

STELLENAUSSCHREIBUNG

Neukölln ist eine Herausforderung und eine Herzenssache, der Hermannplatz und die Britzer Mühle, Wegweiser und Tradition. Neukölln ist Leben & Veränderung.

Werden Sie Mitgestalter/-in & Umgestalter/-in, Unterstützer/-in & Bewahrer/-in.

Für diese spannenden Aufgaben suchen wir engagierte und motivierte Kolleg/-innen, die sich den Herausforderungen des Bezirkes Neukölln stellen.

Als innovativer und zukunftsorientierter Arbeitgeber bieten wir Ihnen eine individuelle Förderung sowie berufliche und persönliche Entwicklungschancen und Perspektiven. Das Bezirksamt Neukölln von Berlin wurde bereits mehrfach als erfolgreicher Arbeitgeber ausgezeichnet mit dem „Deutschen Personalwirtschaftspris 2019“, dem „Ausbildungspreis“ sowie dem „Health Award“ und dem „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit“ für die enge und innovative Verzahnung von Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung und Arbeitsschutz.

Werden Sie Teil von Veränderung und Wachstum. Machen Sie mit und bewerben Sie sich.

Geschäftsbereich: Soziales und Gesundheit

Bezeichnung: Gutachter/-in für die Pflegebedarfsfeststellung für die Hilfe zur Pflege im Amt für Soziales (m/w/d)

Kennzahl: 26_018_Gutachter/-in

Eingruppierung: E 9A TV-L

Stellenumfang: Vollzeit (eine Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich)

Besetzbar ab: sofort

Bewerbungsfrist: 06.02.2026

ARBEITSGEBIET:

Sie sind Pflegekraft und haben Interesse im öffentlichen Dienst zu arbeiten?

Dann werden Sie Teil unseres Teams Pflege. Wir suchen engagierte und qualifizierte Fachkräfte für das Aufgabengebiet der Pflegebedarfsfeststellung für die ambulante Hilfe zur Pflege nach §63a SGB XII.

Als Mitarbeitende der Pflegebedarfsfeststellung leisten Sie einen wichtigen Beitrag für die Sicherstellung der Pflegequalität der Leistungsberechtigten im Bezirk Neukölln.

Zu Ihren Aufgaben gehören im Wesentlichen:

- die/der Gutachter/-in ermittelt den sozialhilferechtlich notwendigen pflegerischen Hilfebedarf nach § 63a SGB XII direkt in der Häuslichkeit der Leistungsberechtigten anhand des einheitlichen GIAP-Gutachtens
- dabei wird der individuelle Pflegebedarf aus körperlichen, kognitiven und psychischen Beeinträchtigungen sowie vorhandenen Ressourcen und vorrangigen Leistungen genau geprüft
- im Beratungsgespräch vor Ort wird die Mitwirkung der Leistungsberechtigten gefördert und gleichzeitig die Selbstständigkeit durch pflegefachliche Beratung unterstützt
- die Pflegebedarfsfeststellung (PBF) verwaltet Neu- und Folgeaufträge, priorisiert diese nach Dringlichkeit, sammelt ergänzende Informationen von internen und externen Stellen und führt die notwendigen Hausbesuche durch

- das abschließende pflegefachliche Gutachten dokumentiert den individuellen Hilfebedarf umfassend und dient als Grundlage für Leistungsentscheidungen; bei Widersprüchen erstellt die PBF fachliche Stellungnahmen

Hinweise:

- Außendiensttätigkeit, Pflegebedarfsfeststellung in der Häuslichkeit der leistungsberechtigten Person; IT-Ausstattung, mobiles Arbeiten bzw. Telearbeit möglich
- Konflikt- und Beschwerdemanagement möglich

Das Bezirksamt Neukölln von Berlin bildet in vielen Bereichen Nachwuchskräfte aus, um diese auf ihre zukünftige Arbeit vorzubereiten. Bei Bedarf wird die Bereitschaft zur Anleitung von Nachwuchskräften (Auszubildende, Praktikant/-innen, Dual Studierende usw.) vorausgesetzt.

