

Anforderungsprofil	Stand: 19.08.2024
III AbtL	Ersteller/in: Bretschneider (Stellenzeichen) III S

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

<p>Dienststelle: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen</p> <p>Organisationseinheit: Abt. III- Geoinformation</p>
--

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p><u>Fachaufgaben</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Leitung der Abteilung „Geoinformation“ mit derzeit ca. 125 Mitarbeitenden in fünf Referaten und einer Serviceeinheit - Entwicklung strategischer Vorgaben für die rechtliche und digitale Weiterentwicklung der Aufgaben des öffentlichen Geoinformationswesens - Verantwortung für die Rechts- und Verwaltungsvorschriften des öffentlichen Geoinformationswesens - Steuerung der berlinweiten Belange des Liegenschaftskatasters, der Landesvermessung, der Geodateninfrastruktur sowie der Bodenordnung und der Immobilienbewertung - Berufsaufsicht über die Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurinnen und -ingenieure (ÖbVI) - Koordinierung der Zusammenarbeit der Vermessungsstellen des Landes Berlin (SenStadt, Bezirke, ÖbVI) - Leitung des Zentralen Umlegungsausschusses Berlin - Verantwortung für die Aufgaben der Geschäftsstelle des Zentralen Umlegungsausschusses Berlin und der Geschäftsstelle des Gutachterausschusses für Grundstückswerte in Berlin - Fachliche Vertretung in bundesweiten Gremien v.a. in der Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder (AdV), Im Lenkungsausschuss Geobasis (LA Geobasis), im Lenkungsgremium der Geodateninfrastruktur Deutschland (LG GDI-DE) und im Deutschen Städtetag - Organisations- und Personalentwicklung mit dem Schwerpunkt projektorientierte Führung <p><u>Managementaufgaben</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisationsentwicklung, vor allem Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation, Projekt-, Aufgaben- und Ressourcenmanagement - Ergebnis-, Haushalts- und Kostenstellenverantwortung und Vermittlung gegenüber der politischen Leitung - Zielerreichungsmanagement (Controlling, Gewährleistung, Zielvereinbarung) - Entscheidung von fachlicher Grundsätzlichkeit und systematischer Tragweite - Personalwirtschaft/Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Frauenförderung und des demografischen Wandels
-----------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Moderation von komplexen Projekten mit dem Ziel, die Interessen der verschiedenen Vermessungsstellen zusammenzuführen - Schnittstelle zur politischen Leitung und Verantwortung für deren Beratung zur Umsetzung der politischen Ziele - Vertretung der Abteilung gegenüber Gremien, Medien, Öffentlichkeit u. a. <p><u>Führungsaufgaben</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiter/innen auf der Grundlage moderner Personalmanagement-Instrumente führen (Führungsverantwortung für Referats-, Gruppen-, Büro- und Projektleitungen) - Klärung und Übertragung von Verantwortung - Verantwortung für Transparenz und Struktur in der Kommunikation - Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungskonzepten und eines intensiven Wissensmanagements
--	--

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - abgeschlossenes Studium (Mastergrad oder gleichwertiger Abschluss) in der Fachrichtung „Vermessungswesen“ oder „Geodäsie“ oder in einer vergleichbaren Fachrichtung - Als Beamtin / Beamter: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung technische Dienste, Laufbahnzweig vermessungstechnischer Dienst - langjährige einschlägige berufliche Erfahrungen im Bereich des amtlichen Geoinformations- und Vermessungswesens - mehrere Jahre berufliche Erfahrung als Führungskraft, davon mindestens zwei Jahre Erfahrung in der Leitung größerer Organisationsbereiche mit Personalverantwortung
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse über die fachlichen Grundsätze und fachpolitischen Zusammenhänge im öffentlichen Geoinformationswesen	x			
3.1.2	Kenntnisse und Erfahrungen bezogen auf die Aufgabenstellungen, Prozesse und Rahmenbedingungen bei komplexen und bedeutenden Maßnahmen zur Weiterentwicklung des öffentlichen Geoinformationswesens		x		
3.1.3	Kenntnisse des Geoinformationswesens der Länder und des Bundes in Bezug auf die länderübergreifende Zusammenarbeit		x		
3.1.4	Kenntnisse des Baugesetzbuches bzgl. Bodenordnung, Immobilienbewertung und der Aufgaben des Gutachterausschusses für Grundstückswerte in Berlin		x		
3.1.5	Kenntnisse über die fachlichen Grundsätze und fachpolitischen Zusammenhänge zum Aufbau, Inhalt und Betrieb der nationalen und europäischen Geodateninfrastruktur		x		

