetenz.

## Arbeit mit dem Kompetenzportfolio

Im Folgenden wirst Du Dich anhand des Kompetenzatlas einschätzen. Dabei kannst Du gerne alles nutzen, was Du anhand der anderen Videos bereits erstellt oder erarbeitet hast.

1. Lies Dir die Kompetenzen in Ruhe durch. Notiere Dir dabei erste Gedanken zu Deinen persönlichen Erfahrungen in Bezug auf diese Kompetenzen. Vielleicht erkennst Du hier bereits Stärken wieder, die Du im Kompetenzmandala notiert hast.
2. Trage in die Vorlage Deine aus Deiner Sicht am stärksten ausgeprägten Kompetenzen ein, sowie eine Situation, in der Du diese Kompetenzen erfolgreich genutzt hast. Hier reichen Stichworte.
3. Schau jetzt auch auf die Kompetenzen, die Du gerne weiterentwickeln würdest. Überlege kurz, wie Du dies tun könntest: Gibt es Situationen, in denen Du diese Kompetenzen üben könntest? Was könntest Du schon innerhalb des kommenden halben Jahres tun, um Dich weiter zu entwickeln?
4. Markiere, welche Deiner stark ausgeprägten Kompetenzen Dir helfen wird, das Studium erfolgreich zu bewältigen.

**Diese Kompetenzen sind bei mir bereits stark ausgeprägt:**



Kompetenz: \_\_\_\_\_

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

Situation, in der ich die Kompetenz erfolgreich eingesetzt habe:

---

---

---

---

---

---

**Diese Kompetenzen möchte ich gezielt weiterentwickeln:**



Kompetenz: \_\_\_\_\_

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

---

---

---

---

---

---

Kompetenz: \_\_\_\_\_

In welchen Situationen kann ich diese Kompetenz üben? Wer kann mich dabei unterstützen?

---

---

---

---

---

---

## Der Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck (2004)

Personale Kompetenz	Beschreibung
Delegieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel: Durch das Übertragen von Verantwortung auf andere soll die gemeinsame Arbeit verbessert werden</li> <li>• andere werden ohne Vorbehalte in Verantwortung und Entscheidungen eingezogen</li> <li>• ständige Unterweisung der Mitarbeiter ermöglicht es, zunehmend Aufgaben und Verantwortung abzutreten</li> </ul>
Disziplin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungen werden freiwillig und selbstverantwortlich vorgenommen und entsprechen den bestehenden Werten und Normen</li> <li>• andere werden bei der Umsetzung der Werte und Normen unterstützt</li> </ul>
Eigenverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird Verantwortung für das Unternehmen übernommen</li> <li>• Kennzeichnet sich durch gewissenhaftes, gründliches und umsichtiges Handeln</li> <li>• das eigene Handeln wird an eigenen klaren Wertvorstellungen gemessen</li> </ul>
Einsatzbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird sich verantwortungsbewusst für die Ziele eingesetzt</li> <li>• es sind hohe Maßstäbe an die eigenen Maßstäbe vorhanden</li> <li>• es werden hohe Forderungen und ein hohes Engagement an die Kolleg*innen gestellt</li> <li>• Passivität und Trägheit werden missbilligt/andere werden zum Handeln animiert</li> <li>• eigenes Verhalten hat mitreißende Wirkung auf andere (Vorbildfunktion)</li> </ul>
Ganzheitliches Denken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• der Blick ist nicht nur auf das eigene Unternehmen/den eigenen Arbeitsbereich gerichtet, sondern geht darüber hinaus (über den „Tellerrand“ schauend)</li> <li>• es fließt nicht nur das Fachwissen in den Entscheidungsprozess ein, sondern auch juristische, politische, ökonomische, etc... Aspekte</li> </ul>
Glaubwürdigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• geschehene Ereignisse und Situationen sowie Sachverhalte und Verhältnisse werden einsichtig und richtig wiedergegeben (keine Verzerrungen durch die eigene Person)</li> <li>• es wird vorbildlich gehandelt</li> <li>• kennzeichnend sind eine kritische Toleranz und Ehrlichkeit</li> <li>• Fehler werden zugegeben und Falschaussagen vermieden</li> </ul>
Hilfsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird gerne mit anderen zusammen gearbeitet – auch in Wettbewerbssituationen</li> <li>• Mitmenschlichkeit wird als Selbstverständlichkeit angesehen</li> <li>• es liegt ein hohes Interesse an der persönlichen Entwicklung anderer vor; ihre Entwicklung wird auch außerhalb des Arbeitsumfeldes unterstützt</li> </ul>
Humor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es kann über sich selbst und das eigene Handeln gelacht/geschmunzelt werden</li> <li>• es wird auch in schwierigen Situation gelassen reagiert</li> <li>• schwierige Situationen können so relativiert werden</li> </ul>

Lernbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es liegt ein großes Interesse an den Erfahrungen anderer vor</li> <li>• kennzeichnend ist die Offenheit gegenüber Neuem</li> <li>• es wird gerne an sinnvollen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen</li> <li>• es wird unaufgefordert, freiwillig und selbstorganisiert gelernt</li> </ul>
Loyalität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird klar zum Unternehmen gestanden</li> <li>• kennzeichnend ist der volle Einsatz für das Unternehmen</li> <li>• die Dienstleistungen und Produkte werden aus Überzeugung vertreten</li> </ul>
Mitarbeiterförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• für interessierte Mitarbeiter werden intensive Lernphasen gefördert</li> <li>• die Mitarbeiterförderung ist ein persönliches Anliegen, um die soziale Kooperation und Kommunikation zu verbessern</li> </ul>
Normativ-ethische Einstellung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird stets verantwortungsbewusst und wertorientiert, gewissenhaft, pflichtbewusst und zuverlässig gehandelt</li> <li>• wichtige Werte werden in der Unternehmenskultur verankert</li> <li>• es liegen hohe Ansprüche an die eigene Person vor</li> </ul>
Offenheit für Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird am kreativsten gearbeitet, wenn Veränderungen möglich sind</li> <li>• Herausforderungen und Problemen wird sich gerne und bewusst entgegen gestellt</li> <li>• Der bei neuen Situationen aufkommende Stress wird dabei positiv verarbeitet</li> </ul>
Schöpferische Fähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• notwendige und erforderliche Veränderungen werden früh erkannt</li> <li>• Probleme werden als Chance angesehen und auf neue Art und Weise gelöst</li> <li>• der Erfahrungsaustausch mit anderen wird als Quelle für Anregungen und neue Ideen gesehen</li> <li>• neue, andersartige Ideen anderer werden unterstützt</li> </ul>
Selbstmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird im Rahmen der eigenen Möglichkeiten gehandelt</li> <li>• der Handlungsspielraum wird bewusst ausgeschöpft</li> <li>• es wird stetig versucht, den Handlungsspielraum zu erweitern</li> <li>• es wird stets planvoll und durchdacht gehandelt</li> <li>• das eigene Wissen wird selbstständig und freiwillig erweitert</li> </ul>
Zuverlässigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird diszipliniert und mit einem ausgeprägten Pflichtgefühl und Aufgabenbewusstsein gearbeitet</li> <li>• es wird vertrauensvoll und im Sinne des Unternehmens (wirtschaftlich) gehandelt</li> <li>• bei Gefährdung des Unternehmens werden Probleme und Fehler angesprochen</li> </ul>

