

Anforderungsprofil

Referendariat in der Laufbahnfachrichtung technische Dienste
 Laufbahnzweig bautechnischer Dienst - **Fachrichtung „Stadtbauwesen“**
 Stand Januar 2025, Erstellung SenMVKU V BL 1

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</p> <p>Das Referendariat im Laufbahnzweig Stadtbauwesen wird im Rahmen eines Vorbereitungsdienstes für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des technischen Dienstes durchgeführt. Es dauert einschließlich der Prüfungszeit mindestens zwei Jahre. Die Referendarinnen und Referendare werden zu Beamtinnen und Beamten auf Widerruf ernannt. Neben der Ausbildung in fachbezogenen Schwerpunktbereichen der Laufbahn sowie der damit zusammenhängenden Verwaltungs- und Arbeitsabläufe gehört zur Ausbildung auch der Besuch von praxisbezogenen Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus sollen in der Ausbildung auch die Fähigkeiten für die Übernahme von Leitungsfunktionen erworben werden. Der Vorbereitungsdienst endet mit dem Staatsexamen.</p>
2.	<p>Formale Anforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ein abgeschlossenes wissenschaftliches Studium an einer Universität - Studiengang „Bauingenieurwesen“, mit dem Abschluss: Master of Science/Engineering (<u>konsekutiver</u> Masterstudiengang) bzw. ein wissenschaftlicher Abschluss als Diplomingenieur/in. Der Abschluss an einer (Fach-) hochschule erfüllt die Voraussetzungen, soweit er für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 akkreditiert wurde. <p>Voraussetzung ist ferner die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis.</p>

3. Außerfachliche Kompetenzen				
	Gewichtungen *			
	4	3	2	1
<p>3.1 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> <ul style="list-style-type: none"> · zeigt Führungsmotivation und belegt diese konkret · kennt und nutzt PE-Methoden sowie Führungsinstrumente und -maßnahmen · vereinbart Personalentwicklungsziele und nimmt auf deren Umsetzung aktiv Einfluss · beteiligt, unterstützt und motiviert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter · spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback 				x

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

	Gewichtungen			
	4	3	2	1
<ul style="list-style-type: none"> · baut vertrauensvolle Arbeitsbeziehung auf · zeigt Wertschätzung und Verständnis · sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung · bezieht die Ziele des Frauenförderplanes in die PE-Planung ein · berücksichtigt Aspekte der Work-Life-Balance, des Gesundheitsmanagements · zeigt Diversity-Kompetenz 				
<p>3.2 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 · bezieht gesellschaftliche Entwicklungen in Planungen ein · plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend · richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab · erkennt Zielkonflikte · setzt sinnvolle Prioritäten · liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte · vereinbart klare und realistische Ziele · delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht 			x	
<p>3.3 Innovationskompetenz:</p> <p>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> · verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf · stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage · entwickelt zukunftsweisende Visionen, Ziele und kreative Lösungen · initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse · begeistert für neue Ideen · bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung · fördert innovative Ansätze von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ist fehlertolerant 				x

	Gewichtungen			
	4	3	2	1
<p>3.4 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 im Hinblick auf die angestrebte Position · zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement für die angestrebte Position · zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lern- bzw. fortbildungsbereit · zeigt sich aktiv in der Entwicklung von Problemlösungen · stellt sich schnell auf neue Situationen ein und um · greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein, zeigt sich kritiktolerant · geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an · übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln 			x	
<p>3.5 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"> · tritt vor unterschiedlichen (großen) Personengruppen sicher und adressatengerecht auf · organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit · stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein · richtet die Dienstleistungserbringung an den Leistungsempfängern aus 				x
<p>3.6 Kommunikations- und Kooperationskompetenz:</p> <p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen, konstruktiv und respektvoll mit anderen zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen zu erarbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> · verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit · fördert die kooperative Zusammenarbeit · geht auf Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner offen und aktiv zu, ist zugewandt, hält Blickkontakt · hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden · kann die Perspektive des Anderen einnehmen · drückt sich klar, präzise und adressatenorientiert aus · argumentiert sicher und nachvollziehbar · zeigt rhetorisches Geschick · setzt Verhandlungsziele und überzeugt mit nachvollziehbaren Argumenten · erkennt Konflikte frühzeitig, spricht sie offen an und führt tragfähige Konfliktlösungen unter Beteiligung der Betroffenen herbei 	x			