

Anforderungsprofil

für Aufgabengebiete mit Führungsverantwortung

(gem. Anlage 2 der Ausführungsvorschriften über die Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnrichtung des allgemeinen Verwaltungsdienstes (AV BAVD))

Datum 19.08.2025

Erstellerin/ Ersteller: Dr. Kirsten Dittmar Stellenzeichen: II C

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPI-Text)

Stellenzeichen: II C 2

GVPI-Text: Leitung der Arbeitsgruppe „Vertragsangelegenheiten des Sozialhilfeträgers, Pauschalförderung und Investitionskostenregelungen für Pflegeeinrichtungen nach dem SGB XI und dem SGB XII sowie Angelegenheiten der Einzelförderung für voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen“; Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten, Begleitung von Schiedsstellen- und Klageverfahren; Vertretung des Trägers der Sozialhilfe in Verfahren vor der Schiedsstelle nach § 76 SGB XI sowie nach § 77 SGB XII; Vertretung des Landes Berlin im Fachausschuss III der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe

Stellenbewertung: E 14 TV-L

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 7

Zahl der unterstellten Führungskräfte: 0

☒ Stellvertretende Führungsaufgabe für nächsthöhere Führungsebene

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

☐ für den allgem. Verw.dienst, Lfbgrp. 2, 2. Einstiegsamt

☐ für den (weitere Laufbahnen)

Tarifbeschäftigte

☐ Berufsabschluss

☐ ein mit einem Bachelorgrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach (Bachelor bzw. Fachhochschul-Diplom)

☒ ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach Betriebswirtschaft oder Soziologie (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

☒ nachgewiesene anerkannte gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen im Sinne der „sonstigen Beschäftigten“ gem. TV-L

Beide Beschäftigtengruppen

☐ Führungserfahrung

☐ Zusatzqualifikation

☒ Unabdingbar ist eine tätigkeitsnahe einschlägige Berufserfahrung in der Berliner Verwaltung in einem pflegeassoziierten Tätigkeitsfeld; wünschenswert und von Vorteil sind Erfahrungen in der Mitarbeiter*innenführung sowie einschlägige Erfahrungen in der parlamentarischen Gremien- und Ausschussarbeit

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

3 Leistungsmerkmale

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
3.1.1 Kenntnisse der führungsrelevanten Rechtsgrundlagen und Vorschriften <ul style="list-style-type: none"> • des Tarif-, Arbeits- und Dienstrechtes • (insbesondere TV-L, Arbeitszeitgesetz, LBG, LfBG) • der Beteiligungsrechte und personenspezifischen Schutzvorschriften • (insbesondere LGG, PersVG, SGB IX, AGG, PartMigG) • des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LfBG, UntSexIdGlG etc.) • zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und Inhalte der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement • der für die Personalführung und -entwicklung einschlägigen Leitlinien und Vereinbarungen 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Gute Kenntnisse und sicherer Umgang mit Videokonferenzsystemen, insb. Organisation, Einladungen und Grundregeln der Teilnahme und online Präsentation • Grundkenntnisse der anzuwendenden Fachsoftware TOPqw können kurzfristig erlernt werden 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.3 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse des Verwaltungsrechts insbesondere der Vorschriften über den Verwaltungsakt und den öffentlich-rechtlichen Vertrag in Bezug auf rechtskonforme rahmenvertragliche Gestaltungen und Gestaltungen von entsprechenden Vereinbarungen nach dem SGB	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
3.1.4 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Gute Kenntnisse des Vertragsrechts SGB XI, XII, Kenntnisse des Vertragsrechtes SGB X, BGB und SGB V, des Leistungsrechts SGB XI, XII im Bereich Pflege sowie angrenzender Rechtsgebiete des SGB V	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.1.5 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Umfassende Kenntnisse des Förder- und Finanzierungsrechts für Pflegeeinrichtungen (LPflegEG, PflegEföVO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.1.6 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse des Grundstücks- und Baurechts	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.7 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse über Funktionen, Aufbau- und Ablaufstruktur der Berliner Verwaltung sowie der politischen Entscheidungsabläufe, insbesondere Funktion und Arbeitsweise des Senats, des RdB und der parlamentarischen Gremien des Abgeordnetenhauses von Berlin“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.8 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Verwaltungsorganisation einschließlich der betriebswirtschaftlichen Aspekte des Verwaltungshandelns sowie der Haushaltsbewirtschaftung/ Budgetierung (LHO, AV LHO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> • überträgt Wissen aus anderen Kontexten 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> entwickelt Handlungsalternativen und eigene Bewertungsmaßstäbe nimmt Initiativen Anderer auf und lässt sie in die eigene Arbeit einfließen zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement 				
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten sinnvoll überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung = Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> handelt zielorientiert setzt Ressourcen effektiv ein 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.4 Entscheidungsfähigkeit = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> • trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen adressatenorientiert und transparent in angemessener Zeit und übernimmt Verantwortung • revidiert oder modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neu-er Erkenntnisse und Informationen 				
3.2.5 Werteorientierung = Fähigkeit, Ziele und Arbeitsschritte der eigenen Tätigkeit an den Rechten und Interessen älterer, pflegebedürftiger o. pflegender Menschen auszurichten und eine Haltung in ethischen Fragen des Verhältnisses staatlicher Verwaltung zu hilfeberechtigten Personen und den verschiedenen Akteuren pflegerischer Versorgung zu entwickeln Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> • kennt die Prinzipien der UN-BRK, der Charta der Rechte Pflegebedürftiger zu Selbstbestimmung und Teilhabe und richtet seine Arbeitsziele und Arbeitsweise darauf aus • Grundlagenkenntnisse der Regelungen des Bundes-/Landesrechts zu Selbstbestimmung und Persönlichkeitsrechten • sicherer Umgang mit Regelungen zur Korruptionsprävention und -bekämpfung 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.6 Verhandlungs- und Organisationsgeschick = Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> • setzt sich ein Verhandlungsziel und überzeugt durch Sachargumente • bezieht Ziele und Interessen der Verhandlungspartner/innen mit ein • sucht Lösungen/Alternativen, die beiden Seiten dienen 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
3.3.1 Kommunikationsfähigkeit = Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden • informiert regelmäßig zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • äußert sich adressatenorientiert nachvollziehbar • unterstützt die Selbständigkeit der Mitarbeiter/innen durch angemessene Information • zeigt kontinuierlich Gesprächsbereitschaft 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.2 Kooperationsfähigkeit = Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit • erkennt Konflikte frühzeitig und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei • reflektiert eigenes Denken und Handeln • fordert Feedback ein und setzt sich aktiv damit auseinander 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> • richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern/innen aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit) 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> • versteht sich als Dienstleister/in und schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen für ein dienstleistungsorientiertes Arbeiten der Mitarbeiter/innen 				
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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.) • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen • zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) • 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG = 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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
<p>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden</p> <p>3. sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden • berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 				
<p>3.3.6 Teamfähigkeit</p> <p>= Fähigkeit zur Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten, positiven Arbeitsatmosphäre bei • unterstützt andere mit rechtzeitiger Information und der Weitergabe von Wissen • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen • initiiert und fördert Zusammenarbeit • verfolgt aktiv gemeinsame Ziele, trägt zur gemeinsamen Aufgabenerfüllung in einer Gruppe/ einem Team bei 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
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 der Gesamtinteressen zu finden Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen voran liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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) Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> 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 der Schwerbehinderten gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> wendet Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3, VV Inklusion behinderter Menschen) an setzt sich gezielt für die Förderung von Frauen ein 				
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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.4 Innovationskompetenz = Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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 Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
3.4.6 Verantwortungsübernahme = Fähigkeit, für Qualität und Quantität Verantwortung zu übernehmen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> übernimmt Verantwortung für die Entwicklung des gesamten Arbeitsbereiches auch wenn unter Umständen bzw. gelegentlich Misserfolge eintreten übernimmt Verantwortung für die persönliche Weiterentwicklung 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.4.7 Steuerung des Aufgabenbereichs = Fähigkeit, sich prozessorientiert den Aufgaben zu stellen und diese zu steuern Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> kennt verschiedene Managementinstrumente und -methoden und nutzt diese situations- und aufgabengerecht handelt vorausschauend und stellt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen die Arbeitsfähigkeit des Bereiches auch für die Zukunft sicher denkt funktionsübergreifend, sieht die an einem Prozess insgesamt beteiligten Personen, Interessengruppen, Institutionen, gesellschaftlichen und sozialen Bedingungen 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Das Formular für den Abstimmungsprozess finden Sie auf der nächsten Seite!

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen