



Bericht

Steckbrief Nr. 31
Strategisches Anforderungsprofil für Führungskräfte

Anforderungsprofil für Führungskräfte

Aus den Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit sind beobachtbar formulierte Verhaltensweisen in einem Anforderungsprofil für Führungskräfte, zunächst mit Fokus auf die Dienststellen- und Abteilungsleitungen der Stadt Mannheim, abgeleitet.

Als Basiskompetenzen, also Kompetenzen die jede Führungskraft, unabhängig von individuellen Führungsanforderungen einer konkreten Stelle, erfüllen soll, wurden „Personalführung“ sowie „Strategisch Denken und wirkungsorientiert Steuern“ festgelegt. Daneben wurden aus den Leitlinien weitere 7 erfolgskritischen Kompetenzen abgeleitet, die je nach Anforderungen einer konkreten Führungsposition zur Bewertung herangezogen werden können.

Seit März 2011 werden Bewerberinnen und Bewerber für Führungspositionen der 1. und 2. Führungsebene sowie ab 2013 auch weiterer Führungspositionen im höheren Dienst neben einer Bewertung ihrer fachlichen Eignung einer Begutachtung hinsichtlich ihrer zu der Stadt Mannheim und ihrer Strategie passenden Führungskompetenz unterzogen. Ziel ist es, neben der Prognose einer positiven fachlichen Eignung auch eine hinreichende Einschätzung auf die Führungsbefähigung zu bekommen. Die beobachtbaren Verhaltensweisen werden mittels eines standardisierten Diagnostikverfahrens bewertet.

Das bisherige Auswahlverfahren wurde dementsprechend angepasst und in einem Prozessablaufhandbuch mit allen Schritten und Verantwortlichkeiten beschrieben.

Arbeitgebermarke

Voraussetzung für zeitgemäße Rekrutierungsmodelle ist es, die Attraktivität der Stadtverwaltung Mannheim als öffentliche Arbeitgeberin heraus zu stellen und somit Talente und geeignete Führungskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren und zu motivieren, sich bei der Stadt Mannheim zu bewerben. Aktuell wird eine einprägsame Arbeitgebermarke „Stadt Mannheim“ (Employer Branding) entwickelt, um sich einheitlich auf den verschiedensten Informationswegen zu präsentieren. Nach innen trägt Employer Branding auch dazu bei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Arbeitgeberin Stadt Mannheim zu binden.