

Persönlichkeit



Persönlichkeit Entwicklungsfähigkeit



Persönlichkeit Entwicklungsfähigkeit Lernbereitschaft



- beispielsweise
- interessiert sich aktiv für Erfahrungen anderer und ist bereit, Neues zu lernen
 - lernt mit einer hohen Entwicklungsbereitschaft und Selbstmotivation
 - lernt aus Erfolgen und Misserfolgen

Persönlichkeit Entwicklungsfähigkeit Veränderungsfähigkeit



- beispielsweise
- begegnet Veränderungen mit Interesse, stellt sich auf neue Situationen ein und kann Bekanntes adaptieren, weiterentwickeln oder loslassen
 - Versteht die Möglichkeiten und Chancen von Veränderungen, zeigt Offenheit dafür

Persönlichkeit Entwicklungsfähigkeit Reflexionsfähigkeit



- beispielsweise
- reflektiert eigenes Verhalten und dessen Wirkung kritisch
 - holt Feedback zur eigenen Leistung und zum Verhalten ein, erkennt Lern- und Entwicklungsfelder
 - leitet Entwicklungsschritte ein und passt das eigene Verhalten an

Persönlichkeit Werteorientierung



Persönlichkeit Werteorientierung Integrität



- beispielsweise
- agiert umsichtig und unter Berücksichtigung von Vorgaben, Rahmenbedingungen und Gesetzen
 - verhält sich loyal, trägt Entscheidungen mit
 - hält sich an Abmachungen und Vereinbarungen
 - lebt erwünschtes Verhalten vor

Persönlichkeit Werteorientierung Ethisches Handeln



- beispielsweise
- setzt sich gegen Diskriminierung ein
 - spricht an, wenn sich andere unprofessionell oder unethisch verhalten
 - agiert selbstverantwortlich entlang den im Kanton Zürich geltenden Normen und Werten

Persönlichkeit Werteorientierung Inklusionsfähigkeit



- beispielsweise
- schätzt die Vielfalt/ Verschiedenheit in der Gesellschaft und begegnet dieser auf verschiedenen Ebenen vorurteilsfrei und respektvoll
 - zeigt Interesse und Offenheit gegenüber unterschiedlichen (Unternehmens-)Kulturen, Religionen, Lebensformen, u.a.

Persönlichkeit Selbst- management



Persönlichkeit Selbstmanagement Eigenver- antwortung



- beispielsweise
- überprüft selbständig den eigenen Arbeitsfortschritt und übernimmt Verantwortung dafür
 - arbeitet selbständig, vertraut auf eigene Fähigkeiten und nutzt den persönlichen Handlungs- und Entscheidungsspielraum
 - bildet sich eine eigene Meinung, vertritt diese situationsgerecht und handelt danach

Persönlichkeit Selbstmanagement Resilienz



- beispielsweise
- erkennt die eigenen Grenzen der Belastbarkeit und fordert bei Bedarf Unterstützung an
 - kennt Strategien und Ressourcen, sich nach Belastungen zu regenerieren
 - achtet auf angemessene Erholung und Ausgleich
 - sieht belastende Situationen als Herausforderung für Lernen und Weiterentwicklung

Expertise



Expertise Fach- und Spezialwissen



Expertise Fach- und Spezialwissen Funktions- bezogenes Wissen



- beispielsweise
- verfügt über funktionspezifisches Fachwissen und entsprechende Berufserfahrung
 - kennt die organisationsspezifischen Rahmenbedingungen
 - versteht die internen Abläufe wie auch diejenigen in der Zusammenarbeit mit internen und externen Kontaktpersonen

Expertise Fach- und Spezialwissen Verwaltungs- und Politik- wissen



- beispielsweise
- kennt die Rahmenbedingungen der Politik innerhalb deren die Verwaltung tätig ist
 - versteht die rechtlichen Rahmenbedingungen, in der sich der eigene Tätigkeitsbereich bewegt
 - bewegt sich souverän durch komplexe politische Situationen, sucht Möglichkeiten und gemeinsame Interessen bei Zielkonflikten und Spannungsfeldern