WIR BIETEN:

- eine interessante, vielfältige und gemeinwohlorientierte Tätigkeit für **die beste Stadt der Welt**, in der Sie wichtige Lebensbereiche und Belange der Einwohner/-innen Berlins **aktiv mitgestalten** können
- einen **sicheren Job** in unsicheren Zeiten mit geregeltem Einkommen
- ein prämiertes Personal- und Gesundheitsmanagement mit einem **Weiterentwicklungsangebot**, in welchem Sie Ihre persönlichen Kompetenzen stetig individuell weiterentwickeln, indem Sie unsere vielfältigen Angebote der **Fort- und Weiterbildung** nutzen und sich so **Karrierechancen** eröffnen
- die kostenfreie Nutzung einer **externen Beratung für Mitarbeitende**
- eine **lebensphasenorientierte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten: flexible Arbeitszeitgestaltung (Gleitzeit), Teilzeitbeschäftigung oder alternierende und mobile Telearbeit
- 1 h Dienstbefreiung pro Woche für die Nutzung einer Vielfalt betrieblich geförderter **Sportangebote**
- **30 Tage Urlaub** im Jahr
- betriebliche **Altersvorsorge**
- ein **kollegiales und kreatives Arbeitsumfeld** in einer vielfältigen, toleranten und weltoffenen Verwaltung, in der wir uns für Chancengleichheit einsetzen
- **bezuschusstes FirmenTicket** / Hauptstadtzulage

QUALIFIKATIONEN

Formale Voraussetzungen:

Abgeschlossene Berufsausbildung zum/zur:

- Krankenschwester oder Krankenpfleger **oder**
- Gesundheits- und Krankenpfleger/-in **oder**
- Altenpfleger/-in bzw. Pflegefachfrau/ Pflegefachmann

sowie eine mind. einjährige Berufserfahrung im ambulanten Bereich der Pflege.

Bewerbende, die einen nächsthöheren Abschluss nachweisen, welcher gleichzeitig inhaltlich gleichwertig zum geforderten Abschluss entsprechend der formalen Voraussetzungen ist, werden für das Verfahren ebenfalls berücksichtigt.

Wünschenswert:

Zusatzausbildung als Pflegesachverständige/-r und/ oder pflegefachliche/-r Gutachter/-in beim Medizinischen Dienst/ Medicprof-Gutachter/-in im Bereich des SGB XI **und**
Fremdsprachenkenntnisse.

Fachliche Kompetenzen:

Sehr wichtig:

- Kenntnisse der Pflege (Grund-, Behandlungs-, Alten-, Behindertenpflege), der Rehabilitation und der Qualitätssicherung; Medizinische und technische Kenntnisse: Verständnis für Krankheitsbilder und die notwendigen medizinischen und technischen Fähigkeiten für die Pflege
- Kenntnis der Pflegeprozess-Phasen: eigenverantwortliche Erhebung des Pflegebedarfs, Beurteilung der Pflegeabhängigkeit, Diagnostik, Planung, Organisation, Durchführung, Kontrolle und Evaluation aller pflegerischen Maßnahmen
- Kenntnisse und Fähigkeit die Pflegedokumentation (SIS, Maßnahmenplan, Pflegeplanung) des Pflegedienstes und den dort ermittelten Bedarf zu lesen, zu verstehen und den entsprechenden Hilfebedarf abzuleiten, anschließend Abgleich mit den eigenen Festlegungen in der PBF treffen, einschätzen und entsprechende Entscheidungen für den Hilfebedarf festlegen
- Qualitätsrichtlinien und Standards: Kenntnis der maßgeblichen Vorgaben für die pflegerische Versorgung und Qualitätssicherung wie Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung der Expertenstandards nach § 113 SGB XI, Assessmentinstrumente (z. B. Barthel-Index, Braden-Sklala etc.), Begutachtungsrichtlinie des Medizinischen Dienstes (MD), Pflegedokumentationssysteme, Reformen der Pflegeversicherung

Fachliche Kompetenzen, die zum Zeitpunkt der Einstellung noch nicht vorliegen, können, sofern sie nicht unabdingbar sind, im Rahmen der Einarbeitung nachträglich erworben werden. Die grundsätzliche Bereitschaft dafür wird vorausgesetzt.

