

Dienststelle/Stellenzeichen d. Erstellenden Berliner Feuerwehr/ Direktion xx	Stand: 03/2016
Anforderungsprofil Fachbereichsleiter Vorbeugender Brandschutz	Stellenzeichen x2

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden im nachfolgenden Text allein männliche Personenbezeichnungen verwendet, doch gelten diese Formulierungen für weibliche und männliche Bewerber gleichermaßen.

A	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Leitung des Fachbereichs Vorbeugender Brandschutzes in einer Direktion b) Verantwortung für weitere stadtweite Sonderaufgaben (z.B. Löschwasserrückhaltung, Kulturgut, u.a.) des Vorbeugenden Brandschutzes c) Organisation der sachgerechten Bearbeitung von Stellungnahmeersuchen der baugenehmigenden Behörden sowie der Prüfengeure, d) Organisation der Teilnahme der Berliner Feuerwehr an Brandsicherheitsschauen und Einrichtungen von Brandsicherheitswachen e) Organisation von Beratungen von Mitarbeitern der baugenehmigenden Behörden, Architekten, Gutachtern von Bauherren f) Verantwortung der Fachverfahren innerhalb der Berliner Feuerwehr (IGNIS, GEKOS, Informationen für Einsatzkräfte, betriebliche Alarm/Gefahrenpläne) g) Konfliktmanagement bei schwierigen Entscheidungen mit den baugenehmigenden Behörden, Architekten, Gutachtern und Bauherren h) Personalentwicklung / Stand der Aus- und Fortbildung erfassen und reagieren i) Teilnahme an Prüfungs- und Auswahlkommissionen und Dozententätigkeit im VB (Ausbildung g.D.) j) Personalplanung k) Mitarbeiter-/Vorgesetztengespräch l) Führungskräftefeedback m) Dienstliche Beurteilungen n) Gefährdungsanalysen o) Belehrungen p) Mängelbeseitigung q) Führungsfunktion im Einsatzdienst und Katastrophenschutz r) Sonderaufgaben auf Weisung der Behördenleitung <p>Führungsspanne: 10-15 Mitarbeiter</p> <p>Besonderheiten: flexible Arbeitszeiten (Abend- und Wochenendveranstaltungen)</p> <p>Stellenbewertung: A 14 BBesG</p>
---	--

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<ul style="list-style-type: none"> • Befähigung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen 	
2. Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<input checked="" type="checkbox"/> Derzeitig kein Dienstposten der durch den feuerwehrtechnischen Einsatzdienst geprägt ist. <input checked="" type="checkbox"/> Die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit ist zwingend erforderlich	
3. Fachliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<ul style="list-style-type: none"> • Leitung von Einsätzen in der Führungsfunktion der Gruppe B oder vergleichbare Einsatzführungsfunktion • verfügt über umfangreiche Führungserfahrungen in einer Direktion, einer Serviceeinheit, dem Stab oder einer vergleichbaren Organisationseinheit (hat sich bereits bewährt) 	

Erläuterungen zur Gewichtung und Prioritätenvergabe:

Gewichtungen:

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. In Führungspositionen nehmen die außerfachlichen Anforderungen im Verhältnis zu den fachlichen Anforderungen zu. Eine Gewichtung der Stufe 1 „erforderlich“ findet daher in den Profilen für Führungspositionen eher im Bereich der fachlichen Anforderungen Anwendung. Auch der prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

- Gewichtungen:
- 4 für unabdingbar
 - 3 für sehr wichtig
 - 2 für wichtig
 - 1 für wünschenswert

Prioritäten:

Diese Einschätzung soll nur bei Auswahlverfahren als Hilfestellung dienen.

Bei der Prioritätenvergabe wird zusätzlich zur Gewichtung festgehalten, welche der geforderten Fähigkeiten

- I: mittelfristig
- II: kurzfristig
- III: sofort

vorhanden sein müssen.

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
4. Fachkompetenz					
Sichere Anwendung notwendiger Kenntnisse in den Bereichen Einsatzdienst (Brandschutz, Technische Hilfeleistung, Rettungsdienst), Vorbeugender Brand- und Umweltschutz sowie Technik und Ausrüstung	X				III
Vertiefte Kenntnisse über Organisation, den Aufbau und die Personalstruktur der Berufsfeuerwehr und der Freiwilligen Feuerwehr sowie über den Einsatzdienst und die Einsatztaktik im Rahmen des Katastrophenschutzes	X				III
Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, sowie anderer Behörden, Organisationen und Fachdienste		X			II
Rechtssichere Anwendung von feuerwehr- sowie verwaltungsbezogenen gesetzlichen Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse rechtlicher Grundlagen der Feuerwehr (FwG, Rettungsdienstgesetz, Bauordnung, Sonderbauvorschriften, Katastrophenschutzgesetz) • Feuerwehrdienstvorschriften • Kenntnisse rechtlicher Grundlagen im Bereich Dienstrecht (v.a. TV-L, BeamStG, DRÄndG, LBG und Folgeregelungen) • Kenntnisse im Recht der Personalvertretungen (PersVG, LGG, SGB IX) • sichere Anwendung der GGO I und UWW 		X			II
vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen mit der Leitung von Personalkörpern sowie Kenntnisse und Erfahrungen der Verwaltungsführung und Verwaltungssteuerung	X				III
Sichere Anwendung der Methoden und Instrumente des Personalmanagements	X				II
Sichere Anwenderkenntnisse der im Bürobetrieb übliche Standard-Software (MS Office) sowie speziellerer Anwendungen			X		II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
5. Außerfachliche Anforderungen					
- stellenbezogene Operationalisierungen/beobachtbares Verhalten					
Leistungsfähigkeit ➤ Fähigkeit, engagiert zu arbeiten und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben		X			II
- bewältigt seine Aufgaben bei gleichbleibend guter Qualität - geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran - bringt eigene Informationen zum Nutzen aller ein - hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand					
Selbstständigkeit ➤ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen					
- setzt in Eigeninitiative die für seine Funktion notwendigen Schwerpunkte und handelt danach - greift Probleme aus eigenem Antrieb auf, gibt bei Widerständen nicht gleich auf - nutzt den vorgegebenen Ermessens-/ Handlungsspielraum - beschafft sich weitgehend selbständig notwendige Informationen		X			III
➤					
			X		I
Hohe Belastbarkeit ➤ Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren					
- behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen und in belastenden Situationen den Überblick und reagiert angemessen - konzentriert sich auf das Wesentliche, setzt Prioritäten - reagiert auf Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien veränderten Rahmenbedingungen an - ist in der Lage, mit unregelmäßigen Zuständen umzugehen (Ambiguitätstoleranz)	X				III

