

Anforderungsprofil	Stand:	22.03.2023
	Ersteller/-in: (BearbeiterZ)	I C
	QS am:	28.01.2026, ZS B

Dienststelle:

Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten

Organisationseinheit:

Abteilung I
Referat I C
Arbeitsgruppe I C 1

1	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Text GVPL und ggf. Aufgabenanalyse)
	<u>Leitung der Arbeitsgruppe „Soziale Arbeit im Ankunftscenter für Geflüchtete“</u> Identifizierung besonders schutzbedürftiger Geflüchteter Erstberatung und Anbindungsberatung für Berlin zugewiesene besonders schutzbedürftige Geflüchtete Personalführung der Arbeitsgruppe verantworten • Nachgeordnete Dienstkräfte zu einer selbstständigen Arbeitsweise befähigen • Ziele und Anforderungen beschreiben und kommunizieren (Zielvereinbarungen, APs, BAKs) • Regelmäßiges Feedback geben (Personalgespräche, Beurteilungen usw.) • Maßnahmen der Personalentwicklung initiieren, durchführen und Wirkungen beobachten • Veränderungsvorschläge aufnehmen und Innovationen fördern • Aufgaben im Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement wahrnehmen • offene integrative Kommunikationskultur schaffen Fachliche Leitung der Arbeitsgruppe verantworten • Fachvorgesetztenfunktion gegenüber den Dienstkräften • Organisation der Arbeit in der Arbeitsgruppe und fachliche Koordinierung der Aufgabenverteilung / des Personaleinsatzes • Erstellung von fachlichen Vorgaben (Arbeitshilfen/-anweisungen im Bereich der Sozialen und Medizinischen Versorgung z.B. Arbeitshilfen/-anweisungen im Bereich der Sozialen und Medizinischen Versorgung z.B. Arbeitshilfen im Umgang mit intrafamiliären Problemstellungen, gesundheitlichem Bedarf körperlicher und psychischer Natur, Umgang mit Zweifeln an der Geschäftsfähigkeit; Erarbeitung und Abstimmung von Kooperationsvereinbarungen mit externen Institutionen. • Konzeption, Analyse und Weiterentwicklung von Fachthemen (Erarbeitung, Abstimmung und Evaluierung von Konzepten z.B. zum Thema Überleitung der Klienten zu Hilfsangeboten im Bereich der sozialen Hilfen wie z. B. Beratungseinrichtungen und anderen Behörden, Sicherstellung der Versorgung im Bereich der körperlichen und psychischen Gesundheit; Gestaltung von Kooperationen mit Netzwerkpartnern in den o. g. Bereichen.

Strategische Steuerung der Arbeitsgruppe verantworten - Erfolgsindikatoren messen und Zielerreichung evaluieren; Zielabweichungen ermitteln und gegensteuern; Controlling-Kreislauf umsetzen Prozessverantwortung für die Arbeitsgruppe wahrnehmen - Geschäftsprozesse erfassen und optimieren - Aufbau und Pflege der internen und externen Netzwerke Hervorzuhebende Sonderaufgaben	
Stellenzeichen	I C 1
Bewertung	S 15 TV-L (Bewertungsvermutung)
Führungskraft: Leitungsspanne: (Anzahl und Laufbahngruppe der dauerhaft unterstellten Mitarbeiter/innen)	☒ Ja ☐ Nein ca. 8 - 10 Dienstkräfte (gehobener Dienst)

2	Formale Anforderungen (bitte Passendes auswählen, entsprechend <u>ändern oder streichen</u>)
	Beamtinnen und Beamte Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den ☒ allgemeinen Verwaltungsdienst, erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehem. gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst) ☒ abgeschlossenes Fachhochschulstudium / Bachelor im Fach Soziale Arbeit und verwandter Studiengänge (Tarif-)Beschäftigte ☒ abgeschlossenes Fachhochschulstudium / Bachelor im Fach Soziale Arbeit und verwandter Studiengänge Weitere Anforderungen für beide Berufsgruppen ☒ Zusatzqualifikation: Staatliche Anerkennung als Sozialarbeitende gemäß SozBAG Führungserfahrung / Erfahrung in der Leitung kleinerer/ mittlerer Arbeitsgruppen ☒ Bereitschaft zur Arbeit im 2-Schichtbetrieb (16/5) von Montag bis Freitag zwischen 6 Uhr und 22 Uhr, bei Bedarf auch im 2-Schichtbetrieb zusätzlich an Wochenenden und Feiertagen (16/7) ist zwingend erforderlich.

3	Leistungsmerkmale
----------	--------------------------

3.1	Fachkompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1.1	Fundierte Kenntnisse im Sozial- und Asylrecht (insbesondere: AsylbLG, AsylG, SGB I, SGB II, SGB V, SGB VIII, SGB X, SGB XII) und fundierte Kenntnisse im EU-Aufnahmerecht			X	
3.1.2	allgemeine Kenntnisse des Verwaltungsrechts (insb.: OWiG, VwGO, VwVfG, VwZG, VwVG) und allgemeine Kenntnisse im Beamten- und Tarifrecht (insb.: BeamStG, LBG, TV-L)			X	
3.1.3	Allgemeine Kenntnisse über Aufbau, Strukturen und Verfahrensabläufe der Berliner Verwaltung (insb.: VvB, ASOG Bln, AZG, ZustKat AZG, BezVG, GGO I und II)			X	
3.1.4	Fundierte Kenntnisse im klientenzentrierten Fallmanagement in der sozialen Arbeit, umfassende sozialarbeiterische und sozialpädagogische Methodenkenntnisse sowie Kenntnisse in Techniken der Gesprächsführung		X		
3.1.5	Umfassende Fachkenntnisse zum Sozialen Sicherheitssystem und umfassende Fachkenntnisse zum medizinischen Regelsystem und Pflegesystem; umfassende Kenntnisse im Bereich Determinanten von Gesundheit; umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in Netzwerkbildung und Erfahrungen im Umgang mit freien Trägern, Fachstellen, Verbänden, Ehrenamtlichen, Mitarbeiter*innen und Flüchtlingskoordinator*innen		X		
3.1.6	Allgemeine Kenntnisse im Recht der Beschäftigtenvertretungen (insb.: PersVG Bln, SGB IX, LGG, sowie einschlägige Verwaltungsvorschriften und (Rahmen)-Dienstvereinbarungen)		X		
3.1.7	Allgemeine Kenntnisse Arbeitsschutz-, Arbeitssicherheitsgesetz sowie der Vorschriften zum Unfall-/ Gesundheitsschutz		X		
3.1.8	Umfassende Kenntnisse der Grundlagen und Methoden der Führungstätigkeit, des Personalmanagements sowie der Personalentwicklungsinstrumente		X		
3.1.9	Umfassende Kenntnisse der Grundlagen des Konfliktmanagements und umfassende Kenntnisse im Diversity-Management und interkultureller Kompetenz			X	
3.1.10	Allgemeine Kenntnisse im Datenschutzrecht (insb.: DSGVO)		X		
3.1.11	Allgemeine Kenntnisse der LHO sowie des Vergabe- und Vertragsmanagements		X		
3.1.12	Allgemeine Kenntnisse des Qualitätsmanagements, des Organisationsmanagements, des Prozessmanagements, des Projektmanagements und von Methodiken des agilen Arbeitens			X	
3.1.13	Allgemeine IT-Anwenderkenntnisse und allgemeine Kenntnisse über die im Einsatz befindlichen Fachverfahrensanwendungen			X	

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.2	Persönliche Kompetenzen
-----	-------------------------

3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► 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.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			X		
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			X		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			X		

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	• kann mit Zeit, Arbeitskraft, Kosten und Arbeitsmitteln ökonomisch umgehen • versucht Ressourcen und Ziele in Einklang zu bringen und stellt aufgabenkritische Überlegungen an • denkt fach- und ressortübergreifend • prüft die Arbeitszeitauslastung und die Anwendung der Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit in der Organisation	
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	Gewichtungen*
		4 3 2 1
		X
	• erkennt Entscheidungsbedarfe, greift sie auf und führt Entscheidungsprozesse herbei • erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab • trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit • macht Entscheidungen transparent und übernimmt Verantwortung für eigene Entscheidungen	
3.2.5	Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren	Gewichtungen*
		4 3 2 1
		X
	• bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und sachlich • ist in der Lage, Belastungsspitzen zu bewältigen • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • ist in der Lage, sich auf kurzfristige inhaltliche und organisatorische Veränderungen einzustellen	
3.2.6	Selbständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen...	Gewichtungen*
		4 3 2 1
		X
	• erledigt und löst Aufgaben und Fragestellungen eigeninitiativ • greift Fragestellungen/Probleme aus eigenem Antrieb auf • weiß, wer wann zu beteiligen ist • strebt nach Verantwortung, zeigt Verantwortungsgefühl	

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.3	Sozialkompetenzen
-----	-------------------

3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
		X			
	- äußert sich verständlich, schlüssig, und sachbezogen - hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden - zeigt Interesse für andere, erfragt deren Meinung - gibt Informationen in verständlicher Form weiter				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			X		
	- arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen - geht auf andere zu und integriert sie in Prozesse/Verfahren - eröffnet Handlungsspielräume - fördert aktiv die bereichsübergreifende Zusammenarbeit				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
				X	
	- richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit) - erläutert Zusammenhänge und Entscheidungsgründe - gibt Informationen in verständlicher Form weiter und hält keine wichtigen Informationen zurück - vertritt Entscheidungen und Standpunkte glaubwürdig				
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.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
		X			

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	- berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen - zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) - wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► 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 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.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
	X				
	- weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann - ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung - berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				

3.3.6	Teamfähigkeit ► Fähigkeit, sich und sein Können in ein Team optimal einzubringen und gemeinsame Projekte zu entwickeln und umzusetzen.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
		X			
	• akzeptiert Verschiedenartigkeiten und nutzt diese für die Erreichung vereinbarter Ziele • fördert die sachliche und persönliche Zusammenarbeit im Team • stellt das Ziel des Teams in den Vordergrund • kann Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen der anderen Teammitglieder akzeptieren • teilt Erfolge mit dem Team				

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.4	Führungskompetenzen				
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.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
					X
	- überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg - liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte - delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht - begleitet und unterstützt die Zielerreichung				
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).	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
		X			
	- erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein 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 gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX				
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.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
			X		

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.4	Führungskompetenzen				
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil • zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement. • geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • ist in der Lage, ihre bzw. seine eigene Arbeitssituation unter Gesundheitsaspekten selbst zu reflektieren				
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
					X
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe • bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein • fördert innovative Ansätze von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungsprozessen				
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.	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
					X
	• 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 • stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein				

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen

☒ Beteiligung eingeleitet: ZS B Datum: _____ / _____

1. Beteiligung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
(gem. § 178 Abs. 2 SGB IX)

2. Beteiligung der Frauenvertretung
(gem. § 17 Abs. 1 LGG)

3. Kenntnisnahme der Personalvertretung
(gem. § 2 PersVG)

4. Wv. nach Rücklauf der Beschäftigtenvertretungen.

5. Eröffnung

Eine Durchschrift /Kopie dieses Anforderungsprofils wurde mir am _____ von _____ ausgehändigt.

Herr/Frau _____ hat mit mir das AP erörtert / hat mir das AP erörtert.

Ich bin damit einverstanden, dass meine dienstlichen Beurteilungen ab sofort auf der Grundlage des Anforderungsprofils (AP) analog zum neuen Beurteilungswesen für Beamtinnen/Beamte erstellt werden (bitte zutreffendes ankreuzen). Diese Entscheidung gilt für die Dauer der Gültigkeit des AP.

Ort, Datum	Unterschrift der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers

* 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich