

# Auswertung Einschätzung

## Einschätzung Profil Persönliches Profil Ursula Mustermann

Auswertung der Einschätzung vom Profil "Persönliches Profil Ursula Mustermann". Die zugehörige Einschätzung wurde am 29.01.2018, 11:07 Uhr erstellt.

Diese Auswertung zeigt meine persönlichen und beruflichen Kompetenzen auf dem von mir aktuell eingeschätzten Kompetenzniveau. Es handelt sich hier um eine Selbsteinschätzung, welche mit entsprechenden Nachweisen belegt wird.

Die Einschätzung wurde im e-portfolio von skillhubPrivate ([www.skillhub.ch](http://www.skillhub.ch)) entlang eines festgesetzten Einschätzungsrasters vorgenommen.

|                   |  |
|-------------------|--|
| Gewähltes Profil: | <b>Persönliches Profil Ursula Mustermann</b> |
| Profilart:        | Persönliches Profil von Ursula Mustermann    |
| Eingeschätzt am:  | 29.01.2018                                   |
| Eingeschätzt von: | Ursula Mustermann                            |

## Anleitung zum Lesen der Auswertung

### **1. Überblick**

Das abgebildete und eingeschätzte Profil enthält eine Anzahl im Detail beschriebener Kompetenzen. Die Kompetenzen sind zur besseren Lesbarkeit in Kategorien und allenfalls zusätzlich noch in Bereiche und Sub-Bereiche gegliedert. Die oberste Ebene zeigt immer die übergeordneten Kompetenzkategorien. Auf der untersten Ebene folgen die Detailbeschreibungen der einzelnen Kompetenzen.

Die Einschätzung erfolgt auf der Basis der einzelnen Kompetenzen. Die Werte auf Ebene der Bereiche, Sub-Bereiche und der Kompetenzkategorien sind demnach Mittelwerte, die aus den Einschätzungen der Einzelkompetenzen berechnet werden.

### **2. Detailansicht**

Der zweite Teil der Auswertung zeigt die Einschätzungen der Kompetenzkategorien im Detail.

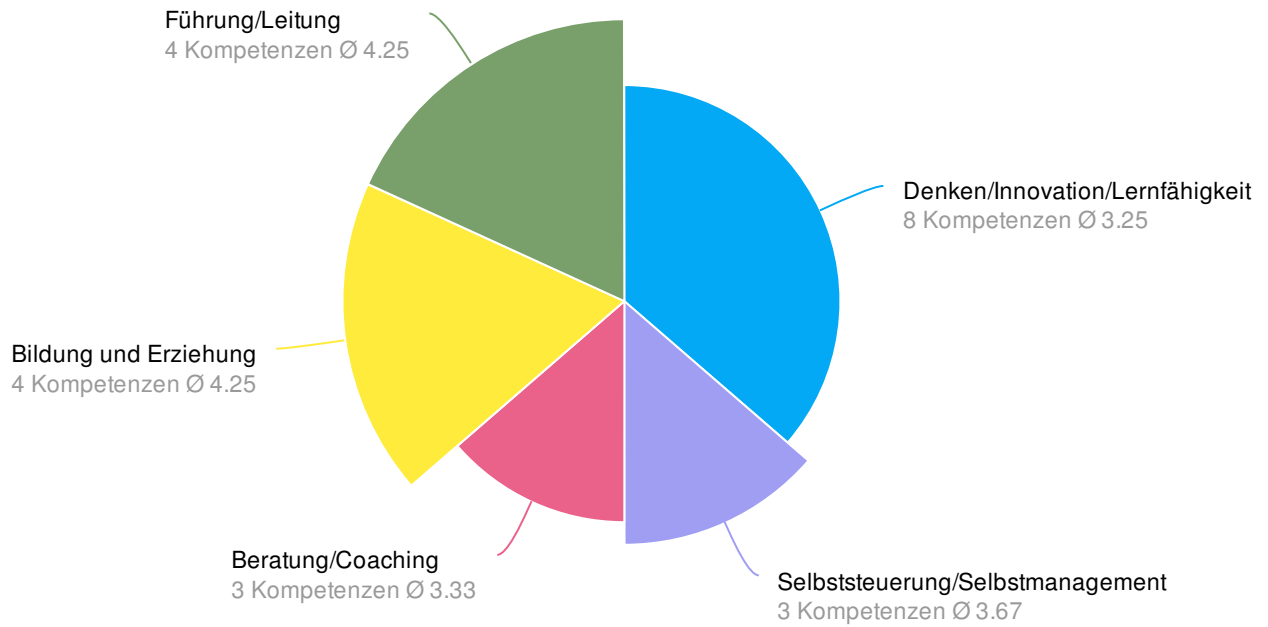
### **3. Angaben zum Einschätzungsraster**

