

## Potenzial- und Kompetenzanalyse

### Warum eine Potentialanalyse?

Die Frage nach Stärken und Schwächen sowie nach Motivation und Kompetenzen ist zentral in einem Vorstellungsgespräch. Vielen Studierenden und Absolvent\*innen fällt es schwer, ad hoc von ihren Kompetenzen zu berichten und vor allem diese einzuschätzen.

Zudem geht es beim Vorstellungsgespräch wie auch in der schriftlichen Bewerbung nicht darum, die Kompetenzen schlicht aufzuzählen oder „herunter zu rasseln“, sondern diese durch Beispiel und Referenzen zu belegen. Ein weiterer Vorteil dieser Analyseform: Mit einer Potenzialanalyse (kombiniert mit weiteren Schritten einer Selbstanalyse) können Sie die Zahl entmutigender Absagen reduzieren. Die Analyse zeigt Ihnen auch, in welchen Bereichen Sie ggf. noch an sich arbeiten können. (Die Begriffe Potenzial- und Kompetenzanalyse werden im Folgenden synonym verwendet.)

### Was sind Kompetenzen?

Bevor Sie Ihre Potentiale und Kompetenz bilanzieren, werden kurz einige Begriffe näher erläutert.

#### Kompetenzen

- Definition: Unter Kompetenzen verstehe man heute die Summe des Wissens (nicht nur Fachwissens) plus dessen Anwendungsfähigkeit - kurzgefasst: „Wissen plus Tun“.
- Kompetenzen sind subjektbezogen und verändern sich selbst auch mit dem Subjekt. Werden Sie nicht angewendet, können Kompetenzen also auch wegfallen und neue hingegen ausgebildet werden.
- Kompetenzen beschreiben immer individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten.
- Sie umfassen netzwerkartig zusammenwirkende Facetten von Wissen, Fähigkeit, Verstehen, Können, Handeln und Motivation.
- Eine Fähigkeit selbst ist also noch keine Kompetenz, sondern notwendiges Puzzleteil einer Kompetenz.
- Die individuelle Kompetenz befähigt dazu, konkrete Anforderungssituationen eines bestimmten Typus zu bewältigen.
- Kompetenzen zeigen sich in Tätigkeiten und können...
  - sichtbar oder verborgen sein
  - aktiv oder ruhend
  - beschreibbar oder schwer beschreibbar
  - bewusst oder unbewusst

#### Qualifikation

- Definition: Qualifikation drückt eine konkrete, personenunabhängige Befähigung bzw. Eignung aus, eine Tätigkeit regelmäßig auf einem bestimmten Niveau durchführen zu können.
- Häufig wird unter Qualifikation direkt der Nachweis verstanden (z. B. Führerschein, Abitur).
- Kompetenzen sind somit Voraussetzung für den Erwerb von Qualifikationen.

## Fähigkeiten

- Fähigkeiten besitzt man. Man ist also in der Lage, etwas zu tun. In der Regel sind Fähigkeiten angeboren, können aber weiterentwickelt werden.
- Häufig wird der Begriff Fähigkeit aber synonym für den Begriff Kompetenz verwendet, obwohl er eigentlich nur ein Baustein für eine individuelle Kompetenz ist.

## Fertigkeiten

- Beschreiben ein individuell erworbenes oder erlerntes Verhalten.
- Aufbauend auf Fähigkeiten werden Fertigkeiten durch Lernen individuell erworben z.B. Klavier spielen, Fremdsprachen, etc.

**In der Wissenschaft werden Kompetenzen wie folgt kategorisiert:**  
Selbst bzw. Personalkompetenzen (beziehen sich auf Persönlichkeitsmerkmale und –Entwicklung)

Umfassen Eigenschaften wie...

- Reflexionsvermögen
- Selbstständigkeit
- Kritikfähigkeit
- Konzentrationsfähigkeit
- Selbstvertrauen
- Leistungsbereitschaft
- Verantwortungsbewusstsein
- Fähigkeit, sich auf veränderte Umstände einzustellen
- Sorgfalt
- Mobilität
- Kreativität
- Zeitmanagement
- Selbstmanagement/ -organisation und -motivation

Sozialkompetenz (Aufbau sozialer Beziehungen und verantwortungsbewusste Auseinandersetzung)

Umfassen Eigenschaften wie...

- Teamfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Bereitschaft zu Toleranz und Solidarität
- Kommunikationsfähigkeit
- Hilfsbereitschaft
- Gemeinschaftssinn
- Kooperationsfähigkeit
- Verhandlungsgeschick
- Führungsqualitäten
- Durchsetzungsvermögen
- mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit
- Fähigkeit, die Sichtweisen und Interessen anderer zu berücksichtigen
- andere Kulturen kennen und verstehen

Methodenkompetenz (Anwendung systematischer Verfahren und Strategien zur optimalen Arbeitsqualität und Entwicklung adäquater Problemlösungsstrategien)

Umfassen Eigenschaften wie...

- Moderationstechniken
- Präsentationstechniken
- wissenschaftliches Arbeiten
- Selbständige Anwendung von Lösungs- und Lernstrategien fachlicher und überfachlicher Natur/ Problemlösungsfähigkeit
- Organisationsfähigkeit
- selbständiges Arbeiten
- Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden
- Fähigkeit, Wissenslücken zu erkennen und zu schließen
- kritisches Denken
- analytische Fähigkeiten
- Informationsgewinnung / Auswertung von Informationen

Sach- bzw. Fachkompetenz (Aufgaben mit Hilfe fachlicher Kenntnisse und Fähigkeiten zielorientiert, sachgerecht und selbständig zu bewältigen und das Ergebnis zu beurteilen)

Umfassen Eigenschaften wie...

- Fachwissen aus dem Studium
- Branchen-Know-how
- Allgemeinbildung
- IT-Kenntnisse
- breites Grundlagenwissen
- Kenntnis wissenschaftlicher Methoden
- fächerübergreifendes Denken
- Fremdsprachen

### Handlungskompetenz

Handlungskompetenz wird verstanden als die Fähigkeit des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Sie setzt sich aus der Sozial-, Selbst-, Methoden- und Sachkompetenz zusammen.

### Schlüsselkompetenzen

Häufig wird auch synonym zum Kompetenzbegriff von Schlüsselkompetenzen gesprochen. Diese ermöglichen einen kompetenten Umgang mit fachlichem Wissen (daher Schlüssel); sie sind „übertragbar“ und in anderen Situationen und Kontexten einsetzbar.

„Wer bin ich?“ / „Was kann ich?“

Übernehmen Sie gerne Verantwortung oder gehen Sie lieber pünktlich nach Hause? Sind Sie teamfähig oder möchten Sie lieber im Stillen für sich arbeiten? Vertragen Sie Kritik oder fühlen Sie sich dadurch angegriffen? Behalten Sie in Stress-Situationen die Übersicht oder leiden Sie unter dem Druck? Planen Sie gerne im Voraus oder handeln Sie lieber spontan? Legen Sie mehr Wert auf Genauigkeit oder auf Schnelligkeit?