Aktivitäts- und Handlungskompetenz	Beschreibung
Ausführungsbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungen, die als notwendig erkannt wurden, werden aktiv und schnell vorangetrieben</li> <li>• es handelt sich um eine intrinsische Motivation: die Motivation wird aus der Aufgabe selbst geschöpft und kommt von „innen“</li> <li>• notwendiges Wissen wird sich schnell und einfach angeeignet</li> </ul>
Beharrlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die gesetzten Handlungsziele werden stets realisiert</li> <li>• die eigenen Ziele werden ausdauernd verfolgt</li> <li>• Widersprüche werden tiefgründig analysiert</li> <li>• auftretende Probleme werden bewusst standhaft und nicht nachgebend überwunden</li> </ul>
Belastbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in Zeiten von Schwierigkeiten wird sich gut organisiert, zielorientiert und sachlich gehandelt</li> <li>• schwierige Bedingungen stellen eine Herausforderung dar und beeinträchtigen die Aufgabenbewältigung nicht (Fehler werden vermieden)</li> <li>• der Umgang mit schwierigen Situationen wird als Möglichkeit zur Selbstentwicklung gesehen</li> <li>• durch das Verhalten werden andere ermutigt, sich ebenfalls schwierigen Situationen zu stellen</li> </ul>
Entscheidungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die verschiedenen Handlungsoptionen werden erkannt</li> <li>• die Entscheidungen werden aktiv gefällt</li> <li>• sind Entscheidungen nicht berechenbar, werden Erfahrungen aus der Vergangenheit für das Fällen einer Entscheidung herangezogen</li> </ul>
Ergebnisorientiertes Handeln	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die Ziele werden zielstrebig, hochmotiviert und ausdauernd verfolgt</li> <li>• Zufriedenheit stellt sich erst beim Vorliegen von Ergebnissen ein</li> <li>• Teilaspekte, die zum Ziel führen, werden aktiv beeinflusst</li> </ul>
Gestaltungswille	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produkte, Dienstleistungen und Beziehungen werden nach den eigenen Werten und aus den eigenen Erfahrungen heraus gestaltet</li> <li>• neue Dienstleistungen und Beziehungen werden aktiv gestaltet – auch vor problematischen Hintergründen</li> <li>• je höher die Anforderungen, desto aktiver wird gearbeitet</li> </ul>
Impulsgeben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es werden Anregungen und Denkanstöße gegeben; gemeinsames Denken wird angeregt</li> <li>• andere werden zum Handeln ermuntert</li> </ul>
Initiative	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird hohes Engagement beim Beginn und bei der Durchführung von Arbeitsprozessen gezeigt</li> <li>• zielbringende Ideen werden aktiv in die Arbeit eingebracht und führen mit zum Erfolg</li> <li>• es wird sich auch für Ziele außerhalb des Arbeitsumfeldes aktiv engagiert</li> <li>• die Arbeitseinstellung wird von anderen wertgeschätzt und als gewinnbringend angesehen</li> </ul>
Innovationsfreudigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuem wird sowohl inner- wie auch außerhalb des Arbeitsumfeldes offen und unterstützend begegnet</li> <li>• es wird aktiv nach positiven Veränderungspotenzialen gesucht</li> <li>• Veränderungen werden gerne realisiert</li> </ul>

Konsequenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird erst dann gehandelt, wenn die Auswirkungen der Handlung gründlich analysiert wurden</li> <li>• Emotionen und Gefühle werden bei der Analyse herausgehalten</li> <li>• es werden keine oberflächlichen Kompromisse geschlossen</li> </ul>
Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird schnell auf sich ändernde Marktbedingungen reagiert</li> <li>• es liegt die Bereitschaft vor, ohne langes Überlegen den Arbeitsplatz oder die Aufgabenbereiche zu wechseln – wenn es notwendig ist</li> <li>• bei einem Arbeitsplatz- oder Aufgabenwechsel wird sich das neue notwendige Wissen schnell und einfach angeeignet</li> <li>• Mobilitätsbarrieren werden schnell und einfach überwunden</li> </ul>
Optimismus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es liegt eine positive Grundeinstellung zugrunde, die sich auf alle Lebensbereiche auswirkt – auch auf die Realisierung der Ideen und Vorstellungen</li> <li>• es wird gerne mit anderen kommuniziert und kooperiert; die anderen werden vom Optimismus „angesteckt“</li> <li>• die positive Grundeinstellung wirkt sich auch auf Vorgesetzte, Mitarbeiter und Freunde aus</li> </ul>
Schlagfertigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird sprachlich schnell und treffend reagiert</li> <li>• es liegen keine Ängste und Hemmungen vor</li> <li>• im Gespräch wird oft Humor eingesetzt</li> </ul>
Soziales Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird sich aktiv und mit viel Energie für Belange von Kolleg*innen und Kunden eingesetzt</li> <li>• die Grundlagen für das Handeln stellen soziale Normen und Werte dar</li> <li>• es wird sich auch außerhalb des Arbeitsumfeldes aktiv sozial engagiert</li> </ul>
Tatkraft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird hochmotiviert gearbeitet</li> <li>• schwierige Situationen werden aktiv bewältigt</li> <li>• es wird lieber gehandelt als stundenlang nachgedacht/überlegt („Taten statt Worte“)</li> </ul>
Zielorientiertes Führen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle Aktivitäten sind auf das Erreichen der Ziele ausgerichtet</li> <li>• Mitarbeiter werden auf diese fokussiert</li> <li>• die Ziele werden den Mitarbeitern verständlich vermittelt</li> <li>• die eigenen Handlungen dienen der Zielerreichung und resultieren nicht aus spontanen Aktionen</li> </ul>