Im dritten Teil finden Sie die Angaben zum verwendeten Einschätzungsraster.

### **4. Nachweise**

Der vierte Teil der Auswertung listet alle zugehörigen Nachweise.

# 1. Überblick

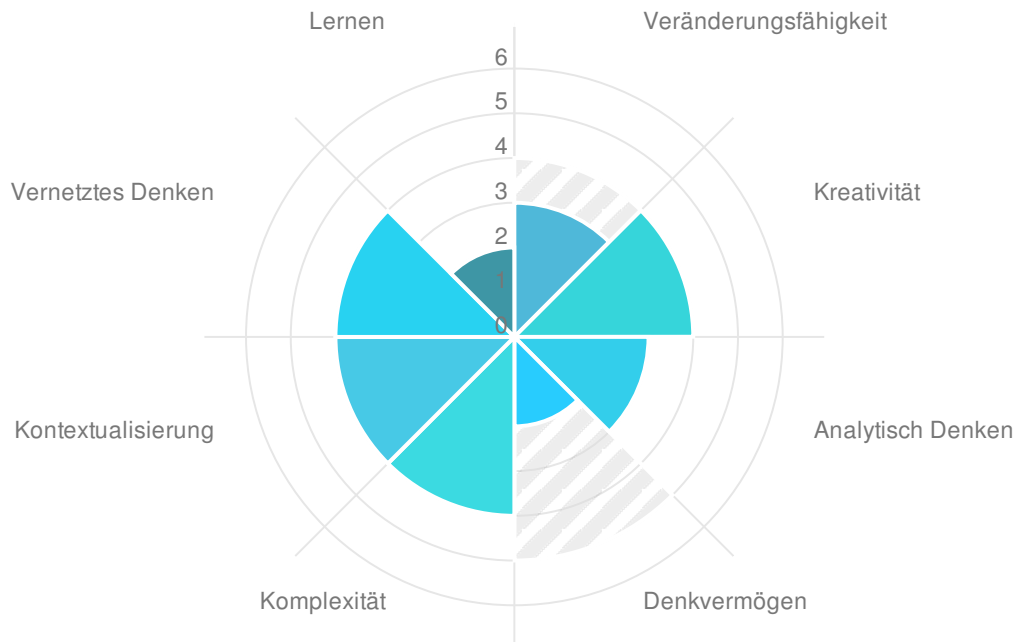


## 2. Detailansicht

### 2.1 Denken/Innovation/Lernfähigkeit

Ø 3.25

Innovation Denken Lernen Sollwert



### Kompetenzen

Bereich Kompetenzen

Stufen der Einschätzung

Innovation Ø 3.50

0 1 2 3 4 5 6

Veränderungsfähigkeit **Kernkompetenz**  
Ist flexibel im Denken und kann veränderten Anforderungen mit einer Erweiterung der eigenen Qualifikationen oder innovativen Lösungen zu begegnen.

