

## Eignungs- und Befähigungsprognose zur Führungseignung - untere/mittlere Führungsebene - zu der dienstlichen Beurteilung vom

<b>1. Persönliche Angaben</b>	
Familienname, ggf. abweichender Geburtsname Vorname	Geburtsdatum
Amtsbezeichnung, Bes.-Gr.	Organisationseinheit
Funktion	
Führungsinhalte      ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	
weitere Beschreibung der Funktion bzw. zugewiesener Sonderaufgaben im Beurteilungszeitraum, ggf. Anzahl der Mitarbeiter	
<b>2. Vorbeurteilung</b>	
<b>2.1 Vorbeurteiler</b>	
1. Vorbeurteiler:	<b>Datum, Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung, OE eintragen</b>
	Übereinstimmung mit dem 1. Vorbeurteiler
an der Vorbeurteilung	<b>Datum, Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung, OE eintragen</b> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
wurden folgende	<b>Datum, Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung, OE eintragen</b> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Vorgesetzte beteiligt:	<b>Datum, Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung, OE eintragen</b> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Vorbeurteiler:	<b>Datum, Name, Amtsbezeichnung, Dienststellung, OE eintragen</b>

### 3. Der Beurteiler hat Informationen über Potenziale und Eignungen des zu Beurteilenden im Hinblick auf seine zukünftige Verwendung als Führungskraft auf der Basis seiner heutigen Fähigkeiten und Leistungen abzugeben.

#### Eigenständigkeit / Verantwortungsbereitschaft:

Es besteht die Fähigkeit als Führungskraft ein Urteilsvermögen und eine eigene Meinung zu entwickeln, um sich Problem- und Konfliktsituationen zu stellen und die Bereitschaft, die Konsequenzen seiner Entscheidung zu tragen.

Kommt nur zögerlich zu einem Urteil und entwickelt keine eigene ausgeprägte Meinung. Weicht Konfliktsituationen aus und neigt dazu, Konsequenzen seiner Entscheidung nicht zu tragen.

Beurteilt Situationen und Umstände folgerichtig und kommt zu einer eigenen Meinung. Stellt sich dabei auch persönlichen Konflikt- und Problemsituationen und steht zu seinen Entscheidungen.

Urteilt über Sachverhalte abgewogen und folgerichtig und kommt zu einer klar definierten Meinung. Stellt sich daraus erwachsenen Problem- und Konflikt-situationen und vertritt diese Entscheidung auch gegen Widerstände.

Beurteilt zielgerichtet schnell und präzise Sachverhalte. Entwickelt auf Grundlage der Beurteilung eine überzeugende Meinung und vertritt diese deutlich. Dabei werden ggf. auch Nachteile in Kauf genommen.

#### Zielstrebigkeit und Leistungsmotivation:

Es besteht als Führungskraft die Fähigkeit, sich auch unter Schwierigkeiten selbst zu hoher Leistung, besonderer Verantwortung und neuen Initiativen zu motivieren.

Hat Schwierigkeiten sich selbst zu motivieren. Schwierige Bedingungen wirken eher leistungshemmend. Arbeitet vorwiegend auf Weisung und wird selten eigeninitiativ tätig.

Zeigt Leistungsbereitschaft und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme. Entwickelt eigene Vorstellungen und wird eigeninitiativ tätig.

Zeigt eine ausgeprägte Leistungsbereitschaft und übernimmt gerne Verantwortung im eigenen Arbeits- und Tätigkeitsumfeld. Ergreift Initiative und wird ohne Aufforderung im Sinne der Aufgabenerledigung tätig.

Zeigt eine außergewöhnliche über das normale Maß hinaus gehende intrinsisch motivierte Leistungsbereitschaft. Ergreift entschlossen Initiative und versucht seine Vorstellungen konsequent aber besonnen umzusetzen.

#### Lernfähigkeit, Lernbereitschaft und Flexibilität:

Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf Situationsänderungen einzustellen und ständig dazuzulernen.

Stellt sich ungern oder gar nicht auf veränderte Situationen ein. Entwickelt geringe oder keine Bereitschaft, sein Wissen zu erweitern.

Ist fähig und bereit, sich flexibel auf neue Situationen einzustellen und dazu Notwendiges hinzuzulernen.

Begreift Situationsveränderungen als Chance zur Weiterentwicklung, nimmt sie im Sinne einer optimierten Aufgabenwahrnehmung an und begreift Veränderung als ständigen Lernprozess.

Nimmt Situationsveränderungen i.S.d. Organisation offen und in der Grundhaltung positiv auf. Reagiert den neuen Rahmenbedingungen entsprechend flexibel und begreift Lernen als die Chance der persönlichen Weiterentwicklung.

**Konzentration, Belastbarkeit, Stresstabilität:**

Fähigkeit, seine Energien auf die jeweils anstehenden Aufgaben zu richten und auch bei hoher Belastung und Anforderung effektiv und stabil zu bleiben. Fähigkeit auch in besonderen Situationen bei komplexer Aufgabenstellung und unter hohem Zeitdruck den Überblick zu behalten und besonnen zu handeln.	Zeigt insbesondere bei hoher Belastung und komplexen Aufgaben Konzentrationsmängel. Wirkt unter Belastung eher instabil. Besonnenheit und die Fähigkeit, den Überblick zu behalten, gehen bei komplexer Aufgabengestaltung verloren.	
	Arbeitet zielgerichtet und effektiv in Belastungssituationen. Zeigt sich auch bei der Bewältigung komplexer Aufgaben und Arbeiten unter Zeitdruck stabil und behält den Überblick.	
	Arbeitet zielgerichtet und effektiv. Kann Wesentliches vom Unwesentlichen auch in komplexen Situationen unterscheiden. Verfolgt in Belastungssituationen sein Ziel. Wirkt nach außen besonnen und stabil.	
	Hält außergewöhnlichen Belastungen stand. Arbeitet selbst bei komplexer Aufgabenstellung auch unter Zeitdruck konsequent und zielgerichtet. Behält auch unter Zeitdruck und Aufgabenhäufung in Menge und Komplexität den Überblick. Erkennt schnell und präzise wesentliche Schritte zur Aufgabenbewältigung und setzt diese souverän um. Vermittelt dabei Ruhe und Souveränität nach außen.	

**Entscheidungs- und Umsetzungsfähigkeit:**

Fähigkeit und Bereitschaft, notwendige und ggf. auch unangenehme Entscheidungen zeit- und sachgerecht zu treffen, sie umzusetzen und die Konsequenzen zu tragen.	Geht notwendigen Entscheidungen, die unangenehm für Mitarbeiter oder der eigenen Person sind, tendenziell aus dem Wege bzw. vermeidet diese. Die Umsetzung solcher Entscheidungen erfolgt ohne fremde Initiative jedoch eher nicht zeit- und sachgerecht.	
	Ist fähig und bereit auch unangenehme Entscheidungen für Mitarbeiter oder der eigenen Person zeitgerecht und sachgerecht zu treffen sowie für deren Umsetzung verantwortlich Sorge zu tragen.	
	Setzt eigene oder angeordnete Entscheidungen zeitgerecht und sachgerecht um. Steht verantwortlich für die Entscheidung im Sinne der OE und scheut dabei keine Widerstände oder Anfeindungen von Kollegen und Mitarbeitern.	
	Setzt eigene oder angeordnete Entscheidungen zeit- und sachgerecht um. Handelt dabei im Organisationsinteresse und stellt ggf. eigene oder Mitarbeiterinteressen zurück. Trägt sinnvolle Entscheidungen eigenverantwortlich und betreibt keine Verantwortungsdelegation.	

**Selbstvertrauen:**

Fähigkeit, seinen eigenen Kompetenzen zu vertrauen und dabei souverän und gelassen zu bleiben.	Entwickelt kein oder nur geringes Vertrauen in eigene Fähigkeiten. Wirkt eher unsicher und passt sich tendenziell vorgegebenen Auffassungen an.	
	Vertraut seinen Fähigkeiten und stellt diese dar. Zeigt wenig Selbstzweifel und wirkt dabei souverän und gelassen.	
	Zeigt seine Fähigkeiten selbstbewusst und kann diese überzeugend in die Aufgabenwahrnehmung einbringen. Geht mit Kritik gelassen und souverän um.	
	Stellt seine Fähigkeiten selbstbewusst und überzeugend dar, ohne überheblich zu wirken. Kann durch Gelassenheit und Souveränität anderen Sicherheit und Vertrauen in seine Person vermitteln. Begreift Kritik als Chance zu Verbesserung.	

