

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 18.09.2023

Ersteller_in: Fr. Ameti

Stellenzeichen: StraGrünZ 4

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Ordnung, Straßen, Grünflächen, Umwelt und Naturschutz

Text einzugeben optional.

Eingruppierung / Bewertung

E9a

Stellenummer

Eingabe Stellenummer

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

- Leitung der Baumkolonne mit ca. 25 Mitarbeitenden
- Führungsverantwortung für die Beschäftigten
- Ordnungs-, Aufsichts- und Ermittlungsaufgaben für ihr Aufgabengebiet
- Überwachung und Nachweisführung der Standfestigkeitskontrollen aller Bäume
- Organisation von Baumpflegearbeiten, Baumfällungen und -pflanzungen
- Bearbeitung von Beschwerden sowie Hinweisen zu Schäden an bzw. durch Bäume
- Planung, Koordination und Durchführung der Baumkontrollen
- Verantwortlich für die Einhaltung der Verkehrssicherungspflicht
- Arbeitseinteilung und Beaufsichtigung der Arbeitskräfte, Kontrolle und Herstellung der Arbeitssicherheit
- Führung der Arbeits- und Reviertagebücher, Bestandslisten, Lohnstundennachweise
- Bedarfsermittlung, Bedarfsberechnungen, Lieferkontrollen
- Ermittlung von Arbeitsmesswerten und Flächen- bzw. Bestandswerten

- Erfassung und Eingabe von Betriebsdaten sowie die Bearbeitung abgeschlossener Maßnahmen in PIT
- Dateneingabe in GRIS und PIT, Auswertung der Baumkontrollen und Vorbereitung der Vergabe Baumpflegearbeiten
- Organisation und Durchführung der Firmenkontrollen und Überwachung der Mängelbeseitigungen
- Zeitweiser Einsatz, Anleitung und Beaufsichtigung von Auszubildenden des Garten- und Landschaftsbaus
- Steuerung von Einsätzen Ehrenamtlicher und Bürgerinitiativen
- Einsatz und Überwachung der Pflege der Maschinen, Geräte und Fahrzeuge.

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

Abgeschlossene Ausbildung als Gärtnermeister_in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau.

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.), (nur bei Führungsverantwortung)	wichtig
Kenntnisse in der Baumpflege und Baumkontrolle	sehr wichtig
Fundierte Kenntnisse sowie Berufserfahrung in der Fachrichtung	sehr wichtig
Erfahrungen in der Personalführung; Kenntnisse von Instrumenten des modernen Personalmanagements	sehr wichtig
Kenntnisse der Beteiligtenrechte der Beschäftigtenvertretungen, des PersVG, LGG, AGG und des SGB IX	sehr wichtig
Führerschein mindestens der Klasse B	unabdingbar
Kenntnisse der Sicherheitsbestimmungen und Unfallverhütungsvorschriften	unabdingbar

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse in der Wahrnehmung der Verkehrssicherungspflichten	sehr wichtig
Kenntnisse des Bedienens von Maschinen und Geräten	sehr wichtig
Kenntnisse der IT-Standardsoftware	wichtig

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"> ▪ Reagiert flexibel auf unvorhergesehene Situationen ▪ Behält auch in Stresssituationen den Überblick, bewältigt Arbeitsanfall in schwierigen Situationen ▪ Hinterfragt eigenes Denken und Handeln 	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 ▪ Denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen 	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 ohne Anleitung und Kontrolle ▪ Ergreift die Initiative, entwickelt eigene Ideen ▪ Entwickelt Konzepte zur Zielerreichung 	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"> ▪ Kommt zu rechtzeitigen und klaren Entscheidungen und kann diese sachlich begründen ▪ Sichert die zeitnahe Umsetzung von Entscheidungen ▪ Setzt Prioritäten 	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 ▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein ▪ Hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer 	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 ▪ Hält Absprachen ein 	sehr 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 ▪ Geht auf die Bedürfnisse der Kunden ein 	sehr 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, UntSexldGIG etc.), ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel, ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen. 	wichtig

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"> ▪ Plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend ▪ Vereinbart klare und realistische Ziele ▪ Delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht 	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"> ▪ Verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf ▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ Bezieht Mitarbeiter_innen in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung 	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 ▪ Organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit 	sehr wichtig