

# Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 30.10.2024

Ersteller\_in: Rickum

Stellenzeichen: StabiL

## **Dienststelle / Organisationseinheit**

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur

Stadtbibliothek Tempelhof-Schöneberg

## **Eingruppierung / Bewertung**

E 13

## **Stellenummer**

50755605

# 1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

## **Wissenschaftliche Stabstelle für Grundsatzfragen, Change- und Qualitätsmanagement der Stadtbibliothek Tempelhof-Schöneberg**

### **Aufgaben**

Übergreifende Planung, Steuerung und Überwachung von Prozessen und Großprojekten der Stadtbibliothek Tempelhof-Schöneberg, insbesondere von partizipativen Change-Management-Prozessen

Implementierung eines kontinuierlichen Qualitätsmanagements

Stellvertretende Fachbereichsleitung und Vertretung des Fachbereichs im Rahmen des Aufgabengebietes nach außen (politische Gremien, Öffentlichkeit, externe Institutionen, Kunden)

Unterstützung der Fachbereichsleitung in konzeptionellen, strategischen und organisatorischen Fragen sowie in Grundsatzangelegenheiten des bezirklichen Bibliothekssystems und des Verbunds Öffentlicher Bibliotheken Berlins (VÖBB) sowie des Amtes für Weiterbildung und Kultur

Statistische Analysen anhand von Methoden und Techniken der Markt- sowie empirischen Sozialforschung

Gremienarbeit

Fachliche Beratung und Anfertigung von Stellungnahmen für die Fachbereichsleitung

Bibliothekarische Auskunftsdienste

Hervorzuhebende Sonderaufgaben

Entwicklung von Bau-, Funktions- und Einrichtungsplanungen bei Neubau- und Sanierungsprojekten der Stadtbibliothek, insbesondere Mitarbeit an der Neubauplanung der Bezirkszentralbibliothek im Kontext des Stadtumbauprojektes ‚Neue Mitte Tempelhof‘.

### **Besonderheiten**

Wechsel von Früh- und Spätdiensten

Samstagsdienste

Vertretungsdienste in anderen Einrichtungen der Stadtbibliothek

## **2 Formale Anforderungen**

(Gewichtungen entfallen hier)

Erforderlich:

Bewerberinnen und Bewerber mit abgeschlossener Ausbildung für den höheren Bibliotheksdienst (Bibliotheksreferendariat)

oder

abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulausbildung (Magister Artium, Master, Diplom, Staatsexamen, Promotion) in einer einschlägigen Fachrichtung (z.B. Bibliotheks- bzw. Informationswissenschaft/ -Management, Library and Information Science; Archiv-, Museums- oder Verwaltungswissenschaften, Kultur- oder Betriebsmanagement)

## **3 Leistungsmerkmale**

### **3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen**

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	Sehr wichtig
Fundierte Fachkenntnisse des Bibliothekswesens und neuerer regionaler, nationaler sowie internationaler Bibliotheksentwicklungen und Strategien	wichtig
Kenntnisse in der Bibliotheksentwicklungsplanung	Sehr wichtig
Kenntnisse in den bibliotheksrelevanten Vorschriften, Ordnungen und Rechtsgebieten (z.B. Bibliotheksrecht, Vertragsrecht, Urheberrecht, Datenschutz)	Sehr wichtig
Kenntnisse des Personal- und Dienstrechts	Sehr wichtig
Kenntnisse in Bibliotheksorganisation und -benutzung	unabdingbar
Kenntnisse in Bibliotheksbau und -ausstattung und aktueller Bibliotheksbaukonzepte	Sehr wichtig
Kenntnisse der bezirklichen Kosten- und Leistungsrechnung	Sehr wichtig
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Kenntnisse des Haushaltsrechts	wichtig
Kenntnisse von neuen Managementansätzen, Organisations- und Personalentwicklungsmethoden sowie von partizipativen Change-Management-Prozessen	Sehr wichtig
Fundierte Kenntnisse von Projektmanagementtechniken	Sehr wichtig
Kenntnisse des Qualitätsmanagements	Sehr wichtig
Kenntnisse von Methoden und Techniken zur Moderation, Präsentation und Gesprächsführung	Sehr wichtig
Kenntnisse von Methoden und Techniken empirischen Sozialforschung	Sehr wichtig
Kenntnisse von Marktforschungsmethoden	Sehr wichtig
Kenntnisse von statistischen Bevölkerungs- und Nutzerdaten zu den Zielgruppen der Stadtbibliothek in den Sozialräumen	Sehr wichtig
Kenntnisse im Einsatz und Umgang mit Informationstechnik	wichtig
Kenntnisse der bezirksamtsinternen Strukturen	Sehr wichtig
Kenntnis der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen im analogen und digitalen Medien- und Informationsmarkt	wichtig
Fundierte Kenntnisse von Recherchetechniken in Print- und Nonprintmedien, inkl. Internet und Datenbanken	wichtig

