Der Polizeipräsident in Berlin

Anforderungsprofil - Basisprofil
(Masterprofil Führung mit Personalverantwortung)

Profil-Nr. 3020-13-582 Gültig ab: 01.01.2013

Dienststelle(n): **Dir_A_**
Laufbahn: **höherer Dienst**
Aufgabe: **Leiter/in Schwerpunktabschnitt**
Verbleib bei: **Dir 6 St 3**

Aufgaben der Masterprofilgruppe Führung mit Personalverantwortung hD:

Die Aufgaben der Funktionsgruppe „höherer Dienst mit Personalverantwortung“ werden geprägt vom Einblick in die Wechselbeziehungen von Gesellschaft, Politik und Recht auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene und Berücksichtigung dieser Einflüsse bei richtungsweisenden Entscheidungen und dienststellenübergreifenden Angelegenheiten.

Personalmanagement / organisatorische Maßnahmen
Insbesondere

- Weisungsbefugnis gegenüber unterstellten Mitarbeitern / -innen
- Personalmanagement konzeptionell / Einzelpersonalmaßnahmen
- Führung mit Zielen
- Erstellung von / Beteiligung an der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen, Dienstleistungsberichten und sonstigen Leistungsbewertungen
- Gestaltung von (Arbeits-)Bedingungen, die Leistungen ermöglichen und die Arbeitszufriedenheit steigern
- Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes
- Verantwortung des Personal- und Sachmitteleinsatzes

Konzeption / Koordination von bereichsspezifischen / bereichsübergreifenden Maßnahmenkonzepten höheren Schwierigkeitsgrades

Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten / herausgehobenen Vorgängen

Repräsentation der Polizei

Beratung und Information von Vorgesetzten

Kooperation mit externen Institutionen /Behörden in vollzugspolizeilichen Angelegenheiten von herausgehobener Bedeutung

Leitung von Einsatzlagen

1. Beschreibung des Aufgabengebietes

Personalmanagement/organisatorische Maßnahmen
Insbesondere

Weisungsbefugnis gegenüber unterstellten Mitarbeitern/-innen

- Personalmanagement konzeptionell / Einzelpersonalmaßnahmen, insbesondere durch Personalentwicklung mit dem Ziel einer bedarfs-, anforderungs- und eignungsgerechten Personalverwendung

- Führung mit Zielen, insbesondere Umsetzung der Behörden- und Direktionsziele
- Erstellung von / Beteiligung an der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen, Dienstleistungsberichten und sonstigen Leistungsbewertungen
- Gestaltung von (Arbeits-)Bedingungen, die Leistungen ermöglichen und Arbeitszufriedenheit steigern
- Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes orientiert an den aktuellen Vorschriften und Weisungen
- Verantwortung des Personal- und Sachmitteleinsatzes unter wirtschaftlichen und aufgabenbezogenen Aspekten mit Prioritätensetzung

Konzeption/Koordination von bereichsspezifischen/bereichsübergreifenden Maßnahmenkonzepten höheren Schwierigkeitsgrades

Entscheidung von Grundsatzangelegenheiten / herausgehobenen Vorgängen, z. B.

- Qualitätssichernde Maßnahmen zur Sicherstellung festgelegter vollzugspolizeilicher Anforderungen
- Verantwortung für eine bürgernahe Organisation des Beschwerdemanagements
- Analyse, Bewertung und Evaluierung präventiver und/oder repressiver Einsatzmaßnahmen zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und des Sicherheitsgefühls in einem regional begrenzten Zuständigkeitsbereich

Repräsentation der Polizei im Zuständigkeitsbereich nach innen und nach außen, beispielsweise durch

- Teilnahme an sicherheitspolitisch relevanten „Maßnahmen“, Projekten und Veranstaltungen
- Mitwirken in sicherheitsrelevanten und kriminalpräventiven Gremien, Arbeitskreisen und Gesprächsrunden
- Fördern einer wertevermittelnden und transparenten Öffentlichkeitsarbeit

Beratung und Information von Vorgesetzten, in abschnittsinternen und dienststellenübergreifenden personellen und Einsatzangelegenheiten

Kooperation mit externen Institutionen / Behörden in vollzugspolizeilichen Angelegenheiten von herausgehobener Bedeutung, z. B. anderen Behörden, Organisationen mit Sicherheitsaufgaben und sonstigen Institutionen, Teilnahme an Sitzungen des Präventionsbeirates