Außerfachliche Kompetenzen:

Unabdingbar:

- Sie verfügen über die Fähigkeit, zeitnah und nachvollziehbar Entscheidungen zu treffen und dafür die Verantwortung zu übernehmen (Entscheidungsfähigkeit)
- Sie sind in der Lage, den verfügbaren Handlungsrahmen eigenständig und aktiv zu gestalten und auszufüllen (Selbstständigkeit)
- Sie sind in der Lage, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt und besonnen zu handeln (Belastbarkeit)

Sehr wichtig:

- Fähigkeit, die bestimmten Faktoren eines Problems zu erkennen, abzuwegen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und das gefundene Urteil umfassend begründen zu können (Urteilsvermögen)
- Sie können proaktiv planen und organisieren, um darauf aufbauend angemessen zu handeln (Organisationsfähigkeit)
- Sie können sich objektiv und lösungsorientiert mit Kritik und Fehlern bei sich selbst und anderen beschäftigen (Kritikfähigkeit)
- Fähigkeit, bei den zu Beratenden Interessenlagen herauszufinden und adressatengerecht Lösungsmöglichkeiten/ Angebote aufzuzeigen (Beratungsfähigkeit)
- Sie sind in der Lage, Ihre Vorstellungen und Entscheidungen umzusetzen, selbst wenn Widerstände auftreten (Durchsetzungsfähigkeit)

Das Anforderungsprofil ist Bestandteil der Stellenausschreibung und als Anlage beigefügt. Es gibt detailliert wieder, welche fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen die zu besetzende Stelle erfordert. Demnach ist es die Grundlage für die Auswahlentscheidung.

ANSPRECHPERSONEN:

Rund um das Aufgabengebiet:

Frau Kath
030/90239-2286

Rund um das Bewerbungsverfahren:

Frau Paborn
030/90239-1349

BEWERBUNGSANSCHRIFT:

Fühlen Sie sich angesprochen? Bei Interesse bewerben Sie sich bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist unter Angabe der Kennzahl online unter

<https://www.karriereportal-stellen.berlin.de/gutachter-in-fuer-die-pflegebedarfsfeststellung-fuer-die-h-de-j63391.html?agid=59> über das Karriereportal, der zentralen Bewerbungsplattform der Berliner Verwaltung. Bewerbungen per Post oder Mail werden ebenfalls berücksichtigt - weitere Kontaktdaten finden Sie unter <https://www.berlin.de/ba-neukoelln/politik-und-verwaltung/service-und-organisationseinheiten/personal/zentrales-bewerbungsbuero/artikel.957319.php>.

Bei Fragen oder Problemen stehen wir Ihnen im Zentralen Bewerbungsbüro jederzeit gerne zur Seite!

Im Zusammenhang mit der Durchführung des Auswahlverfahrens und ggf. der Einstellung werden die Daten der Bewerbenden elektronisch gespeichert und verarbeitet [gem. § 6 Abs. 1 EU-DSVGO]. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht.

DER BEWERBUNG IST BEIZUFÜGEN:

- ein Bewerbungsschreiben
- ein lückenloser tabellarischer Lebenslauf
- ein aktuelles qualifiziertes Arbeitszeugnis/Leistungsbericht und alle für das Aufgabengebiet relevanten Arbeitszeugnisse/Leistungsberichte

- Abschlusszeugnis Ihrer Berufsausbildung
- ggf. Abschlusszeugnis und Abschlussurkunde Ihres Studiums
- ggf. Nachweis über Zusatzausbildung als Pflegesachverständige/-r und/ oder pflegefachliche Gutachter/-in
- ggf. Fort- und Weiterbildungsnachweise
- bei Qualifizierungen die nicht in der Bundesrepublik Deutschland erlangt wurden: eine Gleichwertigkeitsbescheinigung und beglaubigte Übersetzung Ihres Abschlusses (s. Informationen über QR Code)

Die **vollständigen Bewerbungsunterlagen** sind **in deutscher Sprache** einzureichen.