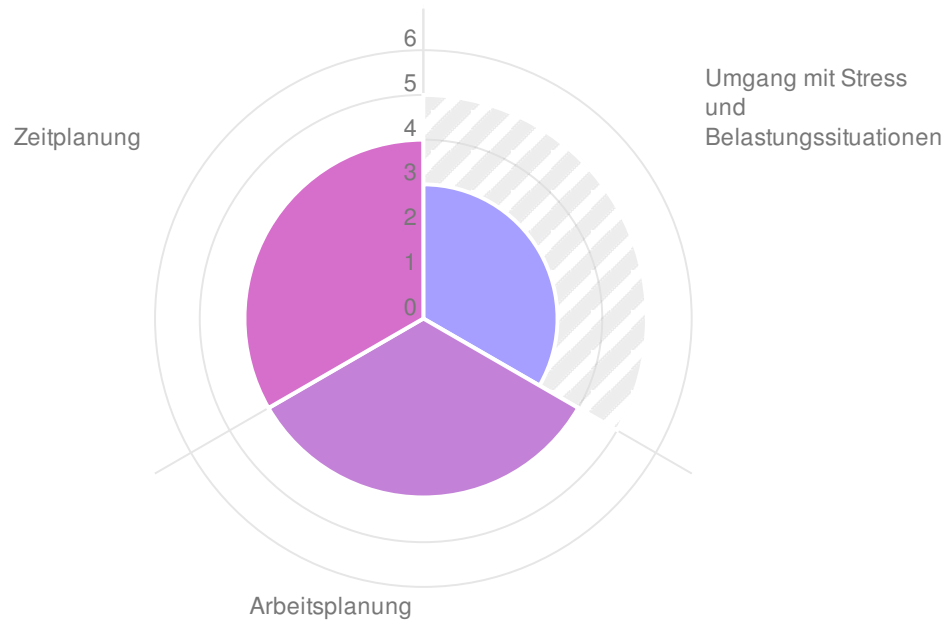


| Bereich              | Kompetenzen   | Stufen der Einschätzung |
|----------------------|---|-------------------------|
|                      | <p><b>Kreativität</b><br/>Kann eigene Ideen entwickeln einbringen und persönliche Erfahrungen und Knowhow zur Verfügung stellen.</p>  | 4                       |
| <b>Denken</b> Ø 3.40 |   | 0 1 2 3 4 5 6           |
|                      | <p><b>Analytisch Denken</b><br/>Kann komplexe Probleme und Fragestellungen schnell erfassen, analysieren und die wesentlichen Punkte darin erkennen und fokussieren.</p>  | 3                       |
|                      | <p><b>Denkvermögen</b><br/>Kann Sachverhalte schnell durchdringen und Inhalte und Zusammenhänge rasch und präzise erkennen und wiedergeben.</p>   | 2                       |
|                      | <p><b>Komplexität</b><br/>Behält bei komplexen Aufgabenstellungen die Vielzahl der Möglichkeiten im Blick, vermag diese zu vernetzen und daraus neue Optionen zu eröffnen.</p>  | 4                       |
|                      | <p><b>Kontextualisierung</b><br/>Kann Vorkommnisse / Einzelsituationen in einen breiteren historischen / theoretischen / logischen Kontext einordnen</p>  | 4                       |
|                      | <p><b>Vernetztes Denken</b><br/>Kann Situationen und Sachverhalte in ihrer Vernetztheit erkennen, entsprechende Zusammenhänge und Abhängigkeiten erschliessen und daraus eine übergeordnete Sicht der Dinge abzuleiten.<br/><i>Nachweise: 4.1. Auswertung einer Fremdeinschätzung</i></p> | 4                       |
| <b>Lernen</b> Ø 2.00 |   | 0 1 2 3 4 5 6           |
|                      | <p><b>Lernen</b><br/>Kann und ist bereit neues Wissen zu erarbeiten und immer weider dazu zu lernen.</p>  | 2                       |