Führung von Einsatzlagen, insbesondere Bewältigung von komplexen Aufgaben im täglichen Dienst und Dienst aus besonderen Anlässen höheren Schwierigkeitsgrades, bedingt durch insbesondere

- größere Einsatzlagen
- gesellschaftlich unterschiedliche Bevölkerungszusammensetzung und deren Einflussnahme auf die polizeiliche Aufgabenbewältigung
- den Einfluss von Interessen- , Wirtschaftsverbänden, Immunitäten aus Politik, Diplomatie sowie anderen bevorrechtigten oder gesellschaftlich bedeutenden

Personen mit Auswirkungen auf die Rolle und Arbeit der Polizei

2. formale Voraussetzungen

(Hinweis: Angaben zu den Besoldungsgruppen sowie weitere Eignungsvoraussetzungen sind kein Bestandteil des Anforderungsprofils; diese Informationen sind den entsprechenden stellen- / personalwirtschaftlichen Unterlagen zu entnehmen)

Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den höheren Polizeivollzugsdienst eines der Laufbahnzweige Schutzpolizei / Kriminalpolizei

3. Leistungsmerkmale (fachliche und außerfachliche Anforderungen)

Die für das Aufgabengebiet erforderlichen Fachkenntnisse, Rechtskenntnisse, EDV- Kenntnisse, Erfahrungswissen, sonstigen fachlichen Fähigkeiten/Fertigkeiten (praktische, theoretische, technische, handwerkliche usw.) sind den Einzelmerkmalen als Operationalisierungen in Gestalt einer Aufzählung zuzufügen.
Die außerfachlichen Leistungsmerkmale sind abschließend formuliert.

Für die optimale Bewältigung des Aufgabengebietes:
4 = unabdingbar, 3 = sehr wichtig, 2 = wichtig, 1 = erforderlich

3.1 Fachkompetenz

		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse, Anwendung und Umsetzung der für das Aufgabengebiet fachlich relevanten Rechtsgrundlagen und sonstiger behördlicher Vorgaben		X		

Anwendungssichere Kenntnisse der für die öffentliche Sicherheit und Ordnung relevanten polizeispezifischen Vorschriften in Bund und Ländern, des öffentlichen Dienstrechts und angrenzender Rechtsgebiete

Kenntnisse über die Ziele und Instrumente der Verwaltungsreform

		4	3	2	1
3.1.2	Aufgaben- und tätigkeitsspezifische Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie deren Anwendung und Umsetzung		X		

Kenntnisse über die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen einschließlich vorhandener Interaktionsmöglichkeiten zur aufgabengebietsbezogenen Anwendung

Anwendungssichere Kenntnisse im Versammlungsrecht einschließlich der Bedeutung auf das polizeiliche Handeln

Kenntnisse über integrative Maßnahmenkonzepte

Kenntnisse über delinquentes Verhalten und deren Bekämpfungsansätze orientiert an Deliktsschwerpunkten

Umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungswissen im Einsatzmanagement

Anwendungssichere Kenntnisse in der Öffentlichkeitsarbeit und im Umgang mit der Presse

Fähigkeiten im Entwickeln kreativer Lösungen außerhalb bestehender Routinen und Standards

Detaillierte Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation der Polizeibehörde sowie Grundkenntnisse über die Struktur, Aufgaben und Zuständigkeiten fremder Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben

Detaillierte Kenntnisse über den Täglichen Dienst und die Arbeitszeit in den Abschnitten im Berliner Modell

Kenntnisse und Erfahrungen in Aufgaben des höheren Dienstes mit schutzpolizeilichem Aufgabenschwerpunkt

		4	3	2	1
3.1.3	Kenntnisse in der Personalführung sowie deren Anwendung und Umsetzung	X			

Kenntnisse im PersVG, LGG, Frauenförderplan, SGB IX, VV Integration behinderter Menschen, Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) sowie dem Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin (PartIntG)

Anwendungssichere Kenntnisse auf Grundlage des KFS und situationsangepasste Umsetzung

Kenntnisse im Personal- und Organisationsmanagement

Kenntnisse über Teamprozesse, -entwicklung, Einflussfaktoren auf die Teamarbeit sowie über Gruppenphänomene und deren Auswirkungen, insbesondere zu Entstehungsbedingungen und Handlungsstrategien bei Konflikten

