

Anforderungsprofil
Forstwirtschaftsmeister/in

Stand: 01.04.2019
Ersteller/in: Fr. Schober
(BearbeiterZ) BF V 21

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:
Berliner Forsten

- 1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)**
- a) Text des Geschäftsverteilungsplanes:
- Forstwirtschaftsmeister/in
- b) Aufgaben und Tätigkeiten
- 1) Ausbildung ** der Azubi's und Fortbildung der Forsttarifbeschäftigten
 - 2) Unterweisen, Anleiten und Beaufsichtigen der Forstwirte/innen und Organisation der Arbeitsabläufe
 - 3) Durchführung von Maßnahmen im Bereich der Natur- und Landschaftspflege und der Waldrandgestaltung;
 - 4) Betreuung der Forsttarifbeschäftigten in arbeitsrechtlichen Fragen; Überwachung der Einhaltung der UVV und sonstiger Maßnahmen der Gesundheitsfürsorge incl. der UVV-Belehrung der Mitarbeiter/innen
 - 5) Maschineneinsatzleitung, Schlagordnung in der Nutzung und Feinerschließung von Jungwüchsen und Jungbeständen
 - 6) Mitarbeit bei der Beschaffung und Verwaltung von Geräten, Werkzeugen und Körperschuttmitteln
 - 7) Holzernte/ Holzverkauf
Auszeichnen von Beständen mit dem/der Revierleiter/in bzw. selbständig nach Einweisung durch den/die Revierleiter/in; Holzaufnahme; Vorzeigen des Holzes und Holzabfuhrüberwachung; Abwickeln von Kleinverkäufen; Beaufsichtigen von Selbstwerbern und Unternehmern nach Einweisung; Anlegen und Kontrollieren von Holzlagerplätzen
 - 8) Mitarbeit im Rahmen der Forsteinrichtung; Kontrollen im Rahmen des Forstschutzes
 - 9) Öffentlichkeitsarbeit und Bürgerberatung nach Vorgabe
 - 10) Verkehrssicherungspflicht; Grenzbegänge; Erstellen der schriftlichen Arbeitsaufträge für die Mitarbeiter/innen mit Gefährdungsanalyse

	<p>11) Einweisung und Beaufsichtigung von in Sonderprogrammen Beschäftigten</p> <p>12) Motorsägenlehrgänge für Außenstehende (Amtshilfe)</p> <p>13) Sonderaufgaben Unterstützung des/der Revierleiters/in bei der Erfüllung aller übrigen nicht explizit genannten Aufgaben z.B. Bau von jagdlichen Einrichtungen, die Erhebung von Lohndaten und die Mithilfe bei der Erstellung der Wirtschaftspläne</p> <p>Vertretung des Revierleiter in Einzelfällen nach vorheriger Abstimmung beim Vollzug von Betriebsarbeiten in Urlaubs- und Krankheitsfällen und bei dessen dienstlich gebotener Abwesenheit. Die Vertretung umfasst nicht die hoheitlichen Aufgaben des Revierleiters</p> <p>Weisungsbefugnis besteht gegenüber den dauernd oder zeitweise zugewiesenen Forsttarifbeschäftigten, Azubi's und Praktikanten</p> <p>Bewertung: E 8 TV-Forst</p> <p>** in Ausbildungsrevieren</p>
--	--

2.	<p>Formale Anforderungen Abgeschlossene Berufsausbildung zum/r Forstwirt/in sowie erfolgreich abgeschlossene Fortbildung zum/r Forstwirtschaftsmeister/in; Führerschein Klasse B erforderlich</p>
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Kenntnisse der naturnahen Waldbewirtschaftung unter FSC-/ Naturlandkriterien		X		
3.1.2	Praktische Erfahrungen in der Betreuung von Erholungswäldern im Großstadtbereich		X		
3.1.3	Kenntnisse über Aufbau Berliner Forsten			X	
3.1.4	Kenntnisse der Landeswaldgesetze von Berlin und Brandenburg			X	
3.1.5	Kenntnisse forstlicher, forsteinrichtungstechnischer und vegetationskundlicher Grundbegriffe			X	
3.1. ...					

		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	
	• sucht nach Möglichkeiten, die Arbeitsergebnisse zu verbessern				
	• verfügt über (hohe) Leistungsfähigkeit (in jeder Situation)				
	• übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.				X
	• kann sich auf neue Arbeitsbedingungen/Situationen einstellen				
	• plant frühzeitig und realistisch				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.			X	
	• steuert, unterstützt und überprüft vorausschauend den Zielerreichungsprozess				
	• akzeptiert Ideen und Ansichten anderer und bezieht sie in die Arbeit mit ein				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.				X
	• systematisiert die zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsfindung und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	• entscheidet klar und eindeutig				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.				X
	• geht partnerschaftlich mit Kollegen um				
	• ist bereit, andere Meinungen gelten zu lassen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.			X	
	• erkennt und benennt, wo und wodurch Konflikte entstehen				

	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitet gemeinsam mit den betroffenen an tragfähigen Lösungen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • kann mit Kritik anderer konstruktiv umgehen (hinterfragt eigenes Denken und Handeln) 				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • ist zuverlässig • hört zu • überzeugt andere durch Kompetenz 				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.				X
3.3.5	Interkulturelle Kompetenz gemäß § 4 PartIntG ► Fähigkeit, Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen zu begegnen, die eigenen Prägungen zu reflektieren und diese Selbstreflexion auf den Umgang mit Anderen übertragen zu können				X
3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)				
3.4.1	Strategische Kompetenz ► 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.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... 				
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 Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).				X
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt den Frauenförderplan um • fördert Frauen in Bezug auf künftige Führungspositionen • setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Männern und Frauen ein 				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz			X	

	▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.				
	• ...				
	• ...				
3.4.4	Innovationskompetenz ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.			X	
	• sucht nach Möglichkeiten , die Arbeitsergebnisse zu verbessern				
	• ...				
		Gewichtungen			
		4	3	2	1
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
	• ...				
	• ...				
3.4.6	... ▶ ...				
	• ...				
	• ...				