

Anforderungsprofil VI eFV 1	Stand: 26.11.2024 Ersteller/in: Espich (Stellenzeichen): VI eFV
--	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung,
Bauen und Wohnen
Abteilung VI – Ministerielle Angelegenheiten
des Bauens, Grundsatz und Recht
Referat VI eFV – elektronische
Fachverfahren, Bauen und Fachcontrolling

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:

(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

**Leitung des Sachgebietes Digitalisierung baufachlicher Verwaltungsprozesse /
IT-Fachverfahren für die Bauverwaltung, Projekt- und Betriebsmanagement /
Verfahrensverantwortung**

- Gruppenleitung einschließlich dessen Weiterentwicklung, Personalmanagement
- Umfassendes Projekt- und Betriebsmanagement / Verfahrensverantwortung für Projekt und Betrieb berlinweiter IT-Fachverfahren inkl. Finanz- und Haushaltsplanung, Budgetverwaltung;
- Entwicklung/Kommunikation von Handlungsstrategien,
- Steuerung von Kommunikationsprozessen für einen angemessenen Interessenausgleich zwischen allen Beteiligten, insbes. gegenüber Bezirksämtern, Senatsverwaltungen und Gremien des Abgeordnetenhauses,
- Geschäftsprozessmanagement;
- Vertragsmanagement, Vergabeverfahren für Werk- und Dienstleistungen,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Vertretung des Landes Berlin im Rahmen der fachlichen Zuständigkeit einschl. länderübergreifender Gremienarbeit

Stellenzeichen: **VI eFV 1**

Bewertung: **E 14**

2. Formale Anforderungen

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder gleichwertig) der Fachrichtungen IT-/ Bau-/ Projekt-/Public-Management, Projektentwicklung, Bauinformationstechnologie, Ingenieurinformatik, Informatik, IT Business, Verwaltungs-/Betriebs-/Wirtschaftsinformatik, BWL Digitale Wirtschaft, Wirtschaft und Management, Business-/Public Administration, Architektur, Stadtplanung, Urbanistik oder inhaltlich vergleichbare Fachrichtung bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse im Personalmanagement		X		
3.1.2	Kenntnisse des Projekt- und Betriebsmanagements, Fehler- und Problemmanagement		X		
3.1.3	Kenntnisse im Vertragsrecht (BGB, Werk- und Dienstleistungsverträge, EVB-IT)		X		
3.1.4	Kenntnisse über Datenschutz und Datensicherheit		X		
3.1.5	Kenntnisse im Haushaltsrecht (LHO, AV LHO)			X	
3.1.6	Kenntnis der OZG- und E-Government-Strategien (OZG, EGovG, EGovG Bln)			X	
3.1.7	Kenntnisse über IT-Strukturen / Systemarchitekturen			X	
3.1.8	Kenntnis der Datenaustauschformat-Standards XÖV, XPlanung, XBau (XLeitstelle)			X	
3.1.9	Grundkenntnisse im Bauordnungsrecht (BauO Bln, BauVerfV)				X
3.1.10	Grundkenntnisse in der Bauleitplanung (BauGB, BauNVO, AGBauGB, BauNVO, PlanzV)				X
3.1.11	Kenntnis des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)			X	

	► 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		
	• hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand, wendet es an				
	• geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran, übernimmt selbstständig Aufgaben				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen und Ziele)				
	• unterscheidet Aufgaben nach Prioritäten: setzt Prioritäten bei konkurrierenden Aufgaben- oder Terminstellungen				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
	• steuert, unterstützt und überprüft vorausschauend den Zielerreichungsprozess				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• zeigt ganzheitliche Denk- und Handlungsweisen				
	• nutzt den vorhandenen Spielraum für Entscheidungen				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• hört aktiv zu, hinterfragt und lässt ausreden				
	• informiert rechtzeitig und umfassend				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	X			
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll und respektvoll mit anderen zusammen				
	• kann Zusammenarbeit initiieren				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	X			
	• geht auf Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ein				
	• bezieht Ziele und Interessen von Verhandlungspartnerinnen und -partnern ein				
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	
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.),				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel,				
	• 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	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 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	
	• 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.				

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen				
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		
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg,				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte.				
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		
	• 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				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.		X		
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe,				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil.				

		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.				
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.				