

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 16.07.2025

Erstellerin/ Ersteller: StS W

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Leitung der Abteilung Außeruniversitäre Forschung und Charité

Stellenzeichen: AL IV

- Steuerung und Koordination der Erfüllung der verfassungsrechtlichen, gesetzlichen und gesellschaftspolitischen Aufgaben zur Förderung und Weiterentwicklung des Forschungs- und Wissenschaftsstandortes Berlin;
- Fachpolitischer Beratung und Unterstützung der politischen Hausleitung
- Beauftragte für den Haushalt für das Kapitel 0940 (Ausgabevolumen 1.000.000T€): Ressourcensteuerung und -controlling für die Abteilung einschließlich Drittmittel
- Führung von Mitarbeitenden, Steuerung des Personalmanagements der Abteilung (Personalplanung, Personalentwicklung, Personalmarketing, Personalgewinnung);
- Steuerung, Gewichtung und Priorisierung der fachlichen Abteilungsaufgaben und Umsetzung der politischen Zielvorgaben;
- Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur
 - Stärkung der nationalen und internationalen Wettbewerbsfähigkeit der außeruniversitären Forschung, der Charité und der Innovationsschwerpunkte der Berliner Forschungspolitik insbesondere in den Bereichen der Lebenswissenschaften, der Informations- und Kommunikationstechnik sowie Schwerpunktbildungen für die Gebiete der Geistes- und Sozialwissenschaften
 - Weiterentwicklung und Stärkung der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und außeruniversitären Einrichtungen;
 - Stärkung der außeruniversitären Forschung und der Hochschulmedizin in Berlin
- Verstärkung von interdisziplinären Forschungsverbänden mit Kompetenzschwerpunkten, fachübergreifenden Forschungsprogrammen;

- Gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern und Rekrutierung von Leitungspersonal an Berliner Wissenschaftseinrichtungen
- Betreuung und Begleitung von bedeutenden Maßnahmen der Charité-Universitätsmedizin
- Begleitung von Hochschulbau, Investitionsplanung und Immobilien-Management im Bereich der Charité und außeruniversitären Forschungseinrichtungen
- Vertretung Berlins in staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen der Forschung auf Bundes- und Landesebene, insbesondere im Ausschuss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz und dem Wissenschaftsrat
- Wahrnehmung von Mandaten des Landes Berlins in Aufsichtsgremien außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, inkl. der Wahrnehmung von Vorsitzen in den Gremien
- Vertragsverhandlungen in forschungs- und finanzpolitisch besonders bedeutsamen Fällen mit Leitungspersonal außeruniversitärer Forschungseinrichtungen und der Charité;

Aufgabenschwerpunkte:

Leitung der Abteilung Außeruniversitäre Forschung und Charité mit den Referaten:

- Stab (Haushalt, EU-Strukturförderung, Geschäftsstelle)
- Geisteswissenschaften und Sozialwissenschaften, Überregionale Forschungsförderung
- Ingenieurwissenschaften, Technologietransfer
- Naturwissenschaften, Materialwissenschaften und Lebenswissenschaften
- Hochschulmedizin

Besondere Belastungen:

Der/die Stelleninhaber/in vertritt das Land Berlin in zahlreichen Gremien.

Unabdingbar ist ein hohes Maß an politischer Sensibilität und hierbei vor allem die Fähigkeit, im Rahmen tagesaktueller Ereignisse sowie unter hohem Zeitdruck die Abteilung, Forschungseinrichtungen und die Hausleitung fachlich und finanzpolitisch fundiert zu beraten, und eine ausreichende Informationsweitergabe zu garantieren sowie vielfältige Themen im Zuständigkeitsbereich mit herausragender Führungskompetenz und Verhandlungsgeschick zu bündeln und adressatengerecht zu bewegen.

