

## Ergänzendes Anforderungsprofil für Leitungen und Stellvertretungen in Familienzentren

---

In einem Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern aller Träger und Familienzentren wurde dieses Anforderungsprofil gemeinsam am 20.04.2010 erarbeitet.

Die Skalenwerte bedeuten mit 1 eine geringe Relevanz und mit 5 eine maximale Relevanz für die Position.

<b>Fach- und Methodenkompetenz</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Identifiziert sich mit dem EEC Ansatz, lebt ihn und vertritt eine klare Haltung					
▪ Nutzt Ressourcen und fördert Begabungen von Familien und MitarbeiterInnen					
▪ Handelt vorurteilsbewusst und sensibel im pädagogischen und interkulturellen Kontext					
▪ Sichert ein basisnahes und bedarfsgerechtes Angebot					
▪ Ist fachlich kompetent und bildet sich kontinuierlich fort					
▪ Kennt Führungsinstrumente und setzt sie adäquat ein					
▪ Verfügt über eine vielfältige Methodenkompetenz und setzt diese der Situation angemessen ein					
▪ Geht kompetent mit verschiedenen Medien um					

<b>Reflexionskompetenz</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Handelt reflektiert aus der Führungsrolle					
▪ Erkennt eigene Grenzen und ist offen für Unterstützung von außen und innen					
▪ Wirkt und handelt authentisch					
▪ Initiiert und fördert Reflexionsmöglichkeiten					
▪ Reflektiert regelmäßig die pädagogischen und ethischen Konzepte					

<b>Auftreten und Persönlichkeit</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Hat eine positive Grundeinstellung und -haltung gegenüber Kindern, Erwachsenen, Familien und MitarbeiterInnen und verfolgt diese optimistisch					
▪ Ist offen, zugewandt und stellt aktiv Kontakt her					
▪ Tritt überzeugend und souverän auf					
▪ Kann begeistern und motivieren					

<b>Repräsentationsfähigkeit</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Baut Netzwerke auf und pflegt diese					
▪ Vertritt aktiv die Interessen des Familienzentrums gegenüber Entscheidern					
▪ Sorgt für positive Präsenz des Familienzentrums z.B. auf Fachtagungen, in der Presse, im Stadtteil, Elternaktionen					

<b>Mitarbeiterorientierung</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Ist wertschätzend und respektvoll im Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern					
▪ Schafft vertrauensvolles und angstfreies Klima					
▪ Gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rückhalt und unterstützt sie					
▪ Analysiert gezielt Ressourcen der Mitarbeiter und fördert sie					
▪ Lobt und gibt Rückmeldung					
▪ Nimmt Überforderungen wahr und entwickelt gemeinsame Lösungen zur Unterstützung					
▪ Geht vertrauensvoll mit Daten und Gesprächsinhalten um					

<b>Kooperationsfähigkeit</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Fördert Beteiligung auf allen Ebenen					
▪ Bindet das Team wenn möglich in Entscheidungen ein					
▪ Fördert eine Vielfalt von Meinungen und Ideen					
▪ Delegiert Verantwortung und Aufgaben an andere					
▪ Gesteht Einzelnen und dem Team ein eigenes Tempo zu					

<b>Problemlösefähigkeit</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Nimmt Probleme wahr und spricht sie frühzeitig an					
▪ Entwickelt mit Betroffenen gemeinsame Lösungen					
▪ Nimmt Widerstände wahr und geht konstruktiv damit um					
▪ Äußert situationsbezogen und zeitnah konstruktive Kritik					

<b>Kommunikationsfähigkeit</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Argumentiert rhetorisch gewandt und überzeugend					
▪ Stellt Sachverhalte/Entscheidungen verständlich dar und begründet diese					
▪ Bleibt sachlich und themenbezogen					
▪ Schafft Transparenz auf allen Ebenen					
▪ Gibt Informationen zeitnah und zielgerichtet weiter					

<b>Ergebnisorientierung</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Behält (konzeptionelle) EEC-Ziele im Blick und setzt diese konsequent um					
▪ Arbeitet pädagogische EEC Grundlagen, Vorgaben und Fortbildungsinhalte in die Praxis ein und verfolgt diese					
▪ Fördert die Öffnung nach innen und außen!					
▪ Schafft Möglichkeiten/Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Umsetzung der EEC Inhalte					
▪ Formuliert klare Erwartungen bzw. vereinbart individuelle, ressourcenorientierte Entwicklungsziele					
▪ Fordert und schafft Herausforderungen					
▪ Delegiert Aufgaben bedarfsgerecht und im Vertrauen aus das Gelingen; trägt das Ergebnis mit					
▪ Lebt und pflegt eine Fehlerkultur des Lernens					
▪ Weiß um den Verlauf von Veränderungsprozessen und kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus „Prozesstälern“ wieder herausführen					
▪ Trifft zeitnahe Entscheidungen					

<b>Planungsfähigkeit/Verbindlichkeit</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Organisiert Arbeitsabläufe übersichtlich und nachvollziehbar					
▪ Verfügt über eine gute Zeitplanung und macht diese transparent					
▪ Strukturiert die EEC Arbeitsschritte und EEC Prozesse und arbeitet systematisch					
▪ Behält Details sowie das Ganze im Blick					
▪ Bereitet sich gut vor					
▪ Schafft Verbindlichkeit, trifft konkrete Vereinbarungen und sorgt für deren Einhaltung					

<b>Veränderungskompetenz</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
▪ Steht EEC Neuerungen positiv gegenüber und verdeutlicht deren Chancen					
▪ Bringt Ideen ein und fördert Innovationen					
▪ Erprobt „Neues“ ohne letzte Sicherheit					