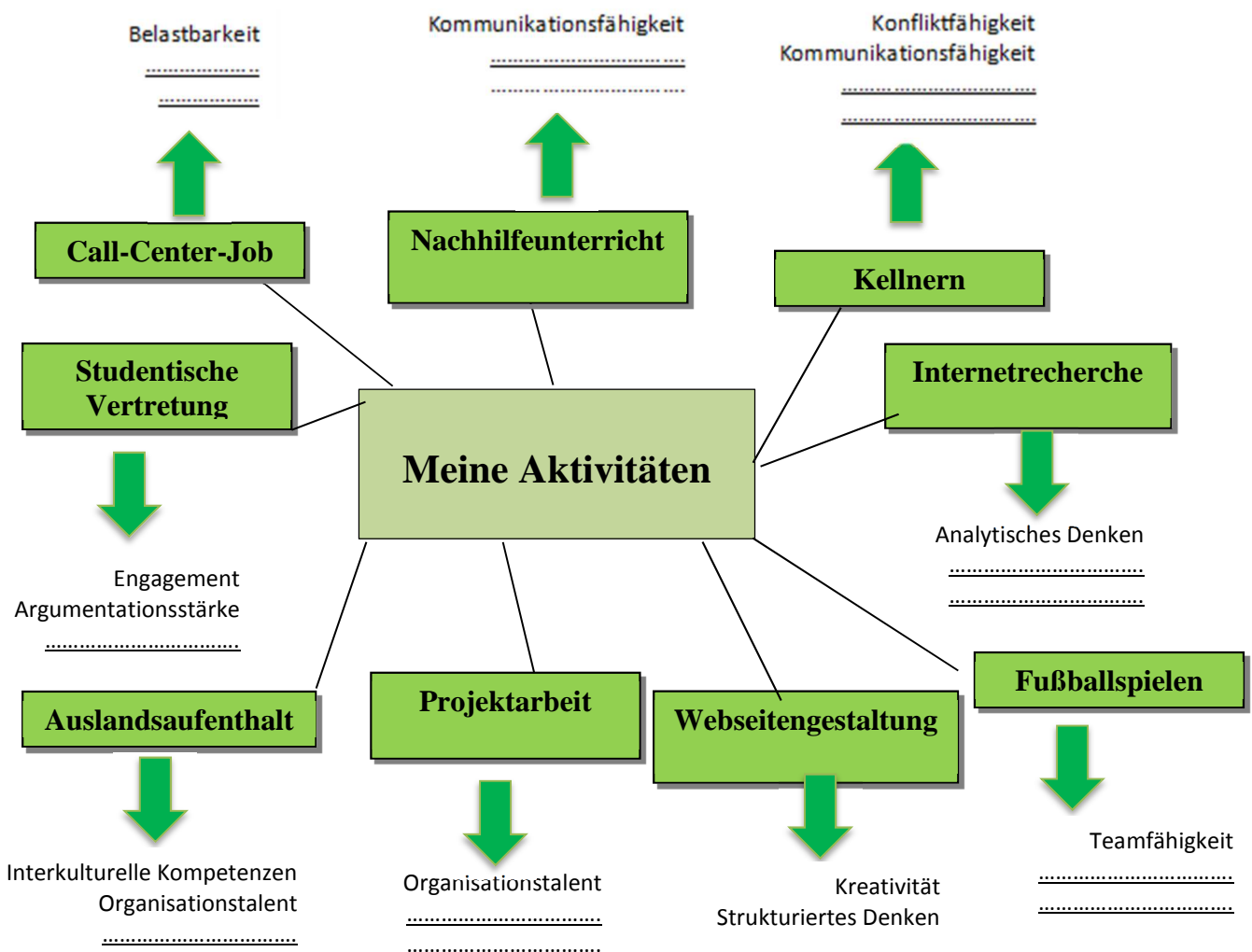
Können Sie diese Fragen spontan für sich beantworten? Oder fällt es Ihnen schwer? Bei einer Kompetenzbilanzierung geht es darum, zunächst ungefiltert alle Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Stärken aufzuschreiben und diese in einem späteren Schritt zu strukturieren. Bitte bedenken Sie dabei auch, dass viele Ihrer Kompetenzen im **persönlichen** Bereich liegen und weniger in der Berufserfahrung, die Sie während oder am Ende Ihres Studiums i.d.R. noch nicht vorweisen können. Was haben Sie als Hobby, im Praktikum, als Ehrenamtliche/r oder im Studentenjob gemacht.

## Wie bilanziert man nun Kompetenzen?

Im ersten Schritt erfassen Sie Ihre Kompetenzen, um Sie später zu kategorisieren und ggf. zu bewerten. Wichtigste Grundlage für Ihre Kompetenzanalyse ist Ihr Lebenslauf, daher sollten Sie diesen zuerst erarbeiten.

- Schauen Sie sich zunächst die verschiedenen Stationen in Ihrem Lebenslauf an. Das können Aktivitäten sein wie z.B. Nachhilfeunterricht, Arbeiten im Call-Center, Betriebspraktikum, Projektarbeit, Studium, Schule, Ehrenamt.
- Welche Herausforderungen gab es dort zu bewältigen? Was für Aufgaben und Tätigkeiten hatten Sie?
- Bedenken Sie aber auch Ereignisse und Stationen in Ihrem Leben z.B. ein Auslandsaufenthalt oder besondere Herausforderungen, vor denen Sie gestanden haben, die nicht in Ihrem Lebenslauf aufgeführt sind (wichtige Prüfung, Abitur nachgeholt, Begleitung und Pflege von Angehörigen im Krankheitsfall, etc.)
- Nehmen Sie nun ein Blatt Papier und schreiben Sie alle bisherigen Stationen und Ereignisse auf. Listen Sie zunächst auch Fähigkeiten und Fertigkeiten auf, die Sie im privaten Umfeld eingesetzt haben oder als Hobby, etwa Internetrecherchen, Webseitengestaltung, Fußballspielen, Vereinsaktivitäten etc.
- Beschreiben Sie jeden Punkt Ihrer Auflistung und beantworten Sie dabei Fragen wie diese:
  - Warum habe ich diese Entscheidung getroffen?
  - Habe ich alleine entschieden oder waren andere beteiligt?
  - Was habe ich dabei gelernt?
  - Welche Teamarbeit habe ich erledigt?
  - Worin bestand meine Aufgabe?
  - Gab es Situationen, in denen ich andere Teammitglieder überzeugen konnte?
  - Habe ich anderen geholfen?
  - Gab es zeitliche Engpässe?
  - Habe ich dabei planen müssen?
  - Musste ich die Arbeit strukturieren?
  - Habe ich Dinge gleichzeitig erledigt?
  - Was hat mir an den Aufgabenstellungen gefallen?
  - Habe ich mit anderen kommuniziert?
  - Kam ich mit allen Menschen gleichermaßen klar?
  - Hatte ich Spielräume bei der Arbeitsgestaltung?
  - Habe ich sie genutzt?
  - Änderten sich Situationen?
  - Wie kam ich damit klar?
  - Wurde ich für Tätigkeiten gelobt?

