

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 20.10.2023

Ersteller_in: Herr Fietkau

Stellenzeichen: StraGrünZ2

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

Text einzugeben optional.

Eingruppierung / Bewertung

E12

Stellenummer

Eingabe Stellenummer

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

- Leitung der Gruppe Planung, Entwurf und Neubau im Fachbereich Grünflächen (9 Mitarbeitende)
- Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe Planung, Entwurf und Neubau im Rahmen des modernen Personalmanagements unter Anwendung der Personalentwicklungsinstrumente
- Koordinierung und Steuerung sämtlicher Planungs-, Entwurfs-, Neubau- bzw. Erneuerungs- und investiver Maßnahmen im Bereich öffentlicher Grünflächen, Schulhöfe, Sportanlagen und Spielplätze
- Projektsteuerung von Bauprogrammen
- Aufstellung und Prüfung von besonders schwierigen bzw. komplexen BPU und Ausschreibungsunterlagen sowie die selbständige Bearbeitung von großen und/oder besonders schwierigen Bauvorhaben im Außenanlagenbereich

- Prüfung von besonders schwierigen bzw. komplexen Entwurfsplanungen sowie Ausführungs- und Detailplanungen und Kalkulationen
- Prüfung von Bauausführungs- und Verdingungsunterlagen, einschließlich Bearbeitung von Nachträgen
- Wahrnehmung der Bauherrenfunktion bei Maßnahmen im Außenanlagenbereich, Federführung bei Sonderprogrammen
- Besonders schwierige und komplexe Verhandlungen mit beteiligten externen Dritten, Ämtern und Dienststellen des Bezirks und des Landes Berlin sowie weiteren Projektbeteiligten bzw. mit Auftragnehmer/n Auftragnehmerinnen
- Betreuung von Planungs- und Ingenieurbüros bei Maßnahmen im Außenanlagenbereich, die nicht durch den Fachbereich Grünflächen eigenverantwortlich geplant und umgesetzt werden
- Abrechnungen, Erstellen, Abschließen, Durchführen und Abrechnen besonders schwieriger bzw. komplexer HOAI-Verträge mit Architekten- bzw. Ingenieurbüros
- Aufstellen von Zeit- und Kostenablaufplänen für besonders schwierige und komplexe Bauvorhaben einschließlich regelmäßigen Abgleichs und Aktualisierungen
- Beantragung von Baumaßnahmen insbesondere mit Fördermitteln
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen auf Landesebene mit Ausarbeitung berlinweiter Handlungsempfehlungen
- Wahrnehmung der Belange des Fachbereiches Grünflächen bei Erschließungs- und städtebaulichen Verträgen und in der Bauleitplanung
- Auskünfte an die Medien im Rahmen der übertragenden Befugnisse
- Verhandlungen und Öffentlichkeitsarbeit gegenüber Senatsstellen, anderen Behörden und Ämtern, Bürgern und politischen Gremien hinsichtlich Planung, Kosten und Durchsetzbarkeit
- Planung, Koordinierung und Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen der Bürgerbeteiligungen

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Abgeschlossene Hochschul- bzw. Fachhochschulausbildung (Dipl.-Ing., Bachelor- bzw. entsprechender Hochschulabschluss) des Studiengangs Landschaftsarchitektur, Landespflege, Landschaftsplanung, Landschaftsbau- und Grünflächenmanagement oder Urbanes Pflanzen- und Freiraummanagement.

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.), (nur bei Führungsverantwortung)	wichtig
Umfassende Kenntnisse der relevanten Bauvorschriften und technischen Regelwerke, der Vergaberichtlinien (insb. VOL/VOB, HOAI)	sehr wichtig
Kenntnisse im allgemeinen Verwaltungsrecht	wichtig
Kenntnisse auf dem Gebiet des Haushaltsrechts, insbesondere der LHO und der KLR	unabdingbar
Vertiefte Kenntnisse in Planung, Gestaltung und Projektsteuerung	sehr wichtig
Kenntnisse über den Aufbau und die Organisation der Berliner Verwaltung	wichtig
Kenntnisse in Personalführung und der Personalmanagementinstrumente	sehr wichtig
Kenntnisse im Personalrecht und den Beteiligungsrechten der Beschäftigtenvertretungen (PersVG, LGG, Frauenförderplan, SGB IX)	wichtig
Anwendungsbereite Kenntnisse der Standardsoftware (MS Office)	wichtig
Anwendungsbereite Kenntnisse der Anwendungssoftware (Profiskal und Orca Ava)	erforderlich

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
<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> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entscheidet auch in Stresssituationen zeitnah und nachvollziehbar ▪ Behält in Stresssituationen den Überblick, bewältigt Arbeitsanfall in schwierigen Situationen ▪ Ergreift die Initiative und übernimmt Verantwortung 	sehr wichtig
3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ Teilt sich Arbeitszeit effektiv ein und erledigt Aufgaben termingerecht ▪ Bezieht andere in den Bearbeitungs-/ Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben 	unabdingbar
3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erledigt Aufgaben eigenverantwortlich und eigeninitiativ ▪ Ergreift die Initiative, entwickelt eigene Ideen ▪ Übernimmt für das eigene Handeln Verantwortung 	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Setzt Prioritäten ▪ Systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung 	unabdingbar

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hört aktiv zu ▪ Hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ Argumentiert bezogen auf den_die Gesprächspartner_in 	sehr wichtig

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ Verhält sich offen und transparent ▪ Hält Absprachen ein 	wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhält sich Kunden gegenüber freundlich und aufgeschlossen ▪ Handelt kundenorientiert ▪ Äußert sich adressatengerecht 	wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<p>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> <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.), ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel, ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen. 	<p>sehr wichtig</p>

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
<p>Umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. <ul style="list-style-type: none"> ▪ weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an, ▪ lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden, ▪ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. 	<p>sehr wichtig</p>

3.4 Führungskompetenzen

[wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind]

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
<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 von Gesamtinteressen zu finden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg ▪ Liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 	sehr wichtig

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen ▪ Begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein_ihr 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 gemäß § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 Sozialgesetzbuch IX 	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <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 	sehr wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ Verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf 	sehr wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partner_innen 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> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ Vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 	wichtig