Beschäftigte (auch ehemalige) aus dem öffentlichen Dienst fügen zudem bitte das Formular „Einverständniserklärung zur **Einsichtnahme in die Personalakte**“ bei.

Alle Unterlagen sind von Ihnen, unabhängig von der Abforderung einer Personalakte durch die ausschreibende Dienststelle, einzureichen.

Weitere Hinweise und Informationen zum Bewerbungsprozess finden Sie unter folgendem Link:

www.berlin.de/typischneukoelln/warum-neukoelln/wir-freuen-uns-auf-ihre-bewerbung-1349172.php



Anforderungsprofil Gutachter/-in für die Pflegebedarfsfeststellung für die Hilfe zur Pflege im Amt für Soziales	Ersteller: Herr Seidel (StellenZ): Soz L Stand: 11/2025
---	---

Dienststelle: Bezirksamt Neukölln von Berlin
 Geschäftsbereich: Soziales und Gesundheit
 Amt: Amt für Soziales
 Bereich: Fachcontrolling

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:

Gutachter/-in für die Pflegebedarfsfeststellung (PBF) im Bereich Hilfe zur Pflege nach dem SGB XII

Die/ Der Gutachter/-in für die Pflegebedarfsfeststellung stellt den sozialhilferechtlich notwendigen pflegerischen Hilfebedarf auf Grundlage des § 63a SGB XII in der Häuslichkeit des Leistungsberechtigten fest. Hierbei werden mögliche Hilfe-, Pflege- und Unterstützungsleistungen der körperbezogenen Pflegemaßnahmen, der hauswirtschaftlichen Hilfen und/oder der Bedarf an pflegerischen Betreuungsmaßnahmen des Antragstellenden festgestellt. Die Feststellung/ Begutachtung erfolgt im Rahmen des berlinweiten einheitlich gültigen Instruments „Gutachten zur Bedarfsfeststellung SGB XII- Individuelle ambulante Pflegegesamtplanung“ (GIAP).

Die Ermittlung und Feststellung des sozialhilferechtlich notwendigen Hilfe- und Pflegebedarfs ist der zentrale Faktor der Fallsteuerung. Der jeweilige Leistungsanspruch ergibt sich aus den Auswirkungen der körperlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigung bzw. der gesundheitlich bedingten Belastung in jedem Einzelfall. Hierfür ist erforderlich, dass die Ressourcen der/des Leistungsberechtigten (LB) und deren/dessen Umfeld sowie alle vorrangigen Leistungen ermittelt und geprüft werden.

In einem Beratungsgespräch wird darauf hingewirkt, dass die/der LB ihren/seinen Mitwirkungspflichten nachkommt, in dem sie/er ihre/seine eigenen Ressourcen einsetzt sowie vorrangige und präventive Leistungen in Anspruch nimmt. Durch die pflegefachliche Beratung wird bereits zum Zeitpunkt des Hausbesuches auf die Erhaltung/ Förderung der Selbständigkeitseigenschaften Einfluss genommen. Die Beauftragung der Pflegebedarfsfeststellung (PBF) erfolgt bei Neu- und Folgeaufträgen durch das Sachgebiet. Darüber hinaus kann sie sich eigenverantwortlich Aufträge nach zeitlichen Kapazitäten organisieren. Die PBF sichtet die Unterlagen, interpretiert und sortiert die übernommenen Aufträge. Dabei berücksichtigt sie u. a. drohende Nachteile für die Hilfeempfänger/-innen und setzt entsprechende Prioritäten nach Eilbedürftigkeit.

