

<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: 16.09.2024 Ersteller/in: Fr. Schober (Bearbeiter/inZ) BF V21
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils

Berliner Forsten

### Anforderungsprofil

für

### Projektförderin/Projektförderer

Bezeichnung der Aufgabe/Funktion

<b>Stellenzeichen:</b>	<b>G-/K-/P-/T-10</b>
<b>Bewertung der Stelle</b>	E 10 TV-L
<b>Vorgesetzte Führungskraft</b>	Forstamtsleitung

1.	<p>BESCHREIBUNG DES ARBEITSGEBIETES: (GGF. AUFGABENANALYSE UND TEXT GVPL)</p> <p>a) Text des Geschäftsverteilungsplanes Mitarbeit im forstbetrieblichen Bereich; insbesondere Unterstützung der Revierleitungen in der Wahrnehmung der Verkehrssicherungspflicht sowie der Beauftragung und Kontrolle von Verkehrssicherungsmaßnahmen, ggf. Revier- und/oder Büroleitervertretung bzw. Unterstützung; forstamtsbezogene Projektarbeit; Koordinieren von forstlichen Sondermaßnahmen, Mitarbeit bei der Umsetzung des Waldschutzplans und gefördertem Waldwegebau</p> <p>b) Aufgaben und Tätigkeiten</p> <p>1) Mitarbeit im forstbetrieblichen Bereich, insbesondere in der Wahrnehmung der Verkehrssicherungspflicht, Erstellung von LV und Arbeitsaufträgen zur Abarbeitung der VSP; Vorbereitung und Durchführung von Beauftragungen in der VSP und deren Kontrolle und Abnahme</p> <p>2) Vertretung oder Unterstützung der Revierleitungen in der Verkehrssicherungspflicht, insbesondere im Vertretungsfall; Vornahme von Kontrollen zur Verkehrssicherungspflicht sowie Kontrolle von Verkehrssicherungsmaßnahmen, insbesondere bei der Erfüllung der VSP mit VTA entsprechend der Dienstanweisung VSP; Ausschreibungsvorbereitung von Dienstleistungen für die VSP</p> <p>3) Projektarbeit wie Analysen erstellen für Projektskizzen zu Fördermittelanträgen</p>
----	--

	<p>4) Unterstützung bei der Koordination von forstlichen Sondermaßnahmen wie zB. Mischwaldprogramm, Erfassung Forstsaatgutbeständen im Forstamt</p> <p>5) Laufende Aktualisierung des Waldschutzplans und bei der Umsetzung von ELER-Waldwegebau im Forstamt</p> <p>6) Forstamtsbezogene Projektarbeit</p>
--	--

<b>2.</b>	<p><b>FORMALE ANFORDERUNGEN</b></p> <p>Hochschulabschluss (Bachelor oder gleichwertig) in der Fachrichtung Forstwirtschaft; Jagdschein; Sachkundenachweis im Pflanzenschutz; Führerschein Klasse B</p> <p>Berufserfahrung ist von Vorteil</p>
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
<b>3.1.</b>	<b>Fachkompetenzen</b>	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)				X
3.1.2	kennt die datenschutzrechtlichen Regelungen der Europäischen Union (EU-DSGVO), des Bundes (BDSG) und Berlins (BlnDSG) sowie die fachspezifischen Gesetze des Aufgabengebietes zum Datenschutz				X
3.1.3	Kenntnisse des Forst- und Jagdwesens		X		
3.1.4	Kenntnisse des Umwelt- und Naturschutzrechts		X		
3.1.5	Kenntnisse über aktuelle VTA-Verfahren und Kenntnisse über die Anwendung der VTA-Methodik		X		
3.1.6	Kenntnisse über die Anweisung zur Durchführung der VSP auf Flächen der BF				X
3.1.7	Kenntnisse der naturnahen Waldbewirtschaftung unter FSC/Naturlandkriterien		X		
3.1.8	Kenntnisse der einschlägigen Gesetzgebungen Bund/Land Berlin (und Land Brandenburg) (Waldgesetz, Jagdgesetz, Wassergesetz, Umwelt- und Naturschutzrecht, Ordnungswidrigkeitenrecht)			X	
3.1.9	Kenntnisse und Erfahrungen über Waldbewirtschaftung in Ballungsräumen		X		
3.1.10	Kenntnisse über die besonderen Anforderungen der Forstwirtschaft und Jagdausübung im Ballungsraum		X		

3.1.11	Kenntnisse des Haushaltsrechts (LHO und AV)			X	
3.1.12	Allgemeine Verwaltungskennntnisse			X	
3.1.13	Kenntnisse zur Umsetzung von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (Bedeutung von Alter, Geschlecht, Arbeitsumfeld usw. für gesunde Beschäftigte, Maßnahmen zur Prävention und Intervention)			X	
3.1.14	Anwendungsbereite Kenntnisse der IT-Fachanwendung Pro-Forst und glForest, oder vergleichbaren forstbetrieblichen Steuerungsanwendungen				X
3.1.15	anwendungsbereite Kenntnisse der MS-Standardsoftware (MS-Word, MS-Excel, MS-Powerpoint, MS-Outlook)				X
3.1.16	Kenntnisse und Einsatz zeitgemäßer Führungsmethoden				X

	<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 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		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick</li> <li>• ruft Fachwissen nach dem neuesten Stand und Entwicklung ab</li> <li>• zeigt sich innovativen Entwicklungen gegenüber aufgeschlossen</li> </ul>				
3.2.2	<b>Organisationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unterscheidet Aufgaben nach Prioritäten</li> <li>• delegiert an kompetente Personen</li> <li>• hält Zeiten und Absprachen ein</li> </ul>				
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		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• setzt die zur Verfügung stehenden Arbeitsmittel (z.B. Geräte, Maschinen, usw.) effektiv ein</li> <li>• geht bei Aufgabenerledigung zielgerichtet vor</li> <li>• entwickelt Strukturen und Strategien zur Zielerreichung</li> </ul>				
3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen</li> <li>• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen mit ein</li> <li>• trifft klare und eindeutige Entscheidungen</li> </ul>				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.3 Sozialkompetenzen</b>					
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich offen, transparent und hilfsbereit</li> <li>• geht partnerschaftlich mit Kolleginnen und Kollegen um</li> <li>• entscheidet sachgerecht und nachvollziehbar</li> </ul>				
3.3.2	<b>Kooperationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen</li> <li>• arbeitet gemeinsam mit allen Beteiligten an der Problemlösung</li> <li>• arbeitet partnerschaftlich fach- bzw. aufgabenübergreifend</li> </ul>				
3.3.3	<b>Dienstleistungsorientierung</b> ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen und Kunden zu begreifen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• überzeugt andere durch Kompetenz</li> <li>• argumentiert bezogen auf d. Gesprächspartnerin/ Gesprächspartner</li> <li>• sucht Lösungen/Alternativen, die beiden Seiten dienen</li> </ul>				
3.3.4	<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.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)</li> <li>• ist fähig zum Perspektivwechsel (bei Führungskräften verpflichtend)</li> <li>• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>				
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. insbesondere 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</li> <li>• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				

3.5 Führungskompetenzen					
3.5.1	<p>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 von Gesamtinteressen zu finden.</p>			X	
	<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>• vereinbart klare und realistische Ziele</li> </ul>				
3.5.2	<p>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>			X	
	<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 und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gemäß §164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX</li> </ul>				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.5.3	Selbstentwicklungskompetenz ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe</li> <li>zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil</li> <li>greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in das eigene Handeln ein</li> </ul>				
3.5.4	Innovationskompetenz ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse</li> <li>verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe</li> <li>bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein</li> </ul>				
3.5.5	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 Beteiligte entstehen.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf</li> <li>vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen</li> <li>stellt sich schnell auf das Gegenüber in unterschiedlichen Interaktionen ein</li> </ul>				
3.5.6	Gleichstellungsverpflichtung gem. § 3 Abs. 1 LGG und § 1 LGBG/BGG ▶ Führungskräfte wirken aktiv auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen sowie die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen bei der Einstellung und in der beruflichen Weiterentwicklung hin			X	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>bezieht Position und setzt Maßnahmen um, mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Teilhabe behinderter Menschen; erkennt und berücksichtigt unterschiedliche Lebensrealitäten</li> <li>erkennt Entwicklungspotentiale der Mitarbeitenden und wirkt auf die Gleichstellungsziele hin</li> <li>Beachtet Kriterien von Chancengleichheit, der Teilhabe behinderter Menschen und Vielfalt in der eigenen Fachthematik</li> </ul>				