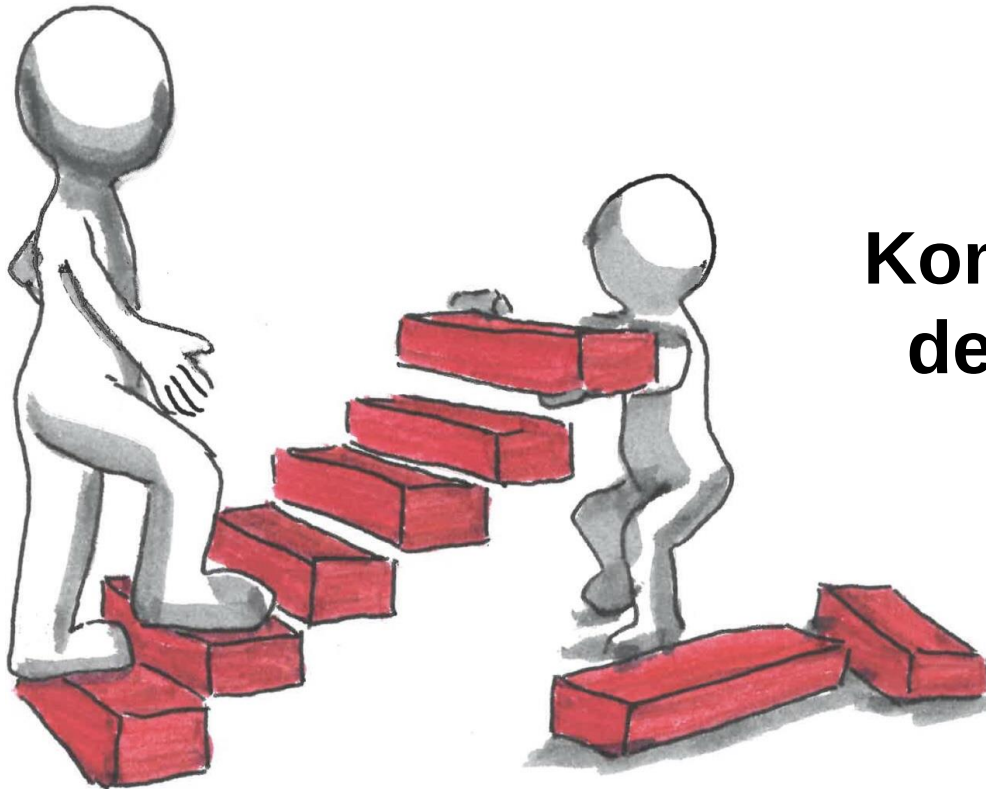




Stadt Herne

Mit Grün. Mit Wasser. Mittendrin.



Kompetenzmodell der Stadt Herne

Struktur

Kompetenz



Kompetenzfelder



Kompetenzprofile
(Ausprägung)



Sozial-kommunikative Kompetenz

Soziale Sensibilität

Fähigkeit und Bereitschaft, Bedürfnisse, Gefühle und Stimmungen anderer Personen wahrzunehmen und zu berücksichtigen

Kompetenzprofile für Führungskräfte

- nimmt die persönlichen Lebensumstände der Mitarbeitenden wahr und bezieht diese in die Planung mit ein
- akzeptiert, dass Mitarbeiter/innen persönliche Stärken und Schwächen haben
- erkennt die Sorgen und Befürchtungen der Mitarbeitenden und wirkt diesen entgegen*
- gibt anderen Meinungen Raum
- ist offen und authentisch
- erkennt gruppendynamische Prozesse
- kann sich leicht auf verschiedene soziale Situationen einstellen
- kann die eigene Wirkung auf andere abschätzen
- kümmert sich darum, dass zwischenmenschliche Aspekte - insbesondere in der neuen digitalen Arbeitswelt (Homeoffice, Desk Sharing usw.) - nicht verloren gehen*