3.1.6	Kenntnisse der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes-, Bundes- und Europarechts in Bezug auf das öffentliche Geoinformationswesen		x		
3.1.7	Kenntnisse und Erfahrungen mit der Steuerung und Koordination von komplexen, fachübergreifenden Aufgaben und Projekten	x			
3.1.8	Kenntnisse der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen und der politischen Zielsetzungen der in Berlin politisch Handelnden		x		
3.1.9	Fähigkeit, gesamtstädtische Zusammenhänge bezogen auf das konkrete Aufgabengebiet zu erkennen und fachliche Bezüge gegenüber der Politik darzustellen und zu vermitteln		x		
3.1.10	Erfahrungen in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen in Rechtssetzung und Normierung bzw. in Verwaltungshandeln			x	
3.1.11	Innovationsbereitschaft, vor allem hinsichtlich der Digitalisierung der Prozesse, Kenntnisse der Digitalisierungsstrategien des Landes Berlin		x		
3.1.12	Kenntnisse im Verwaltungs- und öffentlichen Dienstrecht sowie des PersVG und SGB IX sowie der allgemeinen verwaltungsspezifischen Standards		x		
3.1.13	Kenntnisse der arbeitsschutzrechtlichen Gesetze und Vorschriften sowie von Rahmenbedingungen des Gesundheitsmanagements			x	
3.1.14	Kenntnisse mit der Arbeit in Verwaltungsstrukturen, Operationalisierung politischer Vorgaben in die Verwaltung	x			
3.1.15	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse zur Ressourcensteuerung und -kontrolle (Risikoanalysen, Kosten- und Leistungsrechnung etc.)			x	
3.1.16	Erfahrungen im Umgang und in der Kommunikation mit den Gremien der Selbstverwaltung Berlins, Verbänden und weiteren Interessengruppen		x		
3.1.17	Kenntnisse der Grundlagen des Personalmanagements; konkrete Vorstellungen von Personalentwicklung und Teamarbeit/Teambildungsprozessen; Kenntnisse unterschiedlicher Führungskonzepte; Kenntnisse in der Organisationsentwicklung	x			

3.2.	Persönliche Kompetenzen	4	3	2	1
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <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"> • ist zur Übernahme neuer und verantwortungsvoller Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen sowie wesentliche Einflussfaktoren • hat Prozesskompetenz, stellt Handlungsfähigkeit her und nutzt Partizipationsprozesse • stellt sich veränderten Anforderungen/ Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und in der Gesellschaft • hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand und bildet sich anforderungsgerecht fort 		x		
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • strukturiert komplexe Sachverhalte/ Fragestellungen klar und übersichtlich • verbindet politische Zielvorgaben und fachliche Möglichkeiten ausgewogen und nachvollziehbar • erkennt frühzeitig Entwicklungen und schätzt Risiken realistisch ein • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus 		x		
3.2.3	<p>Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • denkt und handelt fach- und ressortübergreifend unter Berücksichtigung politischer Zusammenhänge und Entwicklungstendenzen • entwickelt handlungsleitende Konzepte unter Beachtung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen • entwickelt (begeistert sich für) unkonventionelle Ideen, Wege und Lösungen oder Visionen 	x			
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/ Alternativen und begründet getroffene Entscheidungen • bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein 	x			

	<ul style="list-style-type: none"> • revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen • subsumiert politische Vorgaben in Entscheidungsprozesse 				
3.2.5	<p>Belastbarkeit/ Flexibilität</p> <p>► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren und sich schnell auf veränderte Bedingungen, neue Anforderungen und andere Menschen einzustellen</p>	x			
	<ul style="list-style-type: none"> • bleibt auch bei öffentlichem und zeitlichem Druck handlungs- und entscheidungsfähig • erkennt und schafft Optionen / Alternativen • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an 				
3.2.6	<p>Wirtschaftliches Handeln</p> <p>► Fähigkeit, mit Ressourcen ökonomisch umzugehen</p>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • entwickelt/ nutzt geeignete Indikatoren und Kennzahlen zur Steuerung und Korrektur der Projektarbeit, Arbeitsabläufe und -prozesse • erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns • handelt im Kontext der finanziellen und personellen Ressourcen und aktuellen Rahmenbedingungen 				
3.2.7	<p>Selbstständigkeit</p> <p>► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen</p>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse • schafft eigenständig Entscheidungsgrundlagen für die politische Leitung und entwickelt Strategien • Nutzt Ermessensspielräume 				
3.2.8	<p>Verantwortungsbereitschaft</p> <p>► ist bereit, für ihr/sein Handeln einzustehen und erkennt ihren/seinen Verantwortungsbereich</p>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • weicht Entscheidungen nicht aus • steht zu ihren/seinen Handlungen • trifft Entscheidungen beteiligungsorientiert, transparent und nachvollziehbar 				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialverhalten				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	x			
	▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen				
	• geht auf andere offen und aktiv zu, ist zugewandt; verhält sich kollegial, fragt nach, verhält sich nicht wertend, hört aktiv zu				
	• drückt sich mündlich und schriftlich klar verständlich aus; stellt Verbindlichkeit her				
	• präsentiert und moderiert strukturiert und adressatengerecht mit Einsatz zeitgemäßer Technik				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit		x		
	▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben				
	• arbeitet transparent und offen, ist vertrauenswürdig; verhält sich kollegial; schafft und schenkt Vertrauen				
	• ist fähig, Widerstände und Kritik auszuhalten und aufzulösen				
	• berät sich und zieht ggf. Expertenwissen hinzu				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung		x		
	▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen				
	• kann zwischen eigenen und externen Interessen unterscheiden				
	• tritt sicher, freundlich und aufgeschlossen auf und vertritt dienstliche Interessen/ Vorstellungen glaubwürdig				
	• erarbeitet Qualitätsziele und -maßstäbe; hält sich an vereinbarte Standards				
3.3.4	Gender- und Diversity-Kompetenz			x	
	▶ 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				
	• identifiziert Unterschiede und Gemeinsames sowie Ungleichbehandlungen und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin				
	• kennt Geschlechterrollen, Stereotypen und ihre Wirkungen und kann diese Erkenntnisse in Sacharbeit transferieren				
	• fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden zu Gender Diversity				
	• prüft Maßnahmen/ Regelungen vorausschauend auf ihre Auswirkungen auf die Lebensrealität gesellschaftl. Gruppen; wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz		x		