- Welche Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zeigen sich durch Ihre Beschreibung?  
Beispiele: Teamfähigkeit, selbständiges Arbeiten, Belastbarkeit, Engagement, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Organisationstalent, Durchhaltevermögen etc.
- Erstellen Sie nun eine Mindmap (z.B. über ein kostenloses Programm wie „free mind“ oder einfach ein großes Blatt nehmen und eine eigne Mindmap erstellen, dabei mit Farben arbeiten)
- Wichtig ist, dass Sie nach folgendem Muster vorgehen:  
(Bei jeder Tätigkeit steht zur Verdeutlichung bereits eine persönliche Kompetenz, die sich durchaus bei anderen Aktivitäten wiederholen kann.)



Nach Möglichkeit sollten Sie bei den jeweiligen Stationen auf mehrere, unterschiedliche Fähigkeiten und Kompetenzen kommen. Aber machen Sie sich nicht „zu viel Druck“, wenn Ihnen zunächst nichts mehr einfällt, dann legen Sie Ihre Mindmap am besten zur Seite und arbeiten Sie in ein anderes Mal daran weiter.

## Kompetenzen strukturieren und bewerten

Nach Fertigstellung der Mindmap geht es nun darum, Ihre Kompetenzen zu strukturieren. Dazu gehen Sie wie folgt vor:

1. Wiederholen sich Fähigkeiten oder Kompetenzen und kommen häufiger vor?  
Wenn ja, markieren Sie diese farblich.
2. Versuchen Sie anschließend Ihre einzelnen Fähigkeiten zu beurteilen. Verwenden Sie dazu folgende Kategorien und notieren Sie sich die Kategorie als Buchstabe hinter der jeweiligen Kompetenz:
  - a. Ich kann es mit Hilfe andere Personen oder auch mit schriftlicher Anleitung
  - b. Ich kann es selbständig tun - also ohne Hilfe einer anderen Person oder schriftliche Anleitung
  - c. Ich kann es selbstständig und auch in einem anderen Zusammenhang tun
  - d. Ich kann es nicht nur selbstständig und auch in einem anderen Zusammenhang tun, sondern ich bin auch in der Lage, es anderen Menschen zu erklären.
3. Listen Sie alle a und b Fähigkeiten noch einmal gesondert auf einem Blatt Papier auf und umkreisen Sie die, die Sie gerne machen und auch noch etwas verbessern möchten!
4. Auf dem zweiten Arbeitsblatt sammeln Sie alle c und d Kompetenzen, tragen aber keine Wiederholungen ein. Umkreisen Sie die Kompetenzen, die Sie gerne machen! Schauen Sie sich nun die umkreisten Kompetenzen an. In welchem Bereich liegen Ihre besonderen Stärken? Gibt es Häufungen?

Ordnen Sie die verschiedenen Kompetenzkategorien Ihren c und d Kompetenzen zu und schreiben Sie jeweils den Anfangsbuchstaben dahinter:

- P** = Personalkompetenzen und Selbstkompetenzen
- S** = Soziale Kompetenzen
- F** = Sach- und Fachkompetenz
- M** = Methodenkompetenz
- H** = Handlungskompetenz

In welchem Bereich liegen Ihre Kompetenzen? Gibt es Schwerpunkte?

Sind Sie überrascht vom Ergebnis? Wenn ja, inwiefern?

Welche Fähigkeiten möchten Sie weiter ausbauen?

## Selbst- und Fremdwahrnehmung

Bisher ging es uns vorrangig um die Selbstexploration, da gerade in personenzentrierten und lösungsorientierten Ansätzen davon ausgegangen wird, dass die Lösung für die individuellen Fragen oder Probleme ebenfalls im Individuum selbst liegt. Dennoch nehmen wir uns zuweilen ganz anders wahr als unsere Freunde, Arbeitskolleg\*innen, Chef\*innen etc. Zum einen sind wir

vielleicht „betriebsblind“ gegenüber unseren Fähigkeiten und Kompetenzen geworden oder haben einfach noch nicht mitbekommen, dass sich etwas verändert hat (Wir erinnern uns an den Anfang: „Kompetenzen sind subjektbezogen und verändern sich selbst auch mit dem Subjekt. Es können also bei nicht Gebrauch Kompetenzen „wegfallen“ oder sich „neue entwickeln“).