Sozial-kommunikative Kompetenz	Beschreibung
Akquisitionstärke	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennzeichnet sich durch die Fähigkeit, andere mittels andauernder und eindringlicher Kommunikation zu beeinflussen</li> <li>• wichtige Kundenbeziehungen können erfasst und ausgebaut werden</li> <li>• es wird die Nähe zum Kunden gesucht und individuell auf ihn eingegangen</li> </ul>
Anpassungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es kann sich zielorientiert in schwierigen Situationen eingebracht werden</li> <li>• soziale Anpassung wird nicht als Unterwerfung angesehen, sondern vielmehr als Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit</li> <li>• von anderen wird die gleiche Anpassungsfähigkeit gefordert</li> </ul>
Beratungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• andere können so beraten werden, dass sie zu Lösungen von Problemen, Schwierigkeiten etc... gelangen</li> <li>• dies erfordert umfassende fachliche-methodische und soziale Erfahrungen</li> <li>• im Umgang mit anderen können Eigenständigkeit und Führungsfähigkeiten bewiesen werden</li> </ul>
Beziehungsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es kann zwischen unterschiedlichen Interessengruppen vermittelt werden</li> <li>• Beziehungen können aufgrund der eigenen Integrationsfähigkeit und Toleranz geschaffen werden</li> <li>• es können die eigenen Stärken und Schwächen erkannt und akzeptiert werden</li> <li>• es wird versucht, Stärken und Schwächen auch bei anderen zu akzeptieren</li> <li>• es wird die Balance zwischen Nähe und Distanz geschaffen</li> <li>• es kann ein angenehmes Miteinander geschaffen werden</li> </ul>
Dialogfähigkeit, Kundenorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• im Gespräch mit anderen wird Sympathie und Anerkennung gewonnen</li> <li>• die eigenen Sichtweisen und Haltungen werden überzeugend kommuniziert</li> <li>• notwendige Arbeits- und Handlungsschritte können deutlich begründet werden</li> <li>• es wird eine aktive Kundenpflege betrieben</li> <li>• Kundenverpflichtungen werden stets erfüllt</li> </ul>
Experimentierfreude	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird gerne ausprobiert (neue Gestaltungsmöglichkeiten, Möglichkeiten von Problemlösungen, Kommunikations- und Kooperationsverfahren)</li> <li>• soziale Spannungen werden gerne auch mit „spielerischen“ Möglichkeiten gelöst (Training)</li> </ul>
Gewissenhaftigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgaben werden nach bestem Wissen und Gewissen bearbeitet</li> <li>• das eigene Handeln und das von anderen wird selbstkritisch eingeschätzt</li> <li>• es wird gründlich und zuverlässig gearbeitet;</li> </ul>
Integrationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unterschiedliche soziale Bestrebungen, Interessen und Handlungen werden zielorientiert zusammengefasst</li> <li>• es kann sich in die unterschiedlichen Sichtweisen anderer Personen eingefühlt werden</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• das Wissen um die Notwendigkeit der Integration ist fest im eigenen Werte- und Normensystem verankert</li> <li>• vor diesem Hintergrund besteht die Fähigkeit, die zu integrierenden Personen zusammenzuführen und diese zum gemeinsamen Handeln zu bringen</li> </ul>
Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontakte werden schnell geknüpft und ausgebaut</li> <li>• es kann gut zugehört und auf andere zugegangen werden</li> <li>• es wird sich adressatengerecht ausgedrückt, geschrieben und gesprochen</li> <li>• es kann sich so ausgedrückt werden, dass vorteilhafte Ergebnisse für die eigene Arbeitsgruppe erzielt werden – ohne den Gesprächspartner zu verärgern</li> <li>• idealerweise werden für beide Seiten vorteilhafte Ergebnisse erzielt</li> </ul>
Kooperationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es kann aus einzelnen Personen eine funktionierende Gemeinschaft geschaffen werden</li> <li>• es können auch schwierige Personen mit einbezogen werden</li> <li>• aufgrund der Erfahrungen und Fähigkeiten kann das gemeinsame Handeln gut kooperiert und organisiert werden</li> </ul>
Konfliktlösungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es werden die eigenen und die Interessen anderer erkannt</li> <li>• Konfliktgespräche werden ruhig und besonnen geführt</li> <li>• kennzeichnend ist Toleranz und Einsichtigkeit</li> <li>• eigene Interessen werden kritisch hinterfragt und die Interessen anderer werden unvoreingenommen analysiert</li> </ul>
Pflichtgefühl	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird den eigenen Pflichten nachgekommen</li> <li>• die Pflichten werden gewissenhaft, umsichtig und gründlich erfüllt</li> </ul>
Problemlösungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemsituationen können identifiziert werden</li> <li>• Problemlösungsstrategien können mit Einzelnen, aber auch in Gruppen entwickelt werden</li> </ul>
Sprachgewandtheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es kann sich sprachlich geschickt und verständlich ausgedrückt werden</li> <li>• es kann sich schnell auf das Sprachniveau anderer eingestellt werden</li> <li>• es liegen ausgeprägte rhetorische Fertigkeiten vor (z. B. Einsatz rhetorischer Mittel)</li> </ul>
Teamfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird gern und gut in Teams/Gruppen gearbeitet</li> <li>• es werden andere Meinungen und Sichtweisen in die Gruppenarbeit einbezogen</li> <li>• bei Differenzen im Team wird versucht, einen Konsens innerhalb der Gruppe zu schaffen</li> </ul>
Verständnisbereitschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es kann anderen zugehört werden</li> <li>• eigene Erfahrungen und Sichtweisen werden anderen verständlich und ruhig mitgeteilt</li> <li>• unterschiedliche ethnische, kulturelle und religiöse Hintergründe werden verstanden</li> <li>• es kann ein angstfreies und ein auf gegenseitiges Verstehen fundiertes Klima geschaffen werden</li> </ul>