Kenntnisse von Führungstheorien und -instrumenten zur

Gewährleistung der Leistungsziele und Mitarbeiterzufriedenheit

Führungserfahrung im höheren Dienst in einer Dienststelle mit schutzpolizeilichem Aufgabenschwerpunkt

Umfangreiche Kenntnisse in der Führungskommunikation, insbesondere der mitarbeiterorientierten Gesprächsführung

Vertiefte Kenntnisse über Verhandlungstechniken und deren Anwendung

Anwendungssichere Kenntnisse über polizeiliche und sonstige Hilfsangebote, insbesondere bei traumatischen Belastungen, der Sucht- und Suizidprävention sowie sonstigen Belastungssituationen, und deren Umsetzung

3.2 Leistungsverhalten

		4	3	2	1
3.2.1	Zuverlässigkeit		X		

- arbeitet genau und gründlich, berücksichtigt Details angemessen
- hält sich an getroffene Vereinbarungen, Zusagen und Termine

		4	3	2	1
3.2.2	Organisationsfähigkeit			X	

- setzt bei der Aufgabenbewältigung zeitliche und inhaltliche Prioritäten
- plant die gesamte Aufgabenerledigung systematisch (z.B. hinsichtlich Zeit, Menge, Material, Personal, Inhalt)

		4	3	2	1
3.2.3	Belastbarkeit		X		

- hält den körperlichen Belastungen stand
- hält psychischen Belastungen stand
- erfüllt auch unter erschwerten Bedingungen (z. B. Zeitdruck, wechselnde Arbeitsbedingungen, erhöhter Arbeitsanfall) die Aufgaben
- ist erschwerten Bedingungen auch über einen längeren Zeitraum gewachsen
- handelt in Stresssituationen besonnen

		4	3	2	1
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit	X			

- entscheidet sach- und situationsgerecht
- entscheidet zeitgerecht
- entscheidet auch bei unvollständiger Informationsbasis

- trifft auch unangenehme Entscheidungen
- berücksichtigt die Auswirkungen eigener Entscheidungen
- erkennt selbstständig Situationen, die Entscheidungen erfordern und trifft diese

3.2.5	Flexibilität	4	3	2 X	1

- zeigt sich neuen Entwicklungen / Aufgaben interessiert und aufgeschlossen, um sie für die eigene Arbeit zu nutzen
- kann sich schnell auf neue / unvorhersehbare Situationen einstellen
- kann mehrere Aufgaben / Sachverhalte parallel sachgerecht bearbeiten

3.2.6	Auffassungsgabe / Urteilsvermögen	4	3 X	2	1

- gewinnt schnell den Überblick über Situationen / Sachverhalte und legt das eigene Handeln fest
- erkennt Zusammenhänge zu anderen Sachverhalten / Vorgängen bzw. Hintergründen / Strukturen und berücksichtigt die Auswirkungen
- besitzt die Fähigkeit, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden und den Sachverhalt richtig einzuschätzen
- erfasst die Bedeutung von Einzelinformationen und berücksichtigt diese bei der eigenen Aufgabenerledigung

3.2.7	Leistungs- / Einsatzbereitschaft	4	3	2 X	1

- setzt sich realistische Leistungsziele und zeigt Einsatz bei der Umsetzung
- interessiert sich für die Aufgabe und engagiert sich für deren Erfüllung
- übernimmt bereitwillig nicht vorhersehbare Aufträge
- bringt im Rahmen des Aufgabengebietes selbstständig Ideen, Vorstellungen, Impulse ein

3.2.8	Verantwortung	4	3 X	2	1

- steht für das eigene Handeln ein
- verantwortet eigene Entscheidungen und zieht sich nicht hinter Strukturen oder Autoritäten zurück
- nimmt die persönliche Verantwortung für nachgeordnete Dienstkräfte wahr

3.2.9	Entwicklungs- / Veränderungsbereitschaft	4	3	2 X	1

- hält sich fachlich auf aktuellem Stand
- steht Veränderungen aufgeschlossen ggü. und erkennt ggf. positive Entwicklungschancen
- akzeptiert Lernen als ständige Herausforderung u. Notwendigkeit

