

Anforderungsprofil	Stand: Feb 2025 Ersteller/in: Klaus Risiken Stadt AL
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stellentitel / Funktion: Stadt Verw L
Dienststelle: Bezirksamt Pankow von Berlin Abteilung Stadtentwicklung und Bürgerdienste Stadtentwicklungsamt

1	Beschreibung des Aufgabengebietes
	<u>1. Assistenz der Amtsleitung</u> Assistenz für Stadt AL bei der Koordination und Organisation des Stadtentwicklungsamtes
	<u>2. Leitung der nichttechnischen Verwaltungsgruppe</u> Koordination und Delegation der Sekretariats- und Verwaltungsaufgaben im Stadtentwicklungsamt
	<u>3. Öffentlichkeitsarbeit</u> Koordination der Öffentlichkeitsarbeit im Stadtentwicklungsamt mit dem Schwerpunkt auf stadtplanerische Projekte
	<u>4. Bearbeitung von Personalangelegenheiten, Personalplanung</u> Koordination BAKs und Anforderungsprofile im Amt
	<u>5. Mitarbeit an der Finanzplanung/amtsinternes Planungsbudgets</u> Verwaltung der Planungsbudgets
	Bewertung: Entgeltgruppe E 8 Besoldungsgruppe

2	Formale Anforderungen <u>Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):</u> Abschluss als Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, als Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter oder vergleichbarer Abschluss
----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1	Fachkompetenzen				
3.1.1	Vertiefte, anwendungsbezogene Kenntnisse im kaufmännischen Bereich	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Vertiefte, anwendungsbezogene Kenntnisse in der Büroorganisation	☒	☐	☐	☐
3.1.3	Vertiefte, anwendungsbezogene Kenntnisse in den Office-Programmen	☒	☐	☐	☐
3.1.4	Vertiefte, anwendungsbezogene Kenntnisse im Redaktionssystem Imperia	☒	☐	☐	☐
3.1.5	Vertiefte, anwendungsbezogene Kenntnisse in der Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Vertiefte, anwendungsbezogene Kenntnisse in den Rechtsgrundlagen: GGO I und II, Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), Verwaltungszustellungsgesetz, Verwaltungsvollstreckungsgesetz, Allgemeines Zuständigkeitsgesetz (AZG), Berliner Datenschutzgesetz, Berliner Informationsfreiheitsgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Geschäftsordnung des Bezirksamtes, Haushaltsordnung des Landes Berlin, Baugesetzbuch (BauGB)	☐	☒	☐	☐

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► <i>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</i>	☒	☐	☐	☐
	• bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität				
	• erkennt Zusammenhänge, mittelbare Folgen und Wechselwirkungen				
	• überträgt Kompetenzen und praktische Erfahrungen aus anderen Zusammenhängen				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</i>	☒	☐	☐	☐
	• versteht es, eine Aufgabe strukturell vollständig zu erfassen, aufzubereiten und die zur Verfügung stehende Zeit sinnvoll einzuteilen				
	• sorgt für rationelle Arbeitsabläufe und gute Koordination aller Beteiligten				
	• erkennt frühzeitige Hemmnisse und Risiken für den Zeitablauf des Arbeitsprozesses und leitet erforderliche Schritte ein				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</i>	☐	☒	☐	☐
	• richtet die Arbeitsabläufe vorausschauend auf die Qualitätssicherung hin aus				
	• erkennt Entwicklungstendenzen und handelt zukunftsorientiert und innovativ				
	• agiert nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</i>	☐	☒	☐	☐
	• nutzt eigenen Entscheidungsspielraum sinnvoll aus				
	• verwendet bei Entscheidungen alle verfügbaren Informationen, fordert und bewertet zuvor Alternativen				
	• übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen und Handlungen und begründet Entscheidungen sachlich				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</i>	☒	☐	☐	☐
	• kann sich individuell auf Gesprächspartner und Situationen einstellen				
	• beherrscht eine Bandbreite situativ angemessener Kommunikationsformen				
	• kann sich mündlich und schriftlich präzise ausdrücken				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</i>	☐	☒	☐	☐
	• erkennt, wo und wodurch Konflikte entstehen und strebt Lösungen an				
	• richtet konkurrierende, unterschiedliche Interesse auf ein Ziel aus				
	• bewältigt Konflikte konstruktiv				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen</i>	☒	☐	☐	☐
	• denkt und handelt fach- und ressortübergreifend				
	• begreift die Ausrichtung der Arbeit auf das Interesse der Allgemeinheit				
	• gibt den Bürgern Auskünfte und Informationen und findet dabei den richtigen Ton				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► <i>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</i>	☐	☒	☐	☐
	• 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				

3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► <i>Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</i> 1. <i>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i> 2. <i>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i> 3. <i>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</i>	☐	☒	☐	☐
	• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente und deren Abbau an				
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				
	• berücksichtigt die Belange von Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				

3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.4.1	Strategische Kompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 = 2/ FE 2 = 3 / FE 1 = 4) ► <i>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 finde</i>	☐	☒	☐	☐
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	• erkennt Entwicklungen frühzeitig				
	• steuert, unterstützt und überprüft vorausschauend den Zielerreichungsprozess				
	• zieht Rückschlüsse bei der Bewertung der erreichten Ergebnisse				

3.4.2	Personalentwicklungskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 4/ FE 3 = 4/ FE 2 = 4 / FE 1 =4) ► 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)	☒	☐	☐	☐
	erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				
	spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback				
	erkennt Kompetenz- und Leistungspotenziale der einzelnen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 3/ FE 3 = 4/ FE 2 = 4 / FE 1 =4) ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln	☒	☐	☐	☐
	reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
	übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln				
3.4.4	Innovationskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 =2/ FE 2 = 4 / FE 1 =4) ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☒	☐	☐
	initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	setzt aktuelle Tendenzen in Ideen um				

3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 = 2/ FE 2 = 3 / FE 1 =4) ► <i>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen partnerschaftlich neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen</i>	☐	☒	☐	☐
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• tritt sicher, natürlich und respektvoll auf				