Bei Folge- und Änderungsaufträgen wird das letzte Gutachten auf Plausibilität überprüft und mögliche Steuerungsbedarfe durch die PBF im Vorfeld ermittelt. Die PBF fragt Informationen

	<p>der verschiedenen Stellen im und außerhalb des Amtes ab und bezieht diese in die eigene Entscheidungsfindung ein (Intern: Sachgebiet Hilfe zur Pflege, Teilhabefachdienst, Qualitätssicherung, Fachcontrolling, Allgemeine materielle Hilfen und Extern: Pflegedienst, rechtliche Betreuung). Je nach Notwendigkeit fordert sie zusätzliche Unterlagen zur Beurteilung des Auftrags, so etwa die Sozialhilfeakte des Hilfeempfängers/der Hilfeempfängerin an oder holt zusätzliche Informationen zum Vorgang ein.</p> <p>Die PBF führt die sozialhilferechtliche vorgeschriebene Inaugenscheinnahme durch einen Hausbesuch in der Häuslichkeit des Antragstellers im Rahmen einer Außendiensttätigkeit durch (Wohnung). Andere Einsatzorte oder Einrichtungen wie Krankenhaus, Pflegeheim, ASOG-Einrichtung und Wohngemeinschaft sind möglich. Abhängig vom Antrag kann eine Beratung zu Pflegehilfsmitteln, Maßnahmen zur Verbesserung des Wohnumfeldes, Pflegegeld, Tages- und/oder Verhinderungspflege als auch die Beratung von pflegenden Angehörigen/ Bekannten erfolgen. Hierbei sind vorrangige Leistungen zu beachten.</p> <p>Mit dem pflegefachlichen Gutachten (GIAP) der PBF wird der individuelle, angemessene und notwendige Hilfebedarfe (Grundpflege, Hauswirtschaft, psychosoziale Betreuung, Teilhabe) festgestellt und befürwortet. Die Buchung erfolgt im entsprechenden GIAP/ Bedarfsfeststellungsprodukt 80487.</p> <p>Bei einem eingelegten Widerspruch gegen den von der Sachbearbeitung erstellten Bescheid, ist es die Aufgabe der PBF, eine pflegefachliche Stellungnahme zu verfassen.</p> <p>Bei Hinweisen auf Leistungsmisbrauch oder Fehlverhalten erhalten die Mitarbeitenden der Qualitätssicherung einen Hinweis. Gemeinsame Hausbesuche sind möglich.</p> <p>Ein weiterer Schwerpunkt der PBF ist die analoge Begutachtung gemäß § 62 SGB XII für nichtversicherte Leistungsberechtigte nach § 264 SGB V. Für Nichtversicherte und Personen, die die versicherungsrechtlichen Leistungsvoraussetzungen nicht erfüllen, ist durch den Träger der Sozialhilfe ein Gutachten zur Ermittlung des Grades der Pflegebedürftigkeit zu erstellen bzw. zu beauftragen, dass in Anlehnung an das Gutachtenformular des Medizinischen Dienst nach Maßgabe des § 15 SGB XI und der Begutachtungs-Richtlinien nach § 17 Absatz 1 SGB XI zu erstellen ist (§ 62 SGB XII). Dieses ist bei ambulanter Pflege wegen der Höhe des Pflegegeldes nach § 64a SGB XII sowie der Zuordnung weiterer Leistungen nach §§ 64b - 66 SGB XII wichtig.</p> <p>Die Begutachtung erfolgt in der Regel auch in der Häuslichkeit des Leistungsberechtigten.</p> <p>Vernetzung und Zusammenarbeit mit zuständigen Fachkräften, anderen Sozialleistungsträgern sowie Mitarbeit in bezirkseigenen und -übergreifenden Gremien. Die Mitarbeit in dem berlinweiten Gremium der AG IAP QS ist für den Praxisbezug der Hilfebedarfsfeststellung erforderlich.</p>
--	---

Besondere Belastungen am Arbeitsplatz:

A. Außendiensttigkeit

- Hilfebedarfsfeststellungen in komplexen Pflegekonstellationen bei oftmals multimorbiden, psychisch erkrankten und betagten Hilfeempfangenden bzw. Antragstellenden in deren Häuslichkeit oder aber in Unterkünften.
- flexibler Umgang mit unvorhergesehenen Situationen (z. B. Messie-Wohnungen, fakalienverschmutzte Wohnungen, infektie Erkrankungen, psychiatrischen Auffälligkeiten/Störungen der Klientel)
- Erfordernis eines Sprachmittlers (erschwerte Gesprächsführung)

B. psychische Belastung durch potentielle konfliktbelastete Situation wrend der Bedarfsfeststellung in der Häuslichkeit des Klienten durch:

- inhaltliche Auseinandersetzung zu der bedarfsgerechten Ermittlung des Pflegebedarfs mit Antragstellenden, Pflegediensten und gesetzlich Vertretenen/ Betreuenden
- die Feststellung kann zu verbalen aggressiven Reaktionen der Antragstellenden, Pflegediensten etc. führen, da die Wunschvorstellungen und Erwartungen höher ausfallen können
- Umgang mit Beschwerden

	<p>Wünschenswert: Zusatzausbildung als Pflegesachverständige/-r und/ oder pflegefachliche Gutachter/-in beim Medizinischen Dienst/ Medicprof-Gutachter/-in im Bereich des SGB XI und Fremdsprachenkenntnisse.</p>
--	---

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen*			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, insbesondere des Bezirksamtes Neukölln				X
3.1.2	Kenntnisse im Haushaltsrecht, insbesondere LHO und AV LHO, Kenntnisse der relevanten Produkte im Produktbereich 880/1032				X
3.1.3	Kenntnisse über die Gesetze der Berliner Verwaltung und die dazu gehörigen Verwaltungs-, Ausführungs- und Durchführungsvorschriften (z. B. AZG, VwVfG, VwVfG Berlin, VwZG usw.), GGO I				X
3.1.4	Kenntnisse des Berliner Datenschutzgesetzes (BInDSG), der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Informationsfreiheitsgesetzes (IFG)				X
3.1.5	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)				X
3.1.6	Kenntnisse und Erfahrungen in der Auslegung und Anwendung des Sozialleistungsrechts I, II, V, IX, X und insbesondere SGB V, SGB XI und §§ 1-12, 61-73 SGB XII und Anwendung und Kenntnisse der Berliner Rundschreiben sowie Kenntnisse im Landespflegegeldgesetz, Rahmenvertrag gemäß § 75 Abs. 1 und 2 SGB XI; Reformen der Pflegeversicherung			X	
3.1.7	Kenntnisse der Pflege (Grund-, Behandlungs-, Alten-, Behindertenpflege), der Rehabilitation und der Qualitätssicherung; Medizinische und technische Kenntnisse: Verständnis für Krankheitsbilder und die notwendigen medizinischen und technischen Fähigkeiten für die Pflege		X		
3.1.8	Praktische Erfahrungen im Bereich (der ambulanten) Pflege			X	
3.1.9	Kenntnis der Pflegeprozess-Phasen: eigenverantwortliche Erhebung des Pflegebedarfs, Beurteilung der Pflegeabhängigkeit, Diagnostik, Planung, Organisation, Durchführung, Kontrolle und Evaluation aller pflegerischen Maßnahmen		X		

3.1.10	Kenntnisse und Fähigkeit die Pflegedokumentation (SIS, Maßnahmenplan, Pflegeplanung) des Pflegedienstes und den dort ermittelten Bedarf zu lesen, zu verstehen und den entsprechenden Hilfebedarf abzuleiten, anschließend Abgleich mit den eigenen Festlegungen in der PBF treffen, einschätzen und entsprechende Entscheidungen für den Hilfebedarf festlegen	X		
3.1.11	Qualitätsrichtlinien und Standards: Kenntnis der maßgeblichen Vorgaben für die pflegerische Versorgung und Qualitätssicherung wie Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung der Expertenstandards nach § 113 SGB XI, Assessmentinstrumente (z. B. Barthel-Index, Braden-Sklala etc.), Begutachtungsrichtlinie des Medizinischen Dienstes (MD)	X		
3.1.12	Kenntnisse in der Bedarfsfeststellung GIAP- Gutachten ambulante Pflegegesamtplanung		X	
3.1.13	Kenntnisse über die „Berliner Pflegelandschaft“ und das Pflegesystem (Beratungsstellen, Verbände, Anbieter, Senatsverwaltung, Pflegekasse, Heimaufsicht etc.) im Allgemeinen			X
3.1.14	digitale Kompetenzen im Umgang mit Softwarelösungen für Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Datenbanken, Präsentationen und E-Mail (bspw. Word, Excel, Powerpoint, GroupeWise); Internet- und Intranetkenntnisse, OPEN/ProSoz		X	

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ► 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. • reflektiert eigene Fehler, sieht Fehler als willkommene Lernchance • arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen • behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick • strebt nach Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung • handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis • erfasst komplexe Sachverhalte und Fragestellungen schnell und differenziert und ordnet sie in einen Gesamtzusammenhang ein • erkennt Zusammenhänge, mittelbare Folgen und Wechselwirkungen 	X			
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • plant frühzeitig und setzt sinnvolle Prioritäten • koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • handelt systematisch und strukturiert • legt Arbeitsergebnisse zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor • bezieht andere in den Bearbeitungs- und Problemlösungsprozess mit ein 	X			

3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. • denkt und handelt vorausschauend, stellt aufgabenkritische Überlegungen an • setzt sich realistische Ziele und Schwerpunkte • hält Vorgaben/ Vereinbarungen ein • nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen • handelt wirtschaftlich und systematisch 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. • ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen, zeigt ganzheitliche Denk- und Handlungsweisen, erfasst komplexe Sachverhalte und Fragestellungen ganzheitlich • trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen • macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent • entscheidet rechtzeitig, termingerecht und übernimmt Verantwortung • revidiert/ modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen • bezieht diejenigen, die von der Entscheidung betroffen sind, soweit wie möglich in den Entscheidungsprozess ein • entscheidet angemessen zeitnah • verantwortet auch unerfreuliche Entscheidungen 				
3.2.5	Durchsetzungsfähigkeit		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände. • vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise • kann sich auch gegen Widerstände Gehör verschaffen • reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung • führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel 				
3.2.6	Einfühlungsvermögen/ Empathie		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, sich in die Einstellung anderer Menschen hineinzuversetzen. • zeigt situationsangemessene Umgangsformen • nimmt die Gefühle und Bedürfnisse anderer ernst und wahr • erkennt zwischenmenschliche Konflikte und reagiert angemessen • kann in unklaren Situationen besonnen handeln • stellt sich leicht auf neue Situationen und andere Gesprächspartner/-innen ein 				

3.2.7	<p>Kritikfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit sich sachlich und konstruktiv mit Kritik und Fehlern bei sich selbst und anderen auseinanderzusetzen. 		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • geht konstruktiv und sachlich mit Kritik um, nimmt Kritik an und sucht konstruktive Lösungen und Kompromiss • reagiert auf Widerstand sachlich und ruhig • fordert Feedback ein und setzt sich aktiv damit auseinander • äußert Kritik sachlich ohne persönlich zu verletzen • kann mit Beschwerden umgehen • vertritt eigenen Standpunkt oder eine erforderliche Maßnahme, auch wenn Widerstände zu erwarten sind 				
3.2.8	<p>Ausdrucksweise</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, sich schriftlich und mündlich differenziert verständlich zu machen. 			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • stellt Gedanken mündlich präzise und flüssig dar • passt sich im Ausdruck der/dem Empfänger/-in an • formuliert schriftliche Sachverhalte übersichtlich und eindeutig • drückt sich verständlich aus (Satzbau) • gliedert Vorträge, Konzepte u. ä. thematisch übersichtlich 				
3.2.9	<p>Urteilsvermögen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, die bestimmten Faktoren eines Problems zu erkennen, abzuwegen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und das gefundene Urteil umfassend begründen zu können. 		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • ist fähig, Probleme eigenständig und folgerichtig zu durchdenken • zieht folgerichtige Schlüsse • berücksichtigt verschiedene Gesichtspunkte und kann Lösungsvorschläge klar begründen • urteilt objektiv- abwägend und treffsicher 				
3.2.10	<p>Selbstständigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. 		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitet selbstständig mit wenig Anleitungsaufwand • interessiert sich für eigene und andere Aufgabenfelder • weiß, wann Vorgesetzte einzuschalten sind • entscheidet gewissenhaft nach Rechtslage, insbesondere bei Ermessensspielräumen • beschafft sich selbstständig alle notwendigen und verfügbaren Informationen für Entscheidungen 				
3.2.11	<p>Verhandlungsgeschick</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, Verhandlungsziele durch eine straffe, faire und überzeugende Verhandlungsführung zu erreichen. 		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • legt Verhandlungsziele fest • nimmt Argumente und Ideen auf und formuliert eigene Standpunkte • nimmt neue Informationen auf und bezieht diese in die Verhandlung mit ein • überzeugt durch Argumente • entwickelt alternative Vorschläge z. B. aus der Diskussion heraus 				