Expertise Fach- und Spezialwissen Projekt- management



- beispielsweise
- kennt und versteht die eigene Rolle in der Projektarbeit/im Projektteam und den eigenen Anteil zur Zielerreichung
 - versteht sich als Teil des Projektes/Projektteams und unterstützt die erfolgreiche Umsetzung aktiv
 - verfolgt und unterstützt auch allenfalls unterschiedliche Zielsetzungen von Projekt und Tagesgeschäft

Expertise Fach- und Spezialwissen Wissens- management



- beispielsweise
- teilt eigenes Wissen, stellt gemeinsames Verständnis sicher und fördert aktiv den gemeinsamen Informations- und Wissensaustausch
 - stellt Wissenserhalt und -ausbau sicher, indem themenrelevantes Wissen angeeignet und unterschiedliche Informationsquellen genutzt werden
 - erweitert kontinuierlich das Wissen über die eigenen Tätigkeiten

Expertise Problemlösefähigkeit



Expertise Problemlösefähigkeit Analysefähigkeit



- beispielsweise
- erkennt Problemstellungen und geht diese methodisch und strukturiert an
 - analysiert Ursachen, berücksichtigt Wechselwirkungen und zeigt Lösungen auf
 - erkennt Zusammenhänge und Abhängigkeiten und zieht daraus die richtigen Schlüsse

Expertise Problemlösefähigkeit Konzeptionsfähigkeit



- beispielsweise
- erarbeitet situations- und stufengerechte Konzepte und konzentriert sich auf die entscheidungsrelevanten Schwerpunkte
 - berücksichtigt verschiedene Perspektiven in der Konzeption und denkt in Szenarien
 - bereitet Inhalte strukturiert, folgerichtig und verständlich auf

Expertise Problemlösefähigkeit Umsetzungsfähigkeit



- beispielsweise
- steuert das Vorgehen, nutzt Instrumente und berücksichtigt Vorgaben sowie Ressourcen
 - erkennt Engpässe, Risiken, Hindernisse und Konflikte frühzeitig, initiiert Massnahmen und fordert ein
 - involviert Anspruchsgruppen, würdigt unterschiedliche Interessen und stellt Informationen und Kommunikation sicher
 - zeigt Einsatz, denkt aktiv mit und nimmt Dinge unaufgefordert an die Hand

Expertise Planungs und Organisationsfähigkeit



Expertise Planungs und Organisationsfähigkeit Prozesskompetenz



- beispielsweise
- definiert und setzt relevante Prozesse im Arbeits- und Verantwortungsbereich um
 - implementiert Prozesse ziel- und ergebnisorientiert
 - prüft Prozesse hinsichtlich Effizienz, Wirtschaftlichkeit und zukünftigen Anforderungen

Expertise Planungs und Organisationsfähigkeit Prozesskompetenz



- beispielsweise
- definiert und setzt relevante Prozesse im Arbeits- und Verantwortungsbereich um
 - implementiert Prozesse ziel- und ergebnisorientiert
 - prüft Prozesse hinsichtlich Effizienz, Wirtschaftlichkeit und zukünftigen Anforderungen

Expertise Planungs und Organisationsfähigkeit Delegationsfähigkeit



- beispielsweise
- überträgt Mitarbeitenden Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenz
 - gewährt Handlungsspielräume
 - fördert Eigeninitiative und Selbstorganisation

Expertise Planungs und Organisationsfähigkeit Ressourcenmanagement



- beispielsweise
- setzt Mittel (Zeit, Geld, Materialien, etc.) zweckmässig und verantwortungsbewusst ein
 - organisiert und gestaltet den Arbeits- und Verantwortungsbereich vorausschauend und setzt Prioritäten
 - sorgt für eine effiziente Arbeitsorganisation und -gestaltung

Expertise
Planungs und
Organisationsfähigkeit
**Kreativitäts-
und Innovations-
technik**



- beispielsweise
- wendet innovative Arbeits- und Kollaborationstechniken an
 - entwickelt kreative Ideen
 - findet unübliche Lösungen für bestehende und neue Aufgabenstellungen

Tatkraft



Tatkraft Ergebnis- orientiertes Handeln



**Tatkraft
Ergebnisorientiertes
Handeln**



Strategisches Denken und Handeln

- beispielsweise
- erkennt wesentliche Entwicklungen und zieht Schlussfolgerungen für den eigenen Verantwortungsbereich
 - erarbeitet zielführende Strategien mit Blick auf das grosse Ganze
 - ist in der Lage, Chancen und Risiken zu bewerten

