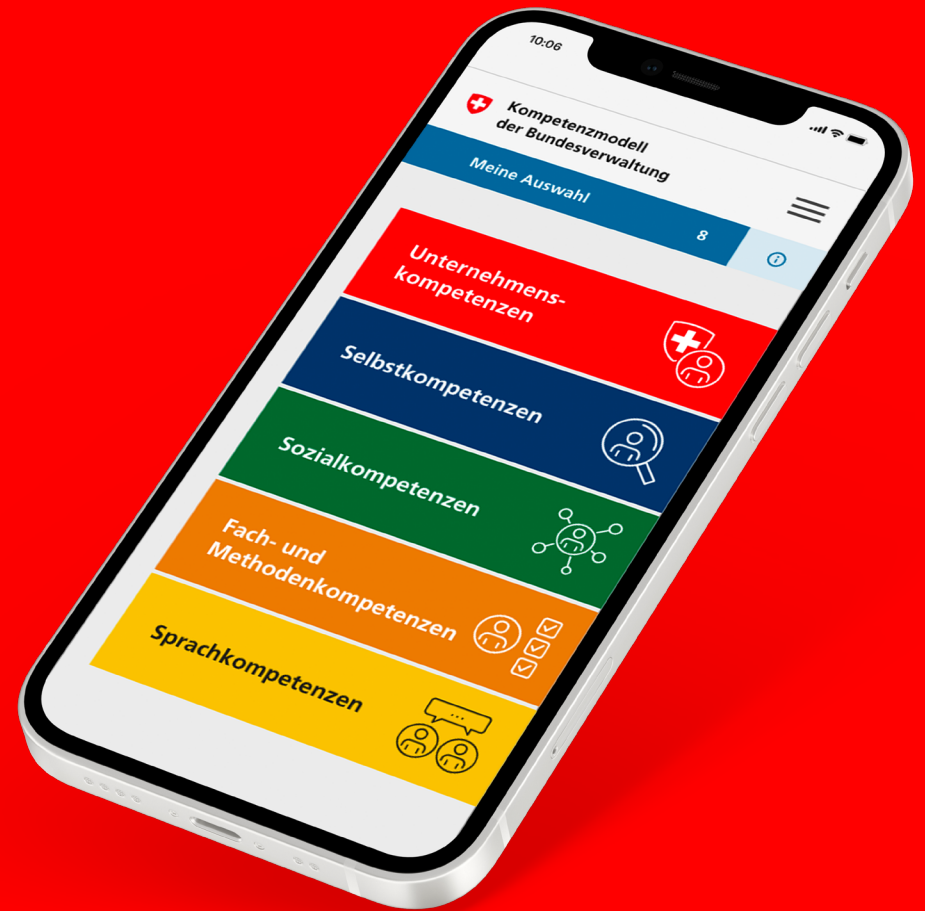


Kompetenzmodell der Bundesverwaltung



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA



Unternehmenskompetenzen

Wie gestalte ich die Organisation mit?

Unternehmenskompetenzen bezeichnen die Fähigkeit und Bereitschaft, die Organisation auf ihren Auftrag und ihr Umfeld auszurichten und weiterzuentwickeln.



Selbstkompetenzen

Wie gehe ich mit mir selber um?

Selbstkompetenzen bezeichnen die Fähigkeit und Bereitschaft, die eigenen Ressourcen zu steuern und das eigene Denken und Handeln selbstverantwortlich zu entwickeln.



Sozialkompetenzen

Wie gehe ich mit anderen um?

Sozialkompetenzen bezeichnen die Fähigkeit und Bereitschaft, die Beziehungen zu anderen Menschen erfolgreich zu gestalten.



Methoden- und Fachkompetenzen

Wie wende ich erforderliche Methoden und das geforderte Fachwissen an?

