

Buch der Basisprofile

EINLEITUNG

Dieses Buch ist für Personen bestimmt, die ganz oder teilweise mit der Aufstellung der allgemeinen Kompetenzprofile beauftragt sind. Es enthält 22 vom FÖD P&O vordefinierte Basisprofile. Die Wahl des Profils basiert auf der vorherrschenden Rolle (Support/Experte, Manager oder Projektleiter) und auf dem Niveau/der Klasse (D, C, B, A – A1 bis A5) der Funktion.

Die so vordefinierten Basisprofile berücksichtigen:

- Die fünf Kernkompetenzen (K) (in den Kompetenzgruppen „Beziehungsmanagement“ und „Management seines persönlichen Verhaltens“) und
- Die maximale Kompetenz in den Kompetenzgruppen „Informationsmanagement“, „Aufgabenmanagement“, „Mitarbeitermanagement“ und „Beziehungsmanagement“ (falls sie sich von den Kernkompetenzen unterscheidet).

Für jedes Profil bietet eine Tabelle einen Überblick über die für das Basisprofil ausgewählten Kompetenzen. Alle Kompetenzen werden daraufhin im Einzelnen definiert und ihre verschiedenen Dimensionen präsentiert. Mit jeder der Dimensionen werden schließlich Verhaltensindikatoren verbunden.

Aus praktischen Gründen der Lesbarkeit haben wir uns für die Verwendung allgemeiner Bezeichnungen wie „Mitarbeiter“, „Experte“ und „Manager“ entschieden. Selbstverständlich beziehen sich diese Begriffe sowohl auf das weibliche als auch auf das männliche Geschlecht.

Alle Regeln für den Aufbau eines Profils sind im Handbuch „Kompetenzmanagement der föderalen Verwaltung“ im Kapitel über die Kompetenzprofile zu finden.

Fragen oder Bitten um Begleitung können an die folgende Adresse geschickt werden: cm@p-o.belgium.be.

Buch der Basisprofile und Margen

EINLEITUNG

Dieses Buch ist für Personen bestimmt, die ganz oder teilweise mit der Aufstellung der allgemeinen Kompetenzprofile beauftragt sind.

Es enthält 22 vom FÖD P&O vordefinierte Basisprofile sowie die für jedes Profil möglichen Margen.

Die Wahl des Profils basiert auf der vorherrschenden Rolle (Support/Experte, Manager oder Projektleiter) und auf dem Niveau/der Klasse (D, C, B, A – A1 bis A5) der Funktion.

Für jedes Profil bietet eine Tabelle einen Überblick über die für das Basisprofil und die Margen ausgewählten Kompetenzen. Alle Kompetenzen werden daraufhin im Einzelnen

definiert und ihre verschiedenen Dimensionen präsentiert. Mit jeder der Dimensionen werden schließlich Verhaltensindikatoren verbunden.

Aus praktischen Gründen der Lesbarkeit haben wir uns für die Verwendung allgemeiner Bezeichnungen wie „Mitarbeiter“, „Experte“ und „Manager“ entschieden. Selbstverständlich beziehen sich diese Begriffe sowohl auf das weibliche als auch auf das männliche Geschlecht.

Was die Basisprofile betrifft:

Sie berücksichtigen:

- Die fünf Kernkompetenzen (K) (in den Kompetenzgruppen „Beziehungsmanagement“ und „Management seines persönlichen Verhaltens“)
- und
- Die maximale Kompetenz (X) in den Kompetenzgruppen „Informationsmanagement“, „Aufgabenmanagement“, „Mitarbeitermanagement“ und „Beziehungsmanagement“ (falls sie sich von den Kernkompetenzen unterscheidet).

Was die Margen und ihre Anwendung betrifft:

Die Margen ermöglichen es, Kompetenzen auszuwählen, die die im Basisprofil genannte maximale Kompetenz ersetzen oder vervollständigen.

Es handelt sich dabei um:

- Die im Vergleich zur maximalen Kompetenz nächstniedrigere Kompetenz (x) in der betroffenen Kompetenzgruppe;
- Die nächsthöhere Kompetenz (///), die in der betroffenen Kompetenzgruppe auf einem Niveau direkt über der maximalen Kompetenz liegt, wenn sie in der Tabelle erwähnt ist;
- Die freie Kompetenz (*), ausschließlich in der Gruppe „Management seines persönlichen Verhaltens“. In dieser Gruppe gibt es keine maximale Kompetenz.

Es wird empfohlen, zehn Kompetenzen pro Profil nicht zu überschreiten, um die Profile ausgewogen zu halten und die verschiedenen HR-Verfahren optimal anzuwenden.

Beispiel:

SUPPORT/EXPERTE B

1/ PROFIL : ÜBERBLICK - Tabelle

Support/Experte B									
Informationsmanagement		Aufgabenmanagement		Mitarbeitermanagement		Beziehungsmanagement		Management seines persönlichen Verhaltens	
	Informationen verstehen		Aufgaben ausführen		sein Know-how teilen		kommunizieren	*	Respekt zeigen
x	Informationen verinnerlichen	x	die Arbeit strukturieren	X	unterstützen		aktiv zuhören	*	sich anpassen
X	Informationen analysieren	X	Probleme lösen		Mitarbeiter führen	K	im Team arbeiten	K	Zuverlässigkeit demonstrieren
///	Informationen integrieren	///	entscheiden		seine Mitarbeiter motivieren	K	Serviceorientiert handeln	*	Engagement zeigen
	innovieren		organisieren		Mitarbeiter entwickeln	///	beraten	*	mit Stress umgehen
	konzeptualisieren		die Abteilung verwalten		Teams zusammenschießen		beeinflussen	K	sich selbst entwickeln
	die Organisation verstehen		die Organisation verwalten		Teams führen		Beziehungen aufbauen	K	die Ziele erreichen
	eine Vision entwickeln		die Organisation steuern		inspirieren		Netzwerke bilden		sich in die Organisation einbringen

Legende: **X**: Basisprofil, x : nächstniedrigere Marge, /// : nächsthöhere Marge, **K** : Kernkompetenz, * : freie Kompetenzen

Ausnahmeregelung für die maximale Kompetenz:

Falls die maximale Kompetenz (X) in einer Kompetenzgruppe der Realität der Funktion nicht genau entspricht, ist es möglich, sie wie folgt zu ersetzen:

- Durch die nächstniedrigere Kompetenz (x)

oder

- Durch die nächsthöhere Kompetenz (///), wenn diese in der Tabelle erwähnt ist.

Wichtiger Hinweis: Um die Profile ausgewogen zu halten, kann ein Profil maximal eine nächsthöhere Kompetenz (wenn sie in der Tabelle erwähnt wird) und eine nächstniedrigere Kompetenz enthalten. Falls man jedoch eine nächsthöhere Kompetenz wählt (wenn sie in der Tabelle erwähnt wird), ist es möglich, in maximal zwei anderen Kompetenzgruppen eine im Vergleich zur maximalen Kompetenz nächstniedrigere Kompetenz zu wählen.

Was die Kompetenzgruppen „Mitarbeitermanagement“ und „Management seines persönlichen Verhaltens“ angeht, sei angemerkt:

1. Die Kompetenzgruppe „Mitarbeitermanagement“ ist stets fest; nur die „maximale“ Kompetenz oder die im Vergleich zur maximalen Kompetenz nächsthöhere Kompetenz (wenn sie in der Tabelle erwähnt wird) kann ausgewählt werden.
2. Die Kompetenzgruppe „Management seines persönlichen Verhaltens“ ist stets frei; es können alle freien Kompetenzen (*) ausgewählt werden, da es in dieser Gruppe keine „maximale“ Kompetenz gibt.

Alle Regeln hinsichtlich des Aufbaus eines Profils sowie diejenigen bezüglich der Margen sind im Handbuch „Kompetenzmanagement innerhalb der föderalen Verwaltung“ zu finden.

Fragen oder Bitten um Begleitung können an die folgende Adresse geschickt werden: cm@p-o.belgium.be.

Beziehen Sie sich bitte auf das Gitter der generischen Kompetenzprofile und das Kompetenzwörterbuch der föderalen Verwaltung, um Ihre Profile zu erstellen.