3.2.12	<p>Belastbarkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren. 	X		
	<ul style="list-style-type: none"> • bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität 			
	<ul style="list-style-type: none"> • hält ein gleichbleibend hohes Leistungsniveau auch unter Druck (Stresstoleranz) 			
	<ul style="list-style-type: none"> • behält auch in Ausnahmesituationen und bei unerwarteten Entwicklungen die Fähigkeit, die Arbeit strukturiert zu organisieren und zielgerichtet zu erledigen 			
	<ul style="list-style-type: none"> • verfolgt auch in konfliktträchtigen Situationen ruhig und konsequent die eigene Arbeitsaufgabe 			
3.2.13	<p>Beratungsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, bei den zu Beratenden Interessenlagen herauszufinden und adressatengerecht Lösungsmöglichkeiten / Angebote aufzuzeigen. 		X	
	<ul style="list-style-type: none"> • berät personen-, situationsbezogen und ggf. lösungsorientiert 			
	<ul style="list-style-type: none"> • erarbeitet mit Beratenen deren Interessenlage und Beratungsziele 			
	<ul style="list-style-type: none"> • entwickelt Alternativen und kann diese vermitteln 			
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt im Rahmen des eigenen Beratungsauftrags Angebote/ Maßnahmen auf 			

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	● hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden, fragt nach				
	● erfragt die Meinung anderer				
	● integriert Meinungen und sucht nach Kompromissen (im Gruppengespräch)				
	● argumentiert situations- und personenbezogen, kann bewusst zwischen Sach- und Beziehungsebene wechseln				
	● schätzt eigene Wirkung auf andere realistisch ein				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten sowie Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	● verhält sich hilfsbereit und kollegial in Zusammenarbeit mit anderen				
	● arbeitet konstruktiv und aufgeschlossen mit anderen zusammen				
	● ist loyal und vertrauenswürdig				
	● geht notwendigen Konflikten nicht aus dem Weg				
	● hält Zeiten und getroffene Absprachen/Vereinbarungen ein				

3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den/die externen und internen Kund/-innen zu begreifen.		X		
	• berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an				
	• kann mit Bürger/-innen, politischen Gremien und gesellschaftlichen Institutionen umgehen				
	• findet im Umgang mit Antragstellenden/ Leistungsberechtigten den richtigen Ton				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	• verhält sich höflich, freundlich und aufgeschlossen				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► 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		
	• 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				
	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 teilhabemindernenden 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		
3.3.5	• weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z. B. durch prekäre Aufenthaltsituation, 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				
	Teamverhalten ► Fähigkeit, mit anderen an gemeinsamen Zielsetzungen zu arbeiten.		X		
3.3.6	• fördert die fachliche und persönliche Zusammenarbeit in Teams				
	• greift andere Ideen und Vorschläge auf und führt sie weiter				
	• sucht und nutzt den Einsatz der Stärken anderer für die Erreichung vereinbarter Ziele				
	• gibt eigene Erfahrungen gern an andere weiter				
	• hält Vereinbarungen ein				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich