

Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-80

Gültig ab: 24.11.2025

Bezeichnung des Arbeitsgebietes:
Dienststelle(n):
Amtsbezeichnung(en):
Besold./Vergütungen:
Verbleib bei:

Polizeipräsidium Leitung Internes Risikomanagement

PPR IR
LtdRD/LtdRDin
A 16
PPr St III

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

- **Leitung der Dienststelle PPr IR - Internes Risikomanagement mit den Sachgebieten Interne Revision, Koordinierungsstelle Integrität, Zentrales Informationssicherheits- und IKT-Notfallmanagement, Zentrales Beschwerdemanagement sowie Internes Sicherheitsmanagement**
- **Ansprechperson für Korruptionsprävention der Polizei Berlin**
- **Pflichtträgerin gemäß § 13 ArbSchG für den Verantwortungsbereich des Internen Risikomanagement**
- **Bevollmächtigte Person für personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten für PPr IR**

Die unmittelbar bei der Behördenleitung angegliederte Dienststelle Internes Risikomanagement der Polizei Berlin besteht aus den Sachgebieten Interne Revision, Koordinierungsstelle Integrität, Zentrales Informationssicherheits- und IKT-Notfallmanagement, Zentrales Beschwerdemanagement sowie Internes Sicherheitsmanagement.

Das Interne Risikomanagement unterstützt die Behördenleitung in der Wahrnehmung ihrer Gesamtverantwortung. Dabei kommt der Dienststelle u.a. die Aufgabe zu, Vorgänge und Handlungen in der Behörde auf Ordnungsmäßigkeit und Rechtmäßigkeit zu prüfen, Unwirtschaftlichkeit, Unregelmäßigkeiten oder Manipulationen aufzudecken sowie die Einhaltung der Vorschriften und Regelungen zu kontrollieren und die Behördenleitung sowie die ranghöchsten Führungskräfte hinsichtlich notwendiger Handlungsschritte zu beraten und Veränderungsprozesse anzustoßen.

Ausgerichtet an den strategischen Zielen der Behördenleitung und den Besonderheiten des Aufgabengebietes entwickelt sie gesamtbehördliche Leitlinien und Schwerpunkte in Bezug auf die Themen der Sachgebiete in Form von Geschäftsanweisungen, Richtlinien, Arbeitshinweisen oder -hilfen unter Einbeziehung der Organisationseinheiten sowie der weiteren -auch externen- zu beteiligenden Akteure.

Führungsverantwortung für ca. 30 Mitarbeitende, davon direkt unterstellt ein Referent und 5 Sachgebietsleitende

Interne Revision

Im Auftrag der Behördenleitung führt die Interne Revision Regelprüfungen und Sonderaufträge in der gesamten Polizeibehörde durch, wobei die Aufgabenplanung und Prüfungsdurchführung stets eng mit der Behördenleitung abgestimmt wird. Ansprechpersonen während der Prüfungen sind die jeweiligen Leitenden der Säulen der Behörde soweit dies dem Gegenstand der Prüfung nicht entgegensteht. Regelmäßig wird der Behördenleitung über Sachstände berichtet, ihr werden die Prüfergebnisse mitgeteilt und es werden Erfolgskontrollen durchgeführt. Fallweise werden Ausschreibungen begleitet und Prüfungen der Rechtmäßigkeit des Verfahrensablaufs durchgeführt.

Anhand der Ergebnisse der Prüfungen und Auftragserledigungen werden Konzepte zur Abstellung erkannter Mängel unterbreitet sowie ressourcensparende Alternativen entwickelt und der Behördenleitung vorgeschlagen.

Die Leitung des Internen Risikomanagement ist zentrale Ansprechperson für Korruptionsprävention. In dieser Funktion berät sie, unterstützt durch die Interne Revision, die Behördenleitung und Dienststellenleitungen konzeptionell zum Umgang mit Belohnungen und Geschenken, Spenden, Sponsoring, Werbung, Public Private Partnership und prüft die Rechtmäßigkeit der Zuwendungen Dritter.

Die Ansprechperson für Korruptionsprävention ist zudem unmittelbare Kontakt- und Beratungsperson für Beschäftigte und außenstehende Dritte in Fragen der Korruptionsprävention. Ebenso ist sie Ansprechperson für die zuständigen Stellen der Aufsichtsbehörde sowie unter Präventionsgesichtspunkten der Staatsanwaltschaft.

Es werden gesamtbehördliche Konzepte zu Maßnahmen der Korruptionsprävention sowie Beschulungskonzepte entwickelt und Schulungen durchgeführt.

Koordinierungsstelle Integrität (KoSt Integrität)

Die KoSt Integrität ist zentraler strategischer Ansprechbereich für die Behördenleitung hinsichtlich der gegen Polizeidienstkräfte geführten Strafverfahren und Verfahren wegen bedeutsamer Ordnungswidrigkeiten. Sie sichert Schutz und Schadensbegrenzung für das Ansehen der Polizei Berlin, indem sie die Behördenleitung zu einem datenschutzrechtlich frühest möglichen Zeitpunkt über herausragende Straftatenverdachte informiert.

Gleichzeitig ist zu prüfen, ob aus gefahrenabwehrrechtlichen Gründen ebenso früh der oder die jeweilige Dienstvorgesetzte informiert werden muss, um Maßnahmen treffen zu können, die unerlässlich sind, um Schaden von Dritten oder der Dienstkraft selbst vorzubeugen. Ständige Kommunikation mit Amts- und Staatsanwaltschaften sowie den polizeilichen Ermittlungsdienststellen ist unerlässlich.

Hinsichtlich Sondervorlagen, die aufgrund straf- bzw. disziplinarrechtlicher relevanter Sachverhalte zur Befürwortung einer Ernennung oder Zulassung zum Aufstieg gefertigt worden sind, werden der Behördenleitung

Handlungsempfehlungen unterbreitet.

Mehrere Statistiken für die Behördenleitung und Aufsichtsbehörde werden geführt und über deren Veröffentlichung z.B. an Presse oder Abgeordnete Empfehlungen abgegeben.

Zentrales Informationssicherheits- und IKT-Notfallmanagement

Das Zentrale Informationssicherheits- und IKT-Notfallmanagement ist die gesamtbehördliche strategische Koordinierungsstelle zur Umsetzung von Vorgaben der Senatsverwaltung für Inneres und Sport bezüglich der Einführung und Fortschreibung des IT-Grundschutzes nach den sog. BSI-Standards und zur Aufrechterhaltung der Informationssicherheit der Polizei Berlin. Hierbei stellt sie die Schnittstelle zu den im Land Berlin zuständigen Stellen für die Informationssicherheit dar und vertritt die Polizei Berlin auch in bundesweiten Gremien.

Die Aufgaben sind die Steuerung und Koordinierung des behördenweiten Informationssicherheitsprozesses, die Formulierung behördenweiter Informationssicherheitsziele und der Informationssicherheitsleitlinie, Erstellung behördenweit geltender Arbeitshinweise, Richtlinien und Vorgaben zur Informationssicherheit, Kontrolle des Fortschritts und der konkreten Umsetzung von Informationssicherheitsmaßnahmen, Prüfung der Wirksamkeit der IKT-Sicherheitskonzepte, Kontroll- und Korrekturmaßnahmen, Initiierung und Planung von Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen.

Im Themenkomplex der Künstlichen Intelligenz ist das Sachgebiet hinsichtlich der Informationssicherheit für die Polizei Berlin die zentrale Stelle, berät die Behördenleitung sowie die zuständigen Stellen der Behörde und steht zum Thema im regelmäßigen Austausch mit den Akteuren innerhalb und außerhalb der Behörde.

Zur Sicherstellung der sachgerechten Durchführung aller erforderlichen Maßnahmen zur Informationssicherheit koordiniert und unterstützt der Bereich die dezentral am Sicherheitsprozess Beteiligten in den Säulen der Behörde.

Zentrales Beschwerdemanagement

Im Sachgebiet Zentrales Beschwerdemanagement werden Beanstandungen untersucht, die sich sowohl gegen das Verhalten von Polizeidienstkräften als auch gegen polizeiliche Maßnahmen an sich richten. Hierfür wird die gesamtbehördliche Bearbeitung von Beschwerden und Petitionen koordiniert und ausgewertet.

Das Zentrale Beschwerdemanagement berät das Thema betreffend die Behördenleitung zu strategischen Fragen und ist zentrale Ansprechstelle für die Aufsichtsbehörde, den Bürger- und Polizeibeauftragten des Landes Berlin und die Ombudsstelle der Landesstelle für Gleichbehandlung und Diskriminierung sowie die Verantwortungsträger der Säulen der Behörde und die dezentralen Beschwerdestellen.

Hinsichtlich Beschwerden mit Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz initiiert die Dienststelle die strategische und organisatorische Aufstellung und kontrolliert deren Umsetzung.

Es werden Vorträge vor internem und externem Publikum gehalten, Fallbesprechungen initiiert und durchge-

Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-80

Gültig ab: 24.11.2025

führt und qualitätssichernde Maßnahmen entwickelt und vollzogen.

Für die Hinweisstelle nach Hinweisgeberschutzgesetz fungiert das Sachgebiet als zentraler Ansprechbereich.

Mehrere Statistiken für die Behördenleitung und Aufsichtsbehörde werden geführt und über entsprechende Veröffentlichungen z.B. an Presse oder Abgeordnete Empfehlungen abgegeben.

Internes Sicherheitsmanagement

Der Dienstbereich Internes Sicherheitsmanagement ist zentrale Ansprechstelle für die Behördenleitung, die Aufsichtsbehörde sowie interne und externe Dienststellen zu Fragen der Sicherung polizeilicher Liegenschaften.

Zum Erreichen der behördenweiten Ziele des Schutzes von Leib, Leben und vor Gefahr, der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Behörde, vor wirtschaftlichen Schäden und der Abwendung von Reputationsverlusten für die Behörde werden strategische Maßnahmen entwickelt und der Behördenleitung vorgeschlagen. Gleichzeitig arbeitet der Dienstbereich mit den weiteren fachlich beteiligten Dienststellen an nutzerge-rechten, technischen, organisatorischen und personellen Sicherheitsmaßnahmen und steht im stetigen Aus-tausch mit anderen Sicherheitsbehörden.

Risiken werden identifiziert, analysiert und bewertet und die gemeldeten Sicherheitsvorfälle in Bezug auf die Liegenschaften der Polizei Berlin ausgewertet, woraus gesamtbehördliche Strategien, Prozesse und Konzepte entwickelt werden, die in der Folge initiiert und begleitet werden.

2. Formale Anforderungen

Laufbahnbefähigung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdien-stes

3. Leistungsmerkmale

Gewichtungen:

4 = unabdingbar; 3 = sehr wichtig; 2 = wichtig; 1 = erforderlich

3.1 Fachkompetenzen

3.1.1	umfangreiche Erfahrungen und detaillierte Kenntnisse in polizeilichen Planungs- und Steuerungsprozessen auf Führungsebene	4 X	3	2	1
3.1.2	eingehende Kenntnisse über aktuelle Tendenzen, strategische und richtungswei-sende Entscheidungen der Behörde im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Arbeitsgebiete	4 X	3	2	1


Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-80

Gültig ab: 24.11.2025

3.1.3 langjährige Führungsverantwortung in der Leitung von Aufgabenbereichen mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie unterschiedlicher Aufgabengebiete	4 X	3	2	1
3.1.4 anwendungssichere Kenntnisse auf dem Gebiet der Führungslehre hinsichtlich der Instrumente einer situativen Personalführung, insbesondere der Personalmanagementinstrumente und -maßnahmen	4	3 X	2	1
3.1.5 umfangreiche Kenntnisse über Techniken der Gesprächsführung, Kommunikation sowie Präsentation von Arbeitsergebnissen	4	3 X	2	1
3.1.6 umfassende Kenntnisse des öffentlichen Dienstrechts und angrenzender Rechtsgebiete (LBG, Nebentätigkeits-VO, AV Annahme Belohnungen und Geschenke, Disziplinarrecht)	4 X	3	2	1
3.1.7 umfassende Kenntnis der Grundlagen der Strafbarkeit, Straftaten im Amt	4 X	3	2	1
3.1.8 Kenntnisse im Haushalts- und Vergaberecht	4	3	2 X	1
3.1.9 umfassende Kenntnis der Richtlinien für die Arbeit der Prüfgruppen zur Korruptionsbekämpfung in der Hauptverwaltung, der jeweils gültigen Verwaltungsvorschriften zum Umgang mit Sponsoring, der jeweils gültigen Richtlinie zur Korruptionsprävention in der Polizei Berlin	4 X	3	2	1
3.1.10 umfassende Kenntnis über die Aufbauorganisation der Polizei Berlin, Polizeidienstkunde und die für die Arbeitsabläufe der Polizei Berlin maßgeblichen organisatorischen Regelungen und Verfahrensvorschriften	4 X	3	2	1
3.1.11 eingehende Kenntnisse des IT-Grundschutzes nach den BSI-Standards	4	3	2 X	1
3.1.12 eingehende Kenntnis der Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-VO)	4	3 X	2	1
3.1.13 umfangreiche Kenntnis des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (LADG, AGG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG)	4 X	3	2	1
3.1.14 Umfangreiche Kenntnisse des BeBüPolG Bln, des Petitionsgesetzes sowie des HinSchG	4 X	3	2	1
3.1.15 Kenntnisse der Aufgaben und Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretung: Personalvertretungsgesetz, Frauenförderplan, Sozialgesetzbuch IX, Verwaltungsvorschrift über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen, Behindertengleichstellungsgesetz	4	3 X	2	1
3.1.16 Kenntnisse der Vorschriften des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung und des	4	3	2	1

Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-80

Gültig ab: 24.11.2025

Brandschutzes (ArbSchG, ASiG, ArbMedVV, DGUV)

X

3.1.17 Kenntnisse der Organisation des Arbeits- und Brandschutzes in der Polizei Berlin

4 3 2 1
X

3.2 Persönliche Kompetenzen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit

4 3 2 1
X

► 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.

- erfüllt auch unter erschwerten Bedingungen (z.B. Zeitdruck, wechselnde Arbeitsbedingungen, vorübergehend erhöhter Arbeitsanfall) die Aufgaben
- hält das eigene Wissen aktuell und ist bereit und in der Lage, Neues dazuzulernen
- zeigt sich neuen Entwicklungen/Aufgaben gegenüber interessiert und aufgeschlossen
- kann sich auf neue/unvorhergesehene Situationen einstellen
- erfasst die Bedeutung komplexer Informationen und nutzt diese für die eigene Aufgabenerledigung

3.2.2 Organisationsfähigkeit

4 3 2 1
X

► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.

- setzt bei der Aufgabenbewältigung zeitliche und inhaltliche Prioritäten
- plant die gesamte Aufgabenerledigung systematisch, z.B. hinsichtlich Zeit, Menge, Material, Personal, Inhalt
- erledigt die übertragenen Aufgaben gründlich, zuverlässig und termingerecht

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung

4 3 2 1
X

► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.

- setzt sich und den Mitarbeitenden klare Arbeitsziele und koordiniert die einzelnen Arbeitsschritte
- setzt die zur Verfügung stehenden Ressourcen angemessen ein
- bezieht klare Standpunkte und kann andere von der Notwendigkeit/Bedeutung/Dringlichkeit der eigenen Ziele überzeugen

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit

4 3 2 1
X

► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.

