

<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: 17.01.2025 II B
---------------------------	---------------------------

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils

Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt Abteilung II
--

**Anforderungsprofil**  
für das Arbeitsgebiet  
**GIS-Analysen, Bearbeitung der Berichtsschnittstellen**  
**der Wasserwirtschaft, Informationstechnik**

---

<b>Stellenzeichen:</b>	<b>II B 342</b>
<b>Bewertung der Stelle</b>	E 13

<b>1.</b>	<b>BESCHREIBUNG DES ARBEITSGEBIETES:</b> <b>(GGF. AUFGABENANALYSE UND TEXT GVPL)</b> Wissenschaftliche GIS-Analysen und Kartenherstellung, Bearbeitung der Berichtsschnittstellen der Wasserwirtschaft, Informationstechnik
-----------	---

<b>2.</b>	<b>FORMALE ANFORDERUNGEN</b>  <b>Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium</b> (Diplom / Master) in einer der Fachrichtung(en) Geoinformatik oder Geowissenschaften, Hydrologie/Hydrogeologie, physische Geographie, Geoökologie oder in einer anderen vergleichbaren Fachrichtung, vorzugsweise mit einem Schwerpunkt in Geoinformatik, Geostatistik, geographischen Informationssystemen. Darüber hinaus ist: <ul style="list-style-type: none"> <li>eine mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in der öffentlichen Verwaltung von Vorteil.</li> </ul>
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

3. LEISTUNGSMERKMALE		Gewichtungen *			
<b>3.1 FACHKOMPETENZEN</b>		4	3	2	1
3.1.1	<b>ALLGEMEINE FACHKENNTNISSE</b>			X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eingehende Kenntnisse des Aufbaus und der Arbeitsweise der Berliner Verwaltung sowie der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO I und II, AZG)</li> </ul>				
3.1.2	<b>FACHKOMPETENZEN</b>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen in GIS-Software (ArcGIS, QGIS) und des Datenbankmanagements (Oracle, PostgreSQL)</li> </ul>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sehr gute Kenntnisse und Erfahrungen in der Geoinformatik inkl. Beherrschung der Skript- und Auszeichnungssprachen wie Python, JavaScript, PHP, R und SQL</li> </ul>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnisse der Standardisierungsgremien wie W3C (World Wide Web Consortium), OGC (Open GIS Consortium) -konforme Standards und Programmierschnittstellen wie WMS, WFS, WCS, API</li> </ul>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gute Kenntnisse und Fertigkeiten der gängigen Webtechnologien für Datenaufbereitung und darstellung von Geodaten im Internet (z.B. OGC Webservices, Masterportal)</li> </ul>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vertiefte Kenntnisse der einschlägigen Richtlinien und Gesetze, insbesondere EU-INSPIRE-Richtlinie, Geodatenzugangsgesetzes (GeoZG), UIG, GeolDG, OZG, eGovG Bln</li> </ul>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnisse im Bereich des Wasserrechts (insbes. Europäische Wasserrahmen- und Hochwasserrisikomanagementrichtlinie, Wasserhaushaltsgesetz, Berliner Wassergesetz)</li> </ul>		X		
3.1.3	<b>PC-ANWENDUNGSKENNTNISSE</b>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sehr gute Kenntnisse in der Anwendung von IT-Standardsoftware (Office-Anwendungen)</li> </ul>				
3.1.5	<b>SONSTIGE KENNTNISSE UND ERFAHRUNGEN</b>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fähigkeit zu selbstständigem, verantwortungsvollem und strukturiertem Arbeiten</li> <li>Hohe Bereitschaft und Fähigkeit, sich in neue Arbeits- und Rechtsbereiche sowie IT-Anwendungen einzuarbeiten</li> <li>Hohes Maß an Organisationsgeschick und sehr gute Kommunikations- und Koordinationsfähigkeiten.</li> <li>Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift, sehr gutes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen</li> </ul>				

