

Anforderungsprofil II W 2 BesGr. A 15	Stand: 22.06.2026 Ersteller: Lars Loebner (Stellenzeichen): II W
--	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen

Abteilung II – Städtebau und Projekte

Referat II W – Wohnungsbauprojekte – äußere Stadt

1. **Beschreibung des Arbeitsgebietes:** **(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)**

Leitung der Gruppe II W 2 „Projektmanagement und Bauleitplanung im Süd-Ost Raum“

- Aktivierung gesamtstädtisch relevanter Wohnungsbau- und Gewerbepotentiale in der Äußeren Stadt durch städtebauliches Projektmanagement, Bauleitplanung und Anwendung des besonderen Städtebaurechts sowie Liegenschaftsmanagement,
- Fachaufsicht über den treuhänderischen Entwicklungsträger in der laufenden städtebaulichen Entwicklungsmaßnahme Johannesthal/Adlershof einschließlich des Liegenschaftsmanagements und Finanzcontrollings der Maßnahme
- Aktivierung vorhandener Flächenpotentiale auch in den (ehemaligen und laufenden) Städtebaulichen Entwicklungsmaßnahmen
- Durchführung von Bebauungsplanverfahren für Vorhaben im dringenden Gesamtinteresse Berlins bzw. von außergewöhnlicher stadtpolitischer Bedeutung (gem. §§ 7 bzw. 9 AGBauGB)
- sowie die Mitwirkung bei der Suche nach zusätzlichen Flächenpotentialen für den Wohnungsneubau unter dem Aspekt einer effizienten und realisierungsorientierten Gesamtstrategie

2. **Formale Anforderungen**

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Masterabschluss oder Diplom) der Fachrichtungen Stadt- und Regionalplanung, Raumplanung, Architektur mit Schwerpunkt Städtebau, Real Estate Management oder vergleichbare Studienfachrichtungen bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen

sowie

zusätzlich bei Besetzung durch eine Beamtin/ einen Beamten die Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (durch Bestehen der Großen Staatsprüfung z. B. in der Fachrichtung Städtebau)

Ferner ist eine mehrjährige Erfahrung mit operativen Führungsaufgaben z.B. durch die Leitung einer Arbeitsgruppe bzw. von Projekten erwünscht.

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)			X	
3.1.2	Vertiefte Kenntnisse in den Bereichen Architektur, Stadtentwicklung, Städtebau, Wohnungswesen und Öffentliches Recht, insbesondere Bau- und Planungsrecht	X			
3.1.3	Grundlegende Kenntnisse des Projekt- und Immobilienmanagements, der Immobilienwirtschaft und -rechts (BGB), des Verwaltungsverfahrensrechts (allg. Verwaltungsrecht/GGO), des Haushaltsrechts (LHO), insbesondere des Vergaberechts (GWB, VgV) sowie von politischen Entscheidungsprozessen		X		
3.1.4	Sichere bzw. grundlegende Anwendung der IT-Standardsoftware Office und MS Project		X		
3.1.5	Praktische Erfahrungen mit interdisziplinären und prozessorientierten Arbeitsmethoden mit Aushandlungsverfahren sowie im Umgang mit Presse, politischen Gremien, Verbänden, Bürgerinitiativen und sonstigen Institutionen	X			

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► 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			
	• Arbeitsleistung bleibt konstant oder steigt bei Termindruck, hohem Arbeitsanfall oder komplexen Arbeitsaufgaben				
	• Gibt auch bei Widerständen und Schwierigkeiten nicht auf				
	• Erkennt Zusammenhänge, mittelbare Folgen und Wechselwirkungen				
	• Identifiziert sich mit der Arbeit				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	• Geht bei der Analyse von Problemen/Ursachen systematisch und strukturiert vor				
	• Holt die erforderlichen Informationen ein und nutzt vorhandene Kontakte				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	X			
	• Erkennt Entwicklungstendenzen und handelt zukunftsorientiert und innovativ				
	• Richtet Entscheidungen und Arbeitsorganisation auf die Unternehmensinteressen/-ziele aus				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• Nutzt eigenen Entscheidungsspielraum sinnvoll aus				
	• Verwendet bei Entscheidungen alle verfügbaren Informationen, fordert und bewertet zuvor Alternativen				
	• Begründet Entscheidungen mit Fakten, schafft Transparenz und bezieht Widerstände in Entscheidungen ein				
3.2.5	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den vorhandenen Handlungsrahmen aktiv auszufüllen		X		
	• Arbeit selbstständig mit wenig Anleitungsaufwand				
	• Weiß sich auch in schwierigen Situationen zu helfen und interessiert sich für eigene oder andere Aufgabenfelder				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• Argumentiert situations- und personenbezogen				
	• Integriert Meinungen und sucht nach Kompromissen (im Gruppengespräch)				
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, wo und wodurch Konflikte entstehen und strebt Lösungen an				
	• Richtet konkurrierende, unterschiedliche Interessen auf ein Ziel aus und bewältigt Konflikte konstruktiv				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• denkt und handelt fach- und ressortübergreifend				
	• Begreift die Arbeit als Dienstleistung und Service für die Bürgerschaft				
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.				