- entscheidet sach- und situationsgerecht
- entscheidet rechtzeitig und eigenständig innerhalb der Zuständigkeit

**Anforderungsprofil - Einzelprofil**
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-80

Gültig ab: 24.11.2025

- stellt Entscheidungen transparent dar
- analysiert/beurteilt Sachverhalte, wägt die Auswirkungen eigener Entscheidungen ab und übernimmt dafür ebenenadäquat die Verantwortung
- trifft auch unangenehme Entscheidungen und setzt diese um

3.3 Sozialkompetenzen**3.3.1 Kommunikationsfähigkeit**4 3 2 1
X

- Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.

- drückt sich schriftlich/mündlich klar und verständlich aus
- hört anderen aufmerksam zu, lässt sie ausreden und räumt ihnen die nötige Gesprächszeit ein
- kann den Kontakt zu anderen herstellen und halten
- argumentiert präzise, sachlich und überzeugend
- reagiert auf die individuellen Belange anderer einfühlsam
- ist in der Lage, Gesprächsverläufe ergebnisorientiert und zielgerichtet zu steuern
- gibt erforderliche Informationen zeitgerecht und zielgruppenorientiert in angemessener Form an die Mitarbeitenden weiter

3.3.2 Kooperationsfähigkeit4 3 2 1
X

- Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.

- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen / im Team zusammen
- geht auf andere ein, berücksichtigt deren Meinungen/ Interessen
- verhält sich kompromissbereit
- bringt Probleme, Konflikte, kritische Situationen zur Sprache und versucht, gemeinsame Lösungen und Wege zu finden

3.3.3 Dienstleistungsorientierung4 3 2 1
X

- Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.

- versteht die eigene Tätigkeit als Dienstleistung/Service und stellt das Handeln darauf ein
- informiert und berät sach- und fachgerecht
- hält Termine/Absprachen ein und bearbeitet Anliegen zügig bzw. veranlasst eine zügige Bearbeitung
- verhält sich freundlich und angemessen, auch in schwierigen Situationen

**Anforderungsprofil - Einzelprofil**
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-80

Gültig ab: 24.11.2025

3.3.4 Diversity-Kompetenz4 3 2 1
X

► 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.

- wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LBG, UntSexldGlG etc.),
- ist fähig zum Perspektivwechsel,
- berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.
- wirkt aktiv auf Chancengleichheit, Inklusion und einen diskriminierungsfreien Umgang hin
- akzeptiert Menschen in Ihrer Vielfältigkeit und ist diesen gegenüber aufgeschlossen
- hinterfragt gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen und ist bereit diese zu verändern
- verhält sich respektvoll/vorurteilsfrei und wertschätzend

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz4 3 2 1
X

► 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.

- 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,
- ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung,
- berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.

3.4 Führungskompetenzen**3.4.1 Strategische Kompetenz**4 3 2 1
X

► Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwick-

**Anforderungsprofil - Einzelprofil**
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-80

Gültig ab: 24.11.2025

lungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.

- überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg,
- liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte.
- bezieht gesellschaftliche und behördeninterne Entwicklungen in Planungen ein
- delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht und sorgt für frist- und sachgerechte Erledigung

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz4 3 2 1
X

- 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 (Frauenförderungskompetenz).

- 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
- wendet Personalentwicklungsmaßnahmen und -instrumente an
- vereinbart Personalentwicklungsziele und nimmt auf deren Umsetzung aktiv Einfluss
- setzt die zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Menschen getroffenen Regelungen und Vereinbarungen zielgerichtet um

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz4 3 2 1
X

- 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



Anforderungsprofil - Einzelprofil
(Masterprofil - gemäß AV BAVD)

Profil-Nr. 3013-25-80

Gültig ab: 24.11.2025

nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil.

- entwickelt die eigene Führungskompetenz stetig weiter
- berücksichtigt Anregungen und Kritik für das eigene Handeln

3.4.4 Innovationskompetenz

4 3 2 1
X

► 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.
- fördert innovative Ansätze von Mitarbeitenden
- ist offen für innovative und neue Ideen
- bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz

4 3 2 1
X

► 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.

- tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf,
- vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen.
- baut zielorientiert Netzwerke auf und pflegt diese