\*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>					
<b>3.2 PERSÖNLICHE KOMPETENZEN</b>					
3.2.1	<p><b>LEISTUNGS-, LERN- UND VERÄNDERUNGSFÄHIGKEIT</b></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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zeigt Eigeninitiative in der Bewältigung der (auch komplexer) Aufgaben</li> <li>• behält auch unter Zeitdruck / bei wechselnden Inhalten den Überblick</li> <li>• erkennt den eigenen Fortbildungs- und / oder Informationsbedarf</li> <li>• strebt nach Möglichkeiten der eigenen Qualifizierung / Weiterbildung</li> <li>• initiiert innovative Entwicklungen und / bzw. zeigt sich innovativen Entwicklungen gegenüber aufgeschlossen</li> <li>• hinterfragt und optimiert eigene Arbeitsabläufe aufgabenkritisch</li> </ul>				
3.2.2	<p><b>ORGANISATIONSFÄHIGKEIT</b></p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erledigt die übertragenen Aufgaben eigenständig und kontinuierlich</li> <li>• unterscheidet Aufgaben nach Prioritäten, erkennt Zusammenhänge</li> <li>• leitet allgemeine Regeln und Ziele aus der Betrachtung von Einzelfällen ab und wendet allgemeine Regeln und Ziele auf Einzelfälle an</li> <li>• stellt sich schnell auf neue Situationen ein und erzielt unter schwierigen Bedingungen Erfolge</li> <li>• kann Aufgaben in Arbeitsschritte einteilen und auf die zur Verfügung stehende Zeit verteilen</li> <li>• wendet neue Arbeitsmittel und Technik an</li> <li>• legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen Terminen vor</li> </ul>				
3.2.3	<p><b>ZIEL- UND ERGEBNISORIENTIERUNG</b></p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• richtet das eigene Arbeitsverhalten an Zielstellungen aus</li> <li>• setzt sich realistische Ziele / entwickelt Schwerpunkte</li> <li>• entwickelt Strukturen und Strategien zur Zielerreichung</li> <li>• erkennt und berücksichtigt ressortübergreifende Zusammenhänge / Belange Dritter</li> <li>• erkennt Entwicklungstendenzen und handelt zukunftsorientiert / innovativ</li> </ul>				
3.2.4	<p><b>ENTSCHEIDUNGSFÄHIGKEIT</b></p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trifft eindeutige und nachvollziehbare Entscheidungen</li> </ul>				

\*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in Entscheidungsprozesse mit ein, wägt Alternativen ab</li> <li>• formuliert Entscheidungsvorschläge, berücksichtigt dabei Auswirkungen und zeigt ggf. Alternativen auf</li> <li>• revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und/oder Informationen</li> </ul>				
3.2.5	<b>BERATUNGSFÄHIGKEIT</b> ▶ Fähigkeit, bei den zu Beratenden Interessenlagen herauszufinden und adressatengerecht Lösungsmöglichkeiten / Angebote aufzuzeigen.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich offen und zugewandt</li> <li>• entwickelt Alternativen und kann diese vermitteln</li> <li>• zeigt im Rahmen des eigenen Beratungsauftrags Angebote / Maßnahmen auf</li> </ul>				
		<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
<b>3.3 SOZIALKOMPETENZEN</b>					
3.3.1	<b>KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT</b> ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• geht auf andere zu, tauscht sich regelmäßig aus</li> <li>• kommuniziert klar und verständlich</li> <li>• kommuniziert adressaten- und anlassgerecht</li> <li>• gibt Informationen in verständlicher Form weiter</li> </ul>				
3.3.2	<b>KOOPERATIONSFÄHIGKEIT</b> ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• agiert respektvoll und hilfsbereit in der Zusammenarbeit mit anderen</li> <li>• argumentiert sachbezogen</li> <li>• gibt eigenes Wissen weiter und hält keine wichtigen Informationen zurück</li> <li>• lässt konstruktive Kritik anderer zu</li> </ul>				
3.3.3	<b>DIENSTLEISTUNGSORIENTIERUNG</b> ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen und Kunden zu begreifen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich Kundinnen und Kunden gegenüber freundlich/höflich und aufgeschlossen</li> <li>• versteht die eigene Aufgabenerledigung als Service / Dienstleistung</li> <li>• findet bei Auskünften und Informationen stets den richtigen Ton</li> <li>• berät und informiert Kundinnen und Kunden umfassend</li> </ul>				
3.3.4	<b>DIVERSITY-KOMPETENZ</b> ▶ 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

\*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	<p><u>Wissen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>kennt und berücksichtigt Maßnahmen und Strategien, um bestehende Barrieren abzubauen</li> </ul> <p><u>Haltung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)</li> <li>ist fähig zum Perspektivwechsel</li> </ul> <p><u>Können:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung</li> </ul>				
3.3.5	<p><b>MIGRATIONSGESELLSCHAFTLICHE KOMPETENZ</b></p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <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 respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>				X
	<p><u>Wissen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>weiß um und berücksichtigt die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte</li> </ul> <p><u>Haltung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</li> <li>reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen</li> </ul> <p><u>Können:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte</li> <li>berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				
3.3.6	<p><b>TEAM-/ BZW. GRUPPENFÄHIGKEIT</b></p> <p>► Fähigkeit, mit anderen an gemeinsamen Zielsetzungen zu arbeiten bzw. konstruktiv in Gruppen mit anderen zusammen zu arbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>bringt sich in die fachliche und kollegiale Zusammenarbeit des Teams /der Gruppe ein</li> <li>verhält sich in der Zusammenarbeit offen / fair / partnerschaftlich</li> <li>greift Ideen und Vorschläge auf und führt sie weiter</li> <li>teilt eigenes Wissen mit anderen</li> <li>gibt eigene Erfahrungen an andere weiter</li> </ul>	X			