3.2.10	Wirtschaftliches Denken und Handeln	4	3	2 X	1
	• berücksichtigt ökonomische Aspekte im Personal- und Sachmitteleinsatz				
3.3	**Sozialverhalten**				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	4 X	3	2	1
	• drückt sich schriftlich verständlich und überzeugend aus • drückt sich mündlich verständlich und überzeugend aus • hört Gesprächspartnerinnen / Gesprächspartnern zu, lässt sie ausreden und räumt ihnen die notwendige Gesprächszeit ein • kann Kontakt zu Anderen herstellen und halten • kann einfühlsam auf Andere und deren Kommunikationsverhalten eingehen • ist in der Lage Gesprächsverläufe / Gruppenprozesse ergebnisorientiert und zielgerichtet zu steuern				
3.3.2	Konfliktfähigkeit	4	3 X	2	1
	• erkennt Konfliktsituationen und reagiert angemessen darauf • bietet realistische Lösungsmöglichkeiten an • spricht Konflikte offen an, geht ihnen nicht aus dem Weg, vermittelt zw. Konfliktparteien • kann Kritik angemessen vortragen, ohne persönlich zu verletzen • nimmt sachlich vorgetragene Kritik an				
3.3.3	Kooperationsfähigkeit	4	3 X	2	1
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit Anderen zusammen • versucht gemeinsame Lösungen und Wege zu finden, auch wenn unterschiedliche Interessen oder Interessengruppen vorhanden sind • bezieht Erfahrungen und Kenntnisse von Kolleginnen / Kollegen mit ein und gibt eigene Erfahrungen an die Anderen weiter • verhält sich gegenüber Vorgesetzten loyal				
3.3.4	Durchsetzungsfähigkeit	4 X	3	2	1
	• bezieht klare Standpunkte und vertritt eigene Überzeugungen • äußert die eigene Meinung selbstsicher und versteckt sich nicht hinter Anderen / Autoritäten • sorgt für die Einhaltung bzw. Umsetzung dienstlicher Vorgaben • setzt Entscheidungen sachlich und selbstbewusst um				
3.4	**Kunden- und adressaten (anwender-) orientiertes Handeln**				
3.4.1	Service- / Dienstleistungsorientierung	4	3	2	1

				X	
	• versteht die eigene Tätigkeit als Dienstleistung / Service und stellt das Handeln darauf ein • vermittelt den Dienstleistungs- / Servicegedanken den MA / MA'innen und sorgt für entsprechende Akzeptanz • sorgt für eine zügige Bearbeitung				
3.4.2	Diversitätskompetenz	4	3	2 X	1
	• akzeptiert die Verschiedenartigkeit der Kulturen, Traditionen u. Lebensweisen und verhält sich ihnen ggü. neutral und sachlich • kann Kontakt zu Angehörigen anderer Kulturen herstellen • hat ein angemessenes äußeres Erscheinungsbild und entsprechende Umgangsformen • repräsentiert angemessen • tritt angemessen auf				
3.5	**Führungsverhalten (nur bei Führungskräften)**				
3.5.1	Anleitung / Information	4 X	3	2	1
	• gibt wichtige Informationen strukturiert, regelmäßig, umfassend und zeitgerecht weiter • stellt Entscheidungen transparent dar • berät und unterstützt MA / MA'innen				
3.5.2	Delegationsfähigkeit	4	3 X	2	1
	• überträgt Aufgaben und Verantwortung im angemessenem Rahmen				
3.5.3	Vorbildfunktion	4	3 X	2	1
	• lebt erwartetes Leistungs- und Sozialverhalten selbst vor • hält sich an behördeneigene Vorgaben				
3.5.4	Motivationsfähigkeit	4 X	3	2	1
	• fördert die Zusammenarbeit im Team • entwickelt gemeinsam mit den MA / MA'innen Ziele • berücksichtigt persönliche Interessen der MA'innen / des MA bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (zeitl., räuml., Arbeitsmittel) • äußert Anerkennung und kritisiert angemessen				
3.5.5	Personalentwicklung	4	3 X	2	1

- kann MA / MA'innen differenziert in ihren Stärken und Schwächen einschätzen und ihren Potenzialen entsprechend fördern
- setzt sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein
- beachtet das Gleichberechtigungsgebot für Menschen mit Behinderung
- achtet auf gleichberechtigte Teilhabe und Antidiskriminierung bei allen MA / MA'innen

		4	3	2	1
3.5.6	Fürsorge		X		

- kümmert sich um die Belange der MA / MA'innen
- sorgt für eine am MA / an der MA'in ausgerichtete Optimierung der Arbeitsbedingungen
- ist erreichbar und bietet im Bedarfsfall Hilfestellung an