

# 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 16.06.2025

Erstellerin/ Ersteller: Christian Hingst      Stellenzeichen: AL V

### 1 Beschreibung des Arbeitsgebietes (GVPI-Text)

Stellenzeichen: V D

GVPI-Text:

#### **Leitung des Referats Wissenschaftsbauten, Finanzierung baulicher Investitionen für Hochschulen, Hochschulbauförderung, Liegenschaften**

Im Einzelnen handelt es sich um

- Aufbau und Aufsicht bezüglich einer zu gründenden Berliner Hochschulbaugesellschaft,
- Finanzierung und Sonderfinanzierung baulicher Investitionen,
- Bauangelegenheiten (Bedarfsträgeraufgaben),
- wirtschaftliche Flächenbedarfsdeckung,
- Gesamtplanung des Landes im Hochschulbau,
- Großgerätefinanzierung,
- Betreuung des Immobilienvermögens des Wissenschaftsressorts.

Stellenbewertung: A 16/AT 1

Zahl der dauerhaft unterstellten Beschäftigten: 8

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~~ *AT-Beschäftigte*

Berufsabschluss

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

ein abgeschlossenes Hochschulstudium der Fachrichtung Rechtswissenschaften mit 2. Juristischem Staatsexamen oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium der Fachrichtung Architektur, der Betriebswirtschaft oder einer inhaltlich vergleichbaren Fachrichtung (mit dem akademischen Grad Master/ Magister oder Diplom)

in Betracht kommen auch sonstige Beschäftigte, die gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten aufgrund entsprechender Tätigkeit erworben haben.

Beide Beschäftigtengruppen

langjährige Verwaltungserfahrung in leitender Stellung mit Personalverantwortung und Wirtschaftserbefugnis für Bauprojekte und Investitionsmaßnahmen oder bei der Steuerung einer Baugesellschaft im öffentlichen Bereich erforderlich

Zusatzqualifikation

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

**Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.**

### 3 Leistungsmerkmale

Kompetenz und Gewichtung				
3.1 Fachkompetenzen	1	2	3	4
<b>3.1.1</b> Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.2</b> Kenntnisse der führungsrelevanten Rechtsgrundlagen und Vorschriften <ul style="list-style-type: none"> <li>- des Tarif-, Arbeits- und Dienstrechtes (insbesondere TV-L, Arbeitszeitgesetz, LBG, LfBG)</li> <li>- der Beteiligungsrechte und personenspezifischen Schutzvorschriften (insbesondere LGG, PersVG, SGB IX, AGG, PartMigG)</li> <li>- zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und Inhalte der Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement</li> <li>- der für die Personalführung und -entwicklung einschlägigen Leitlinien und Vereinbarungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.3</b> Kenntnisse bei der Steuerung bauender Einheiten oder Gesellschaften im Baubereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>3.1.4</b> Kenntnisse des Rechts und des Verfahrens der Hochschulbaufinanzierung und des Hochschulbaus	<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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
<b>3.1 Fachkompetenzen</b>	1	2	3	4
<b>3.1.5 Kenntnisse im Haushaltsrecht und der haushaltswirtschaftlichen Praxis</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>3.1.6 Kenntnisse im Zivilrecht, speziell Schuld- und Sachenrecht, Grundbuch- und Katasterwesen sowie Gesellschaftsrecht</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.7 Kenntnisse im Raumordnungsrecht und im Bauleitplanungsrecht</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.8 Kenntnisse in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen in Verwaltungshandeln sowie im Projektmanagement</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.9 Kenntnisse über Funktionen, Funktionsweisen, Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung</b> <small>(insbesondere Funktion u. Arbeitsweise des Senats, der parlamentarischen Gremien auf Landesebene) sowie Kenntnisse über Berliner und überregionale Gremien des Hochschulwesens</small>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.1.10 IT-Kenntnisse zur Bürokommunikation</b> <small>(insbesondere Word, Outlook, Excel)</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kompetenz und Gewichtung				
<b>3.2 Persönliche Kompetenzen</b>	1	2	3	4
<b>3.2.1 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:  - ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren - stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und passt sein/ihr Handeln den Anforderungen an	<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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.2 Persönliche Kompetenzen	1	2	3	4
- hält eigenes Wissen auf dem neusten Stand und bildet sich anforderungsgerecht fort				
<b>3.2.2 Organisationsfähigkeit</b> = Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren. Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich</li> <li>- verbindet politische Zielvorgaben und fachliche Möglichkeiten ausgewogen und nachvollziehbar</li> <li>- erkennt frühzeitig Entwicklungen und schätzt Risiken realistisch ein</li> <li>- richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung</b> = Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen <ul style="list-style-type: none"> <li>- koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht</li> <li>- konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche, setzt Prioritäten sinnvoll</li> <li>- überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.2.4 Entscheidungsfähigkeit</b> = Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen und begründet getroffene Entscheidungen</li> <li>- bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein</li> </ul>	<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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

<b>Kompetenz und Gewichtung</b>				
<b>3.2 Persönliche Kompetenzen</b>	1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- revidiert oder modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen</li> <li>- subsumiert politische Vorgaben in Entscheidungsprozesse</li> </ul>				
<p><b>3.2.5 Belastbarkeit</b></p> <p>= Fähigkeit auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren. Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reagiert auch in schwierigen Situationen gelassen und behält den Überblick</li> <li>- hält ein gleichbleibendes Leistungsniveau auch unter Druck</li> <li>- reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>3.2.6. Wirtschaftliches Handeln</b></p> <p>= Fähigkeit, mit Arbeitskraft und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen. Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- entwickelt/nutzt geeignete Indikatoren und Kennzahlen zur Steuerung und Korrektur der Arbeitsabläufe und -prozesse</li> <li>- erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns</li> <li>- überträgt Erfahrungen und Erkenntnisse, die er/sie außerhalb seines/ihrer Arbeitsumfeldes gewonnen hat, in aufgabenkritische Überlegungen</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.2.7 Selbstständigkeit</b></p> <p>= Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse</li> </ul>	<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

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"> <li>- geht bei der Aufgabenerledigung schrittweise und zielgerichtet vor (konzentriert sich auf das Wesentliche, setzt Prioritäten)</li> <li>- steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess</li> </ul>				

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
<p><b>3.3.1 Kommunikationsfähigkeit</b></p> <p>= Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- geht auf andere offen und aktiv zu und ein, ist zugewandt</li> <li>- drückt sich mündlich und schriftlich klar, verständlich und nachvollziehbar aus</li> <li>- informiert zeitnah und umfassend und aufgabenorientiert</li> <li>- erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen weiter</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.3.2 Kooperationsfähigkeit</b></p> <p>= Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eröffnet Handlungsspielräume</li> <li>- verhält sich kollegial; schafft und schenkt Vertrauen</li> <li>- ist fähig, Widerstände und Kritik auszuhalten und aufzulösen</li> <li>- berät sich und zieht ggf. Expertenwissen hinzu</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.3.3 Dienstleistungsorientierung</b></p> <p>= Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kundinnen und Kunden zu begreifen.</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p>	<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

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"> <li>- verhält sich Gesprächspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig</li> <li>- denkt und handelt fach- und ressortübergreifend</li> <li>- setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards</li> </ul>				
<p><b>3.3.4 Diversity-Kompetenz</b></p> <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> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)</li> <li>- berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> <li>- ist fähig zum Perspektivwechsel</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. PartMigG</b></p> <p>= Fähigkeit, gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden</li> </ol>	<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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

<b>Kompetenz und Gewichtung</b>				
<b>3.3 Sozialkompetenzen</b>	1	2	3	4
<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"> <li>- berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> <li>- weiß um und berücksichtigt die besondere Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann</li> <li>- berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				
<p><b>3.3.6 Teamfähigkeit</b></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"> <li>- trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten, positiven Arbeitsatmosphäre bei</li> <li>- unterstützt andere mit rechtzeitiger Information und der Weitergabe von Wissen</li> <li>- stellt das Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.3.8 Verhandlungs- und Argumentationsgeschick</b></p> <p>= Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten</p> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vertritt den eigenen Standpunkt sachlich und konsequent, auch gegen Widerstände</li> <li>- hat ein Verhandlungsziel und behält dieses im Auge</li> </ul>	<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

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.3 Sozialkompetenzen	1	2	3	4
- sucht nach Lösungen/Alternativen, die allen Beteiligten dienen und zeigt bei überzeugenden Argumenten anderer Kompromissbereitschaft				

Gewichtung:

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

grau unterlegt - Basiskompetenzen und verbindliche beobachtbare Verhaltensweisen

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Kompetenz und Gewichtung				
3.4 Führungskompetenzen	1	2	3	4
<p><b>3.4.1 Strategische Kompetenz</b></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"> <li>- überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg</li> <li>- liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte</li> <li>- plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend</li> <li>- Delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.4.2 Personalentwicklungskompetenz</b></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"> <li>- erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</li> <li>- begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung</li> <li>- spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> <li>- integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein</li> </ul>	<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

<b>Kompetenz und Gewichtung</b>				
<b>3.4 Führungskompetenzen</b>	1	2	3	4
<p>und berücksichtigt die Belange der Schwerbehinderten gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wendet Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht (SGB IX Teil 3, VV Inklusion behinderter Menschen) an</li> <li>- setzt sich gezielt für die Förderung von Frauen ein</li> </ul>				
<p><b>3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln</li> </ul> <p>Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li> <li>- zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt die Angebote zur Qualifizierung wahr</li> <li>- geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p><b>3.4.4 Innovationskompetenz</b></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"> <li>- initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> <li>- verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe</li> <li>- stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</b></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>	<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
Stellenbezogene beobachtbare Verhaltensweisen: - tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf - vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen - organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				

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*