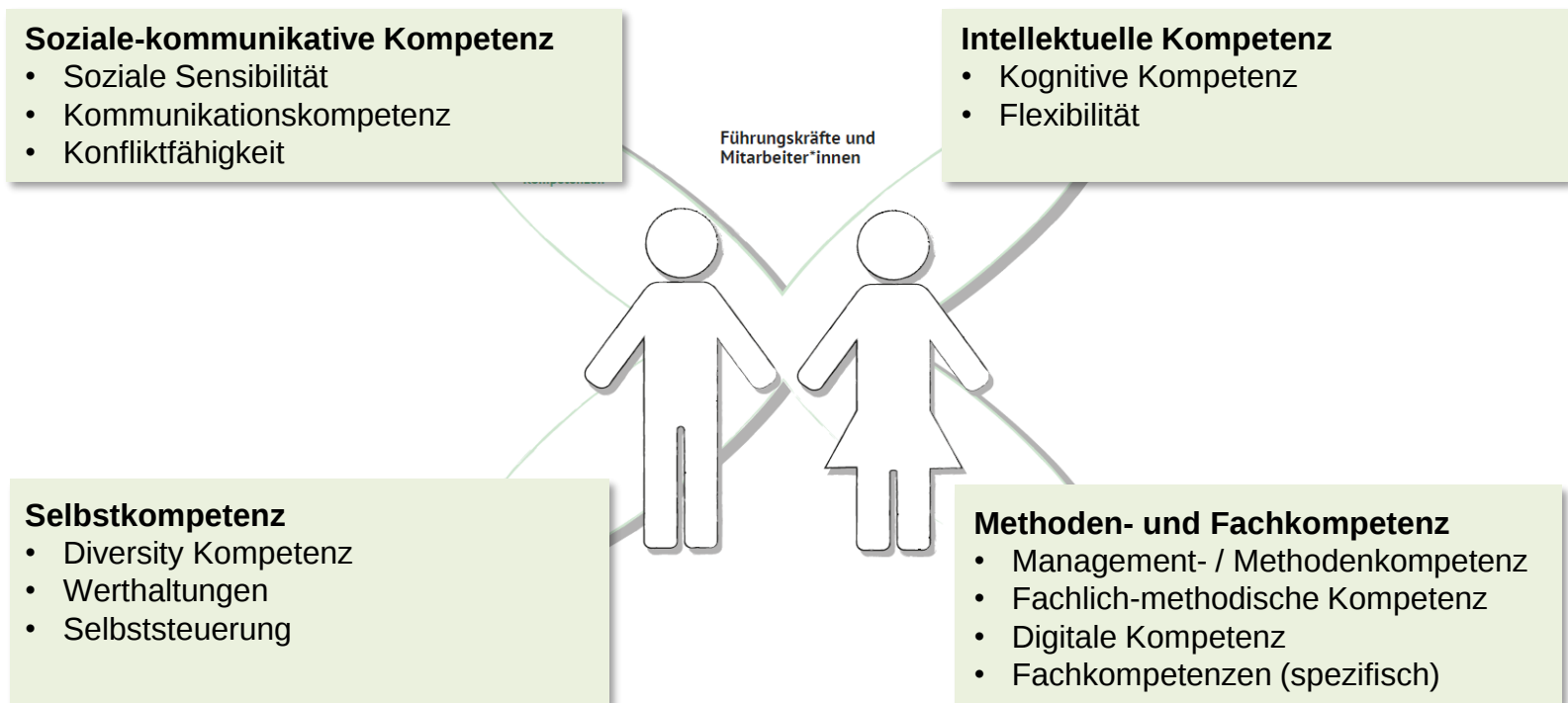
Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen

- nimmt die persönlichen Lebensumstände der anderen wahr und berücksichtigt diese in der täglichen Arbeit
- akzeptiert persönliche Stärken und Schwächen
- formuliert eigene Sorgen und Befürchtungen und setzt sich aktiv damit auseinander*
- gibt anderen Meinungen Raum
- ist offen und authentisch
- kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen
- kann die eigene Wirkung auf andere abschätzen



Stadt Herne
Mit Grün. Mit Wasser. Mittendrin.

Übersicht



Sozial-kommunikative Kompetenz

Soziale Sensibilität

Fähigkeit und Bereitschaft, Bedürfnisse, Gefühle und Stimmungen anderer Personen wahrzunehmen und zu berücksichtigen

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• nimmt die persönlichen Lebensumstände der Mitarbeitenden wahr und bezieht diese in die Planung mit ein	• nimmt die persönlichen Lebensumstände der anderen wahr und berücksichtigt diese in der täglichen Arbeit
• akzeptiert, dass Mitarbeiter*innen persönliche Stärken und Schwächen haben	• akzeptiert persönliche Stärken und Schwächen
• erkennt die Sorgen und Befürchtungen der Mitarbeitenden und wirkt diesen entgegen	• formuliert eigene Sorgen und Befürchtungen und setzt sich aktiv damit auseinander
• gibt anderen Meinungen Raum	• gibt anderen Meinungen Raum
• ist offen und authentisch	• ist offen und authentisch
• erkennt gruppendynamische Prozesse	
• kann sich leicht auf verschiedene soziale Situationen einstellen	• kann sich auf verschiedene soziale Situationen einstellen
• kann die eigene Wirkung auf andere abschätzen	• kann die eigene Wirkung auf andere abschätzen
• kümmert sich darum, dass zwischenmenschliche Aspekte - insbesondere in der neuen digitalen Arbeitswelt (Homeoffice, Desk Sharing usw.) - nicht verloren gehen	

Sozial-kommunikative Kompetenz

Kommunikationskompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft, Informationen strukturiert, adressatengerecht und im adäquaten Rahmen zu vermitteln!