		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.				

Anforderungsprofil II W 3 EG 15 TV-L	Stand: 22.06.2026 Ersteller: Lars Loebner (Stellenzeichen): II W
---	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen

Abteilung II - Städtebau und Projekte

Referat II W - Wohnungsbauprojekte - äußere Stadt

**1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)**

Leitung der Gruppe II W 3 „Projektmanagement und Bauleitplanung im Süd/Süd-West Raum“

- Aktivierung gesamtstädtisch relevanter Wohnungsbau- und Gewerbepotentiale in der Äußeren Stadt durch städtebauliches Projektmanagement, Bauleitplanung und Anwendung des besonderen Städtebaurechts sowie Liegenschaftsmanagement,
- Aktivierung vorhandener Flächenpotentiale auch in den (ehemaligen und laufenden) Städtebaulichen Entwicklungsmaßnahmen,
- Durchführung von Bebauungsplanverfahren für Vorhaben im dringenden Gesamtinteresse Berlins bzw. von außergewöhnlicher stadtpolitischer Bedeutung (gem. §§ 7 bzw. 9 AGBauGB)
- sowie die Mitwirkung bei der Suche nach zusätzlichen Flächenpotentialen für den Wohnungsneubau unter dem Aspekt einer effizienten und realisierungsorientierten Gesamtstrategie
- Führung der Planwerkstatt (Planerstellung und GIS-Anwendungen)

2. Formale Anforderungen

Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Masterabschluss oder Diplom) der Fachrichtungen Stadt- und Regionalplanung, Raumplanung, Architektur mit Schwerpunkt Städtebau, Real Estate Management oder vergleichbare Studienfachrichtungen bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.

Ferner ist eine mehrjährige Erfahrung mit operativen Führungsaufgaben z.B. durch die Leitung einer Arbeitsgruppe bzw. von Projekten erwünscht.

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)			X	
3.1.2	Vertiefte Kenntnisse in den Bereichen Architektur, Stadtentwicklung, Städtebau, Wohnungswesen und Öffentliches Recht, insbesondere Bau- und Planungsrecht	X			
3.1.3	Grundlegende Kenntnisse des Projekt- und Immobilienmanagements, der Immobilienwirtschaft und -rechts (BGB), des Verwaltungsverfahrensrechts (allg. Verwaltungsrecht/GGO), des Haushaltsrechts (LHO), insbesondere des Vergaberechts (GWB, VgV) sowie von politischen Entscheidungsprozessen		X		
3.1.4	Sichere bzw. grundlegende Anwendung der IT-Standardsoftware Office und MS Project		X		
3.1.5	Praktische Erfahrungen mit interdisziplinären und prozessorientierten Arbeitsmethoden mit Aushandlungsverfahren sowie im Umgang mit Presse, politischen Gremien, Verbänden, Bürgerinitiativen und sonstigen Institutionen	X			

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► 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			
	• Arbeitsleistung bleibt konstant oder steigt bei Termindruck, hohem Arbeitsanfall oder komplexen Arbeitsaufgaben				
	• Gibt auch bei Widerständen und Schwierigkeiten nicht auf				
	• Erkennt Zusammenhänge, mittelbare Folgen und Wechselwirkungen				
	• Identifiziert sich mit der Arbeit				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	• Geht bei der Analyse von Problemen/Ursachen systematisch und strukturiert vor				
	• Holt die erforderlichen Informationen ein und nutzt vorhandene Kontakte				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	X			
	• Erkennt Entwicklungstendenzen und handelt zukunftsorientiert und innovativ				
	• Richtet Entscheidungen und Arbeitsorganisation auf die Unternehmensinteressen/-ziele aus				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• Nutzt eigenen Entscheidungsspielraum sinnvoll aus				
	• Verwendet bei Entscheidungen alle verfügbaren Informationen, fordert und bewertet zuvor Alternativen				
	• Begründet Entscheidungen mit Fakten, schafft Transparenz und bezieht Widerstände in Entscheidungen ein				
3.2.5	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den vorhandenen Handlungsrahmen aktiv auszufüllen		X		
	• Arbeit selbstständig mit wenig Anleitungsaufwand				
	• Weiß sich auch in schwierigen Situationen zu helfen und interessiert sich für eigene oder andere Aufgabenfelder				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• Argumentiert situations- und personenbezogen				
	• Integriert Meinungen und sucht nach Kompromissen (im Gruppengespräch)				
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, wo und wodurch Konflikte entstehen und strebt Lösungen an				
	• Richtet konkurrierende, unterschiedliche Interessen auf ein Ziel aus und bewältigt Konflikte konstruktiv				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• denkt und handelt fach- und ressortübergreifend				
	• Begreift die Arbeit als Dienstleistung und Service für die Bürgerschaft				
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.				

		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.				