# Anforderungsprofil Stand: 03/2024 Ersteller\*in: Stellenzeichen: SuS2

Dienststelle:

## Bezirksamt Pankow von Berlin

Abt. Schule, Sport und Facility Management Schul- und Sportamt Aufgabengebiet/e: Leitung der Wirtschaftsstelle Bewertung:

## 1. (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

- Die Leitung der Arbeitsgruppe Wirtschaftsstelle beinhaltet:
- Verantwortung für die Mittelbewirtschaftung in der Gruppe
- Verantwortung für Schulbudgets: Entscheidung über die Mittelverteilung für die Lehrund Lernmittel und sonstige bewegliche Ausstattung der Schulen; Erarbeitung von Zielvereinbarungen

A 12/E 11

- Verantwortung für zentrale Mittel: Steuerung und Koordinierung der Verwendung und damit verbundene Mittelverteilung
- Verantwortung für das Controlling inkl. der Kosten- und Leistungsrechnung
- Verantwortung für die Bearbeitung des Bildungs- und Teilhabepakets: BuT-Mittag und BuT-Tagesausflüge
- Verantwortung für die Steuererklärung: Steuerung der Einführung der Umsatzsteuer;
   Umsetzung der Steuererklärung
- Verantwortung für das Schulmittagessen: Sicherstellung einer ordnungsgemäßen
  Ausgabe von Mittagessen durch Vertragsabschlüssen mit Caterern (mittels EU-weiter
  Ausschreibung) und die Bereitstellung von Küchen (inkl. Ausstattung) in den Schulen inkl.
  Verhandlungen und Entscheidungen über Vertragsstragen
- Verantwortung für die Bewirtschaftung des Sportamts: Einnahmen und Ausgaben
- Erarbeitung von Stellungnahmen für Ausschüsse
- Erarbeitung von Arbeitsanweisungen für Dienstkräfte der Arbeitsgruppe und Weitergabe entsprechender Informationen an alle Schulen in Form von Rundschreiben
- Wahrnehmung aller Aufgaben im Zusammenhang mit der Führung von Dienstkräften u.a. Führung von Jahresgesprächen, Beurteilung der Dienstkräfte, Personalentwicklung
- Betreuung von Auszubildenden
- Rechtsgeschäftliche Vertretungsvollmacht bis 50.000 Euro je Einzelfall
- Die Aufgaben als beauftragte Person für den Haushalt (gemäß § 9 LHO Abs. 2 und 3) beinhalten:
- Bearbeitung von Vorgängen von grundsätzlicher Bedeutung
- Aufstellung des Haushaltsplanes für Schul-, Sport- und Abteilungskapitel
- Überwachung und Kontrolle der Haushaltsführung einschließlich Jahresabschluss;
- Erarbeitung von Dienstanweisungen und Weitergabe von Informationen an alle titelverwaltenden Personen im Amt (gruppenübergreifend), sowie die Begleitung sich verändernder Geschäftsprozesse
- Gruppenübergreifende Mittelverteilung

<ul> <li>Beratung der Leitungsebene, sowie der Fachgruppen und einzelnen titelverwaltenden Personen</li> <li>Erarbeitung von Stellungnahmen für Ausschüsse, Rechnungshof und Haushaltsamt;</li> <li>Verantwortung für die Zugriffsrechte im Rechnungsprogramm</li> </ul>
- Unbegrenzte Anordnungsbefugnis
Führungskraft:
Leitungsspanne: 8
Fort-/Weiterbildung: (wenn nicht benötigt, bitte diesen Eintrag entfernen) wünschenswerte bzw. erforderliche Qualifizierungen:

## 2. Formale Anforderungen

# Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d): Erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium (FH /B.A) der Fachrichtungen öffentliche Verwaltungswirtschaft, Sozial-, Rechts-, Wirtschaftswissenschaften oder Public Administration oder einen erfolgreich abgeschlossenen Verwaltungslehrgang II und entsprechende Erfahrungen im Aufgabengebiet oder vergleichbare Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen und wünschenswerter Weise Erfahrungen im Aufgabengebiet Bei Beamtinnen und Beamten (m/w/d): Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt der Laufbahnrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst (ehemals gehobener Dienst) oder vergleichbare

Gewichtungen entfallen hier

# 3. Bewertung der Leistungsmerkmale

	► Erläuterung der Begriffe	Gewichtungen*			
	Raum für stellenbezogene Operationalisierungen				
3.1	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	• Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards auf der Grundlage der Gesetze der Berliner Verwaltung, der GGO und des Aufbaus (Arbeitsweise) der Berliner Verwaltung				
3.1.2	Kenntnisse informationstechnischer Programme, insbesondere ProFiskal				
3.1.3	Kenntnisse der im Aufgabengebiet erforderlichen allgemeinen Anwendersoftware				
3.1.4	Kenntnisse im Bereich des Aufbaus und der Organisation der Schulverwaltung sowie des Berliner Schulrechts		$\boxtimes$		
3.1.5	Kenntnisse im Haushaltsrecht ( LHO, AV LHO)	$\boxtimes$			
3.1	• Kenntnisse im Vergabe- und Vertragsrecht sowie der Kosten- und Leistungsrechnung				

	► Erläuterung der Begriffe	Gewichtungen*			
3.2	<ul> <li>Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> <li>Persönliche Kompetenzen</li> </ul>	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.  • stellt sich den veränderten Anforderungen/Entwicklungen				
	<ul> <li>erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren</li> <li>stellt sich veränderten Anforderungen</li> </ul>				
3.2.2	Organisationsfähigkeit  ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu				
	<ul> <li>agieren.</li> <li>plant realistisch und koordiniert Arbeitsabläufe entsprechend</li> <li>prüft Sachstände und Ergebnisse / überprüft die Zeiteinhaltung</li> <li>handelt systematisch und strukturiert</li> </ul>				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung  ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.				
	<ul> <li>steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess</li> <li>fasst Ergebnisse zusammen und formuliert Zwischenergebnisse</li> <li>hält Vorgaben / Vereinbarungen ein</li> </ul>				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit  ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.				
	<ul> <li>nutzt geeignete Indikatoren/Kennzahlen für die Entscheidungsfindung und zur Steuerung</li> <li>setzt Prioritäten im Entscheidungsprozess und trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen</li> <li>entscheidet gewissenhaft nach Rechtslage, insbesondere bei Ermessensspielräumen</li> </ul>				
3.2.5	Belastbarkeit  ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren  • behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick  • bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und gelassen  • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.2.6	<ul> <li>Wirtschaftliches Handeln</li> <li>► Fähigkeit, mit Arbeitskraft- und mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen.</li> <li>• zeigt Verantwortung für den ökonomischen Ressourceneinsatz</li> <li>• nutzt geeignete Indikatoren/ Kennzahlen für die Entscheidungsfindung /zur Steuerung</li> <li>• nutzt Vergleichsdaten, Informationen, Kontakte und Expertenwissen</li> </ul>				

	► Erläuterung der Begriffe  • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
3.3	Sozialkompetenzen	4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit  Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.				
	äußert sich verständlich, nachvollziehbar und klar				
	hört aktiv zu, lässt andere ausreden und reflektiert das gesagte				
	• tauscht Informationen auf sachlicher Ebene zeitnah, aktuell,				
	umfassend, gezielt und verständlich aus				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit  ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und				
	<ul> <li>tragfähige Lösungen anzustreben.</li> <li>bindet Beteiligte in Veränderungsprozesse frühzeitig und</li> </ul>				
	mitgestaltend mit ein				
	unterstützt andere mit Informationen/der Weitergabe von				
	Wissen				
	• trägt zu einer von gegenseitiger Anerkennung, Vertrauen,				
	Wertschätzung und Offenheit geprägten positiven				
	Arbeitsatmosphäre bei				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung  ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		Ш		Ш
	verhält sich Kunden und Kundinnen gegenüber				
	freundlich/höflich und aufgeschlossen				
	erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe				
	nachvollziehbar				
	informiert periodisch/vereinbarungsgemäß über				
	Sachstände/Ergebnisse				
3.3.4	Diversity-Kompetenz  ► 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.				
	Wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und				
	entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion				
	behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG				
	etc.)				
	ist fähig zum Perspektivwechsel				
	berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der				
	Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren				
	wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz				
	<ol> <li>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</li> <li>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte</li> </ol>				

	respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.		
	weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit		
	Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente		
	zu deren Abbau an		
	lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese		
	überwinden		
	<ul> <li>berücksichtigt die Belange der Menschen mit</li> </ul>		
	Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung		
	bedarfs- und zielgruppengerecht aus.		
3.3.6	Konfliktfähigkeit	$\boxtimes$	
	► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen		
	anzustreben.		
	• spricht Probleme und /oder Konflikte offen und sachlich an und		
	nimmt sie offen entgegen		
	<ul> <li>trägt aktiv zur Konfliktlösung bei</li> </ul>		
	<ul> <li>reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung</li> </ul>		
3.3.7	Durchsetzungsfähigkeit		
	► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände.		
	führt Entscheidungsprozesse kompetent zum Ziel		
	• vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in		
	stimmiger Art und Weise		
	<ul> <li>verschafft sich auch gegen Widerstände Gehör</li> </ul>		

Roum für stellenbezogene Operationalisierungen   4   3   2   1		► Erläuterung der Begriffe	Gewichtungen*			*
3.4.1 Strategische Kompetenz  ▶ Fähigkeit, das eigene Denken und Hondeln auf langfristige Ziele auszurichten, Enwicklungen und Probleme führzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Betrückstigung von Gesamthieressen zu finden.  • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg,  • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte  • denkt und handelt fach- und ressortübergreifend  3.4.2 Personalentwicklungskompetenz:  ▶ Fähigkeit, die Potenzale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu arhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Beschäftigten entsteht.  ▶ Fähigkeit, die Potenzale und Motive der Beschäftigten Zielen der Beschäftigten entsteht.  ▶ Fähigkeit, die Potenzale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu arhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhälten zu erkennen, zu arhalten und Sielen der Organisation und den Bedärfen und Zielen der Beschäftigten entsteht.  ▶ Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).  • erhölt und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Gerichten zur entwerteil von und Mitarbeitersinnen und Mitarbeitersinnen zu entfektieren, Stärken und Genehen zeinen führte der von der Veränder zu reflektiert, Stärken und Genehen zu entwickeln.  • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,  • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil ergeinchte einzuleten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu antwickeln.  • intilitiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungen ziegenchte einzuleten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu antwickeln.  • intilitiert Veränderungen ofgen neuen herausforderungen ziegenchte einzuleten bzw. umzusetzen und de		Raum für stellenbezogene Operationalisierungen				
► Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf (angfristige Ziele auszurichter, Entwicklungen und Probleme fühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unher Berücksichtigung von Gesomhinteressen zu finden.      • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg,     • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte     • denkt und handelt fach- und ressortübergreifend  3.4.2 Personalentwicklungskompetenz:     ► Pähigkeit, die Potenziele und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu anhalten und as zu fördern, dass ein optimales Verhälten zu erkennen, zu anhalten und as zu fördern, dass ein optimales Verhälten zu erkennen, zu anhalten und so zu förder, dass ein optimales Verhälten zu erkennen, zu anhalten und so zu förder, dass ein optimales Verhälten zu erkennen, zu anhalten und so zu förder, dass ein optimales Verhälten zu erkennen, zu anhalten und seschäftigten antseunenden (Frangenterzt).      ► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichsteillung aus § 3 Abs. 1 L GG im Umgang mit weitblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderungenterzt).      • erhölt und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein der Gesetzlichen und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback      • erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiterzinnen      ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhälten zu reflektierten, Stärken und Genzenze realistisch einzusschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.      • reliektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,      • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil ergieht Anzeugen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handelle ein  3.4.4 Innovationskompetenz      ▶ Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugench zur vertre	3.4	Führungskompetenzen	4	3	2	1
Entwicklungen und Probleme Führseitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesomlinteressen zu finden.  • überblückt Gesomtzusommenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg,  • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte  • denkt und handelt fach- und ressortübergreifend  3.4.2 Personalentwicklungskompetenz:  > Fähigkeit, die Potenziele und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fürdem, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zeilen der Organisation und den Bedarfen und Zeilen der Beschäftigten ensisteht.  > Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weitblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).  • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback  • erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiterinnen und Grenzen realistisch enzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu mötwieren und weiterzuentwickeln.  • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,  • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lembereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil ergeift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein  3.4.4 Innovationskompetenz  - Fähigkeit, veränders Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen ziegerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu antwickeln.  • intiliert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungen neue Kontakte zu knipfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.  • Irift vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen	3.4.1	Strategische Kompetenz				
denktore Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.  • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg, • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte • denkt und handelt fach- und ressortlübergreifend  Personalentwicklungskompetenz: • Fahigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältins zwischen dem Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht. • Fahigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weitblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenforderkompetenz). • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback • erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiterzinnen  3.4.3  Selbstentwicklungskompetenz • Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motiveren und weiterzuentwickehn. • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe, • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernberreit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil • greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein  3.4.4  Innovationskompetenz  • Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen. Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusestzen und kreativ neue Ideen zu antwickeln.  • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe. • Pähigkeit, veränders Anforderungen aktiv anzunehmen. Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusestzen nud kreativ neue Ideen zu antwickeln.  • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungen neue Kontakte z		► Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten,				
überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg,   liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte   denkt und handelt fach- und ressortübergreifend   3.4.2   Personalentwicklungskompetenz:   Phähigiekt, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu lördem, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten einsteht.   Phähigiekt, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).   erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter   spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback   erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiterzinnen   Selbstentwicklungskompetenz   Bereitschaft und Fahigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Starken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu mölivieren und weiterzuentwickeln.   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   Innovationskompetenz   Fahigkeit, veranderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.   inititiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,   verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.   Phähgkeit, die eigene Organisation often und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.   Frift vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,   vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen						
Entwicklungen vorweg,  ■ liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte  ■ denkt und handelt fach- und ressortübergreifend  3.4.2  Personalentwicklungskompetenz:  ▶ Fähigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu förder, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten anstseht.  ▶ Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).  ■ erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  ■ spricht Anerkennung und Krifik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback  ■ erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiterinnen  Selbstentwicklungskompetenz  ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektleren, Stärken und Grenzen realistisch erizuschäftzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  ■ reflektliert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,  ■ zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung feil  ■ greift Anregungen, Krifik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/lihr Handeln ein  3.4.4  Innovationskompetenz  ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und Kreativ neue Ideen zu entwickein.  ■ inititert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  ■ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  ■ Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partner innenthalb und außenhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.  ■ trift vor Personengruppen sicher und adersatengerecht auf,  ■ verfritt die eigene Organ						
liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte   denkt und handelt fach- und ressortübergreifend     Personalentwicklungskompetenz:     Pahigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördem, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Beschäftigten entsteht.     Pähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz)     erhölt und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter     spricht Anerkennung und Krifik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback     erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeitersinnen     3.4.3     Selbstentwicklungskompetenz     bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.     ereflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,     zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil     greiff Anregungen, Krifik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein     speiff Anregungen, Krifik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein     Innovationskompetenz     Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgenchtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.     initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozeese,     verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.     initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozeese,     verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.     Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innenhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezo		überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich				
sowie konkrete Umsetzungsschritte  denkt und handelt fach- und ressortübergreifend  3.4.2  Personalentwicklungskompetenz:  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.  Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Forderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).  erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback  erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiterinnen  3.4.3  Selbstentwicklungskompetenz  Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Gerezen realistsch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  erflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,  zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlassen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein  3.4.4  Innovationskompetenz  Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickein.  intiliert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation end das Land Berlin positiv nach außen entstehen.  ertitt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  vertrittt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		Entwicklungen vorweg,				
■ denkt und handelt fach- und ressortübergreifend  3.4.2 Personalentwicklungskompetenz:     ➤ Fähigkeit, die Potenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu fördern, dass ein optimales Verhältnis zwischen den Bedärfen und Zielen der Organisation und den Bedärfen und Zielen der Beschäftigten antsteht.     ➤ Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gielentstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weitblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauentiföderkompetenz).     ■ erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:     ■ spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback     ■ erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiterinnen und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz     ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.     ■ 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  1. Innovationskompetenz     ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgenichte teinzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.     ■ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,     ■ verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.     ■ zeigt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.     ■ reflektiert eigene Organisation offen und zielbszogen neue Kontakte zu knüpten und so zu pflegen, dass nachhaltige Voreite für alle Beteiligten entstehen.     ■ ritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,     ■ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach a		• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten				
3.4.2 Personalentwicklungskompetenz:		sowie konkrete Umsetzungsschritte				
<ul> <li>► Fähigkeit, die Patenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu f\(\text{Grdem}\), dass ein optimales Verh\(\text{ats}\) den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Besch\(\text{atitistic}\) der Besch\(\text{atitistic}\) er F\(\text{Atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er er h\(\text{atit}\) und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit welblichen Besch\(\text{atitistic}\) flight anzuwenden (Fraueni\) fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback  • erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiter:innen  3.4.3  Selbstentwicklungskompetenz  • Bereitschaft und F\(\text{atitistic}\) und Ernbeiterinnen und Grenzen realistisch einzusch\(\text{atitistic}\) erseinlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  • reflektiert eigene St\(\text{arken}\) und Entwicklungsbedarfe,  • zeigt sich gegen\(\text{uber numen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil ergeiff Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein  3.4.4  Innovationskompetenz  • F\(\text{Bhigkeit}\) veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  • verfolgt Entwicklungen und erkennt Ver\(\text{anderungen zuentwickeln}\).  • initiiert Ver\(\text{anderungs- und Verbesserungsprozesse}\),  • verfolgt Entwicklungen und Retzwerkkompetenz  • F\(Bhigkeit, die eigene Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.  • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • verfritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen  intschen.  • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • verfritt die eigene Organisation und das Land Be</li></ul>		denkt und handelt fach- und ressortübergreifend				
<ul> <li>► Fähigkeit, die Patenziale und Motive der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und so zu f\(\text{Grdem}\), dass ein optimales Verh\(\text{ats}\) den Bedarfen und Zielen der Organisation und den Bedarfen und Zielen der Besch\(\text{atitistic}\) der Besch\(\text{atitistic}\) er F\(\text{Atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er Besch\(\text{atitistic}\) er er h\(\text{atit}\) und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit welblichen Besch\(\text{atitistic}\) flight anzuwenden (Fraueni\) fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback  • erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiter:innen  3.4.3  Selbstentwicklungskompetenz  • Bereitschaft und F\(\text{atitistic}\) und Ernbeiterinnen und Grenzen realistisch einzusch\(\text{atitistic}\) erseinlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  • reflektiert eigene St\(\text{arken}\) und Entwicklungsbedarfe,  • zeigt sich gegen\(\text{uber numen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil ergeiff Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein  3.4.4  Innovationskompetenz  • F\(\text{Bhigkeit}\) veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  • verfolgt Entwicklungen und erkennt Ver\(\text{anderungen zuentwickeln}\).  • initiiert Ver\(\text{anderungs- und Verbesserungsprozesse}\),  • verfolgt Entwicklungen und Retzwerkkompetenz  • F\(Bhigkeit, die eigene Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.  • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • verfritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen  intschen.  • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • verfritt die eigene Organisation und das Land Be</li></ul>	3.4.2					
Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).  • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback  • erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiter:innen  3.4.3  Selbstentwicklungskompetenz  > Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  • 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  3.4.4  Innovationskompetenz  > Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgenchtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  • Teähigkeit, die eigene Organisation often und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.  • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		► 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				
und Mitarbeiter  • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback  • erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiter:innen  3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz  ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  • 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  1. Innovationskompetenz  ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  • 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 außenhalb der eigenen Organisation öffen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.  • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten				
spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback     erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiter:innen  3.4.3  Selbstentwicklungskompetenz     Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.      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  Innovationskompetenz     Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,     verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,     verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  Repräsentations- und Netzwerkkompetenz     Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerninnen 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.  tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,     vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen				
Feedback erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiter:innen  3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz  Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe, zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil greiff Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein  1. Innovationskompetenz Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, verfolgt Entwicklungen und Partner innerhalb und außerhalb der eigenen 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.  tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf, vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		und Mitarbeiter				
Feedback erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiter:innen  3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz  Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe, zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil greiff Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein  1. Innovationskompetenz Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, verfolgt Entwicklungen und Partner innerhalb und außerhalb der eigenen 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.  tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf, vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles				
