

Anforderungs- und Potentialprofil zur Stellenbesetzung

Verwaltung/ Amt/ Fachbereich: _____
 Stellen Nr./ Beschreibung: _____
 Name Bewerber/in: _____
 Datum / Uhrzeit Vorstellungsgespräch: _____

Bewertungskriterium	Gewichtung (1 bis 3-Fach)	Potential Bewerber/in erfüllt die Anforderung besonders = 3 P Anforderung = 2 P Anforderung weniger = 1 P Anforderung nicht = 0 P	Ergebnis (Gewichtung * Punkte)
Ethische Kompetenz			
Loyales und aufrichtiges handeln			
Gemeinwohlorientiert handeln			
Beachtung von Wirtschaftlichkeit			
Bürgerservice und Bürgerbeteiligung fördern			
Persönliche Kompetenz			
Stärken und Schwächen bekannt und reflektiert			
Lernbereitschaft und Offenheit für Neues			
Leistungsbereitschaft, Motivation			
Teamfähigkeit			
Souverän in schwierigen Situationen			
Soziale Kompetenz			
Wertschätzender Umgang mit Menschen			
Kommunikationsfähigkeit (Sprache, Mimik, Gestik)			
Kooperations- und Hilfsbereitschaft			
Konflikte konstruktiv und Lösungsorientiert angehen			
Diversity Kompetenz			
Vorurteile erkennen und entgegenwirken			
Diskriminierungen erkennen und aktiv abbauen			
Betriebsklima zu Vielfalt und Chancengleichheit fördern			
Potentiale von Menschen erkennen und fördern			
Digitale Kompetenz			
Chancen, Einsatzmöglichkeiten und Risiken von IT kennen			
Digitale Medien und Kommunikationsdienste nutzen			
Fähigkeit zur digitalen Leistungserstellung (Office, Fachanwendungen)			
Digitalisierung mit eigenen Ideen und Impulsen mitgestalten			
Fachliche Kompetenz			
Ausbildung / Studium erfolgreich abgeschlossen			
Zielorientierte und regelmäßige Weiterbildung			
Praktische Berufserfahrung im Aufgabengebiet			
Besondere Arbeitsergebnisse im Werdegang			
Besondere Kenntnisse in Fachanwendungen			
Summe:			



Anforderungs- und Potentialprofil zur Stellenbesetzung
Ergänzende Bewertungskriterien bei Führungskräften

Bewertungskriterium	Gewichtung (1 bis 3-Fach)	Potential Bewerber/in erfüllt die Anforderung besonders = 3 P Anforderung = 2 P Anforderung weniger = 1 P Anforderung nicht = 0 P	Ergebnis (Gewichtung * Punkte)
Führungskompetenz			
Führungsmittel und Methoden kennen und situationsgerecht Einsetzen			
Mit Führungsrolle identifizieren und Vorbild sein			
Ziele der Organisation mittragen und aktiv deren Umsetzung mit verfügbaren Ressourcen fördern			
Ehrliche, kritische und offene Kommunikation fördern			
Arbeitsprozesse hinterfragen und verbessern			
Personalentwicklungskompetenz			
Fürsorge und Verantwortung für Mitarbeiter übernehmen			
Entwicklung der Mitarbeiter anregen und unterstützen			
Freiräume zur Selbstorganisation schaffen			
Mit Zielen und Zielvereinbarungen arbeiten			
Konstruktive Fehlerkultur entwickeln			
Strategische Kompetenz			
Verantwortung/ Identifikation mit Verwaltung			
Anregungen für innovative Entwicklung			
Konstruktiver Umgang mit politischen Vertretern			
Positives Image der Kommune fördern			
Summe:			

Namen und Unterschriften des Personalauswahlgremiums:

Namen und Unterschrift der Beteiligten:

(Vertreter/in Personalrat, Schwerbenigertenbeauftragte/r, Gleichstellungsbeauftragte/r)
