

AP Mitarbeitende

Anforderungsprofil	Stand: 28.05.2020 Ersteller/in: IV B 5 (Bearbeiter/inZ)
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils

Dienststelle: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Referat IV B – Soziale Stadt, Stadtbau, ZIS
--

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Steuerung und gesamtstädtische Koordinierung von integrierten Quartiersentwicklungsverfahren mit den Schwerpunkten Stabilisierung von Quartieren und Integration</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abstimmung des Förderverfahrens, auch mit anderen Programmen (Städtebauförderung, EFRE) ▪ Information der Beteiligten durch Veranstaltungen und Rundschreiben ▪ Erstellung von Merkblättern und Handreichungen ▪ Entwicklung lokaler Strategien auf Basis der Analyse der Problemsituation ▪ Einbringung von fachlichen Vorgaben und gesamtstädtischen Impulsen in Steuerungs- und Lenkungsrounden ▪ Weiterentwicklung der Programmdurchführung vor Ort (z.B. thematische Schwerpunkte, Beteiligungsverfahren, Klärung Anfragen der Bezirke) ▪ Selbständige Steuerung externer Auftraggeber ▪ Vermittlung bei Konflikten zwischen verschiedenen Verfahrensbeteiligten ▪ Vermittlung von Förderzielen, -bedingungen und -verfahren ▪ Bewilligung, Begleitung und Prüfung einzelner (insb. baulicher) Projekte ▪ Entwicklung von Integrationsstrategien <p>Mitarbeit bei der Entwicklung gesamtstädtischer Vorgaben</p>
-----------	---

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>Abgeschlossenes Bachelor- bzw. Fachhochschulstudium der Fachrichtungen Verwaltungs-, Sozial-, Kulturwissenschaften, Stadtplanung, Ethnologie, Politikwissenschaften oder Geografie.</p>
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

	Berufserfahrungen in der Steuerung / Umsetzung von integrierten Quartiersverfahren oder von lokalen Projekten im Themenfeld Integration
--	---

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Kenntnisse des Programms Sozialer Zusammenhalt (sowie dessen Einbindung in Städtebauförderung und EU-Strukturpolitik)		X		
3.1.2	Kenntnisse integrierter Quartiersverfahren (Organisation, Inhalte)		X		
3.1.3	Kenntnisse des Themenfeldes Integration (Situation, Ziele, Strategien, Programme)		X		
3.1.4	Kenntnisse in interkultureller Kommunikation			X	
3.1.5	Erfahrungen in der Steuerung / Umsetzung integrierter Quartiersverfahren		X		
3.1.6	Erfahrungen in der Steuerung / Umsetzung von lokalen Projekten im Themenfeld Integration		X		
3.1.7	Kenntnisse im Projektmanagement			X	
3.1.8	Kenntnisse im Förderrecht (Zuwendungsrecht)		X		
3.1.9	Kenntnisse in Präsentations- und Moderationstechniken			X	
3.1.10	Kenntnisse zum Einsatz von EDV (IT-Systeme für Förderprogramme)				X
3.1.11	Kenntnisse der themenspezifischen Handlungsfelder (z.B. Bildung, Arbeit, Nachbarschaft, Wohnumfeld)			X	
3.1.12	Kenntnisse in der Beurteilung baulicher Projekte				X

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	X			
	<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"> • reagiert flexibel auf sich ändernde Arbeitsinhalte, -ort und ,-mengen • setzt bei starker Belastung Prioritäten 				
3.2.2	Organisationsfähigkeit		X		
	<p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • behält den Überblick und hält die erforderlichen Termine ein • kann einschätzen wer einbezogen werden muss und welche Faktoren beachtet werden müssen 				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung		X		
	<p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • kann Schritte zur Zielerreichung planen und zeitlich einhalten • kann effektive und erreichbare Ziele erarbeiten 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit		X		
	<p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist sich des Entscheidungsrahmens bewusst und beachtet diesen bzw. klärt gruppenintern aktiv dessen Veränderung • Ist fähig, Fachleute und Betroffene gleichermaßen einzubeziehen 				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	X			
	<p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formuliert verständlich, ist körperlich zugewandt, hält Blickkontakt • Lässt aussprechen, fragt nach, schätzt andere Meinungen 				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit	X			
	<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"> • Lässt sich beraten und nimmt Ideen von anderen auf • Stellt das Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund 				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung		X		
	<p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich allen gegenüber freundlich und aufgeschlossen • erläutert Entscheidungsgründe verständlich und klärt Anliegen von Partnern (Bezirk, Auftragnehmer, Bürgerschaft, Projektträger) 				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.4	Diversity-Kompetenz ▶ Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.	X			
	• ...				
	• ...				
3.3.5	Interkulturelle Kompetenz gemäß § 4 PartIntG ▶ Fähigkeit, Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen zu begegnen, die eigenen Prägungen zu reflektieren und diese Selbstreflexion auf den Umgang mit Anderen übertragen zu können	X			
	• ...				
	• ...				
3.3.6	...				
	▶ ...				
	• ...				
3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)				
3.4.1	Strategische Kompetenz ▶ 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.				
	• ...				
	• ...				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz ▶ 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).				
	• ...				
	• ...				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.				
	• ...				
	• ...				
3.4.4	Innovationskompetenz ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.				
	• ...				
	• ...				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
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.				
	• ...				
	• ...				
3.4.6	...				
	▶ ...				
	• ...				
	• ...				