Methodenkompetenzen bezeichnen die Fähigkeit und Bereitschaft, definierte Vorgehensweisen anzuwenden. Namentlich beziehen sie sich auf Fragen der Führung und Organisation sowie der digitalen Technologien. Weitere Methodenkompetenzen können stellenspezifisch definiert werden.

Fachkompetenzen bezeichnen die Fähigkeit und Bereitschaft, fachliches Grund- und Spezialwissen sowie Kenntnisse von Strukturen, Prozessen und Instrumenten im Fachbereich anzuwenden. Fachkompetenzen werden stellenspezifisch definiert.



Sprachkompetenzen

Wie kann ich mich in verschiedenen Sprachen ausdrücken?

Sprachkompetenzen zeigen sich in der Art und Weise, wie sich eine Person mündlich und schriftlich in der Erstsprache, in Amtssprachen und in Fremdsprachen auszudrücken vermag. Namentlich gehören dazu redaktionelle Fähigkeiten in mindestens einer Amtssprache sowie das Hör- und Leseverständnis in Amts- und Fremdsprachen.





Leadership

Leadership bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft einer Person, andere für die Erreichung gemeinsamer Ziele zu gewinnen.

- Inspiriert mit einer eigenen Vision.
- Gewinnt andere für gemeinsame Stossrichtungen.
- Gestaltet die Zukunft, wagt Neues und geht als Vorbild voran.
- Gibt Orientierung und zeigt in der Komplexität das Wesentliche auf.
- Schafft Vertrauen und drückt für Leistungen und Verhalten anderer Wertschätzung aus.



Handeln im politischen Umfeld

Analysiert das politische Umfeld und nutzt Handlungschancen. Berücksichtigt die politischen Prozesse, um die Ziele im eigenen Verantwortungsbereich zu erreichen.

- Erweitert das eigene Verständnis für das politische Geschehen.
- Beachtet beim Bearbeiten eigener Geschäfte den politischen Prozess.
- Trägt mit eigenen Vorschlägen dazu bei, dass ein Konsens oder Kompromiss gefunden wird.
- Kennt Bedürfnisse und Erwartungen politischer Anspruchsgruppen.
- Vertritt die eigene Verwaltungseinheit glaubwürdig gegenüber der politischen und medialen Öffentlichkeit.



Strategisches Denken und Handeln

Leitet aus dem Auftrag, den übergeordneten Strategien und dem Umfeld langfristige Stossrichtungen ab, kommuniziert diese auf verständliche Weise und übersetzt sie in überblickbare Ziele.

- Entwickelt die strategische Ausrichtung abgeleitet von Vision, Mission und Umfeld.
- Richtet die Organisation auf definierte Wirkungsziele aus.
- Macht im eigenen Verantwortungsbereich die Strategie bekannt.
- Definiert Ziele, Prioritäten und Meilensteine.
- Entwickelt die Strategie weiter.



Gestaltung des Wandels

Leitet notwendige Veränderungen ein, gestaltet den Prozess und sorgt für nachhaltige Ergebnisse.

- Erkennt Chancen und Risiken, die sich aus der Veränderung des Umfelds ergeben.
- Begründet den Veränderungsbedarf gegenüber den Betroffenen und gewinnt sie als Beteiligte.
- Passt im geplanten Veränderungsprozess den Weg flexibel an, ohne die Ziele des Wandels aus den Augen zu verlieren.
- Gestaltet den Wandel auch bei Veränderungsprozessen, die ergebnisoffen angelegt sind.
- Kommuniziert transparent mit den Anspruchsgruppen und geht konstruktiv mit Widerstand um.



Betriebswirtschaftliches Denken und Handeln

Nutzt Spielräume für unternehmerische Initiativen im Sinn übergeordneter Strategien. Setzt Ressourcen gezielt ein und optimiert Prozesse nach Effizienz und Effektivität, um die Organisation langfristig erfolgreich zu positionieren.

- Definiert Ziele nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen.
- Teilt personelle und finanzielle Mittel zu und passt den Ressourceneinsatz notfalls an.
- Erkennt Chancen, Prozesse zu überdenken, zu vereinfachen und stetig weiter zu entwickeln.
- Berücksichtigt bei Lösungen ein angemessenes Verhältnis von Kosten und Nutzen.



Selbständiges und verantwortliches Handeln

Entscheidet und handelt nach eigenständigem Urteil und trägt die Verantwortung für die Folgen.

- Leistet die Arbeit selbständig und selbstorganisiert.
- Übernimmt die Verantwortung für das eigene Handeln.
- Verschafft sich selber den Überblick.
- Handelt auch in rasch wechselnden, komplexen oder ambivalenten Situationen.
- Ergreift von sich aus die Initiative.



Ziel- und Ergebnisorientierung

Richtet das Handeln auf Ziele aus, plant mit Umsicht und Weitsicht und achtet auf ein gutes Verhältnis von Aufwand und Ertrag.

- Setzt klare Ziele und verfolgt sie.
- Lässt sich von Schwierigkeiten nicht beirren.
- Plant die eigenen Schritte, überprüft das eigene Vorgehen und passt es notfalls an.
- Handelt agil und lösungsorientiert.
- Setzt Ressourcen angemessen und rücksichtsvoll gegenüber anderen ein.



Belastbarkeit

Bleibt unter physischer, sozialer oder psychischer Beanspruchung arbeits- und leistungsfähig und trägt dank bewusstem Umgang mit den eigenen Emotionen und Ressourcen Sorge zur eigenen psychischen und physischen Gesundheit.

- Reagiert auf Komplexität oder intensive Arbeitsbelastung mit erkennbarer Priorisierung.
- Arbeitet auch unter Zeitdruck qualitativ gut.
- Geht angemessen mit Gefühlen von sich und anderen um und bleibt so bei emotionalen Spannungen sachlich und fair.
- Bleibt auch in unsicheren Situationen motiviert.
- Trägt Sorge zu den eigenen Ressourcen.



Selbstreflexion

Setzt sich mit der eigenen Rolle und deren Wirkung auf andere auseinander. Ist sich der eigenen Emotionen, Stärken und Schwächen bewusst. Berücksichtigt Aussenperspektiven und hinterfragt das eigene Verhalten.

- Hält Person und Rolle im jeweiligen Kontext auseinander.
- Macht das eigene Rollenverständnis transparent.
- Benennt die eigenen Emotionen, Fähigkeiten und Grenzen.
- Holt die Sicht anderer auf das eigene Rollenverhalten ein.
- Unternimmt Schritte, um das eigene Verhalten weiterzuentwickeln.



Lern- und Veränderungsfähigkeit

Bildet und entwickelt sich weiter, lernt aus Fehlern, handelt flexibel und geht offen auf Veränderungen zu.

- Zeigt Interesse an der persönlichen Weiterentwicklung.
- Erweitert die Arbeitsmarktfähigkeit durch permanente Weiterbildung.
- Lernt von anderen oder aus eigenen Fehlern.
- Passt das Verhalten flexibel an neue Erfordernisse an.
- Zeigt sich offen für Veränderungen und geht neue Wege.



Analytisches, konzeptionelles und vernetztes Denken

Erfasst komplexe Zusammenhänge und erkennt die einzelnen Elemente und ihr Zusammenspiel.
Entwickelt wirkungsvolle Denkansätze, die in sich stimmig sind.

- Unterscheidet Wesentliches vom Unwesentlichen.
- Entwirft eine Gesamtlösung für ein Problem nach unterschiedlichen Szenarien.
- Entwickelt Gedanken logisch nachvollziehbar und widerspruchsfrei.
- Erfasst einen Sachverhalt aus unterschiedlichen Perspektiven.
- Berücksichtigt Wechselwirkungen in vernetzten Systemen.



Kommunikationsfähigkeit

Tritt mit anderen Personen in Kontakt, pflegt den Dialog und übermittelt eigene Standpunkte und Sachverhalte klar, glaubwürdig und wirksam. Drückt sich sowohl verbal wie nonverbal passend zur Situation und den beteiligten Personen aus.

- Spricht andere Personen mit Respekt und Offenheit an.
- Unterscheidet in der Kommunikation transparent zwischen der sachlichen und der emotionalen Ebene.
- Drückt sich mündlich wie schriftlich verständlich aus.
- Hört anderen Menschen unvoreingenommen zu und fragt bei Unklarheiten nach.
- Passt die Art der Kommunikation an das Gegenüber oder die Zielgruppe an.



Kritik- und Konfliktfähigkeit

Wendet vielfältige Verhaltens- und Argumentationsmuster an, wenn sich Ansichten und Interessen widersprechen. Äussert Kritik respektvoll, kann selber Kritik annehmen und setzt angemessene Mittel ein, um Konflikte zu lösen.

- Stellt sich der Kritik und hinterfragt sich selbst.
- Spricht Konflikte aktiv an und sucht nach Lösungen.
- Argumentiert bei emotionalen Spannungen allen Beteiligten gegenüber respektvoll und differenziert.
- Reagiert auf Widerstand konstruktiv.
- Bezieht unterschiedliche Standpunkte mit ein.



Kooperationsfähigkeit

Bewältigt Aufgaben gemeinsam mit anderen und geht auf ihre Bedürfnisse und Emotionen ein.

- Engagiert sich für das gemeinsame Ergebnis.
- Fördert das Vertrauen und das gemeinsame Verständnis.
- Arbeitet konstruktiv mit anderen zusammen, im Bewusstsein ihrer Emotionen und abweichender Sichtweisen.
- Übernimmt je nach Anforderung unterschiedliche Rollen und Aufgaben.
- Probiert neue Formen der Zusammenarbeit aus.



Dienstleistungsorientierung

Versetzt sich in unterschiedliche Anspruchsgruppen hinein, erfasst ihre Bedürfnisse und Erwartungen und bedient sie bestmöglich.

- Versetzt sich in die Lage von Anspruchsgruppen, um ihre Bedürfnisse zu berücksichtigen.
- Entscheidet sich für die optimale Lösung sowohl für alle, die von der Dienstleistung profitieren, wie auch für die Organisation.
- Entwickelt Produkte und Dienstleistungen für die Kundschaft.
- Pflegt die Beziehung zur Kundschaft.



Prozesse der Führung von Mitarbeitenden

Kennt die Führungsprozesse und die Grundlagen des Personalrechts. Passt das Führungsverhalten flexibel an Personen und Situationen an.

- Stellt Personen an, die den Anforderungen entsprechen.
- Achtet bei der Teamzusammensetzung darauf, dass sich die Kompetenzen der Mitarbeitenden ergänzen.
- Vermeidet beim Einsatz der Mitarbeitenden sowohl Über- wie Unterforderung.
- Führt Mitarbeitende mit Zielen, fordert von ihnen ergebnisorientierte Leistung und fördert ihre Entwicklung.
- Fördert den Austausch von Wissen und Erfahrung und stellt den Wissenserhalt sicher.



Entscheidungsabläufe

Trägt zu fundierten Entscheiden bei und sorgt so für Klarheit in der Organisation.

- Signalisiert Entscheidungsbedarf.
- Analysiert vor Entscheidungen das Umfeld, holt Rat ein, stellt die wesentlichen Fragen und zeigt den Spielraum auf.
- Trägt zur Qualität und Nachhaltigkeit des Entscheids bei durch das Aufzeigen oder Einfordern von Varianten.
- Ist dafür besorgt, dass auch in ambivalenten oder unsicheren Situationen zeitgerechte Entscheide fallen.
- Sorgt für eine klare Dokumentation und Kommunikation des Entscheids.



Aufbau- und Ablauforganisation

Leitet aus dem Auftrag die Organisation ab und gestaltet die Prozesse und die Zusammenarbeit.