	<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. insbes. im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln 				
	<ul style="list-style-type: none"> • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an. 				
	<ul style="list-style-type: none"> • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden. 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. 				
3.3.6	<p>Konfliktfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</p>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt Konflikte frühzeitig, thematisiert sie, spricht sie offen und sachlich an 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist fähig, Widerstände und Kritik auszuhalten und aufzulösen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • reflektiert eigenes Denken und Handeln 				
3.3.7	<p>Kritikfähigkeit, Feedbackbereitschaft</p> <p>► Fähigkeit, sich sachlich und konstruktiv mit Kritik und Fehlern bei sich selbst und anderen auseinanderzusetzen</p>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • lässt Kritik an der eigenen Person oder dem eigenen Verhalten zu 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist selbstkritisch 				
	<ul style="list-style-type: none"> • übt sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen 				
3.3.8	<p>Moderationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, Inhalte situations- und adressatengerecht aufzubereiten und mit Hilfe von Medien, Arbeitsmitteln/ -techniken strukturiert zu vermitteln</p>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • verwendet visuelle Hilfsmittel; tritt sicher, natürlich und respektvoll auf 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt zeitliche Vorgaben 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist gegenüber neuen Arbeitstechniken und -mitteln aufgeschlossen 				
3.3.9	<p>Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen</p> <p>► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände</p>	x			
	<ul style="list-style-type: none"> • vertritt den eigenen Standpunkt sachlich und konsequent 				

	<ul style="list-style-type: none">• hat ein Verhandlungsziel, verhandelt strukturiert und lässt Nachfragen zu, nimmt dabei neue Informationen auf
	<ul style="list-style-type: none">• sucht Lösungen/ Alternativen, die allen Beteiligten dienen und zeigt Kompromissbereitschaft, sorgt für ein gesichtswahrendes Klima, nutzt Fehleranalyse für Weiterentwicklung
	<ul style="list-style-type: none">• vermittelt schlechte/ unerfreuliche Nachrichten/ Entscheidungen für den Empfänger nachvollziehbar; ist verlässlich

		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln		x		
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• interessiert sich für neue Arbeitsmethoden und fördert den Einsatz moderner Technologien				
	• trägt mit eigenen Ideen zur Entwicklung von Problemlösungsstrategien und deren Umsetzung bei				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ▶ 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		x		
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• verfügt über Moderations- und Präsentationstechniken				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
3.4.6	Delegations- und Teamfähigkeit ▶ Fähigkeit, Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und anforderungsgerecht zuzuordnen und Arbeit in Gruppen zur gemeinsamen Lösungsfindung zu unterstützen		x		
	• delegiert (Teil-)Aufgaben und (Teil-)Verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht; ausgewogenes Verhältnis zwischen Vertrauen und Kontrolle				
	• vereinbart/setzt klare und realistische Ziel- und Zeitvorgaben, überprüft diese und reagiert auf sich ändernde Rahmenbedingungen; führt situativ und zielorientiert				
	• führt im Leitungsteam				
3.4.7	Zeitmanagement ▶ Fähigkeit, mit der Ressource Zeit ökonomisch umzugehen		x		
	• setzt die richtigen Prioritäten				
	• optimiert Prozesse auch im Hinblick auf ihre Zeitabläufe				
3.4.8	Motivationsfähigkeit ▶ Fähigkeit im Umgang mit Lob, Anerkennung und Kritik sowie der Beschreibung und Einschätzung von Leistung und Verhalten von Mitarbeitenden			x	
	• drückt sowohl Positives als auch Unangenehmes klar aus; spricht (schwierige) Themen an, auf der Basis von Zielen und Verabredungen				
	• spricht nur auf der Basis von Tatsachen den Mitarbeitenden Lob, Anerkennung und Kritik aus				
	• gibt zeitnahes Feedback				