## 3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
<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"> <li>▪ reagiert flexibel auf unvorhergesehene Situationen</li> <li>▪ setzt Arbeitsschwerpunkte</li> <li>▪ behält auch in Stresssituationen den Überblick und entscheidet zeitnah und nachvollziehbar</li> </ul>	Sehr wichtig
3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ geht bei der Analyse von Problemen/ Ursachen/ Aufgaben systematisch und strukturiert vor</li> <li>▪ bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben</li> <li>▪ denkt strategisch und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen</li> <li>▪ passt Organisationsstrukturen an jeweilige Gegebenheiten und/oder Erfordernisse an</li> </ul>	unabdingbar

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ beherrscht die erforderlichen Arbeitstechniken und wendet sie an (z. B. Zeitmanagement, Aufgabenanalyse, Zielformulierung)</li> <li>▪ fördert qualitätsorientierte Prozesse</li> <li>▪ denkt und handelt fach- und ressortübergreifend</li> <li>▪ erkennt Entwicklungstendenzen, handelt strategisch, zukunftsorientiert und innovativ</li> </ul>	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen ein</li> <li>▪ erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> <li>▪ trifft Entscheidungen zeitgerecht</li> </ul>	unabdingbar

3.2.5 Selbstständigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ füllt den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv aus</li> <li>▪ übernimmt für das eigene Handeln Verantwortung</li> <li>▪ ergreift die Initiative, entwickelt eigene Ideen</li> <li>▪ bildet sich regelmäßig eigeninitiativ fort</li> </ul>	unabdingbar

3.2.6 Informationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, mit Informationen verantwortungsvoll und zielgerichtet umzugehen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gibt alle wichtigen Informationen weiter</li> <li>▪ gibt Informationen in verständlicher Form zielgerichtet weiter</li> </ul>	unabdingbar

### 3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ist offen, geht auf andere zu</li> <li>▪ hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer</li> <li>▪ argumentiert situations- und adressatenbezogen</li> <li>▪ beherrscht die einschlägigen Kommunikationstechniken (u.a. Blickkontakt, Stimmigkeit von verbaler und nonverbaler Aussage)</li> </ul>	unabdingbar

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ öffnet den Mitarbeiter_rinnen Handlungsspielräume</li> <li>▪ arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen</li> <li>▪ berücksichtigt bei Entscheidungen die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe der handelnden Personen und zeigt Sensibilität für interkulturelle Begegnung</li> <li>▪ macht Entscheidungen transparent, erklärt und begründet sie</li> </ul>	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen für kunden- und bürgerorientiertes Arbeiten</li> </ul>	unabdingbar

3.3.4 Verhandlungsgeschick	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ setzt sich ein Verhandlungsziel</li> <li>▪ vertritt Fakten und eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten</li> <li>▪ nimmt neue Informationen auf und verwendet sie in der Verhandlung</li> <li>▪ führt unterschiedliche Interessen zusammen</li> <li>▪ zeigt Realitätssinn, Geduld und Beharrlichkeit</li> <li>▪ kann sich auch gegen Widerstände Gehör verschaffen</li> </ul>	sehr wichtig

3.3.5 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und geschlechtlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.),</li> <li>▪ ist fähig zum Perspektivwechsel,</li> <li>▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.</li> </ul>	sehr wichtig

3.3.6 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
<p>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an,</li> <li>▪ lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden,</li> <li>▪ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.</li> </ul>	sehr wichtig

### 3.4 Führungskompetenzen

[wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind]

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
<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"> <li>▪ Richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab</li> </ul>	sehr wichtig



3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen</li> <li>▪ Begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein_ihr Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li> <li>▪ Spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> <li>▪ Integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gemäß § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 Sozialgesetzbuch IX</li> </ul>	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<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"> <li>▪ reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li> <li>▪ geht auf konstruktive Kritik ein</li> </ul>	sehr wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage</li> <li>▪ initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> <li>▪ bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung</li> <li>▪ praktiziert einen kooperativen Führungsstil</li> </ul>	sehr wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partner_innen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ vertritt die eigene Organisation positiv nach außen</li> <li>▪ stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein</li> <li>▪ organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit</li> </ul>	wichtig