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• drückt sich klar und präzise aus	• drückt sich klar und präzise aus
• wählt einen angemessenen Gesprächsrahmen	• wählt einen angemessenen Gesprächsrahmen
• hört aktiv zu	• hört aktiv zu
• führt Gespräche partnerschaftlich und strukturiert	• führt Gespräche partnerschaftlich und strukturiert
• drückt sich adressatengerecht aus	• drückt sich adressatengerecht aus
• schafft verlässliche (analoge & digitale) Kommunikationsstrukturen	• hält sich an bestehende (analoge & digitale) Kommunikationsstrukturen
• kann eigene Entscheidungen nachvollziehbar darstellen	• kann eigenes Handeln nachvollziehbar darstellen
• Nutzt das volle Spektrum an (analogen & digitalen) Kommunikationsmitteln und -kanälen	• Nutzt das volle Spektrum an (analogen & digitalen) Kommunikationsmitteln und -kanälen

Sozial-kommunikative Kompetenz

Konfliktfähigkeit

Fähigkeit und Bereitschaft, Konflikte anzunehmen und sie wertschätzend zu einem Ergebnis zu führen

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• ist fähig, Kompromisse zu schließen	• ist fähig, Kompromisse zu schließen
• vermittelt zwischen unterschiedlichen Standpunkten	
• stellt sich Konflikten konstruktiv	• stellt sich Konflikten konstruktiv
• nimmt einen überzeugenden Rat an	• nimmt einen überzeugenden Rat an
• bleibt in Konfliktsituationen fair und wertschätzend	• bleibt in Konfliktsituationen fair und wertschätzend
• formuliert seine/ihre Erwartungshaltung klar und deutlich	• formuliert seinen/ihren Standpunkt klar und deutlich
• sieht in Konflikten auch Chancen	• sieht in Konflikten auch Chancen

Intellektuelle Kompetenz

Kognitive Kompetenz

Fähigkeit, Probleme zu analysieren, Sachverhalte zu durchdringen, Pläne zu entwerfen und Neues zu lernen

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• überschaut Problemkomplexe in ihrer Ganzheit	
• entwickelt neue Konzepte, Ideen und Strategien	• setzt gestellte Aufgaben erfolgreich um
• erkennt Ursachen von Problemen	• erkennt Ursachen von Problemen
• denkt analytisch in Abläufen und Strukturen	
• strukturiert komplexe Inhalte	• handelt strukturiert
• geht konstruktiv mit Fehlern um und arbeitet an ihrer Behebung/Vermeidung.	• geht konstruktiv mit Fehlern um und arbeitet an ihrer Behebung/Vermeidung.

Intellektuelle Kompetenz

Flexibilität

Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf geänderte Anforderungen und Bedingungen einer Situation einstellen zu können

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• stellt sich auf neue/veränderte Aufgaben und Situationen ein • schaut über den Tellerrand • ist in der Lage sich von gewohnten Denk- und Handlungsmustern zu lösen • wägt Neues gegenüber Altem ab • akzeptiert andere Meinungen und Sichtweisen • nimmt neue Anforderungen an • akzeptiert Mehrdeutigkeit	• stellt sich auf neue/veränderte Aufgaben und Situationen ein • schaut über den Tellerrand • ist in der Lage sich von gewohnten Denk- und Handlungsmustern zu lösen • wägt Neues gegenüber Altem ab • akzeptiert andere Meinungen und Sichtweisen • nimmt neue Anforderungen an • akzeptiert Mehrdeutigkeit

Methoden- und Fachkompetenz

Managementkompetenz / Methodenkompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft, unter Einbeziehung und Nutzung der vorhandenen Ressourcen zielorientiert zu Handeln

