

Anforderungsprofil

für Aufgabengebiete mit Führungsfunktionen

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

Datum 14.09.2024

Erstellerin/ Ersteller: Frau Dr. Suckau-Hagel Stellenzeichen: I E

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPl-Text)

Stellenzeichen: I E 1

GVPl-Text: Leitung der Arbeitsgruppe Öffentlicher Gesundheitsdienst, Prävention und Gesundheitsförderung; insbesondere Strukturierung, Festlegung von Leistungsinhalten und -umfang sowie Verfahrensweisen der Einrichtungen des ÖGD; Fachaufsicht über die Zentrale Medizinische Gutachtenstelle (ZMGA) am LA-GeSo

Stellenbewertung: EG 15

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: Es besteht Weisungsbefugnis gegenüber 7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zahl der unterstellten Führungskräfte: /

Stellvertretende Führungsaufgabe für nächsthöhere Führungsebene

2 Formale Anforderungen

Beamtinnen und Beamte

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen

für den Wählen Sie ein Element aus.

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 Volkswirtschaft oder Betriebswirtschaft oder Rechtswissenschaften (zweites juristisches Staatsexamen, Volljurist) (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

Gleichwertige Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen

Beide Beschäftigtengruppen

Führungserfahrung Erfahrung in der Leitung von Arbeitsgruppen

Zusatzqualifikation Erfahrung in Controlling und Steuerung

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

3 Leistungsmerkmale

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
3.1.1 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation (insbesondere Word, Outlook, Excel) Stellenbezogene besondere IT-Fachkenntnisse: Anwenderkenntnisse in Datenbanken und Statistikprogrammen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 - Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität (UntSexIdGlG) etc.) 	<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				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.3 Fundierte Kenntnisse über den Öffentlichen Gesundheitsdienst, insbesondere Kenntnisse des Gesundheitsdienstgesetzes (GDG) und der Gesundheitsdienst-Zuständigkeitsverordnung (GDGZustV) sowie Kenntnis sonstiger einschlägiger Rechtsgrundlagen wie Präventionsgesetz PräVG und ausgewählter Sozialgesetzgebung (SGB V)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.4 Kenntnisse über den Aufbau des Gesundheitswesens	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.5 Kenntnisse über die Vertretung in und die Leitung von Gremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.6 Kenntnisse und Erfahrungen im Projektmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.7 Kenntnisse über Funktionsweise, Aufbau und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, sowie der politischen Entscheidungsabläufe (insbesondere Funktion und Arbeitsweise des Senats, RdB und der parlamentarischen Gremien)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbezogene erforderliche Fachkenntnisse: 3.1.8 Kenntnisse über politische Entscheidungsprozesse des Bundes (Bundesrat sowie Fachministerkonferenzen, insb. GMK) und über die Zusammenarbeit mit anderen Behörden auf Landes- und Bundesebene	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.9 Kenntnisse über Inhalte und Ziele der Berliner Verwaltungsreform, insbesondere des E-Governmentgesetzes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.10 Kenntnisse im Haushaltsrecht (LHO, AV LHO, HfR, HG, HWR, Zuwendungsrecht)	<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				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
<p>3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <p>= 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</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - denkt und handelt kreativ, systematisch und prozessorientiert - stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und passt das eigene Handeln den Anforderungen an - nimmt Initiativen anderer auf und lässt diese in das eigene Handeln einfließen - ist bestrebt, eigenes Wissen auf dem neuesten Stand zu halten und wirkt aktiv bei der eigenen Fortbildung mit 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>3.2.2 Organisationsfähigkeit</p> <p>= Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und berücksichtigt deren Belange - initiiert und fördert die fachliche Zusammenarbeit und nutzt vorhandene Kontakte - stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<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"> - leitet aus Fristsetzungen eigene Zeitschienen für sich und die Arbeitsgruppe ab 	<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				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> - entwickelt und fordert Zwischenergebnisse ein - erkennt Hindernisse und entwickelt entspr. Lösungen für die Zielerreichung 				
<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"> - erkennt Entscheidungsbedarfe, greift sie auf und führt Entscheidungsprozesse herbei - entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar - revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen - übernimmt Verantwortung für die eigenen Ergebnisse 	<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				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
3.2.5 Belastbarkeit = Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - hält ein gleichbleibendes Leistungsniveau auch unter Druck (hohe Stresstoleranz) - bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und sachlich - reagiert flexibel, überlegt und gelassen auf Veränderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.6 Wirtschaftliches Handeln = Fähigkeit, mit Arbeitskraft- und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - kann mit Zeit, Arbeitskraft, Kosten und Arbeitsmitteln ökonomisch umgehen - denkt fach- und ressortübergreifend - versucht Ressourcen und Ziele in Einklang zu bringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.7 Selbstständigkeit = Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - greift Fragestellungen/Probleme aus eigenem Antrieb auf - bearbeitet Aufgaben selbständig und schafft die dazu notwendigen Voraussetzungen - entwickelt Handlungsalternativen und Bewertungsmaßstäbe - setzt Prioritäten	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.8 Verhandlungsgeschick = Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - 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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
3.3.1 Kommunikationsfähigkeit = Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - tritt höflich und verbindlich auf - beschafft und gibt Informationen in verständlicher Form weiter - baut Kontaktnetze auf und pflegt sie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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: - kann mit internen und externen Akteuren - auch bei Konflikten - immer wieder das Gespräch aufnehmen - sucht und findet Lösungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.3 Dienstleistungsorientierung = Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kundinnen und Kunden zu begreifen Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - kooperiert gut mit internen und externen Kooperationspartnern - vertritt Entscheidungen und Standpunkte glaubwürdig - verhält sich freundlich, verbindlich und zuverlässig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<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>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, UntSexldGlG 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)¹ - bringt besondere Sensibilität für die Belange von Menschen in besonderen gesundheitlichen Lebenslagen auf - identifiziert Unterschiede und Ungleichbehandlungen beider Geschlechter und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin - ist bereit, sich mit Kulturunterschieden und den daraus möglicherweise resultierenden Differenzen auseinander zu setzen - wirkt auf die Beachtung kultureller Gegebenheiten hin und fördert die interkulturelle Öffnung 				
<p>3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG</p> <p>= Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG, bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹ Alternativ kann aus dem Kompetenzkatalog (Anlage zum Basisanforderungsprofil) für die Diversity-Kompetenz aus dem Bestandteil Haltung eine andere Operationalisierung gewählt werden.

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
<ul style="list-style-type: none"> - berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus - weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann² - ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung³ - berücksichtigt migrationsgesellschaftliche Themen bei der Steuerung des Berliner ÖGD 				
<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 kooperativ, konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen - verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit - kann aktiv in einem Team zusammenarbeiten und Teamerfahrungen nutzen - verhält sich partnerschaftlich und respektvoll gegenüber Kolleg/innen, unabhängig von der Hierarchieebene 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

² Alternativ kann aus dem Kompetenzkatalog (Anlage zum Basisanforderungsprofil) für die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz aus dem Bestandteil Wissen eine andere Operationalisierung gewählt werden.

³ Alternativ kann aus dem Kompetenzkatalog (Anlage zum Basisanforderungsprofil) für die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz aus dem Bestandteil Haltung eine andere Operationalisierung gewählt werden.

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
3.3.7 Konfliktfähigkeit = Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - sucht bei Konflikten nach Lösungen und tragfähigen Kompromissen - spricht Konflikte offen, aber sachlich an, bleibt ruhig - geht sachlich und konstruktiv mit Kritik um	<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>3.4.1 Strategische Kompetenz</p> <p>= 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</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg - liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<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 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 <ul style="list-style-type: none"> - 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 die Angebote zur Qualifizierung wahr 	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 	<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
- vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				

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

Gewichtung:

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

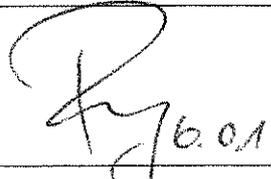
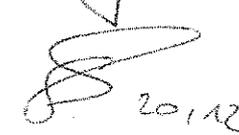
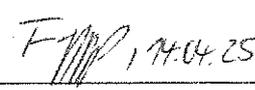
grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

Verantwortlich für die Erstellung und laufende Aktualisierung des Anforderungsprofils ist die unmittelbare Führungskraft.

Datum und Unterschrift:

 19.12.24

Vor der Anwendung des Anforderungsprofils ist der Entwurf nachfolgenden Bereichen zur Kenntnis vorzulegen und mit dem Ziel der Konsensfindung abzustimmen.

Nr.	Funktion	Stellenzeichen und Name	Kenntnis genommen (Unterschrift)
1.	Nächsthöhere Führungskraft soweit nicht Zweitbeurteilende/r	entfällt	
2.	Stelleninhaber/ Stelleninhaberin	IE 1 N.N.	
3.	Zweitbeurteiler/ Zweitbeurteilerin	AL I Herr Franz	 16.01.
4.	Dezentrale Büroleitung/ Serviceleitung	ISL 1 Herr Klitsch	 20.12
5.	Personalwirtschaftsstelle	Z C 13 Frau Trapp	 17.04.25
6.	Schwerbehindertenvertretung	SchwBV Herr Dr. Schockmann	
7.	Frauenvertreterin	FrV Frau Janssen	
8.	Personalrat	PR	

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

4 Orientierungsgespräch

Nach dem Abstimmungsprozess zum Anforderungsprofil erfolgt das Orientierungsgespräch, in dem die Erstbeurteilerin/ der Erstbeurteiler mit der Stelleninhaberin/ dem Stelleninhaber, die mit dem Anforderungsprofil verbundene Erwartungshaltung abstimmt (Beurteilungsvorschriften, Punkt 5.1. AV BAVD/ ggf. auf freiwilliger Basis in analoger Anwendung für Beschäftigte).

Das Orientierungsgespräch wurde am klicken oder tippen Sie, um ein Datum einzugeben geführt.

Datum und Unterschrift
der Erstellerin/ des Erstellers:

Datum und Unterschrift
der Stelleninhaberin/ des Stelleninhabers:

*Gewichtung:
1=erforderlich; 2=wichtig; 3=sehr wichtig; 4=unabdingbar
grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen*