

## V AbtL – Senatsdirigentin / Senatsdirigent (B 5) – (AT 5)

## Dienststelle:

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung,  
Bauen und Wohnen

## Organisationseinheit:

Abt. Hochbau

**1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:**

Die Aufgaben des Hochbaus sind integriert in die politischen Handlungsfelder einer sozialen und lebenswerten Stadt. Ziel ist es, in der Bauherrenfunktion die erforderliche umweltschonende und bedarfsgerechte Infrastruktur des Landes Berlin mit einer architektonisch hochstehenden Qualität bei wirtschaftlicher Verwendung der vorhandenen Ressourcen und besonderer Berücksichtigung ökologischer Gesichtspunkte nachhaltig zu bewahren bzw. zu schaffen und gleichzeitig ein Garant für die Baukultur zu sein. Dies erfolgt unter Beachtung der qualitativen Standards des öffentlichen Hochbaus unter Einhaltung der vom Gesetzgeber festgelegten Verfahrensregelungen.

Die Abteilung Hochbau definiert Grundsätze und Regeln für das öffentliche Bauen in Berlin und setzt die Rahmenbedingungen für das entsprechende Vergabe-, Vertrags und Honorarrecht. Sie bündelt die Kompetenzen im Vergabebereich und stellt diese beratend zur Verfügung.

**Leitung der Abteilung V - Hochbau**

Neben den Leitungs-, Führungs- und Managementaufgaben stellt die Abteilungsleitung die Schnittstelle zur politischen Leitung dar und trägt die Verantwortung für deren Beratung und die Umsetzung der politischen Ziele. Sie vertritt die Belange des Hochbaus mit hoher Kommunikationskompetenz gegenüber den Bedarfsträgern und projektrelevanten Verwaltungen sowie in enger Abstimmung mit der Hausleitung gegenüber politischen Gremien, Medien und der Öffentlichkeit.

**Leitungsaufgaben**

Leitungsverantwortung in herausgehobener Funktion. Ausübung der Bauherreneigenschaft für alle Baumaßnahmen der Berliner Senatsverwaltungen. Weiterhin werden Baumaßnahmen im Wege der Amtshilfe (siehe Berliner Schulbauoffensive) oder auf der Grundlage von Verwaltungsvereinbarungen durchgeführt.

Es handelt sich überwiegend um komplexe und besonders herausragende Baumaßnahmen von landesweiter bzw. darüber hinaus gehender Bedeutung, die unter sehr hohem Termin- und Kostendruck und unter Einbeziehung vielfältiger durchaus sich widersprechender politischer Zielsetzungen realisiert werden müssen. Das Kostenvolumen der in Rede stehenden Baumaßnahmen liegt auf höchstem Niveau. Sie müssen zu einem hohen Anteil bei laufendem Betrieb realisiert werden.

Ausübung der Bauherrenfunktion inkl. Funktion im Zustimmungsverfahren gemäß Berliner Bauordnung.

**Führungsaufgaben**

- Führung der Mitarbeitenden auf der Grundlage moderner Personalmanagementinstrumente
- Verantwortung für Transparenz und Struktur in der Kommunikation
- Führungsleitbild entwickeln, intern umsetzen und fortschreiben
- Weiterbildungskonzepte entwickeln und umsetzen sowie intensives Wissensmanagement betreiben
- Qualifizierte Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen des Arbeitsschutzes gem. § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG

	<p><b>Managementaufgaben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergebnis-, Haushalts- und Kostenstellenverantwortung</li> <li>• Entscheidung von fachlicher Grundsätzlichkeit und systematischer Tragweite</li> <li>• Personalbestandsanalyse/ Personalplanung/ Personalwirtschaft/ Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Frauenförderung und gesellschaftlichen Diversität</li> <li>• Fortschreibung des Abteilungsleitbilds</li> <li>• Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation und Integration neuer Aufgabenbereiche</li> <li>• Vertretung des Bereichs nach Innen und Außen (gegenüber politischer Leitung, Medien, u.a.)</li> <li>• Prioritätensetzung, Korrektur von Aufgabenschwerpunkten</li> <li>• Strukturierung von Aufgaben (Delegation)</li> <li>• Controlling und Zusammenführung von Arbeitsergebnissen</li> <li>• Ergebnisvermittlung nach innen und außen</li> <li>• Zielvereinbarungsmanagement (Controlling, Gewährleistung der Zielvereinbarung)</li> <li>• Ressourcen- und Aufgabenmanagement</li> </ul>	
<p><b>2.</b></p>	<p><b>Formale Anforderungen</b></p> <p>Abgeschlossenes Studium (Mastergrad oder gleichwertiger Abschluss) in der Fachrichtung Architektur (oder einer vergleichbaren Fachrichtung)</p> <p>Abschluss des Vorbereitungsdienstes im technischen Referendariat in der Fachrichtung Architektur (große Staatsprüfung)</p> <p>Als Beamtin / Beamter: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung technische Dienste, Laufbahnzweig bautechnischer Dienst</p> <p>Mehrere Jahre Erfahrung als Führungskraft, davon mindestens zwei Jahre Erfahrung in der Leitung großer Organisationsbereiche</p> <p>Mehrere Jahre einschlägige berufliche Erfahrungen im Projektmanagement und projektorientierten Führen sowie einschlägige Erfahrungen auf dem Gebiet der Planung und Durchführung komplexer und bedeutender Baumaßnahmen bzw. Bauprogramme</p> <p>Kenntnisse der Aufgabenwahrnehmung und Verantwortlichkeiten im Bauträgermodell sowie des öffentlichen und privaten Baurechts, insbesondere auch berlinpezifischer Belange und Rechtsgrundlagen</p>	<p>Gewichtungen entfallen hier</p>