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
analysiert Ressourcen und setzt diese zielorientiert ein	kennt die eigenen Ressourcen und setzt diese zielorientiert ein
bricht messbare Ziele auf die Organisationseinheit herunter	wirkt an der Definition von Zielen für den eigenen Arbeitsbereich mit und setzt diese um
bezieht Mitarbeiter*innen bei Entscheidungen ein	
zerlegt Arbeitsabläufe in strukturierte und bearbeitungsfähige Einzelaufgaben	zerlegt Arbeitsabläufe in strukturierte und bearbeitungsfähige Einzelaufgaben
plant Entscheidungen sach- und termingerecht	plant Entscheidungen sach- und termingerecht
entwickelt Teams und fördert die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen	
beurteilt Sachverhalte und Personen treffend	beurteilt Sachverhalte und Personen angemessen
entwickelt Strategien	
überprüft Ergebnisse des Handelns im Sinne eines Controllings	
organisiert und fördert interdisziplinäre Zusammenarbeit und Projekte	denkt und handelt interdisziplinär (insbesondere bei übergreifenden Projekten)

Methoden- und Fachkompetenz

Fachlich-methodische Kompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft, fachliches Grundlagenwissen (weiter-)zu entwickeln, zu vertiefen und in verschiedenen Aufgabensituationen anzuwenden

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• besitzt Kenntnisse über Verwaltungsstrukturen und wendet diese an • handelt situations- und adressatenorientiert • bildet sich im speziellen Aufgabengebiet weiter • verfügt über methodisches Wissen und Fähigkeiten • beherrscht Analysetechniken • setzt Mitarbeiter*innengespräche als Führungsinstrument für Feedback und Entwicklung ein • arbeitet lösungsorientiert • geht proaktiv mit Widerständen um • fördert initiativ die Möglichkeiten moderner Arbeitsmethoden* • ist sich neuer technischer Möglichkeiten bewusst und berücksichtigt diese* • löst selbständig und selbstbewusst kleinere technische Probleme	• besitzt Kenntnisse über Verwaltungsstrukturen und wendet diese an • handelt situations- und adressatenorientiert • bildet sich im speziellen Aufgabengebiet weiter • arbeitet lösungsorientiert • geht proaktiv mit Widerständen um • ist für die Anwendung moderner Arbeitsmethoden offen • ist sich neuer technischer Möglichkeiten bewusst und berücksichtigt diese • löst selbständig und selbstbewusst kleinere technische Probleme

Methoden- und Fachkompetenz

Digitale Kompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft, digitale Medien zielführend zu nutzen und dabei Informationssicherheit sowie Datenschutz adäquat zu berücksichtigen

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• hat einen Überblick über die eingesetzte Hard- und Software, steuert deren Einsatz gemäß der Arbeitsanforderungen und sichert die Datenqualität	• kann die eingesetzte Hard- und Software sicher und angemessen verwenden und sorgt für Datenqualität
• weiß, wie digitale Informationen systematisch gesucht, ausgetauscht, verdichtet sowie gespeichert werden und kann die Zuverlässigkeit der Informationsquellen beurteilen	• kann digitale Informationen systematisch suchen, austauschen, verdichten und speichern und dabei die Zuverlässigkeit der genutzten Informationsquellen einschätzen
• ist sich der Gefahren der digitalen Welt (Internet, Social Media etc.) bewusst und reagiert umgehend bei sicherheitsrelevanten Ereignissen z.B. Schadsoftware	• kennt die Gefahren der digitalen Welt (Internet, Social Media etc.) und verhält sich bei sicherheitsrelevanten Ereignissen angemessen z.B. Schadsoftware
• ist mit den gesetzlichen und internen Regelungen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz vertraut und sensibilisiert die eigenen Mitarbeitenden dafür	• wendet die gesetzlichen und internen Regelungen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz im eigenen Aufgabenbereich an
• hält sich zum Thema auf dem Laufenden und stellt den Wissenstransfer zu den Mitarbeitenden sicher	• bildet sich regelmäßig zum Thema fort

Methoden- und Fachkompetenz

Fachkompetenzen (spezifisch)

Die spezifischen Fachkompetenzen ergeben sich aus der Stellenbeschreibung und definieren das Fachwissen bzw. –können.

