

Konsequenzen für die Einrichtung

Diese Seite wird abschließend von der Führungskraft ausgefüllt im Gespräch mit der Person, die geht. Alle Seiten der Kompetenzlandkarte werden von der Führungskraft gesammelt.

Für die Auswahl neuer Beschäftigter

Für die Weitergabe an Kolleg/innen

7.7. Nachfolgeplanung: Anforderungsprofil Führungskräfte

Anforderungen an Führungskräfte

Das exemplarische Raster hilft dabei, die generellen Anforderungen der Einrichtung an Führungskräfte zu formulieren, um diese dann später für die Erstellung der individuellen Anforderungsprofile gewichten und konkretisieren zu können.

Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sachverhalte verständlich präsentieren</li><li>• In Besprechungen konstruktiv mitarbeiten</li><li>• Kontaktbereitschaft: Auf Menschen zugehen</li><li>• Verhandlungsgeschick</li><li>• Sich ins Team einbinden, im Team mitarbeiten</li><li>• Eigenes Wissen weitergeben, Beschäftigte unterstützen</li><li>• ...</li></ul>
Wirtschaftliches Denken und Handeln
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kenntnis betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge</li><li>• Kosten- und qualitätsbewusst planen</li><li>• Prioritäten setzen können</li><li>• ...</li></ul>
Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit
<ul style="list-style-type: none"><li>• Denken in Zusammenhängen</li><li>• Situationen analysieren</li><li>• Problembereiche möglichst bereits im Vorfeld erkennen</li><li>• Ursachen von Problemen analysieren</li><li>• Alternative Lösungsmöglichkeiten erarbeiten und bewerten</li><li>• Entscheidungen treffen, begründen und durchsetzen können</li><li>• ...</li></ul>
Eigeninitiative und Verantwortung
<ul style="list-style-type: none"><li>• Initiative entwickeln, selbständig handeln</li><li>• Sich selbst Ziele setzen</li><li>• Selbstständiges Lernen zu Behebung eigener Kompetenzdefizite</li><li>• Selbstständiges Auffinden von Informationsquellen bzw. Erarbeiten von Informationen</li><li>• Aktives Mitgestalten von Arbeitsabläufen</li><li>• ...</li></ul>

Quelle: angelehnt an Gerhard Herz, Annette Junge: Leitfaden für die Bildungspraxis. Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. Band 32: Nachwuchsführungskräfte fördern. Bielefeld: Bertelsmann, 2009, S. 12