**Kreativität und Innovation / pro aktiv :**

Fähigkeit, ungewohnte oder neuartige Ideen zu entwickeln und die Bereitschaft neue Gedanken und Lösungsansätze in die Aufgaben einzubringen sowie Eigeninitiative zu zeigen.	Steht neuen Ideen und ungewöhnlichen Lösungsansätzen eher kritisch und verschlossen gegenüber. Entwickelt selbst keine Initiative zur Ideenfindung und ist prinzipiell vorwiegend auf Beständigkeit und Bewahren ausgerichtet.	
	Entwickelt alternative Ideen zur Bewältigung von Aufgaben. Zeigt sich aufgeschlossen gegenüber anderen auch nicht eigenen Arbeits- und Problemlösungsprozessen.	
	Entwickelt Ideen zur Aufgabenwahrnehmung und Problemlösung, die herkömmliche Denkstrukturen durchbrechen. Ungewöhnliche sowie kreative Lösungsansätze werden positiv aufgenommen.	
	Entwickelt vielfältige Ideen zur Aufgabenwahrnehmung bzw. zur Problemlösung. Bedient sich dabei auch kreativer Prozesse zur Ideenfindung unter Einbeziehung von internen bzw. externen Sachverstand. Beteiligt hierarchieunabhängig Mitarbeiter am Prozess.	

**Teamfähigkeit:**

Fähigkeit, Teamarbeit positiv zu gestalten und sich im Team zu integrieren.	Findet sich nicht oder nur schwer im Team ein. Arbeitet eher allein und ohne Mitwirkung anderer. Trägt durch Persönlichkeit und Arbeitsstil nicht zur positiven Gestaltung einer Gemeinschaftsarbeit bei.	
	Kann sich im Team einfinden und wirkt an der Gestaltung des Teams mit.	
	Begrift sich als Teil des Teams und ist sich seiner Führungsrolle bewusst. Lenkt die Teamfindung und Teamarbeit im Sinne einer zielgerichteten, erfolgreichen Aufgabenwahrnehmung.	
	Begrift das Team als erfolversprechende Organisationsform zur Aufgabenwahrnehmung. Nimmt seine Rolle als Führer im Team positiv an, nutzt das Potenzial des Einzelnen und der Gruppe insgesamt auch unter Zurücknahme seiner eigenen Person. Er ist in der Lage das Arbeits- und persönliche Klima in der Gruppe positiv zu gestalten und zu beeinflussen. Geht mit Konflikten konstruktiv um.	

**Empathie:**

Fähigkeit, Beziehungen aktiv aufzunehmen und Einfühlungsvermögen zu zeigen sowie die Fähigkeit, sich in die Situation anderer Personen hineinzuversetzen und deren Sichtweise bei Entscheidungen und Handlungen zu berücksichtigen.	Zeigt wenig Einfühlungsvermögen und hat Schwierigkeiten andere Sichtweisen zu verstehen und diese zu berücksichtigen.	
	Ist anderen gegenüber zugewandt, zeigt Verständnis für deren Belange. Erkennt andere Sichtweisen an und berücksichtigt diese nach Möglichkeit im Arbeitsprozess und bei Entscheidungen. Zeigt Einfühlungsvermögen in die Persönlichkeit anderer.	
	Geht auf andere aktiv zu, zeigt Verständnis für deren Belange und zeigt Einfühlungsvermögen in deren Persönlichkeit. Nimmt andere Sichtweisen positiv auf, versucht diese - wenn möglich - zu berücksichtigen und betreibt positive Beziehungspflege.	
	Betreibt eine aktive, beständige Beziehungspflege zu anderen. Sucht im Sinne der Organisation Kontakt zu anderen. Zeigt Verständnis für die Sichtweisen anderer und berücksichtigt diese bei Entscheidungen und im Arbeitsprozess nach Möglichkeit. Zeigt durch Einfühlungsvermögen in die Gesamtpersönlichkeit des anderen hohe soziale Kompetenz.	

**Einstellung zum Beruf:**

Identifikation mit Behörden- und Organisationszielen und die Bereitschaft, diese nach innen und außen zu vertreten sowie sich loyal der Organisation gegenüber zu verhalten.

Zeigt nur einen geringen Identifikationsgrad mit der Organisation und deren Zielen. Versteht sich nicht als Teil der Gesamtorganisation und realisiert nicht seinen Anteil an die Fortentwicklung der Organisation. Stellt beständig eigene Interessen vor denen der Organisation. Sieht prinzipiell Organisationsveränderung und Zielvorgaben im negativen Sinne kritisch und unreflektiert gegenüber.

Identifiziert sich mit der Organisation Polizei. Stellt diese grundsätzlich positiv nach innen und außen dar. Zeigt Interesse für Veränderungen und Entwicklungen in der Organisation. Akzeptiert auch gegenläufige Interessen benachbarter Organisationen im Sinne einer Weiterentwicklung der Polizei.

Identifiziert sich überzeugend mit der Organisation Polizei und deren Ziele. Nutzt konstruktive Kritik zur Weiterentwicklung der eigenen OE als auch der Polizei insgesamt. Wort und Erscheinung wirken vorbildlich nach innen und außen im Sinne der Organisation.

Identifiziert sich nach innen und außen eindeutig mit der Organisation Polizei. Nutzt konstruktive Kritik nach innen zur Verbesserung sowohl der eigenen als auch der Polizei insgesamt. Bringt sich positiv in Veränderungsprozesse ein. Stellt eigene Interessen bzw. Interessen der eigenen OE hinter den Interessen der Gesamtorganisation zurück. Repräsentiert die Polizei nach innen und außen vorbildlich.

**Kommunikationsfähigkeit:**

Fähigkeit, mit anderen konstruktiv zusammenzuarbeiten, andere einzubeziehen und einen partnerschaftlichen Umgang zu pflegen.

Hat häufig Probleme auf der Beziehungsebene in der Zusammenarbeit mit anderen. Bezieht andere nicht oder nur selten in Entscheidungsprozesse ein und findet keinen persönlichen Zugang zu anderen.

Arbeitet im Sinne der Aufgabenerledigung konstruktiv mit anderen zusammen und pflegt einen guten kollegialen Umgang. Bezieht andere in die Arbeitsprozesse ein.

Bemüht sich aktiv um eine konstruktive Mitarbeit anderer sowohl im Arbeits- als auch im Entscheidungsprozess. Pflegt einen guten kollegialen Umgang und wird im Rahmen partnerschaftlichen Miteinanders aktiv tätig.

Fördert aktiv die konstruktive Mitarbeit im Arbeits- und Entscheidungsprozess ein. Legt besonderen Wert auf partnerschaftlichen Umgang und betreibt dafür aktive Beziehungspflege in der Organisation.

**4. Abstimmungsverfahren:****4.1 1. Vorbeurteiler**\_\_\_\_\_  
Datum\_\_\_\_\_  
Unterschrift**4.2 2. Vorbeurteiler** Ja  Neinfalls nein:  
(siehe Stellungnahme)\_\_\_\_\_  
Datum\_\_\_\_\_  
Unterschrift**4.3 Die ämterübergreifende Konferenz stimmt der Eignungs- und Befähigungsprognose zu:** Ja  Neinfalls nein:  
(siehe Stellungnahme)\_\_\_\_\_  
Datum\_\_\_\_\_  
Unterschrift**4.4 Die Beurteilungskommission stimmt der Eignungs- und Befähigungsprognose zu:** Ja  Neinfalls nein:  
(siehe Stellungnahme)\_\_\_\_\_  
Datum\_\_\_\_\_  
Unterschrift**4.5 Der Dienstvorgesetzte stimmt der Eignungs- und Befähigungsprognose zu:** Ja  Neinfalls nein:  
(siehe Stellungnahme)\_\_\_\_\_  
Datum\_\_\_\_\_  
Unterschrift des Dienstvorgesetzten**5. Eröffnung der Eignungs- und Befähigungsprognose, Kenntnisnahme**

Die Eröffnung der Eignungs- und Befähigungsprognose erfolgte durch:

\_\_\_\_\_  
Name und Amtsbezeichnung

Auf die Möglichkeiten, Einwendungen und ggf. Widerspruch gegen die Beurteilung zu erheben, bin ich hingewiesen worden.

Bremerhaven, \_\_\_\_\_  
Datum\_\_\_\_\_  
Unterschrift des/der Beurteilten