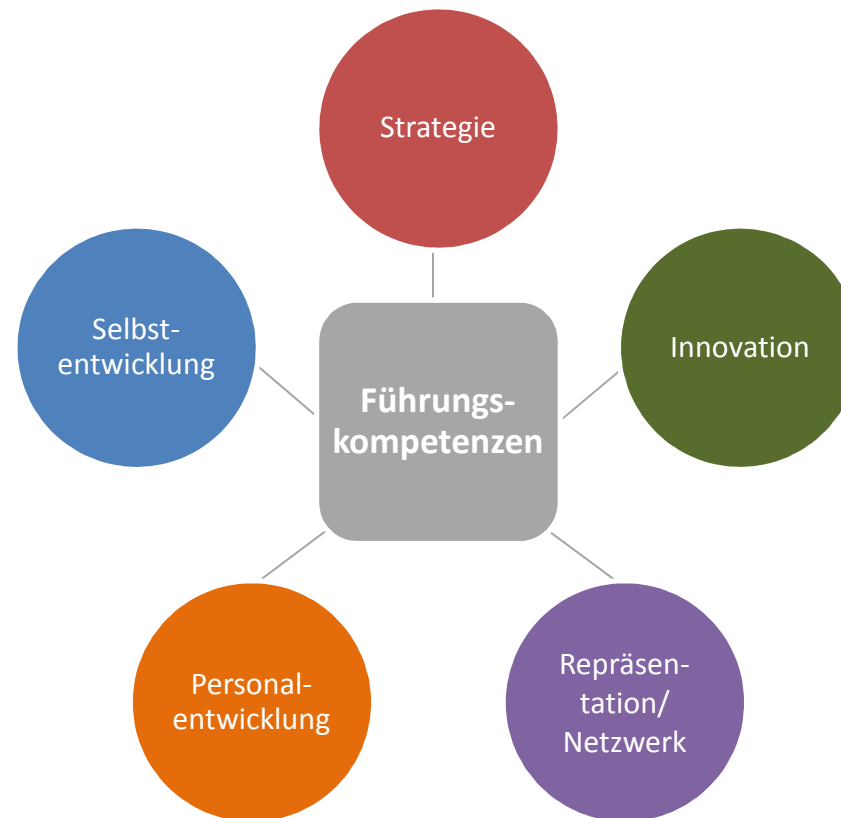


Die fünf Kernkompetenzen für Führungskräfte in der Berliner Verwaltung



Das Kompetenzprofil für Führungskräfte in der Berliner Verwaltung

Personalentwicklungskompetenz	Katalog für Operationalisierungen	Kompetenzausprägung je Führungsebene*			
		4	3	2	1
<p>Fähigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht.</p> <p>Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p>	<p>verbindlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback • integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX <p>optional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>kennt und nutzt Personalentwicklungsmethoden, -instrumente sowie –maßnahmen</i> • <i>vereinbart Personalentwicklungsziele und nimmt auf deren Umsetzung aktiv Einfluss</i> • <i>versteht es, durch die Sicherstellung des Informationsflusses auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv Einfluss zu nehmen</i> • <i>beteiligt, unterstützt und motiviert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i> • <i>baut vertrauensvolle Arbeitsbeziehung auf</i> • <i>zeigt Wertschätzung und Verständnis; ist fehlertolerant</i> • <i>räumt anderen Meinungen und Werten Raum ein</i> 	4	4	4	4

Personalentwicklungskompetenz	Katalog für Operationalisierungen	Kompetenzausprägung je Führungsebene*			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> • <i>bezieht die Ziele des Frauenförderplanes in die Personalentwicklungsplanung ein</i> • <i>berücksichtigt Aspekte der Work-Life-Balance, des Gesundheitsmanagements etc.</i> • ... 				

Strategische Kompetenz	Katalog für Operationalisierungen	Kompetenzausprägung je Führungsebene*			
		4	3	2	1
<p>Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.</p>	<p>verbindlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte <p>optional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>bezieht gesellschaftliche Entwicklungen in Planungen ein</i> • <i>bezieht den europäischen Gedanken in Überlegungen ein (Europafähigkeit)</i> • <i>plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend</i> • <i>schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen</i> • <i>richtet Handeln an langfristigen Zielen aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab</i> • <i>erkennt Zielkonflikte</i> • <i>setzt Prioritäten</i> • <i>organisiert Arbeitsabläufe zielorientiert, strukturiert und nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten</i> • <i>vereinbart klare und realistische Ziele</i> • <i>delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht</i> • <i>begleitet und unterstützt die Zielerreichung</i> • ... 	1	2	3	4

Innovationskompetenz	Katalog für Operationalisierungen	Kompetenzausprägung je Führungsebene*			
		4	3	2	1
<p>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p>	<p>verbindlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe <p>optional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage</i> • <i>zeigt Innovations- und Veränderungsbereitschaft</i> • <i>entwickelt zukunftsweisende Visionen, Ziele und kreative Lösungen</i> • <i>begeistert für neue Ideen</i> • <i>bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein</i> • <i>fördert und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungsprozessen</i> • <i>fördert innovative Ansätze von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</i> • <i>steht informationstechnologisch bedingten und erforderlichen Veränderungen aufgeschlossen gegenüber (Digitalisierungsfähigkeit)</i> • ... 	1	2	4	4

Selbstenwicklungs-kompetenz	Katalog für Operationalisierungen	Kompetenzausprägung je Führungsebene*			
		4	3	2	1
Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.	verbindlich: <ul style="list-style-type: none"> • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 				
	<i>optional:</i> <ul style="list-style-type: none"> • zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement • zeigt sich aktiv in der Entwicklung von Problemlösungen • stellt sich schnell auf neue Situationen ein und um • greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in ihr/sein Handeln ein • geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln • ist in der Lage, ihre bzw. seine eigene Arbeitssituation unter Gesundheitsaspekten selbst zu reflektieren • ... 	3	4	4	4

Repräsentations- und Netzwerk- kompetenz	Katalog für Operationalisierungen	Kompetenzausprägung je Führungsebene*			
		4	3	2	1
<p>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p>	<p>verbindlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen <p>optional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit</i> • <i>stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein</i> • <i>pflegt Kontakte nachhaltig</i> • <i>richtet die Dienstleistungserbringung an den Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern aus</i> • ... 	1	2	3	4

* Kompetenzausprägung je Führungsebene:

- 4 = sehr ausgeprägt
- 3 = ausgeprägt
- 2 = vorhanden
- 1 = Potenzial erkennbar