

Anforderungsprofil OD Ltg. Bes.Gr. A 15	Stand: 14.11.2024 Ersteller/in: Prof. Kahlfeldt, SBD
--	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung Bauen und Wohnen Oberste Denkmalschutzbehörde/ UNESCO Welterbe

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Leitung der obersten Denkmalschutzbehörde / UNESCO-Welterbe
-----------	--

2.	Formale Anforderungen Abgeschlossenes Hochschulstudium der Rechtswissenschaften (1. und 2. Staatsexamen) <u>und</u> Erfüllung der laubahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst. Ferner werden Erfahrungen und Kenntnisse zur Führung eines Personalkörpers als erforderlich angesehen. Darüber hinaus sind zur Wahrnehmung der Leitung Kenntnisse des Projektmanagements und des -controllings sowie denkmalspezifische Kenntnisse (Bau-, Garten- und Bodendenkmalpflege erforderlich. IT-Anwenderkenntnisse im Umgang mit Standard-Software (MS-Office, MS-Outlook) und der Fachanwendung eDG und gründliche Kenntnisse des Zuwendungsrechts inkl. Kenntnisse der LHO sind ebenso förderlich. Eine Promotion im Zusammenhang mit Denkmalschutz oder Denkmalpflege ist wünschenswert.
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)			X	
3.1.2	Denkmalrechtliche Kenntnisse, insbesondere zur Behördenorganisation und zu ordnungsbehördlichem Handeln gemäß Denkmalschutzgesetz Berlin.	X			
3.1.3	Kenntnisse über Aufbau, Strukturen und Arbeitsabläufe der Berliner Verwaltung sowie der politischen Entscheidungsabläufe	X			
3.1.4	Kenntnisse des Haushaltsrechts, insbesondere bei der Bedarfsmeldung für die Aufstellung eines Haushaltsplanung		X		
3.1.5	IT-Anwenderkenntnisse Standard-Software und Fachverfahren elektronisches denkmalrechtliches Genehmigungsverfahren eDG		X		
3.1.6	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO I und II, AZG)			X	
3.1.7	Englischkenntnisse			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
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			
	● geht Aufgaben ergebnisorientiert, aktiv und zügig an				
	● ist hinsichtlich des eigenen Wissens auf dem aktuellen Stand				
	● passt das eigene Handeln den veränderten Anforderungen und Entwicklungen im Fachgebiet an				
	● ist hinsichtlich der Aufgabenübernahmen und -bewältigung flexibel und setzt je nach Arbeitspriorität die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	● plant und denkt vorausschauend und setzt Prioritäten				
	● legt Arbeitsergebnisse zu den vereinbarten Terminen bzw. zum zweckmäßigen Zeitpunkt vor				
	● erfasst Sachverhalte schnell und differenziert				
	● fördert die fachliche Zusammenarbeit				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	● richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	● denkt über das eigene Aufgabengebiet hinaus und beschafft sich die notwendigen Informationen				
	● setzt und verfolgt realistische Ziele				
	● lässt sich an den eigenen Ergebnissen messen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	● entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar				
	● wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	● berücksichtigt politische Vorgaben und externe Rahmenbedingungen				
	● übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen und Ergebnisse				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• formuliert schriftlich und mündlich präzise, verständlich, schlüssig und sachbezogen				
	• schätzt und hinterfragt andere Meinungen				
	• gibt Wissen und erforderliche Informationen an andere weiter				
	• verhält sich adressaten- und anlassgerecht				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• setzt eigene fachliche und persönliche Möglichkeiten im Team ein				
	• fördert die sachliche und persönliche Zusammenarbeit				
	• akzeptiert Ideen, Standpunkte und Vorgehensweisen der anderen Teammitglieder				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• verhält sich Dritten gegenüber freundlich und verbindlich				
	• erläutert Zusammenhänge und Entscheidungsgründe und vertritt Standpunkte glaubwürdig				
	• verhält sich nach zeitgemäßen Dienstleistungsstandards				
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.		X		
	• steht für eine offene, wertschätzende und diskriminierungsfreie Verwaltungskultur				
	• bezieht die Bedürfnisse und Lebenslagen der Menschen in Entscheidungen ein				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)				
• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen					

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. 			X	
	• respektiert Menschen vorurteilsfrei unabhängig von ihrer Herkunft				
	• ist offen für und interessiert an Verhaltensweisen und Denkmustern, die nicht den eigenen entsprechen				
	• setzt sich wertschätzend mit Kulturunterschieden und den daraus möglicherweise resultierenden Verhaltensweisen auseinander				
	• 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				
	• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				

3.4	Führungskompetenzen			
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> <ul style="list-style-type: none"> ● überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg, ● liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte. 		X	
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> <ul style="list-style-type: none"> ● erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ● begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, ● spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback, ● integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX 		X	
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> <ul style="list-style-type: none"> ● reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe, ● zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil. 		X	

		Gewichtungen			
		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,				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe.				
	• nimmt Veränderungen als komplexen, vernetzten Prozess wahr, nicht als einfache Ursache-Wirkung				
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,				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen.				