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen bezogen auf die Aufgabenstellungen, Prozesse und Rahmenbedingungen bei komplexen und bedeutenden öffentlichen Hochbaumaßnahmen;; Kenntnisse der Aufgabenwahrnehmung und Verantwortlichkeiten im Bauträgermodell der Abt. Hochbau (vgl. Projekthandbuch)		x		
3.1.2	vertiefte Kenntnisse im Projektmanagement und projektorientierten Führen		x		
3.1.3	Architektur- und Kulturverständnis, Technikverständnis. Urteilsfähigkeit in Fragen der Gestaltung und des nachhaltigen Bauens	x			
3.1.4	Kenntnisse des öffentlichen und privaten Baurechts und der Besonderheiten Berlins; Fähigkeit und Bereitschaft zur Übernahme der Funktion Leitung der Entwurfsarbeiten/ Bauüberwachung im Zustimmungsverfahren nach BauOBlN	x			
3.1.5	Einschlägige Kenntnisse im Haushalts-, Vergabe-, Vertrags- und Honorarrecht; entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen im Bau- und Vergabemanagement		x		
3.1.6	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse zur Ressourcensteuerung und -kontrolle (Risikoanalysen, Kosten- und Leistungsrechnung, Verfahren und Standards des Facility Managements etc.)		x		
3.1.7	Allg. Kenntnisse von Freiraumplanung und den Belangen sozialer Infrastruktur			x	
3.1.8	Kenntnisse der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen und politischen Zielsetzungen der politisch in Berlin Handelnden. Fähigkeit, gesamtstädtische Zusammenhänge bezogen auf das konkrete Aufgabengebiet zu erkennen und fachliche Bezüge gegenüber der Politik darzustellen und zu vermitteln	x			
3.1.9	Erfahrungen in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen in Rechtssetzung und Normierung bzw. in Verwaltungshandeln auf Basis von Kenntnissen der Verwaltungsstrukturen		x		
3.1.10	Erfahrungen im Umgang und der Kommunikation mit den Gremien der Selbstverwaltung Berlins, Verbänden und weiteren Interessengruppen; Erfahrungen im Bereich der Bürgerpartizipation		x		
3.1.11	Innovationsbereitschaft; auch hinsichtlich der Digitalisierung der Prozesse		x		
3.1.12	Kenntnisse europäischer Förderprogramme				x
3.1.13	Kenntnisse im Verwaltungs- und öffentlichen Dienstrecht, des PersVG sowie der allgemeinen verwaltungsspezifischen Standards			x	
3.1.14	Anwenderkenntnisse für die DV-gestützte Kostenstandsübersicht (z.B. HHV) sowie für die Arbeit mit Standardsoftware und der Bürokommunikation.				x
3.1.15	Bereitschaft und Befähigung, der Korruption durch Transparenz und Offenheit bewusst zu begegnen	x			
3.1.16	Kenntnisse der Grundlagen des Personalmanagements; konkrete Vorstellung von Personalentwicklung, Teamarbeit/Teambildungsprozessen; Kenntnisse unterschiedlicher Führungskonzepte; Kenntnisse in Personal- bzw. Organisationsentwicklung;		x		
3.1.17	Erfahrungen mit organisatorischen Veränderungsprozessen; Kenntnisse im Change Management			x	
3.1.18	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG, SGB IX etc.)			x	
3.1.19	Sprechsicherheit und Verhandlungsfähigkeit in der englischen Sprache				x
3.1.20	Kenntnisse der arbeitsschutzrechtlichen Gesetze und Vorschriften sowie von Rahmenbedingungen des Gesundheitsmanagements				x

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	<b>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</b> ▶ 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		x		
	• ist zur Übernahme neuer und verantwortungsvoller Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen sowie wesentliche Einflussfaktoren				
	• reagiert souverän auf kurzfristige Veränderungen und langfristig veränderte Anforderungen/ Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und in der Gesellschaft und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
	• hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand und bildet sich anforderungsgerecht fort				
3.2.2	<b>Organisationsfähigkeit / Zeitmanagement</b> ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren		x		
	• hat Prozesskompetenz, stellt Handlungsfähigkeit her, nutzt Partizipationsprozesse				
	• überblickt und strukturiert komplexe Sachverhalte/ Fragestellungen zielorientiert und übersichtlich, schaut dabei über den Tellerrand				
	• erkennt frühzeitig Entwicklungen und schätzt Risiken realistisch ein				
	• optimiert Prozesse auch im Hinblick auf ihre Zeitabläufe				
	• setzt die richtigen Prioritäten				
3.2.3	<b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b> ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen	x			
	• denkt und handelt fach- und ressortübergreifend unter Berücksichtigung politischer Zusammenhänge und Entwicklungstendenzen				
	• verbindet politische Zielvorgaben und fachliche Möglichkeiten ausgewogen und nachvollziehbar				
	• wirkt an der Formulierung von Leitbildern und Zielen aktiv mit				
	• entwickelt handlungsleitende Konzepte unter Beachtung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen				
3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	x			
	• entscheidet zügig unter Nutzung der Ermessensspielräume und Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/ Alternativen, insbesondere auch der politische Vorgaben, und begründet getroffene Entscheidungen				
	• bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein				
	• revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen				

		<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
3.2.5	<b>Belastbarkeit/ Flexibilität</b> ▶ Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren und sich schnell auf veränderte Bedingungen, neue Anforderungen und andere Menschen einzustellen	x			
	• bleibt auch bei öffentlichem und zeitlichem Druck handlungs- und entscheidungsfähig				
	• kennt eigene Strategien Blockaden abzubauen, ist authentisch				
	• erkennt und schafft Optionen / Alternativen; reagiert auch auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.2.6	<b>Wirtschaftliches Handeln</b> ▶ Fähigkeit, mit Ressourcen ökonomisch umzugehen		x		
	• entwickelt/ nutzt geeignete Indikatoren und Kennzahlen zur Steuerung und Korrektur der Projektarbeit, Arbeitsabläufe und -prozesse				
	• erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns				
	• handelt im Kontext der finanziellen und personellen Ressourcen und aktuellen Rahmenbedingungen				
3.2.7	<b>Verantwortungsbereitschaft</b> ▶ ist bereit, für ihr/sein Handeln einzustehen und erkennt ihren/seinen Verantwortungsbereich		x		
	• weicht Entscheidungen nicht aus und steht zu ihren/seinen Handlungen				
	• übernimmt freiwillig Aufgaben, die zum Verantwortungsbereich gehören				
	• trifft Entscheidungen beteiligungsorientiert, transparent und nachvollziehbar				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
<b>3.3.1</b>	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen <ul style="list-style-type: none"> <li>• geht auf andere offen und aktiv zu, schafft Verbindlichkeit, fragt nach, verhält sich nicht wertend, hört aktiv zu</li> <li>• informiert und argumentiert mündlich und schriftlich klar verständlich bezogen auf die Gesprächspartner, benutzt adressatengerechte Sprache</li> <li>• Präsentiert und informiert strukturiert und aufgabenorientiert im gebotenen Zeitrahmen, erläutert dabei notwendige Zusammenhänge und gibt Wissen weiter</li> </ul>	x			
<b>3.3.2</b>	<b>Kooperationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben <ul style="list-style-type: none"> <li>• eröffnet Handlungsspielräume</li> <li>• arbeitet transparent und offen; ist vertrauenswürdig; verhält sich kollegial; schafft und schenkt Vertrauen</li> <li>• berät sich und zieht ggf. Expertenwissen hinzu</li> <li>• ist bereit, Wissen und Ergebnisse zu teilen und zu dokumentieren</li> </ul>		x		
<b>3.3.3</b>	<b>Dienstleistungsorientierung</b> ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen <ul style="list-style-type: none"> <li>• kann zwischen eigenen und externen Interessen unterscheiden</li> <li>• tritt sicher, freundlich, respektvoll und aufgeschlossen auf und vertritt dienstliche Interessen/ Vorstellungen glaubwürdig</li> <li>• erarbeitet Qualitätsziele und -maßstäbe; hält sich an vereinbarte Standards</li> </ul>		x		
<b>3.3.4</b>	<b>Diversity-Kompetenz</b> ▶ 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)</li> <li>• ist fähig zum Perspektivwechsel</li> <li>• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> <li>• identifiziert Unterschiede und Gemeinsames sowie Ungleichbehandlungen und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin, u.a. durch Förderung der Weiterbildung der Mitarbeitenden, z.B. zu Gender Diversity</li> <li>• kennt Geschlechterrollen, Stereotypen und ihre Wirkungen, kann diese Erkenntnisse in Sacharbeit transferieren</li> <li>• versteht und respektiert andere Verhaltensweisen, Erfahrungshintergründe und Denkmuster</li> </ul>			x	

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b> ► 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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbes. im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> <li>lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden, ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</li> <li>berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				
3.3.6	<b>Konfliktfähigkeit</b> ► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>erkennt Konflikte frühzeitig, thematisiert sie, spricht sie offen und sachlich an</li> <li>ist fähig, Widerstände und Kritik auszuhalten und aufzulösen</li> <li>nimmt Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen anderer auf und bezieht sie in Entscheidungen ein</li> </ul>				
3.3.7	<b>Kritikfähigkeit, Feedbackbereitschaft</b> ► Fähigkeit, sich sachlich und konstruktiv mit Kritik und Fehlern bei sich selbst und anderen auseinanderzusetzen			x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lässt Kritik an der eigenen Person oder dem eigenen Verhalten offen zu</li> <li>reflektiert eigenes Denken und Handeln</li> <li>übt zeitnah sachliche, konstruktive Kritik und gibt individuelles Feedback</li> </ul>				
3.3.8	<b>Moderationsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, Inhalte situations- und adressatengerecht aufzubereiten und mit Hilfe von Medien, Arbeitsmitteln/ -techniken strukturiert zu vermitteln		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>trifft sicher, adressatengerecht und respektvoll auf</li> <li>Ist strukturiert, berücksichtigt zeitliche Vorgaben</li> <li>Verfügt über Moderations- und Präsentationstechniken, verwendet visuelle Hilfsmittel, ist gegenüber neuen Arbeitstechniken und -mitteln aufgeschlossen</li> </ul>				
3.3.9	<b>Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsvermögen</b> ► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände	x			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>vertritt den eigenen Standpunkt und negative Nachrichten/ Entscheidungen für den Empfänger nachvollziehbar, sachlich und konsequent</li> <li>hat ein Verhandlungsziel, verhandelt strukturiert und lässt Nachfragen zu, nimmt dabei neue Informationen auf</li> <li>sucht Lösungen/ Alternativen, die allen Beteiligten dienen und zeigt Kompromissbereitschaft, sorgt für ein gesichtswahrendes Klima, ist verlässlich, nutzt Fehleranalyse für Weiterentwicklung</li> </ul>				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.4</b>	<b>Führungskompetenzen</b>				
3.4.1	<b>Strategische Kompetenz</b> ▶ 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 finden  • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte • schafft eigenständig Entscheidungsgrundlagen für die politische Leitung und entwickelt Strategien	x			
3.4.2	<b>Personalentwicklungskompetenz</b> ▶ 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) ▶ Fähigkeit, Ziele vorzugeben und dabei die Potenziale der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und zu fördern sowie ihre Bedürfnisse einzubeziehen  • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden • 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-prüft • führt zielorientiert und kooperativ; motiviert die Mitarbeitenden; kontrolliert und strukturiert maßvoll • beteiligt Mitarbeitende situationsgerecht an Entscheidungsprozessen bzw. delegiert Aufgaben	x			
3.4.3	<b>Selbstentwicklungskompetenz</b> ▶ 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		x		

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4.4	<b>Innovationskompetenz</b> ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln		x		
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse und entwickelt dabei auch unkonventionelle Ideen, Wege und Lösungen oder Visionen				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe, interessiert sich für neue Arbeitsmethoden und fördert den Einsatz moderner Technologien				
	• trägt mit eigenen Ideen zur Entwicklung von Problemlösungsstrategien und deren Umsetzung bei				
3.4.5	<b>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</b> ► 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		x		
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
3.4.6	<b>Delegations- und Teamfähigkeit</b> ► Fähigkeit, Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und anforderungsgerecht zuzuordnen und Arbeit in Gruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung zu unterstützen		x		
	• delegiert (Teil-)Aufgaben und -verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht; ausgewogenes Verhältnis zwischen Vertrauen und Kontrolle				
	• vereinbart/setzt klare und realistische Ziel- und Zeitvorgaben, überprüft diese und reagiert auf sich ändernde Rahmenbedingungen, Führt situativ, zielorientiert und kooperativ				
	• erkennt Belastbarkeits- und Leistungsgrenzen der Mitarbeiter/innen, führt individuell				
	• führt im Leitungsteam				