

Das Kompetenzprofil ist Teil der Stellenbeschreibung und stellt nur einen Auszug dar. Es wird verwendet zur Auswahl der Mitarbeitenden, aber auch zur Personalentwicklung im Rahmen von regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen. Es dient auch der Transparenz in Bezug auf die Anforderungen für die Tätigkeit. Es ist ein Instrument in gegenseitiger Verantwortung und kann flexibel weiterentwickelt werden.

Kompetenzen	Verhaltensanker
Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Hört seinem/ihrem Gegenüber aufmerksam zu und versucht die Äußerungen seines/ihrer Gegenübers aus dessen Blickwinkel zu verstehen • Bringt Informationen rechtzeitig an den richtigen Ort • Stellt Sachverhalte übersichtlich und verständlich dar und argumentiert dabei präzise und sachlich • Geht von sich aus auf andere zu und tritt dabei verbindlich, freundlich und wertschätzend auf • Begegnet Konflikten konstruktiv und lösungsorientiert
Einfühlungsvermögen	<ul style="list-style-type: none"> • Stellt sich auf Gesprächspartner/innen und deren Interessen und Bedürfnisse ein und schafft dabei eine positive Gesprächsatmosphäre • Hört aktiv und zugewandt zu • Erkennt mögliche Missverständnisse oder Kommunikationsbarrieren frühzeitig • Nimmt die Perspektiven anderer ein und versetzt sich in deren Lage • Ist verlässlich und verbindlich gegenüber Kinder, Eltern, Kolleginnen/ Kollegen und Leitung
Teamfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitet mit anderen sachorientiert, konstruktiv und vertrauensvoll zusammen • Bereitschaft sich für die Einrichtung/ das Team und die Erreichung gemeinsamer Ziele einzusetzen • Schafft eine konstruktive Atmosphäre der Zusammenarbeit • Zeigt sich in der Zusammenarbeit verlässlich und vertrauenswürdig
Selbstreflexion und Rollenbewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> • Schätzt eigene Wirkung, sowie Potentiale und Entwicklungsbedarfe differenziert ein • Reflektiert diese und ist bereit zu einer konstruktiven Beschäftigung damit • Ist sich der Verantwortung und der unterschiedlichen Rollen für den eigenen Aufgabenbereich bewusst
Initiative und Veränderungskompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Handelt vorausschauend in Bezug auf den eigenen Arbeitsbereich • Greift von sich aus Themen auf und löst sie eigenständig

Kompetenzprofil für Mitarbeitende Kita-Hüde

	<ul style="list-style-type: none"> • Reagiert flexibel und offen auf Neuerungen • Entwickelt konkrete und innovative Aktionsschritte, um Veränderungen zu begegnen • Bleibt auch in herausfordernden Situationen handlungsfähig
Diversity-Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit und Bereitschaft Vielfalt zu schätzen und ihre Potentiale zu nutzen • Zeigt sich bereit und interessiert Wissen über unterschiedliche Voraussetzungen zu erlangen und umzusetzen • Bereitschaft sich in die unterschiedlichen Perspektiven und Lebenslagen von Menschen hineinzuzusetzen • Begegnet Menschen ungeachtet von Kultur, Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe oder Behinderung mit einer wertschätzenden Haltung

Sie haben Fragen?

Oder möchten wissen, wie man eigentlich ein Kompetenzprofil entwickelt und einführt?

Melden Sie sich gerne bei uns:

Sarah Kissing
05443-9937-35
kissing@ole-ev.de