Selbstkompetenz

Diversity Kompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft, die Vielfalt in der Kollegenschaft zu erkennen und diese konstruktiv in der Zusammenarbeit zu berücksichtigen

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• erkennt und reflektiert eigene Wertvorstellungen und Vorurteile	• erkennt und reflektiert eigene Wertvorstellungen und Vorurteile
• berücksichtigt alle relevanten Zielgruppen	
• setzt gesetzliche Vorschriften und vorhandene Konzepte um, z. B. Gleichstellungsplan, Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten“, Kommunales Integrationskonzept, Inklusionsplan und Integrationsvereinbarung	• setzt gesetzliche Vorschriften und vorhandene Konzepte um, z. B. Gleichstellungsplan, Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten“, Kommunales Integrationskonzept, Inklusionsplan und Integrationsvereinbarung
• spricht Vorurteile bei Kolleg*innen gezielt an und handelt konsequent	• spricht Vorurteile adressatengerecht an und handelt konsequent
• positioniert sich im Team und setzt Rahmenbedingungen	• positioniert sich im Team
• handelt vorurteils- und diskriminierungsfrei	• handelt vorurteils- und diskriminierungsfrei
• verhindert bzw. stellt sich gegen jegliche Art sexuelle Belästigung	• verhindert bzw. stellt sich gegen jegliche Art sexuelle Belästigung

Selbstkompetenz

Werthaltungen

Fähigkeit und Bereitschaft, die eigenen Wahrnehmungen und Handlungen an objektiven Werten auszurichten und diese Werte zu vertreten und zu leben

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• verhält sich gegenüber Arbeitgeber und Kolleg*innen loyal	• verhält sich gegenüber Arbeitgeber und Kolleg*innen loyal
• vertraut Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten	• vertraut Kolleg*innen und Vorgesetzten
• hält Vereinbarungen ein	• hält Vereinbarungen ein
• geht respektvoll mit Anderen um	• geht respektvoll mit Anderen um
• handelt gewissenhaft und verantwortungsbewusst	• handelt gewissenhaft und verantwortungsbewusst
• achtet auf seine Ausdrucksweise	• achtet auf seine Ausdrucksweise
• verhält sich in Übereinstimmung mit den Werten der Verwaltung	• verhält sich in Übereinstimmung mit den Werten der Verwaltung

Selbstkompetenz

Selbststeuerung

Fähigkeit und Bereitschaft, sich konsequent für die definierten Ziele einzusetzen, hohe Qualität anzustreben und Handlungen selbständig zu initiieren

Kompetenzprofile für Führungskräfte	Kompetenzprofile für Mitarbeiter*innen
• zeigt Initiative	• zeigt Initiative
• setzt Prioritäten	• setzt Prioritäten
• setzt zeitliche Ressourcen zielorientiert ein	• setzt zeitliche Ressourcen zielorientiert ein
• verfolgt Aufgaben konsequent und beharrlich	• verfolgt Aufgaben konsequent und beharrlich
• gibt bei Rückschlägen nicht auf	• gibt bei Rückschlägen nicht auf und handelt besonnen
• fordert Feedback ein und nutzt es zur Steuerung eigenen Verhaltens	• fordert Feedback (bei Kolleg*innen und Führungskräften) ein und nutzt es zur Steuerung des eigenen Verhaltens

Kompetenzmatrix

Führungskräfte

Kompetenzen	Kompetenzfeld	Kurzfristig entwickelbar	Team-leitung	Abteilungs-leitung	Fachbereichs-leitung	Dezernats-leitung
Soziale- kommunikative Kompetenz	Soziale Sensibilität	nein	souverän	vertieft	souverän	souverän
	Kommunikationskompetenz	ja	vertieft	vertieft	souverän	souverän
	Konfliktfähigkeit	ja	vertieft	vertieft	souverän	souverän
Intellektuelle Kompetenz	Kognitive Kompetenzen	nein	vertieft	vertieft	souverän	souverän
	Flexibilität	nein	vertieft	vertieft	souverän	souverän
Methoden und Fachkompetenz	Managementkompetenz	ja	grundlegend	souverän	souverän	souverän
	Fachlich-methodische Kompetenzen	ja	souverän	vertieft	grundlegend	grundlegend
	Digitale Kompetenz	ja	vertieft	vertieft	vertieft	vertieft
Selbstkompetenz	Diversity Kompetenz	ja	vertieft	vertieft	souverän	souverän
	Werthaltungen	nein	souverän	souverän	souverän	souverän
	Selbststeuerung	ja	grundlegend	vertieft	souverän	souverän
	grundlegend	vertieft		souverän		
Die Kompetenz...	... ist grundlegend vorhanden. Kann im normalen Alltagsgeschäft angewandt werden.	... ist vertieft vorhanden. Kann im Alltagsgeschäft sicher und gelegentlich auch in besonderen Situationen angewandt werden.			Eine souveräne Anwendung der Kompetenz ist gewährleistet. Kann im Alltagsgeschäft und auch in Ausnahmesituationen sicher angewandt werden.	