

Cogens-Kompetenzmodell

Unser Kompetenzmodell

- Kompetenzen werden entlang der Arbeitssituationen von Juristen definiert.
- Für konkrete Position werden relevante Kompetenzen benannt und priorisiert.
- Anforderung an Ist-Zustand, Potential und Neigung in Bezug auf die relevanten Kompetenzen werden erörtert.
- Gesprächsführung wird auf kritische Punkte (Erfüllung der Anforderung an Kernkompetenzen) ausgerichtet.
- Maßnahmen bei Kompetenzlücken (und überschießendem Potential) werden bei Einstellung erörtert.

Kompetenzfelder

Beispiel: Salary Partner IP
(Schwerpunkt Markenrecht)

- **Interessenvertretung**
 - Erkennen von Mandanteninteressen, zutreffende wirtschaftliche Einordnung
 - Entwickeln von Konfliktstrategien (Analyse von Stärken und Schwächen der Parteien, vollständige Erfassung und Bewertung der bestehenden Optionen ...)
 - Persönliche Konfliktkompetenz (Selbstkontrolle, auf die Sache gerichteter Durchsetzungswille, Bandbreite an Verhaltens- und Handlungsweisen, zutreffende Bewertung der Gegenposition etc.)
 - ...
- **Kommunikation und Organisation**
 - Verständliche Darstellung komplexer / mehrdimensionaler Sachverhalte
 - Sichere Projektsteuerung, rechtzeitiges und engagiertes Erbringen von Beiträgen auch in Projekten anderer Partner
 - ...
- **Juristische Lösungsfähigkeit, Dokumentation**
 - umfassende, stetig erneuerte Fachkenntnis
 - Entwickeln von individuellen / neuen rechtlichen Lösungen
 - Vertrags- und Schriftsaterstellung
 - ...
- **Führung und Repräsentation**
 - Ausbildung von jüngeren Kollegen und Kolleginnen
 - Teilnahme an der Außendarstellung der Kanzlei durch Vorträge, Lehrveranstaltungen, Publikationen etc.
 - Vertrags- und Schriftsaterstellung
 - ...
- **Weitere Kompetenzfelder wie Mandantenbindung etc.**