3.4.3  Selbstentwicklungskompetenz  ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  • 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  3.4.4  Innovationskompetenz  ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  • 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.  • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen						
3.4.3  Selbstentwicklungskompetenz  ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  • 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  3.4.4  Innovationskompetenz  ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  • 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.  • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		erkennt Kompetenz- und Leistungspotenzigle der einzelnen				
Selbstentwicklungskompetenz  ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.  • 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  3.4.4  Innovationskompetenz  ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  • inittiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,  • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  • 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.  • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,  • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen						
<ul> <li>▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</li> <li>• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,</li> <li>• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil</li> <li>• greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein</li> <li>3.4.4 Innovationskompetenz</li> <li>▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</li> <li>• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,</li> <li>• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.</li> <li>• 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.</li> <li>• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,</li> <li>• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>	3 /. 3					
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    Innovationskompetenz   Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.   initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,   verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.   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.   tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,   vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen	3.4.3	▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu				
sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil  greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein  Innovationskompetenz  Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  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.  tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf, vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,				
<ul> <li>greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein</li> <li>3.4.4 Innovationskompetenz         <ul> <li>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</li> <li>initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,</li> <li>verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.</li> </ul> </li> <li>3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz         <ul> <li>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.</li> <li>fritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,</li> <li>vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul> </li> </ul>		zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen				
<ul> <li>greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein</li> <li>3.4.4 Innovationskompetenz         <ul> <li>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</li> <li>initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,</li> <li>verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.</li> </ul> </li> <li>3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz         <ul> <li>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.</li> <li>fritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,</li> <li>vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul> </li> </ul>		sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
3.4.4  Innovationskompetenz  Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.  initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.  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.  tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf, vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen						
Innovationskompetenz   Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.						
<ul> <li>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</li> <li>• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,</li> <li>• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.</li> <li>• Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</li> <li>► 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.</li> <li>• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,</li> <li>• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>	3.4.4					
<ul> <li>verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.</li> <li>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz         <ul> <li>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.</li> </ul> </li> <li>tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,</li> <li>vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>	<b>5</b>	► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu				
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.      tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,     vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse,				
<ul> <li>▶ 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.</li> <li>● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,</li> <li>● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>		verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.				
<ul> <li>▶ 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.</li> <li>● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,</li> <li>● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>		•				
<ul> <li>▶ 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.</li> <li>● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,</li> <li>● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> </ul>	3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz				
vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen		► 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				
außen		tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,				
		vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach				
organisiert und oflegt auch informelle, bereichsübergreifende		außen				
Zusammenarbeit		organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				

3.4	.6	Mitarbeiterführung		
		► Fähigkeit, die Leistungspotenziale der MA zu erkennen und aktiv darauf Einfluss		
		zu nehmen.		
		<ul> <li>gibt klare Ziel- und realistische Zeitvorgaben und zeigt Wege</li> </ul>		
		zur Zielerreichung auf		
		<ul> <li>nimmt die Mitarbeiter:innen ernst und bindet diese in die</li> </ul>		
		Entscheidungsfindung ein		
		<ul> <li>beteiligt, unterstützt und motiviert die Mitarbeiter:innen</li> </ul>		