Fach- und Methodenkompetenz	Beschreibung
Analytische Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Probleme und Sachverhalte können schnell erfasst werden</li> <li>• es kann abstrakt gedacht und sich klar ausgedrückt werden</li> <li>• Wichtiges kann von Unwichtigem getrennt werden</li> <li>• Sachverhalte können auf den Punkt gebracht und zusammengefasst werden sowie richtige Schlüsse gezogen werden</li> <li>• es kann sicher mit Zahlen, Daten und Fakten umgegangen werden</li> </ul>
Beurteilungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sachverhalte und Problemsituationen können aufgrund der Erfahrungen richtig eingeschätzt werden</li> <li>• anderen können die eigenen Auffassungen verständlich gemacht werden</li> <li>• die Urteilsfähigkeit wird laufend gesteigert</li> </ul>
Fachliche Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es ist bekannt, wie und wo sich Wissen beschafft werden kann</li> <li>• das Wissen wird praktisch und fachlich sicher angewendet und ist daher sehr gefragt (Einladungen zu Arbeitsgruppen, Workshops, etc...)</li> </ul>
Fachübergreifende Kenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es wird über den eigenen „Tellerrand“ hinausgeschaut</li> <li>• das eigene Wissen wird u. a. durch Weiterbildungsprogramme erweitert</li> </ul>
Fachwissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz des Fachwissens vor dem Hintergrund eines breiten Allgemeinwissens</li> <li>• es wird während des Arbeitsprozesses gelernt</li> </ul>
Fleiß	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es werden gute Arbeitsergebnisse erreicht</li> <li>• es wird zielstrebig und ausdauernd gearbeitet</li> <li>• es werden auch unwichtige, aber notwendige Aufgaben übernommen und erledigt</li> <li>• kennzeichnet sich durch ausdauerndes und sorgfältiges Handeln</li> </ul>
Folgebewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> <li>• man ist sich den Konsequenzen seines Handelns bewusst und handelt aufgrund dessen; es wird verantwortlich gehandelt</li> <li>• Konsequenzen werden auch intuitiv abgeschätzt</li> </ul>
Konzeptionsstärke	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unter Einsatz von Fachwissen und viel Tatkraft können neue Konzepte, Produkte, Absatzwege o. Ä. entwickelt und umgesetzt werden</li> <li>• Teillösungen sind nicht zufrieden stellend – es bleibt immer das „Ganze“ im Blick</li> </ul>
Lehrfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• man verfügt über die entsprechenden methodischen Kenntnisse, um lehren zu können</li> <li>• Wissensweitergabe findet auf hohem didaktischen Niveau statt</li> <li>• der eigene Lehrprozess kann kritisch hinterfragt werden</li> <li>• Lehrprozesse werden als Kommunikations- und Veränderungsprozess gesehen</li> </ul>
Marktkennntnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marktprozesse können mit dem vorhandenen Wissen analysiert und gesteuert werden</li> <li>• Entscheidungen werden auf Grundlage des vorhandenen Wissens getroffen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• der Markt dient als Informationsquelle</li> <li>• es kann auf unvorhersehbare Entwicklungen am Markt passend reagiert werden</li> </ul>
Organisationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• man ist sich den Organisationsstrukturen bewusst und kann mit dem Wissen darüber Einflüsse auf diese nehmen</li> <li>• es können neue Organisationsformen in den Betrieb eingeführt werden</li> </ul>
Planungsverhalten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zukünftiger Entscheidungen werden sachgemäß vorbereitet</li> <li>• Handlungen (am Markt) werden vorausschauend geplant</li> <li>• der vorhandene Wissenstand wird ständig erweitert, um das Handeln zukunftsorientiert gestalten zu können</li> </ul>
Projektmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projekte können koordiniert und organisiert werden</li> <li>• Gruppenprozesse können gesteuert werden</li> </ul>
Sachlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennzeichnend ist, alles objektiv und nur in den eigenen Zusammenhängen zu sehen</li> <li>• Subjektivität und sachfremde Zusammenhänge werden bekämpft</li> <li>• Daten können hervorragend aufgearbeitet werden</li> <li>• es können richtige Schlussfolgerungen und damit Konsequenzen für das eigene Handeln gezogen werden</li> </ul>
Systematisch-methodisches Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kennzeichnet sich dadurch, dass Aufgaben systematisch-methodisch bearbeitet werden</li> <li>• Aufgaben werden dazu in kleinere Aufgabenteile aufgeteilt und bearbeitet</li> </ul>
Wissensorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• das eigene Wissen wird ständig erweitert und ausgebaut</li> <li>• „steht“ für das Gesagte mit seiner Person</li> </ul>

## Literatur

Heyse, V./Erpenbeck, J. (2004): Kompetenztraining. 64 Informations- und Trainingsprogramme, Schäffer-Poeschel: Stuttgart.