- Gestaltet die Organisation nach Bedarf des Auftrags.
- Delegiert Aufgaben, Entscheidungsbefugnisse und Verantwortlichkeiten an die Mitarbeitenden so, dass grösstmögliche Effizienz und Wirksamkeit erreicht wird.
- Erkennt, wieviele Ressourcen und welche Kompetenzen eine Aufgabe erfordert.
- Gestaltet die Prozesse der täglichen Zusammenarbeit und entwickelt sie flexibel weiter.
- Setzt auf Vielfalt in den Teams für die Leistungserfüllung.



Verarbeitung von Daten und Informationen

Fähigkeit und Bereitschaft, Daten und Informationen digital zu finden und diese einzuschätzen und auszuwerten.

- Verfügt über ein Grundverständnis digitaler Systeme, einschliesslich der Künstlichen Intelligenz und ihrer Einsatzmöglichkeiten.
- Entwickelt Suchstrategien zum Auffinden von Informationen im Internet und Intranet.
- Bewertet Suchresultate nach ihrer Zuverlässigkeit und Richtigkeit.
- Wendet Kenntnisse der digitalen Datenanalyse an.
- Archiviert digitale Daten.



Digitale Kommunikation

Fähigkeit und Bereitschaft, digitale Kommunikationsformen zu nutzen.

- Ist vertraut mit unterschiedlichen Kanälen und Plattformen zur digitalen Kommunikation.
- Nutzt die verfügbaren digitalen Instrumente, um mit anderen zu kommunizieren.
- Bearbeitet Inhalte gemeinsam mit anderen mithilfe von digitalen Plattformen.
- Erkennt, wann vom digitalen Austausch zur persönlichen Begegnung gewechselt werden muss.
- Wirkt mit anderen fair und verantwortungsbewusst über digitale Medien zusammen.



Erstellung digitaler Inhalte

Fähigkeit und Bereitschaft, mithilfe von digitalen Technologien Inhalte zu erstellen.

- Nutzt verschiedene der zur Verfügung stehenden Instrumente zum Erstellen digitaler Inhalte.
- Ist in der Lage, von anderen erstellte digitale Inhalte zu übernehmen und zu bearbeiten.
- Achtet bei der Erstellung digitaler Inhalte auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Adressaten.
- Respektiert Schutzrechte und Lizenzmodelle bei digitalen Inhalten und Instrumenten.
- Kann digitale Instrumente auf eigene Bedürfnisse hin konfigurieren.



Datenschutz und Informationssicherheit

Fähigkeit und Bereitschaft, im Umgang mit digitalen Technologien für den Schutz der Daten und die Sicherheit der Systeme zu sorgen.

- Schützt Geräte und Systeme vor Angriffen und Gefahren.
- Pfl egt und schützt die eigenen digitalen Identitäten und weiss sie einzusetzen.
- Kennt die Grundregeln des Datenschutzes.
- Stellt sicher, dass die Vorgaben im Umgang mit schützenswerten Daten eingehalten werden.



Lösung von Anwendungsproblemen

Fähigkeit und Bereitschaft, in der Anwendung digitaler Technologien selber Probleme zu lösen oder Unterstützung anzufordern.

- Geht lösungsorientiert mit technischen Schwierigkeiten um.
- Verfügt über Strategien, um technische Probleme zu identifizieren.
- Kann einfache technische Probleme selbst lösen.
- Weiss, bei wem weitergehende Hilfe angefordert werden kann.
- Meldet neue Bedürfnisse bezüglich technischer Systeme.



Sprachkompetenzen

Sprachkompetenzen

Sprachkompetenzen zeigen sich in der Art und Weise, wie sich eine Person mündlich und schriftlich in der Erstsprache, in Amtssprachen und in Fremdsprachen auszudrücken vermag. Namentlich gehören dazu redaktionelle Fähigkeiten in mindestens einer Amtssprache sowie das Hör- und Leseverständnis in Amts- und Fremdsprachen.