## 2.2 Selbststeuerung/Selbstmanagement

Ø 3.67

Work-Life-Balance Zeitmanagement Sollwert



### Kompetenzen

| Bereich                  | Kompetenzen   | Stufen der Einschätzung       |
|--------------------------|---|-------------------------------|
| Work-Life-Balance Ø 3.00 | <p>Umgang mit Stress und Belastungssituationen</p> <p><b>Kernkompetenz</b></p> <p>Kann mit Stress und Belastungssituationen umgehen und Möglichkeiten für Ausgleich und Entspannung finden.</p> | <p>0 1 2 3 4 5 6</p> <p>3</p> |
| Zeitmanagement Ø 4.00    | <p>Arbeitsplanung</p> <p>Kann Aufgaben und Arbeiten sinnvoll strukturieren und zielführend erledigen.</p>   | <p>0 1 2 3 4 5 6</p> <p>4</p> |

**Bereich**    **Kompetenzen**

**Stufen der Einschätzung**

**Zeitplanung**

Kann die zur Verfügung stehende Zeit sinnvoll und zielführend einsetzen.

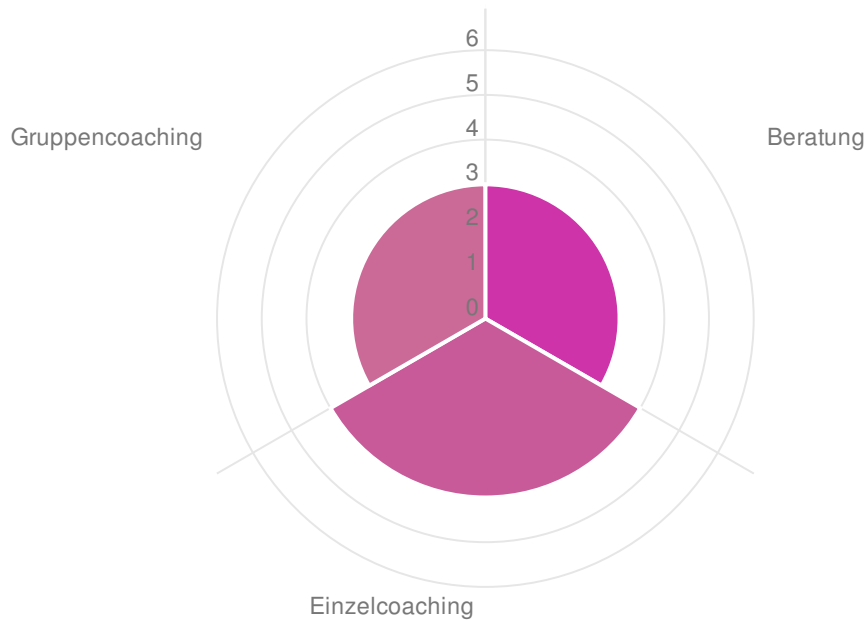
4



## 2.3 Beratung/Coaching

Ø 3.33


■ Beratung ■ Coaching □ Sollwert



### Kompetenzen

| Bereich         | Kompetenzen  | Stufen der Einschätzung |
|-----------------|--|-------------------------|
| Beratung Ø 3.00 |  | 0 1 2 3 4 5 6           |
|                 | <b>Beratung</b><br>Kann Einzelpersonen bei Standortbestimmung und Neuorientierung beraten und begleiten. | 3                       |
| Coaching Ø 3.50 |  | 0 1 2 3 4 5 6           |
|                 | <b>Einzelcoaching</b><br>Kann Einzelpersonen coachen und beraten.  | 4                       |

