

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 18.06.2024
Ersteller_in: Herr Kossick
Stellenzeichen: Um Ltg

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin
Abteilung Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz
Umwelt- und Naturschutzamt

Eingruppierung / Bewertung

E 13 Fgr. 1, Teil I der Anlage A zum TV-L

Stellenummer

5068 7963

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in - Leitung Fachbereich Umweltplanung und Umweltbildung

- Leitung des Fachbereichs Umweltplanung und Umweltbildung mit Personalverantwortung für ca. 5 Mitarbeitende
- Erarbeitung und Umsetzung von Strategien und Konzepten zur Umsetzung der bezirklichen Nachhaltigkeitsstrategie und deren Monitoring
- Konzeption und Koordinierung von Projekten zur Förderung der Umweltbildung und deren wissenschaftlichen Validierung, einschließlich Förderung durch Zuwendungen
- Konzeption, Vergabe und Betreuung von Gutachten
- Entwicklung von wissenschaftlichen Projekten in Kooperation mit Berliner Hochschulen und Universitäten zur Umsetzung des bezirklichen Umweltschutzes
- Fortschreibung der Umsetzung des Qualitätsmanagements des Amtes

- Bearbeitung von Anfragen, Berichten und Vorlagen; Berichterstattung in Ausschüssen und übergeordneten Fachgremien
- Bearbeitung von komplexen Plan- u. Genehmigungsverfahren (Planfeststellungs- u. Plangenehmigungsverfahren, Bebauungsplanverfahren)
- Bearbeitung wissenschaftlich-technischer Grundsatzfragen des Umweltschutzes und
- Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen in Hinblick auf kommunale Belange des Umweltschutzes
- Vertretung der bezirklichen Belange des Immissionsschutzes im Rahmen der Lärmaktionsplanung, der Luftreinhalteplanung, Abfallwirtschaftsplanung
- Mitarbeit bei der Vertretung des Bezirkes in der Fluglärmkommission Schönefeld
- Umsetzung der Digitalisierung von Verfahrensabläufen

2 Formale Anforderungen

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium mit Abschluss Diplom oder Master mit Schwerpunkt in Nachhaltigkeits-, Umwelt- oder Klimaschutzmanagement oder Technischer Umweltschutz, oder in einem Masterstudiengang mit vergleichbaren Studieninhalten verbunden mit mehrjährigen Berufserfahrung aus einer dem Studienabschluss entsprechenden Tätigkeit mit Schwerpunkten in den ausgeschriebenen Aufgabenfeldern.

wünschenswert:

- Führungserfahrung

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtung
<p>Personalmanagement/Personalführung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kenntnisse zu den Inhalten, Methoden und Instrumenten des Personalmanagements (Personalentwicklung, -planung, -führung, Gesundheitsmanagement, Wissensmanagement, Jahresgespräche etc.) ▪ Kenntnisse des Arbeits-, Dienst- und Tarifrechts ▪ Kenntnisse im Beurteilungswesen 	<p>sehr wichtig</p>

Fachkompetenzen	Gewichtung
<p>Ressourcenverantwortung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kenntnisse des Berliner Haushaltsrechts, insbesondere Kenntnisse der Landeshaushaltsordnung (LHO), der Ausführungsvorschriften (AV LHO, HWR) ▪ Kenntnisse der Kosten- und Leistungsrechnung der Berliner Verwaltung (Anwendung betriebswirtschaftlicher Grundlagen, insbesondere Finanz- und Rechnungswesen KLR) 	wichtig
Kenntnisse der grundlegenden Gesetzgebung in Bezug auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz auf Europa-, Bundes- und Landesebene	sehr wichtig
Kenntnisse der Umweltökonomie und betriebswirtschaftlicher Konzepte zur Nachhaltigkeit	sehr wichtig
Kenntnisse der Methoden und Zielsetzungen des Qualitätsmanagements	sehr wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen im Projektmanagement (Entwicklung, Leitung, Organisation, Steuerung, Umsetzung)	sehr wichtig
Kenntnisse im Planungs- und Baurecht (BauGB, ROG, UVPG, BauO), des Bundesimmissionsschutzrechts und Europäisches Umweltplanungsrecht (Luftreinhalteplanung, Lärminderungsplanung, Abfallwirtschaftsplanung) zur Umsetzung der umweltrechtlichen Anforderungen und der bezirklichen Nachhaltigkeitsziele)	wichtig
Kenntnisse der nationalen und internationalen Umwelt- und Wirtschaftspolitik	erforderlich
<p>Kenntnisse der Verwaltung und des Verwaltungsrechts</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kenntnisse der Berliner Verwaltung (z. B. VvB, BezVG, AZG, ASOG, VGG, VwVfG, GGO I) insbesondere der Aufbau und die Ablauforganisation der Berliner Bezirke ▪ Kenntnisse des Datenschutzes (BDSG, BlnDSG, DSGVO) 	wichtig
Erfahrungen in der Umsetzung der Digitalisierung von Verfahrensabläufen	wichtig
Personalvertretungsrechtliche Kenntnisse (PersVG, LGG, SGB IX)	wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtung
Kenntnisse im Umgang mit digitalen Endgeräten sowie mit Standardsoftware (MS Office) und gerätespezifischer Software	unabdingbar

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtung
<p>Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen engagiert zu arbeiten, den Handlungsrahmen auszufüllen und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an 	unabdingbar

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtung
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ plant frühzeitig und realistisch, arbeitet vorausschauend ▪ geht bei der Analyse von Problemen / Ursachen / Aufgaben systematisch und strukturiert vor ▪ denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen 	unabdingbar

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtung
<p>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis ▪ berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange ▪ kontrolliert die Einhaltung von Planungen und korrigiert Abweichungen 	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtung
<p>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ revidiert bzw. modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen ▪ erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren 	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtung
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ argumentiert verständlich, gliedert klar, bleibt beim Thema, beschränkt sich auf das Wesentliche ▪ setzt Visualisierungsmittel, -techniken und Medien situations- und personenbezogen ein ▪ stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner_innen ein 	sehr wichtig

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtung
<p>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ fördert die kooperative Zusammenarbeit ▪ arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen Zusammen 	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtung
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ verhält sich Kund_innen gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ begreift die Arbeit als Dienstleistung ▪ geht auf die Bedürfnisse der Kund_innen ein 	wichtig

3.3.4 Diversitätskompetenz	Gewichtung
<p>Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.) ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen 	sehr wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtung
<p>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. <ul style="list-style-type: none"> ▪ weiß um und berücksichtigt die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte ▪ ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung ▪ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 	sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtung
<p>Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg ▪ richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab ▪ delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach-, und personengerecht 	sehr wichtig

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtung
<p>▶Fähigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht.</p> <p>▶Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden ▪ begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung ▪ spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback ▪ integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX 	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtung
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil ▪ Greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ ihr Handeln ein 	wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtung
<p>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe ▪ Bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung 	wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtung
<p>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ Organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen. 	sehr wichtig