Stellenbewertung: B5/AT5

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 38, darunter 16 Mitarbeitende mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss

Zahl der unterstellten Führungskräfte: 4 Referatsleitungen

Gewichtung:

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

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

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

Tarifbeschäftigte

ein mit einem Mastergrad oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossenes Hochschulstudium im Hauptfach Verwaltungswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Finanzwissenschaften, Sozialwissenschaften oder Rechtswissenschaften (2.Staatsexamen)

Beide Beschäftigtengruppen

Führungserfahrung: Erfahrung in Führung und Leitung großer Organisationseinheiten und mehrjährige berufliche Erfahrung mit Bezug zu oder in einschlägigen, aufgabenbezogenen Arbeitsgebieten, erforderlich ist die mehrjährige Erfahrung als Leitung von Wissenschaftseinrichtungen, Hochschulen oder einer fachlich einschlägigen Ministerialverwaltung

Zusatzqualifikation:

Erfahrung in der Beratung politischer Entscheidungsträger

Gewichtung:

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

3 Leistungsmerkmale

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
3.1.1 Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2 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) - 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.1.3 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> - vertiefte Kenntnisse im Haushaltsrecht, insbesondere der Landeshaushaltsordnung einschließlich der dazugehörigen Ausführungsvorschriften (LHO und AV LHO) sowie im Zuwendungsrecht, - Kenntnisse im Steuerrecht, insbesondere im Gemeinnützigkeits- und Umsatzsteuerrecht - Kenntnisse der Forschungsförderung auf Landes- Bundes- und EU- Ebene 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
3.1.4 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: - Kenntnisse des Hochschul- und Wissenschaftsrechts, insbesondere BerlHG, §91b GG und Bund-Länder-Zusammenarbeit im Aufgabenbereich - Kenntnisse aktueller Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen im Bereich Wissenschaft, Lehre und Forschung - Kenntnisse der wirtschaftlichen Zusammenhänge sowie der Prozesse zur Umsetzung von Forschungsergebnissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.1.5 Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: - Kenntnisse über den Aufbau der Berliner Verwaltung, der einschlägigen Bundesverwaltungen und der EU-Administration sowie im Umgang mit politischen Gremien - Kenntnisse der Funktionsweise des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems insbesondere auch der überregionalen Wissenschaftsorganisationen und des Wissenschaftsmanagements	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.6 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.7 Fremdsprachenkenntnisse Englisch, verhandlungssicher	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gewichtung:

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

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"> - entwickelt Strategien und Konzepte - hinterfragt Denk- und Handlungsgewohnheiten - initiiert neue Ideen und steuert deren Umsetzung - erfasst unbekannte und komplexe Sachverhalte schnell - erweitert eigene Kenntnisse und Erfahrungen u.a. durch einschlägige Fortbildungen zu Fach- und Führungsthemen 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.2 Organisationsfähigkeit = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> - plant Arbeit und personelle Ressourcen vorausschauend, strategisch und langfristig - setzt Prioritäten für die Abteilung und die eigene Arbeit unter Beachtung der Rahmenbedingungen - überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe prozessorientiert darauf ab - richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus - stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher 	<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

<p>3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>= Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - plant und durchdenkt komplexe Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend - entwickelt Strategien und realistische Konzepte zur Zielerreichung und richtet das Handeln auf die definierten Ziele aus - konzentriert sich auf das Wesentliche und behält das Machbare im Blick - steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess konsequent - richtet unterschiedliche Interessen auf ein Ziel aus 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3.2.4 Entscheidungsfähigkeit</p> <p>= Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen - greift politische Vorgaben sowie andere Erfordernisse auf und trifft strategische, zielführende Entscheidungen unter Berücksichtigung der Konsequenzen - bezieht die Hausleitung, Fachabteilungen, Fachleute und andere Beteiligte in Entscheidungsprozesse ein - macht Entscheidungen transparent und vertritt dabei klare Standpunkte 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3.2.5 Belastbarkeit</p> <p>= Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - behält in Stresssituationen den Überblick - arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient - bleibt unter Druck besonnen und gelassen 	<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

- kann große Arbeitsmengen bewältigen				
- informiert die Hausleitung rechtzeitig, wenn das Arbeitspensum nicht in angemessener Zeit zu schaffen ist und unterbreitet Vorschläge zur Priorisierung				

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
3.3.1 Kommunikationsfähigkeit = Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher - argumentiert situations- und anlassbezogen, klar und eindeutig - hört aktiv zu, fragt nach, lässt ausreden und reflektiert - zeigt umfassende Gesprächsbereitschaft - geht vertraulich mit sensiblen Informationen um	<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 zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - initiiert und fördert die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten - arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll auf fachlicher sowie sozialer Ebene mit anderen zusammen - übt sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen - sucht nach einvernehmlichen Lösungen oder Kompromissen, kann bei Bedarf aber auch Konflikte durchstehen - verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit	<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				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
<p>3.3.3 Dienstleistungsorientierung</p> <p>= Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kundinnen und Kunden zu begreifen</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - beachtet ressortübergreifende Interessen und Ziele und unterstützt die Hausleitung, Fachabteilungen sowie nachgeordneten Einrichtungen bei deren Erreichung - schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen für ein dienstleistungsorientiertes Arbeiten der Mitarbeitenden - stellt sich auf die Bedürfnisse Anderer ein - erläutert Entscheidungsgründe insbesondere bei negativen Entscheidungen nachvollziehbar 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>3.3.4 Diversity-Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc. - ist fähig zum Perspektivwechsel - berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen - erkennt Vielfalt von Menschen als Ressource und lässt diese Erkenntnis in das eigene Verhalten einfließen 	<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				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
<p>3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG</p> <ul style="list-style-type: none"> - umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG <p>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können</p> <p>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden 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 - wirkt auf die Beseitigung von Zugangshindernisse hin, die auf kulturellen Unterschieden beruhen 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
3.3.6 Teamfähigkeit = Fähigkeit zur Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <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 - initiiert, fördert und unterstützt die gute Zusammenarbeit abteilungsintern sowie fach- und bereichsübergreifend - akzeptiert die Meinung Anderer, unabhängig von Hierarchieebenen 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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, analysiert komplexe Sachverhalte und nimmt gedanklich gesellschaftliche Entwicklungen vorweg - liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte - richtet das Handeln an langfristigen Zielen aus, wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab und erkennt Zielkonflikte 	<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
<p>3.4.2 Personalentwicklungskompetenz</p> <p>= 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</p> <p>= Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz)</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden - begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für das eigene 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 - wendet Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3, VV Inklusion behinderter Menschen) an - setzt sich gezielt für die Förderung von Frauen ein (LGG) - lebt die Rolle als Führungskraft bewusst, selbstkritisch und positiv - unterstützt die Selbstständigkeit der Mitarbeitenden durch angemessene Informationen und einen breiten Handlungsspielraum - zeigt Zuverlässigkeit im Handeln, auch bei der Durchsetzung von Konsequenzen 	<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
<p>3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>= Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe - zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt die Angebote zur Qualifizierung wahr - greift Anregungen und neue Ideen auf und bezieht diese in das eigene Handeln ein - geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den geänderten Bedingungen an 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3.4.4 Innovationskompetenz</p> <p>= Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse - verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe - stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage - bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein und fördert dabei deren aktive Mitgestaltung 	<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
<p>3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <p>= 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</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tritt vor unterschiedlichsten Personengruppen sicher und adressatengerecht auf - vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen - organisiert und pflegt die bereichs- und ressortübergreifende Zusammenarbeit 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3.4.6 Delegationsfähigkeit</p> <p>= Fähigkeit, Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht zu übertragen</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - unterstützt die Selbstständigkeit der Mitarbeitenden durch angemessene Informationen und einen breiten Handlungsspielraum - fördert durch Delegation die Kompetenzerweiterung der Mitarbeitenden - beschreibt die Grenzen des übertragenen Entscheidungsrahmens klar - gibt den Mitarbeitenden Gelegenheit, eigene Ergebnisse zu präsentieren - akzeptiert individuelle Vorgehensweisen, wenn sie zum vorgegebenen Ziel führen 	<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
3.4.7 Motivationsfähigkeit = Fähigkeit, die Mitarbeitenden für gemeinsame Ziele zu gewinnen und ihre volle Leistungsfähigkeit zu mobilisieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - vermittelt die Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen - fördert, fordert und unterstützt Vorschläge der Mitarbeitenden - bindet diese aktiv in Veränderungsprozesse ein	<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