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Entscheidungsfähigkeit ➤ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	X				III
- erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf - beschafft die zur Entscheidung erforderlichen Informationen - verantwortet Entscheidungen und vertritt sie nach außen - revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen					
Durchsetzungsfähigkeit ➤ Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände					
- hat Selbstvertrauen, tritt sicher auf - vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal, überzeugend und in angemessener Form - führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel		X			II
Strategisches Denken und Handeln ➤ Fähigkeit, zur ziel- und ergebnisorientierten Ausrichtung des eigenen Handelns auf langfristig realisierbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen und Rahmenbedingungen					
- nimmt gedanklich städtebauliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planungen ein - erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge - denkt und handelt fach- und ressortübergreifend			X		II
Innovations-/Veränderungsbereitschaft ➤ Fähigkeit und Bereitschaft, Veränderungen zur Verbesserung bestehender Zustände aktiv anzuregen, gegebene Anregung aufzugreifen und Veränderungsprozesse zu unterstützen					
- erkennt Entwicklungstendenzen und kann diese zukunftsorientiert umsetzen - kann auf kurzfristige Veränderungen angemessen reagieren und Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen anpassen - begleitet und implementiert Veränderungsprozesse mitarbeiterorientiert		X			II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
<p>Ausgeprägtes Auffassungs- und Urteilsvermögen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fähigkeit, die bestimmten Faktoren eines Problems zu erkennen, abzuwägen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und das gefundene Urteil umfassend begründen zu können 					
<ul style="list-style-type: none"> - Sachverhalte und Fragestellungen werden schnell und differenziert erfasst sowie eigenständig und folgerichtig durchdacht - es werden geeignete Problemlösungen entwickelt 	X				III
<p>Methodenkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Methodenkompetenz ist die Fähigkeit zur Anwendung bestimmter Lern- und Arbeitsmethoden, insbesondere zur selbstständigen Erschließung unterschiedlicher Lern- und Wirklichkeitsbereiche. 					
<ul style="list-style-type: none"> - strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen, Ziele, Zeit) - erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse - visualisiert Inhalte, Prozesse, Ideen - wendet verschiedene Präsentationsmethoden unter zu Hilfenahme verschiedener Arbeitsmittel und -techniken an - erkennt eigenen Fortbildungsbedarf 		X			II
4.2 Sozialverhalten					
<p>Kommunikationsverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen 					
<ul style="list-style-type: none"> - hält Kommunikationsregeln ein und zeigt Interesse am Gegenüber - stellt klärende Fragen und lässt Nachfragen zu - äußert Inhalte kurz und präzise, ist nicht ausschweifend - formuliert verständlich und adressatengerecht - gibt Informationen aktuell, umfassend und gezielt weiter 	X				III
<p>Kooperationsverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fähigkeit, sich konstruktiv und respektvoll mit Meinungen Anderer auseinander zu setzen, sie bei Entscheidungen zu berücksichtigen und einzubeziehen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten 					
<ul style="list-style-type: none"> - arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen - trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend - achtet das Selbstwertgefühl anderer fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit 		X			II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Konfliktfähigkeit ➤ Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben					
- erkennt und thematisiert Konflikte - bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen - trägt aktiv zur Konfliktlösung bei und zieht bei Notwendigkeit externe Hilfe hinzu begleitet die Umsetzung gefundener Lösungen	X				III
Reflexions- und Kritikfähigkeit ➤ Fähigkeit, sich sachlich und konstruktiv mit Kritik und Fehlern bei sich selbst und anderen auseinanderzusetzen					
- hinterfragt selbständig eigenes Denken und Handeln - fordert und akzeptiert Feedback als Lernanstoß und als Chance zur Verbesserung/Veränderung - reflektiert die eigene Arbeit und sein Verhalten kritisch und ändert es ggf. - kritisiert sachlich und ohne zu verletzen		X			II
4.3 Kunden-, adressaten-(anwender-) orientiertes Handeln					
Dienstleistungsverhalten ➤ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen Kunden zu begreifen					
- begreift seine Aufgabe als Dienst- und Serviceleistung - verhält sich im Kundenkontakt freundlich, aufgeschlossen und verbindlich - berücksichtigt die Sichtweise und Bedürfnisse seines Gegenübers - handelt situationsgerecht und hält Zusagen ein - gestaltet sein Äußeres der Aufgabe und Situation entsprechend	X				III
adäquate Sprachgestaltung im Kundenkontakt (intern/extern) - formuliert mündlich und schriftlich verständlich, präzise und adressatengerecht - vermittelt komplexe Sachverhalte eindeutig - gliedert Aussagen übersichtlich und thematisch	X				II

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Diversity Kompetenz <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fähigkeit, die Verschiedenheit von Menschen (u.a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten. 					
<ul style="list-style-type: none"> - begegnet Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen - prüft Maßnahmen dahingehend, wie sie sich auf die Lebensrealitäten gesellschaftlicher Gruppen auswirken - erkennt und schafft erforderliche Rahmenbedingungen zur Berücksichtigung der Chancengleichheit beider Geschlechter und zur Integration schwerbehinderter Menschen 		X			I
4.4 Führungsverhalten					
Mitarbeiterführung <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fähigkeit, Ziele vorzugeben und dabei die Potenziale der Mitarbeiter/-innen zu berücksichtigen und zu fördern sowie ihre Bedürfnisse einzubeziehen, auch unter Berücksichtigung des AGG, LGG und des SGB IX 	X				III
<ul style="list-style-type: none"> - ist Vorbild - steuert und sichert Arbeitsabläufe und -ergebnisse - führt regelmäßig alle vorgeschriebenen Gespräche mit den Mitarbeitern - kennt die Leistungspotenziale seiner Mitarbeiter und berücksichtigt diese - kontrolliert und bewertet Arbeitsergebnisse situations- und sachgerecht 					
Mitarbeiterförderung <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fähigkeit, die Leistungspotenziale der Mitarbeiter/-innen zu erkennen und aktiv darauf Einfluss zu nehmen 					
<ul style="list-style-type: none"> - fördert und unterstützt gezielt die Qualifizierung der Mitarbeiter - erkennt Fortbildungsbedarfe und unterbreitet Fortbildungsangebote - beurteilt seine Mitarbeiter leistungsgerecht - vereinbart Personalentwicklungsziele 		X			I

					bei Auswahlverfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Motivationsverhalten ➤ Fähigkeit, die Mitarbeiter/-innen für gemeinsame Ziele zu gewinnen und ihre volle Leistungsfähigkeit zu mobilisieren.					
- vermittelt Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen - lobt angemessen und gibt zeitnah Feedback - fördert, fordert und unterstützt Vorschläge der Mitarbeiter - bezieht Mitarbeiter aktiv in Veränderungsprozesse ein		X			III