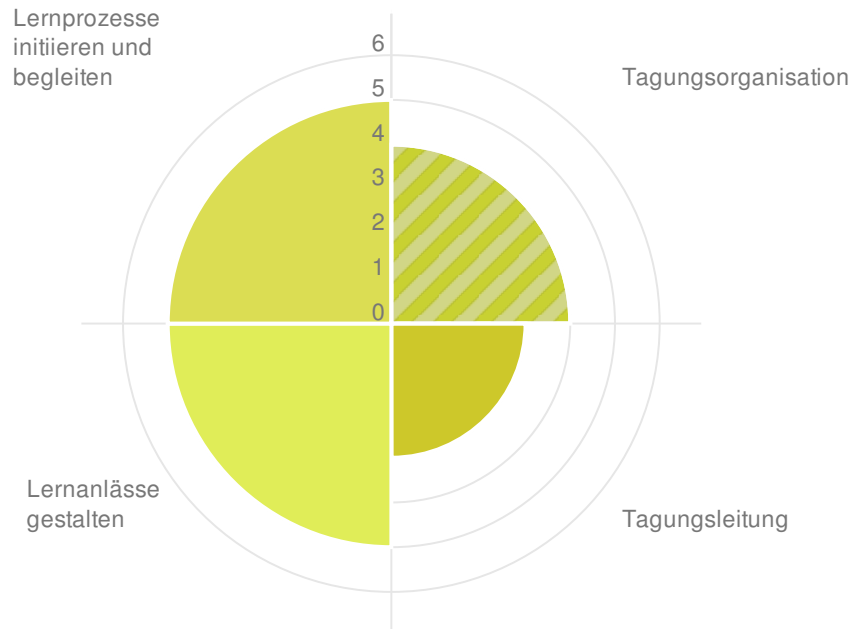


| Bereich | Kompetenzen  | Stufen der Einschätzung   |
|---------|--|---|
|         | Gruppencoaching<br>Kann Gruppencoachings anleiten und Gruppenprozesse erkennen, begleiten und steuern. | 3  |

## 2.4 Bildung und Erziehung



Ø 4.25

Tagungen Lehre Sollwert



### Kompetenzen

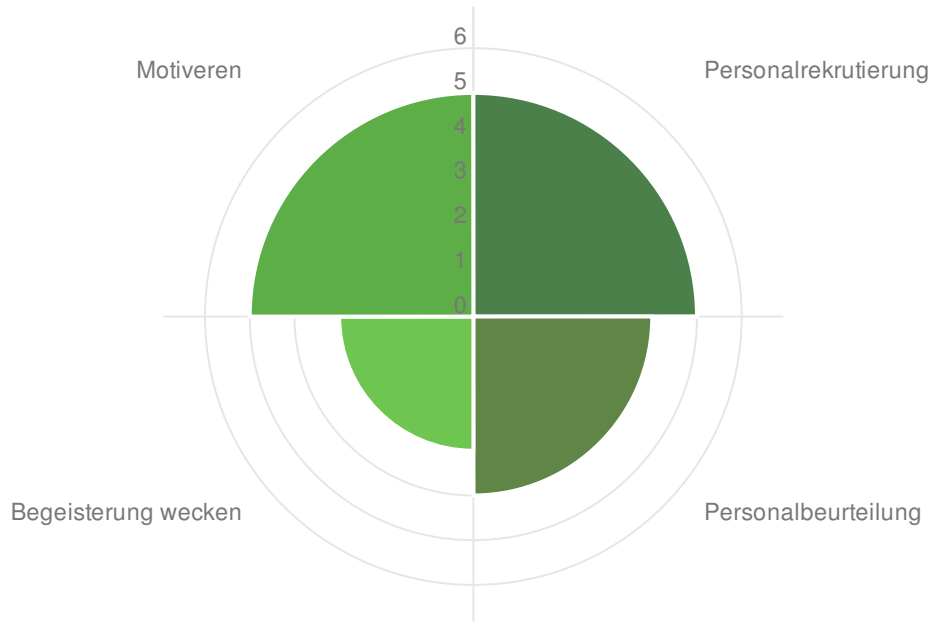
| Bereich         | Kompetenzen   | Stufen der Einschätzung |
|-----------------|---|-------------------------|
| Tagungen Ø 3.50 | Tagungsorganisation<br>Kann Tagungen planen, sinnvoll strukturieren und organisieren. | 4                       |
|                 | Tagungsleitung<br>Kann Tagungen moderieren und leiten                                 | 3                       |
| Lehre Ø 5.00    |   |                         |

| Bereich | Kompetenzen   | Stufen der Einschätzung  |
|---------|---|--|
|         | <p><b>Lernanlässe gestalten</b><br/>           Kann Weiterbildungsveranstaltungen für Erwachsene unterschiedlicher Zielgruppen planen, organisieren und moderieren und Lernanlässe nach andragogischen Grundsätzen gestalten.</p> | <p>5 </p> |
|         | <p><b>Lernprozesse initiieren und begleiten</b><br/>           Kann Lernprozesse initiieren und begleiten</p>   | <p>5 </p> |

## 2.5 Führung/Leitung



Ø 4.25

Human-Resource Management Leadership Sollwert



### Kompetenzen

| Bereich                   | Kompetenzen  | Stufen der Einschätzung |
|---------------------------|--|-------------------------|
| Human-Resource Management | Ø 4.50   | 0 1 2 3 4 5 6           |
|                           | <b>Personalrekrutierung</b><br>Kann Stellenbeschreibungen generieren und Personen für bestimmte Rollen auf Aufgaben gezielt auswählen. | 5                       |
|                           | <b>Personalbeurteilung</b><br>Kann Mitarbeitende realistisch, fair und förderorientiert beurteilen.                                    | 4                       |
| Leadership                | Ø 4.00   | 0 1 2 3 4 5 6           |

| Bereich | Kompetenzen   | Stufen der Einschätzung  |
|---------|---|--|
|         | <p><b>Begeisterung wecken</b><br/>Kann Einstellungen auftauen und Interesse und Neugier wecken sowie die Bereitschaft und das Engagement der Betroffenen für die anstehenden Veränderungen gewinnen und erhalten.</p> | <p>3 </p> |
|         | <p><b>Motiveren</b><br/>Kann sich und andere für die Erreichung von Zielvorstellungen gewinnen.</p>   | <p>5 </p> |

## 3. Angaben zum Einschätzungsraster

### 7 Stufen der Kompetenzentwicklung

Der sieben-stufige Raster ermöglicht eine weitere Differenzierung der Kompetenzniveaus auf 7 Stufen (North et al. 2012). Es orientiert sich an den Parametern «Wissen/Verstehen», «Selbstständigkeit/Selbststeuerung» in der Handlung sowie an der «Komplexität der Aufgabe» und an der «Reflexionsfähigkeit». Die Anforderungen wachsen in Anlehnung an das Europäische Sprachenportfolio von Stufe A1 bis C2.

| Stufen der Einschätzung   | Wert     |
|---|----------|
| <b>Keine Einschätzung:</b>  | <b>x</b> |
| <b>Keine Kompetenz:</b>   | <b>0</b> |
| <b>A1:</b> Ich verfüge über Grundkenntnisse und kann einfache, konkrete Aufgaben und Problemstellungen in einer mir vertrauten Lern- oder Arbeitssituation unter Anleitung oder mit Unterstützung ausführen/lösen. Vorgeben sind Weg und Ziel. Ich kann meine Handlungen beurteilen und im Rahmen der Vorgaben auch optimieren.   | <b>1</b> |
| <b>A2:</b> Ich verfüge über Grundkenntnisse und einige Erfahrungen und kann auch etwas komplexere, konkrete Aufgaben- und Problemstellungen in einer mir vertrauten Lern- oder Arbeitssituation mit guter Vorbereitung selbständig ausführen/lösen. Vorgeben sind Weg und Ziel. Ich kann meine Handlungen beurteilen und im Rahmen der Vorgaben auch optimieren.  | <b>2</b> |
| <b>B1:</b> Ich verfüge über differenzierte Kenntnisse und Erfahrungswissen und kann alltägliche Standardsituationen mittlerer Komplexität aus meinem Arbeitsumfeld selbständig bewältigen und Aufgaben und Problemstellungen auch ohne grosse Vorbereitung lösen. Dazu kann ich aus einem Repertoire von Handlungsmöglichkeiten zielführende Vorgehensweisen auswählen. Vorgeben ist das Ziel, der Weg ist weitgehend frei. Ich kann meine Handlungen reflektieren und beurteilen und daraus Massnahmen für eine Optimierung (Effizienz und Qualität) ableiten.   | <b>3</b> |
| <b>B2:</b> Ich verfüge über differenzierte Kenntnisse und ein vielfältiges Erfahrungswissen und kann im eigenen Umfeld komplexere auch neue, noch nicht vertraute Situationen und Aufgaben selbständig, flexibel und ohne Vorbereitung bewältigen/ausführen. Ich kann aus einem Repertoire von Handlungsmöglichkeiten zielführende Handlungsvorgehen auswählen, kann diese variieren und den gegebenen Anforderungen anpassen. Vorgeben ist das Ziel, der Weg ist frei. Ich kann meine Handlungen reflektieren und beurteilen und daraus Massnahmen für eine Optimierung (Effizienz und Qualität) ableiten. | <b>4</b> |

**Stufen der Einschätzung**

**Wert**

**C1:** Ich verfüge über ein breites und tiefes Fachwissen und über Erfahrungen aus unterschiedlichen Kontexten und kann auch in anspruchsvollen und komplexen Situationen in einem für mich neuen und ungewohnten Umfeld Aufgaben- und Problemstellungen selbstständig und adäquat bearbeiten und lösen. Ich kann Aufgaben/ Situationen redefinieren, eigene, neue Lösungswege entwickeln und den Zielkorridor vorgeben. Weg und Ausgestaltung der Zielerreichung sind frei wählbar. Ich kann meine Handlungen reflektieren, Fehler und Fehlverhalten erkennen und für die Erweiterung, Differenzierung und Optimierung meiner Handlungsmöglichkeiten nutzen.

**5**

**C2:** Ich verfüge über ein breites und tiefes Fach- und Expertenwissen und über Erfahrungen aus unterschiedlichen Kontexten und kann dieses Wissen aufbereiten und anderen Personen im Rahmen von Lehr-, Ausbildungs-, Coaching- oder Beratungssituationen zur Verfügung stellen. Ich kann auch in anspruchsvollen und komplexen Situationen in einem für mich neuen und ungewohnten Umfeld und auch unter Belastung und Stress Aufgaben- und Problemstellungen selbstständig und adäquat bearbeiten und lösen. Ich kann innerhalb einer Führungs- oder Projektaufgabe selber Ziele formulieren und Massnahmen und Aufgaben für die Zielerreichung definieren. Ich kann dazu eigene, auch innovative Lösungswege entwickeln und Vernetzungen zwischen unterschiedlichen Fachbereichen und Akteuren herstellen. Weg und Ziel sind frei. Ich kann meine Handlungen reflektieren, Fehler und Fehlverhalten erkennen und für die Erweiterung, Differenzierung und Optimierung meiner Handlungsmöglichkeiten nutzen.

**6**

**Quellenangabe**

*Klaus North, Kai Reinhardt und Barbara Sieber-Suter (2012): Kompetenzmanagement in der Praxis, Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Mit vielen Fallbeispielen, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Springer Gabler, ISBN 978-3-8349-2815-3, S. 70-73*

## 4. Nachweise

---

### Übersicht

| Nr. | Bezeichnung   | Typ  | Qualität   | Dateigröße |
|-----|---|------|------------|------------|
| 4.1 | <b>Auswertung einer Fremdeinschätzung</b> dokument-aus-auswertung-tybzs-tybick-zeugnis.docx | WORD | non-formal | 356.73 kB  |

### Nachweise herunterladen

Sie können alle Nachweise gesammelt als komprimiertes Archiv in Form einer ZIP-Datei unter <https://www.skillhub.ch/download/tycfz> herunterladen.

Bitte verwenden Sie das Passwort **9VRoQ0VP** um sich zu legitimieren. Der Download startet automatisch nach erfolgreicher Eingabe des Passwortes.