**Tatkraft
Ergebnisorientiertes
Handeln**



Entscheidungs- fähigkeit

- beispielsweise
- trifft Entscheidungen fundiert und zeitgerecht
 - hat den Mut, auch unpopuläre Entscheide zu treffen
 - bezieht Betroffene sinnvoll in die Entscheidungsfindung mit ein
 - kann mit Unsicherheiten umgehen, geht kalkulierte Risiken ein

**Tatkraft
Ergebnisorientiertes
Handeln**



Vernetztes Denken und Handeln

- beispielsweise
- betrachtet Situationen aus verschiedenen Perspektiven
 - erkennt organisatorische und interdisziplinäre Zusammenhänge
 - denkt und handelt bereichsübergreifend, vorausschauend und im Interesse der Gesamtorganisation

Tatkraft Leistungs- konstanz



**Tatkraft
Leistungskonstanz
Durchhalte-
vermögen**



- beispielsweise
- bleibt am Thema, auch wenn Schwierigkeiten und Probleme auftauchen
 - lässt sich bei Misserfolgen nicht entmutigen
 - behält auch bei hohen Anforderungen eine gleichbleibende Qualität und erreicht die vereinbarten Resultate

**Tatkraft
Leistungskonstanz
Belastbarkeit**



- beispielsweise
- handelt auch unter erschwerten Bedingungen (sozialen, physischen und psychischen) zielorientiert und sachlich richtig
 - verhält sich in Stresssituationen adäquat und verantwortungsbewusst

Tatkraft Leistungs- orientierung



Tatkraft Leistungsorientierung Dienstleistungs- orientierung



- beispielsweise
- kann sich in verschiedene Anspruchsgruppen hineinversetzen
 - nimmt das Gegenüber und seine Anliegen ernst
 - zeigt sich hilfsbereit und zuverlässig
 - findet zufriedenstellende Lösungen für die Bedürfnisse der verschiedenen Anspruchsgruppen

Tatkraft Leistungsorientierung Qualitäts- bewusstsein



- beispielsweise
- strebt danach, hochwertige Ergebnisse zu erzielen
 - arbeitet genau und korrekt
 - sucht kontinuierlich nach Verbesserungsmöglichkeiten

Tatkraft Leistungsorientierung Wirtschaftliches Denken und Handeln



- beispielsweise
- achtet auf ein optimales Aufwand-/Nutzenverhältnis
 - erkennt und nutzt Synergie-möglichkeiten
 - fokussiert auf Aktivitäten mit grösstem Mehrwert

Tatkraft Leistungsorientierung Mitarbeitenden- förderung



- beispielsweise
- nutzt Stärken und Potenziale und setzt die Mitarbeitenden entsprechend ein
 - erkennt Unterstützungsbedarf bei Mitarbeitenden und begleitet sie individuell
 - gibt konkrete, zeitnahe, konstruktive und wertschätzende Rückmeldungen und fördert dadurch eine offene Feedbackkultur

Tatkraft Gestaltungs- fähigkeit



Tatkraft Gestaltungsfähigkeit Innovations- fähigkeit



- beispielsweise
- sucht und entwickelt neue Lösungen
 - kombiniert neue Ideen mit bestehendem Wissen
 - sieht Fehler als Chance für Weiterentwicklung und Innovation

Tatkraft Gestaltungsfähigkeit Transformations- fähigkeit



- beispielsweise
- sieht und nutzt Möglichkeiten und Chancen von Veränderungen
 - erkennt Bewährtes und kombiniert es sinnvoll mit Neuem
 - beteiligt sich aktiv an Veränderungsprozessen

Sozia- bilität



Soziabilität Kommunikationsfähigkeit



Soziabilität Kommunikationsfähigkeit Auftritts- kompetenz



- beispielsweise
- tritt glaubwürdig, selbstsicher und überzeugend auf
 - verhält sich situationsgerecht
 - kann andere für sich gewinnen und schafft Vertrauen
 - hat eine gepflegte Erscheinung und professionelle Umgangsformen

Soziabilität Kommunikationsfähigkeit Ausdrucksfähigkeit



- beispielsweise
- drückt sich mündlich/schriftlich klar und verständlich aus
 - kommuniziert kontext- und adressatengerecht
 - kann auch komplexe und differenzierte Gedankengänge nachvollziehbar darstellen

Soziabilität Kommunikationsfähigkeit Informationsmanagement



- beispielsweise
- nutzt unterschiedliche Informationsquellen und -kanäle
 - kann Informationen filtern, einordnen und kritisch hinterfragen und nutzt dies zur Entscheidungsfindung
 - gibt Informationen zeitnah und gezielt weiter

Soziabilität Konfliktmanagement



Soziabilität Konfliktmanagement Kritikfähigkeit



- beispielsweise
- gibt Kritik konstruktiv und nimmt sie offen entgegen
 - zeigt Bereitschaft, das eigene Verhalten zu verändern
 - formuliert Ich-Botschaften

Soziabilität Konfliktmanagement Konfliktlösungs- fähigkeit



- beispielsweise
- nimmt Spannungen, Widerstände frühzeitig wahr und spricht diese an
 - geht Konflikte aktiv an und erkennt eigene und fremde Konfliktanteile und Standpunkte
 - löst Unstimmigkeiten auf der sachlichen sowie zwischenmenschlichen Ebene

Soziabilität Konfliktmanagement Widerstandsfähigkeit



- beispielsweise
- erkennt Widerstände und findet einen konstruktiven Umgang damit – auch auf längere Sicht
 - reagiert gelassen auf unveränderbare Rahmenbedingungen

Soziabilität Beziehungsmanagement



**Sozialität
Beziehungsmanagement**
Empathie



beispielsweise

- erkennt emotionale Gefühlslagen bei anderen und kann sich in die Situation des Gegenübers hineinversetzen
- nimmt den Stimmungsgehalt einer Situation wahr und agiert adäquat
- zeigt Anteilnahme an Freude und Leid anderer und äussert Mitgefühl

**Sozialität
Beziehungsmanagement**
**Integrations-
fähigkeit**



beispielsweise

- integriert sich aktiv in eine Gruppe
- hilft Kolleginnen und Kollegen, sich ins Team zu integrieren

**Sozialität
Beziehungsmanagement**
**Netzwerk-
fähigkeit**



beispielsweise

- kennt die wichtigen internen und externen Ansprechpartner und geht offen auf diese zu
- baut tragfähige Beziehungen und Netzwerke auf, pflegt und nutzt diese aktiv

**Sozialität
Beziehungsmanagement**
**Kollabora-
tionsfähigkeit**



beispielsweise

- ist in der Lage, mit unterschiedlichen Personen Lösungen für komplexe und neuartige Herausforderungen zu erarbeiten
- arbeitet gerne in interdisziplinären Teams und nutzt das gesammelte Wissen aller Beteiligten, um effektiv auf ein gemeinsames Ziel hinzuwirken

**Sozialität
Beziehungsmanagement**
**Team-
fähigkeit**



beispielsweise

- arbeitet gerne mit anderen zusammen und ist kompromissfähig
- trägt zu einem Klima gegenseitiger Wertschätzung bei
- anerkennt die Leistung anderer und sieht Erfolg als Teamleistung
- bringt sich aktiv für den Teamerfolg ein

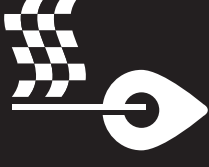
**hohe
Entwicklungs-
motivation**



sehr wichtig



**entspricht
Erwartungen/
Anforderungen**



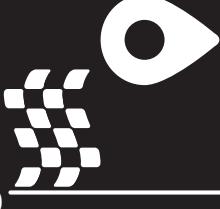
**mittlere
Entwicklungs-
motivation**



wichtig



**übersteigt
Erwartungen/
Anforderungen**



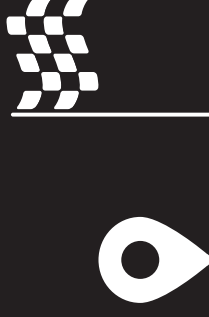
**geringe
Entwicklungs-
motivation**



weniger wichtig



**Verbesserung
notwendig**



**Verbesserung
notwendig**

