

# STELLENAUSSCHREIBUNG

Neukölln ist eine Herausforderung und eine Herzenssache, der Hermannplatz und die Britzer Mühle, Wegweiser und Tradition. Neukölln ist Leben & Veränderung.

Werden Sie Mitgestalter/-in & Umgestalter/-in, Unterstützer/-in & Bewahrer/-in.

Für diese spannenden Aufgaben suchen wir engagierte und motivierte Kolleginnen/Kollegen, die sich den Herausforderungen des Bezirkes Neukölln stellen.

Als innovativer und zukunftsorientierter Arbeitgeber bieten wir Ihnen eine individuelle Förderung sowie berufliche und persönliche Entwicklungschancen und Perspektiven. Das Bezirksamt Neukölln von Berlin wurde bereits mehrfach als erfolgreicher Arbeitgeber ausgezeichnet mit dem „Deutschen Personalwirtschaftspreis 2019“, dem „Ausbildungspreis“ sowie dem „Health Award“ und dem „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit“ für die enge und innovative Verzahnung von Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und Arbeitsschutz.

Werden Sie Teil von Veränderung und Wachstum. Machen Sie mit und bewerben Sie sich.

Geschäftsbereich:	Stadtentwicklung, Umwelt und Verkehr
Bezeichnung:	Ingenieur/-in im Bereich Planung, Neubau, Pflege: Schwerpunkt Friedhof (m/w/d)
Kennzahl:	24_323_Ing.Friedhof
Eingruppierung:	E 11 Fallgr. 1 TV-L
Stellenumfang:	Vollzeit
Besetzbar ab:	sofort
Bewerbungsfrist:	06.12.2024

## ARBEITSGEBIET:

Für das Straßen- und Grünflächenamt suchen wir im Fachbereich Grünflächen im Bereich der Friedhofsunterhaltung eine Persönlichkeit mit Interesse an der Friedhofskultur. Wir suchen eine Person, die Friedhöfe pflegen, aber auch nach innen und außen entwickeln möchte und wünschen uns einen Kollegen/eine Kollegin, der/die bereits Erfahrung in der Unterhaltung von Grünflächen sammeln konnte und sich planerisch der Entwicklung der Bestattungskultur widmen will.

- Organisation und Ausschreibung der Pflege- und Unterhaltungsarbeiten auf Friedhöfen sowie in Grünanlagen zur Erhaltung und Sicherstellung der Verkehrssicherheit
- Aufstellen von Pflegeplänen für Friedhöfe und Grünanlagen, Entwicklung der bezirklichen Friedhöfe und Grünanlagen
- Kontrolle der Pflegemaßnahmen in Fremdvergabe, Abrechnung der vergebenen Aufträge
- Bearbeitung von großen und/oder schwierigen Freianlagenneubau/-umbau und Sanierungsmaßnahmen, auch in Gartendenkmälern, in den Leistungsphasen 1 bis 9 HOAI
- Planung und Bauleitung für schwierige Investitionsmaßnahmen und lfd. Pflege- und Unterhaltungsarbeiten besonderer Art innerhalb von Friedhofsflächen und in Grünanlagen

Das Bezirksamt Neukölln von Berlin bildet in vielen Bereichen Nachwuchskräfte aus, um diese auf ihre zukünftige Arbeit vorzubereiten. Bei Bedarf wird die Bereitschaft zur Anleitung von Nachwuchskräften (Auszubildende, Praktikant/-innen, Dual Studierende usw.) vorausgesetzt.

## WIR BIETEN:

- eine interessante, vielfältige und gemeinwohlorientierte Tätigkeit für die beste Stadt der Welt, in der Sie wichtige Lebensbereiche und Belange der Einwohner/-innen Berlins aktiv mitgestalten können
- einen sicheren Job in unsicheren Zeiten mit regeltem Einkommen
- ein prämiertes Personal- und Gesundheitsmanagement mit einem Weiterentwicklungsangebot, in welchem Sie Ihre persönlichen Kompetenzen stetig individuell weiterentwickeln, indem Sie unsere vielfältigen Angebote der Fort- und Weiterbildung nutzen und sich so Karrierechancen eröffnen
- die kostenfreie Nutzung einer externen Beratung für Mitarbeitende
- eine **lebensphasenorientierte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten: flexible Arbeitszeitgestaltung (Gleitzeit), Teilzeitbeschäftigung oder alternierende und mobile Telearbeit
- 1 h Dienstbefreiung pro Woche für die Nutzung einer Vielfalt betrieblich geförderter Sportangebote
- 30 Tage Urlaub im Jahr
- Betriebliche Altersvorsorge
- ein kollegiales und kreatives Arbeitsumfeld in einer vielfältigen, toleranten und weltoffenen Verwaltung, in der wir uns für Chancengleichheit einsetzen
- bezuschusstes Firmenticket / Hauptstadtzulage

## QUALIFIKATIONEN

Formale Voraussetzungen:

Abgeschlossenes Bachelor- oder Diplomstudium (FH) in einer der folgenden Fachrichtungen:

- Landschaftsplanung **oder**
- Landschaftsarchitektur **oder**
- Landschaftsbau und Grünflächenmanagement **oder**
- ein vergleichbares Studium

**und** eine mind. zweijährige praktische Erfahrung auf dem Gebiet der Pflege, Unterhaltung, Planung und Neubau, bzw. Sanierung im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus.

Bewerbende, die einen nächsthöheren Abschluss nachweisen, welcher gleichzeitig inhaltlich gleichwertig zum geforderten Abschluss entsprechend der formalen Voraussetzungen ist, können für das Verfahren berücksichtigt werden.

Wünschenswert ist Erfahrung im Umgang und Führung von Personal.

Fachliche Kompetenzen:

Sehr wichtig:

- Kenntnisse der Rechtsvorschriften des Fachgebietes, insbesondere der Anweisung Bau (ABau), HOAI, VOB, VgV, LHO, BGB, Kinderspielplatzgesetz, Euronormen Spielplätze, DIN-Normen des Galabaus, NatSchGBln, BaumSchV, FLL-Richtlinien, Design for all, wirtschaftliche Standards des Bauens

- Fachwissen und Erfahrung zur Beurteilung von besonderen Aufgabenstellungen und Problemlagen der Planung, des Neubaus sowie der Pflege und Unterhaltung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau
- Kenntnisse im Umgang mit Softwarelösungen für Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Datenbanken, Präsentationen und E-Mail (bspw. Word, Excel, Powerpoint, Outlook); Internet- und Intranetkenntnisse, sowie Pro Fiskal, Pit-Kommunal, Vectorworks und anderer fachbezogener Datenbanken und Fachanwendungen; Anwenderkenntnisse der Ausschreibungssoftware (AVA-Orca)

Fachliche Kompetenzen, die zum Zeitpunkt der Einstellung noch nicht vorliegen, können, sofern sie nicht unabdingbar sind, im Rahmen der Einarbeitung nachträglich erworben werden. Die grundsätzliche Bereitschaft dafür wird vorausgesetzt.

Außerfachliche Kompetenzen:

Unabdingbar:

- Ihre selbstständige, strukturierte Arbeitsweise und eine hohe Qualitätsorientierung zeichnet Sie aus (Selbstständigkeit)
- Arbeiten auf Augenhöhe und ein respektvolles Miteinander stehen für Sie an erster Stelle (Teamfähigkeit)
- Sie übernehmen Arbeitsaufgaben freiwillig und motiviert und zeigen dabei ein hohes Engagement (Berufsmotivation)

Sehr wichtig:

- neue Prozesse und Komplexität bringen Sie nicht aus dem Konzept (Lern-, Leistungs- und Veränderungsfähigkeit)
- Sie behalten den Überblick und es bringt Sie nichts so leicht aus der Fassung (Organisationsfähigkeit)
- für Sie steht das Ergebnis im Fokus (Ziel- & Ergebnisorientierung)
- Sie können selbständig und eigenverantwortlich Entscheidungen treffen (Entscheidungsfähigkeit)

Das Anforderungsprofil ist Bestandteil der Stellenausschreibung und als Anlage beigefügt. Es gibt detailliert wieder, welche fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen die zu besetzende Stelle erfordert. Demnach ist es die Grundlage für die Auswahlentscheidung.

#### ANSPRECHPERSONEN:

Rund um das Aufgabengebiet:

Herr Luczynski

030/90239-2268

Rund um das Bewerbungsverfahren:

Frau Paborn

030/90239-1349

## BEWERBUNGSANSCHRIFT:

Fühlen Sie sich angesprochen? Bei Interesse bewerben Sie sich bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist unter Angabe der Kennzahl online unter

<https://www.karriereportal-stellen.berlin.de/ingenieur-in-im-bereich-planung-neubau-pflege-schwerpunkt--de-j53111.html?agid=59>

über das Karriereportal, der zentralen Bewerbungsplattform der Berliner Verwaltung.

Bewerbungen per Post oder Mail werden ebenfalls berücksichtigt – weitere Kontaktdaten finden Sie unter <https://www.berlin.de/ba-neukoelln/politik-und-verwaltung/service-und-organisationseinheiten/personal/zentrales-bewerbungsbuero/artikel.957319.php>.

Bei Fragen oder Problemen stehen wir Ihnen im Zentralen Bewerbungsbüro jederzeit gerne zur Seite!

Im Zusammenhang mit der Durchführung des Auswahlverfahrens und ggf. der Einstellung werden die Daten der Bewerbenden elektronisch gespeichert und verarbeitet [gem. § 6 Abs. 1 EU-DSVGO]. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht.

## DER BEWERBUNG IST BEIZUFÜGEN:

- ein Bewerbungsschreiben
- ein lückenloser tabellarischer Lebenslauf
- ein aktuelles qualifiziertes Arbeitszeugnis/Leistungsbericht und alle für das Aufgabengebiet relevanten Arbeitszeugnisse/Leistungsberichte
- Abschlusszeugnis und Abschlussurkunde Ihres Studiums
- ggf. das Diploma Supplement bzw. die Modulübersicht
- bei Qualifizierungen die nicht in der Bundesrepublik Deutschland erlangt wurden: eine Gleichwertigkeitsbescheinigung und beglaubigte Übersetzung Ihres Abschlusses (s. Informationen über QR Code)

Die **vollständigen Bewerbungsunterlagen** sind **in deutscher Sprache** einzureichen.

Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst fügen zudem bitte das Formular „Einverständniserklärung zur Einsichtnahme in die Personalakte“ bei.

Alle Unterlagen sind von Ihnen, unabhängig von der Abforderung einer Personalakte durch die ausschreibende Dienststelle, einzureichen.

Weitere Hinweise und Informationen zum Bewerbungsprozess finden Sie unter folgendem Link:

[www.berlin.de/typischneukoelln/warum-neukoelln/wir-freuen-uns-auf-ihre-bewerbung-1349172.php](http://www.berlin.de/typischneukoelln/warum-neukoelln/wir-freuen-uns-auf-ihre-bewerbung-1349172.php)



<b>Anforderungsprofil</b>	Ersteller: Herr Luczynski (StellenZ): SGA I
Ingenieur/-in im Bereich Planung, Neubau, Pflege: Schwerpunkt Friedhof	Stand: 09/2024

Dienststelle: Bezirksamt Neukölln von Berlin  
Geschäftsbereich: Stadtentwicklung, Umwelt und Verkehr  
Amt: Straßen- und Grünflächenamt  
Bereich: Grün- und Freiflächen

<b>1.</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation und Ausschreibung der Pflege- und Unterhaltungsarbeiten auf Friedhöfen sowie in Grünanlagen zur Erhaltung und Sicherstellung der Verkehrssicherheit</li> <li>- Leitung und Führung eines Bestattungs- und Unterhaltungsbereiches mit &lt; 10 Mitarbeitenden</li> <li>- Öffentlichkeitsarbeit, Erstellen von Stellungnahmen, Ansprechpartner/-in für Bürgeranfragen</li> <li>- Aufstellen von Pflegeplänen für Friedhöfe und Grünanlagen, Entwicklung der bezirklichen Friedhöfe und Grünanlagen</li> <li>- Kontrolle der Pflegemaßnahmen in Fremdvergabe, Abrechnung der vergebenen Aufträge</li> <li>- Mitwirkung am, bzw. planerische und bauliche Umsetzung des Friedhofentwicklungsplanes (FEP)</li> <li>- Mittelbewirtschaftung in ProFiskal</li> <li>- Bearbeitung von großen und/oder schwierigen Freianlagenneubau/-umbau und Sanierungsmaßnahmen, auch in Gartendenkmälern, in den Leistungsphasen 1 bis 9 HOAI</li> <li>- Planung und Bauleitung für schwierige Investitionsmaßnahmen und lfd. Pflege- und Unterhaltungsarbeiten besonderer Art innerhalb von Friedhofsflächen und in Grünanlagen</li> <li>- Anfertigung von Bauplanungsunterlagen für Maßnahmen innerhalb von Friedhöfen und Grünanlagen und diesbezüglichen Ausschreibungsunterlagen einschließlich Wahrnehmung der Objektüberwachung</li> <li>- Vorbereitung der Vergabe von Planungsleistungen, Fertigung und Prüfung von Architekten- und Ingenieurverträgen für Friedhöfe und Grünanlagen nach der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure</li> <li>- Projektsteuerungsaufgaben bei großen und/oder schwierigen Baumaßnahmen bzw. Wahrnehmung der Bauherrenfunktion, insbesondere in der Ausführungsphase</li> <li>- Abschlussarbeiten gemäß A-Bau nach Fertigstellung von Maßnahmen</li> <li>- ingenieurmäßige Sonderaufgaben nach Weisung durch die Gruppen- und/oder Fachbereichsleitung</li> </ul>
-----------	--

<b>2.</b>	<b>Bewertung des Aufgabengebietes &amp; formale Anforderungen (tarifrechtliche)</b>									
<b>2.1.</b>	<b>Bewertung des Aufgabengebietes</b>									
	<b>Führungsebene (FE) gem. RdSchr. SenFin*: 4</b>									
	<b>EntGr.</b>	<b>E11</b>	<b>Fgr. 1</b>	<b>Teil:</b>	<b>II</b>	<b>Abschn.</b>	<b>22</b>	<b>UA</b>	<b>1</b>	der Anlage A zum TV-L
<b>2.2.</b>	<b>formale Anforderungen (tarifrechtliche)</b>									
	<p><b>Für Tarifbeschäftigte:</b>  Abgeschlossenes Bachelor oder Diplomstudium (FH) in einer der folgenden Fachrichtungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Landschaftsplanung <b>oder</b></li> <li>- Landschaftsarchitektur <b>oder</b></li> <li>- Landschaftsbau und Grünflächenmanagement <b>oder</b></li> <li>- ein vergleichbares Studium</li> </ul> <p><b>und</b> eine mind. zweijährige praktische Erfahrung auf dem Gebiet der Pflege, Unterhaltung, Planung und Neubau, bzw. Sanierung im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus.</p> <p>Bewerbende, die einen nächsthöheren Abschluss nachweisen, welcher gleichzeitig inhaltlich gleichwertig zum geforderten Abschluss entsprechend der formalen Voraussetzungen ist, können für das Verfahren berücksichtigt werden.</p> <p>Wünschenswert ist Erfahrung im Umgang und Führung von Personal.</p>									

<b>3. Leistungsmerkmale</b>							
<b>3.1. Fachkompetenzen</b>				<b>Gewichtungen*</b>			
				<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
3.1.1	Kenntnisse der Rechtsvorschriften des Fachgebietes, insbesondere der Anweisung Bau (ABau), HOAI, VOB, VgV, LHO, BGB, Kinder-spielplatzgesetz, Euronormen Spielplätze, DIN-Normen des Galabaus, NatSchGBln, BaumSchV, FLL-Richtlinien, Design for all, wirtschaftliche Standards des Bauens				X		
3.1.2	Kenntnisse und deren Anwendung im Verwaltungs- und Haushalts-recht, in der Kosten- und Leistungsrechnung sowie den betriebswirtschaftlichen Grundlagen und den einschlägigen Berliner Rechtsvorschriften, insbesondere der haushaltsrechtlichen Vorschriften des Landes Berlin (LHO, AV LHO), des Produkt-, Gender- und Bürgerhaushaltes, VGG					X	
3.1.3	Kenntnisse der technischen Ausstattung sowie der Bautechnik und Baustoffkunde im Garten-, Landschafts- und Spielplatzplatzbau					X	
3.1.4	Fachwissen und Erfahrung zur Beurteilung von besonderen Aufgabenstellungen und Problemlagen der Planung, des Neubaus sowie der Pflege und Unterhaltung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau				X		

3.1.5	Kenntnisse der Arbeitssicherheitsbestimmungen und des Arbeitsschutzrechtes und der Baustellenverordnung, unter besonderer Beachtung der Anforderungen eines technischen Amtes			X	
3.1.6	Kenntnisse des Berliner Datenschutzgesetzes (BlnDSG), der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Informationsfreiheitsgesetzes (IFG)				X
3.1.7	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)				X
3.1.8	PC-Anwenderkenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware MS Word, MS Excel, Intranet, E-Mail sowie Pro Fiskal, Pit-Kommunal, Vectorworks und anderer fachbezogener Datenbanken und Fachanwendungen; Anwenderkenntnisse der Ausschreibungssoftware (AVA-Orca)		X		
3.1.9	Kenntnisse über den Gender-Mainstreaming-Ansatz und das Anliegen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung (z. B. PartMigG usw.)			X	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>				
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>	<b>Gewichtungen*</b>			
		4	3	2	1
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit				
	▶ 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.		X		
	● reflektiert eigene Fehler, sieht Fehler als willkommene Lernchance				
	● arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen				
	● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick				
● strebt nach Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung					
● handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis					
3.2.2	Organisationsfähigkeit				
	▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	● setzt sinnvolle Prioritäten				
	● koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	● handelt systematisch und strukturiert				
● legt Arbeitsergebnisse zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor					

3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• denkt und handelt vorausschauend				
	• setzt sich realistische Ziele und Schwerpunkte				
	• hält Vorgaben/ Vereinbarungen ein				
	• nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
• handelt wirtschaftlich					
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen				
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
	• macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent				
	• entscheidet rechtzeitig, termingerecht und übernimmt Verantwortung				
• revidiert/ modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen					
3.2.5	Selbstständigkeit ▶ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.	X			
	• arbeitet selbständig mit wenig Anleitungsaufwand				
	• interessiert sich für eigene und andere Aufgabenfelder				
	• weiß, wann Vorgesetzte einzuschalten sind				
	• beschafft sich selbständig alle notwendigen und verfügbaren Informationen für Entscheidungen				
• arbeitet selbständig mit wenig Anleitungsaufwand					

	▶ Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen				
3.3	<b>Sozialkompetenzen</b>	<b>Gewichtungen*</b>			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• geht auf andere zu, zeigt Interesse an anderen				
	• hält Blickkontakt				
	• ist in Mimik und Gestik authentisch				
	• hört aktiv zu				
	• erfragt die Meinung anderer				
	• integriert Meinungen und sucht nach Kompromissen (im Gruppengespräch)				
	• argumentiert situations- und personenbezogen				
• schätzt eigene Wirkung auf andere realistisch ein					

3.3.2	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten sowie Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich hilfsbereit und kollegial</li> <li>• arbeitet konstruktiv und aufgeschlossen mit anderen zusammen</li> <li>• hält sich an Absprachen</li> <li>• ist loyal und vertrauenswürdig</li> <li>• geht notwendigen Konflikten nicht aus dem Weg</li> <li>• akzeptiert Kritik anderer und setzt sich damit auseinander</li> </ul>		X		
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den/die externen und internen Kund/-innen zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an</li> <li>• richtet die Arbeit systematisch auf die Interessen von Kund/-innen aus</li> <li>• kann mit Bürger/-innen, politischen Gremien und gesellschaftlichen Institutionen umgehen</li> <li>• findet im Umgang mit Kund/-innen den richtigen Ton</li> </ul>		X		
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <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"> <li>• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)</li> <li>• ist fähig zum Perspektivwechsel</li> <li>• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> <li>• versteht Diversity ganzheitlich in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Migrationsgeschichte, Generation, Bildungshintergrund, etc.</li> <li>• zeigt aktives Diversity-Management und nutzt dabei die teaminternen, diversitätsbedingt verschiedenen Stärken und Fähigkeiten gewinnbringend zur Zielerreichung</li> </ul>			X	

3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>			X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				
3.3.6	<p>Teamverhalten</p> <p>► Fähigkeit, mit anderen an gemeinsamen Zielsetzungen zu arbeiten.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fördert die fachliche und persönliche Zusammenarbeit in Teams</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• greift andere Ideen und Vorschläge auf und führt sie weiter</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sucht und nutzt den Einsatz der Stärken anderer für die Erreichung vereinbarter Ziele</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gibt eigene Erfahrungen gern an andere weiter</li> </ul>				
3.3.7	<p>Berufsmotivation</p> <p>► Fähigkeit, sich für das Aufgabengebiet zu begeistern.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• besitzt klare Berufsvorstellungen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hat sehr gutes Grundwissen; hat sich über das Arbeitsgebiet gut informiert</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsentscheidung ist nachvollziehbar</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• besitzt klare Berufsvorstellungen</li> </ul>				

3.4	Führungskompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <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>				X
	<ul style="list-style-type: none"> <li>überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> <li>liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte</li> <li>kennt und versteht sowohl aufgaben-, ziel- und ergebnisorientierte (transaktionale) als auch mitarbeitendenorientierte (transformationale) Führungsstile und setzt diese bedarfsgerecht ein</li> <li>kennt und versteht ambidextrische Organisations- und Führungsmodelle das heißt: Förderung von exploitativem (effiziente Nutzung von Bestehendem, Vereinbarung und Richtlinie) sowie explorativem (Agilität, Eigenständigkeit und Innovation) Verhalten</li> <li>bezieht gesellschaftliche Entwicklungen in Planungen ein</li> <li>erkennt Zielkonflikte</li> <li>schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen</li> <li>geht mit Widerständen sicher um und passt Handlungsstrategien veränderten Bedingungen an</li> </ul>				
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <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>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>erhält und fördert gezielt die Qualifikationen der Mitarbeitenden</li> <li>spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> <li>begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li> <li>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</li> <li>entwickelt ein Wir-Gefühl innerhalb des Teams und fördert die Bereitschaft der Teammitglieder zu Partizipation und Kooperation</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unterstützt Mitarbeitende darin, bei der Abgrenzung von Arbeit und Privatleben den passenden achtsamen Umgang zu finden und diesen zu stärken (Work-Life-Blending, Work-Life-Balance)</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wertschätzt die Mitarbeitenden (unabhängig von Status und Hierarchie) und ihre Ideen; fördert eine Fehlerkultur, indem Mitarbeitende ermutigt werden Probleme offen anzusprechen und Ideen einzubringen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schafft Freiräume zur Selbstorganisation und zu selbständigem Lernen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beteiligt, unterstützt und motiviert Mitarbeitende zu eigenständiger und eigenverantwortlicher Erledigung ihrer Aufgaben, versteht sich als Coach</li> </ul>				
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reflektiert den eigenen Führungsstil insbesondere vor dem Hintergrund einer sich (durch VUCA-Umwelt, Digitalisierung und Wertewandel etc.) ändernden Arbeits- und Führungskultur</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in ihr/sein Handeln ein</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln</li> </ul>				
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p>				X
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage und löst sich davon</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fördert und unterstützt Mitarbeitende in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungsprozessen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• entwickelt zukunftsweisende Visionen, Ziele und kreative Lösungen und kann diese vermitteln</li> </ul>				

3.4.5	<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <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"> <li>• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li> <li>• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> <li>• baut aktiv Kontakte, Netzwerke und Kooperationen - auch informell und bereichsübergreifend - innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation aus und pflegt diese nachhaltig, auch anhand digitaler Medien</li> <li>• schafft und unterstützt Wissensaustausch</li> <li>• macht die Besonderheiten und Leistungen des eigenen Arbeitsbereiches innerhalb der Organisation sichtbar</li> </ul>				X
p3.4.6	<p>Digitalkompetenz</p> <p>► Fähigkeit, in der digitalisierten Arbeitswelt anhand von Fachwissen, technischen Fähigkeiten und Verständnis für die Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeitenden zur Etablierung und Förderung einer achtsamen digitalen Arbeitskultur, auch durch kompetente Führung auf Distanz, beizutragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• begreift, akzeptiert und fördert die Nutzung und Integration digitaler Technologien in die täglichen Arbeitsprozesse als zentrale Aufgabe</li> <li>• kennt und nutzt virtuelle und multimediale Kommunikations-, Kollaborations- und Austauschformate und setzt diese situationsangemessen, effektiv und verantwortungsbewusst ein</li> <li>• gleicht aufgrund von räumlicher Distanz ggf. entstandene Motivations- und Koordinationsverluste innerhalb des Teams aus und schafft eine Balance zwischen digitaler und nichtdigitaler Kommunikation</li> <li>• kann Daten bzw. (digitale) Informationen interpretieren und gewinnbringend nutzen</li> <li>• (er-)kennt die Trends, Chancen, Einsatzmöglichkeiten und Risiken der digitalen Arbeitswelt und IT-Entwicklungen für den Aufbau einer zukunftsgewandten und digital leistungsfähigen Verwaltung</li> <li>• akzeptiert und berücksichtigt die unterschiedliche Ausprägung der Digitalisierungskompetenz bei den Mitarbeitenden</li> <li>• achtet auf die eigene physische und psychische Gesundheit und stärkt die eigene Resilienz hinsichtlich der Gefahren und Risiken einer digitalisierten Arbeitswelt</li> </ul>			X	

\* )      4 unabdingbar      3 sehr wichtig      2 wichtig      1 erforderlich