Das Feedback durch Außenstehende kann unsere Reflexionsfähigkeit anregen und bringt uns auf neue Gedanken und Ideen. Verstehen Sie die Übung als Anregung - es geht hier nicht um richtig oder falsch. Wahrnehmung ist immer individuell.

Bei der Fremdeinschätzung unserer Fähigkeiten und Kompetenzen gehen Sie folgendermaßen vor:

1. Legen Sie die angefügte Tabelle „Fremdeinschätzung“ mindestens 4-5 Personen aus Ihrer Umgebung (Freunde, Bekannte, Kolleg\*innen, Familie, etc.) vor und holen Sie Feedback ein. Lassen Sie sich nicht nur das ausgefüllte Arbeitsblatt zurückgeben, sondern sprechen Sie auch persönlich darüber. Gibt es Beispiele, woran andere die Einschätzung Ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen festmachen können? Fragen Sie gezielt danach.
2. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen attestieren Ihnen andere, die Sie noch nicht selbst festgestellt haben? Markieren Sie diese farbig auf dem Arbeitsblatt „Fremdeinschätzung“.
3. Reflektieren und notieren Sie, welche Unterschiede bestehen zw. Eigen- und Fremdwahrnehmung?

Nun sollten Sie nicht nur einen guten Überblick über Ihre Kompetenzen haben, sondern auch ein individuelles Profil, das nur Sie beschreibt und eben nicht auf Ihre Kommilitonen übertragbar ist.

Haben Sie noch Fragen?

Wir beraten Sie gerne auch persönlich:

<http://www.uni-due.de/abz/career.php>

Viel Erfolg bei Ihrer Bewerbung!

## Tabelle zur Fremdeinschätzung Ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen

In den Freiflächen unter „Fähigkeiten/Kompetenzen“ können weitere Fähigkeiten und Kompetenzen individuell eingetragen werden, sofern Sie in der Liste noch nicht aufgeführt sind.

<b>Fähigkeiten/Kompetenzen</b>	<b>Sehr gut</b>	<b>gut</b>	<b>Weniger gut</b>	<b>Nicht gut</b>
Teamorientiertes Arbeiten				
Konzeptionelles Denken				
Analytisches Denken				
Strukturiertes Denken				
Kommunikationsstärke				
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit				
Mündliche Ausdrucksfähigkeit				
Organisationstalent				
Führungsqualitäten				
Flexibilität				
Selbstständiges Arbeiten				
Motivation				
Engagement				
Leistungsbereitschaft				
Belastbarkeit				
Einsatz				
Interdisziplinäres Arbeiten				
Zielorientiertes Handeln				
Kundenorientiertes Denken				
Serviceorientiertes Denken				
Ergebnisorientiertes Denken				
Lösungsorientiertes Denken				
Konfliktfähigkeit				
Diplomatisches Handeln				
Argumentationsstärke				
Durchsetzungsvermögen				
Einfühlungsvermögen				
Räumliches Vorstellungsvermögen				
Mathematisch – rechnerische Begabung				
Technisches Verständnis				
Logisches Denken				
Kritisches Denken				
Gestalterische Fähigkeiten				
Kreativität				
Konzentrationsfähigkeit				



Fähigkeiten/Kompetenzen	Sehr gut	gut	Weniger gut	Nicht gut
Anpassungsfähigkeit				
Kritikfähigkeit				
Fähigkeit, sich auf veränderte Umstände einzustellen				
Sorgfältige Arbeitsweise				
Zeitmanagement				
Selbstmanagement/Organisation				
Selbstmotivation				
Fähigkeit, andere zu motivieren				
Bereitschaft zu Toleranz und Solidarität				
Hilfsbereitschaft				
Kooperationsfähigkeit				
Verhandlungsgeschick				
Fähigkeit, die Sichtweisen und Interessen anderer zu berücksichtigen				
Handlungskompetenz				
Moderationstechniken				
Präsentationstechniken				
Selbständige Anwendung von Lösungs- und Lernstrategien fachlicher und überfachlicher Natur/ Problemlösungsfähigkeit				
Informationsgewinnung/ Auswertung von Informationen				
Recherchefähigkeit				
IT-Kenntnisse				
Breites Grundlagenwissen				
Fremdsprachen				
Fachwissen aus dem Studium				
Allgemeinbildung				
Fächerübergreifendes Denken				
Kenntnis wissenschaftlicher Methoden				
etc.				