

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 18.06.2025

Ersteller_in: Frau Ippen

Stellenzeichen: JugZP 4

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Jugend und Gesundheit

Jugendamt - Regionaler Sozialdienst

Eingruppierung / Bewertung

A 12 / S 17

Stellenummer

Objekt-ID 50772210

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitung des Regionalen Sozialen Dienstes eines Ortsteils bzw. des Krisen-Interventions-Teams

- Leitung des regionalen Sozialdienstes eines Ortsteils bzw. des Krisen-Interventions-Teams (Fach- und Personalverantwortung für den Regionalen Sozialdienst eines Ortsteils bzw. des Krisen-Interventions-Teams)
- Verantwortung für die Einhaltung des Verfahrens zum Kinderschutz
- Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung fachlicher Vorgaben und Standards und Sicherstellung der Kommunikation im Aufgabenfeld
- Sicherstellung der Umsetzung gesetzlicher Änderungen und aktueller Rechtsprechungen (insbesondere SGB I, VIII, X und XII und SGB IX, JGG)
- Weisungsbefugnis zur Organisation von Arbeitsabläufen und zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes gegenüber den unterstellten Mitarbeiter_innen eines Ortsteils bzw. des Krisen-Interventions-Teams

- Personalmanagement (u.a. Jahresgespräche, Personalentwicklung, Qualifizierung, Konfliktgespräch, Gesundheitsmanagement und kollegiale Beratung)
- Erstinstanzliches Beschwerdemanagement für den Regionalen Sozialdienst eines Ortsteils bzw. des Krisen-Interventions-Teams
- Beobachten, Steuern und Verantworten der Kosten- und Budgetentwicklung im Bereich Hilfe zur Erziehung (HzE), Inobhutnahme (IO), Eingliederungshilfe (EGH) und sonstige Hilfen
- Umsetzung der Grundsätze der Sozialraumorientierung, u.a. Erschließung sozialräumlicher Ressourcen inkl. Erkennen von Bedarfen, Vernetzung im Sozialraum mit für die Region relevanten Kooperationspartnern,
- Vorprüfung aller Kostenübernahmen bei Hilfen zur Erziehung, der EGH, der IO und der sonstigen Hilfen und Entscheidungen im Einzelfall bis zu 40.000,- €
- Zuarbeit im Rahmen des Berichtswesens (z.B. BVV, JHA, Controlling)
- Teamverantwortung und Durchführung von Dienstbesprechungen
- Regelmäßige Informationen an die Mitarbeitenden des Regionalen Sozialdienstes

2 Formale Anforderungen

Für Beamte:

Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales, Laufbahnzweig Sozialdienst

Für Tarifbeschäftigte:

Sozialarbeiter_in/Sozialpädagoge_in (Diplom-FH oder Bachelor) mit staatlicher Anerkennung

Und zusätzlich für Beamte und Tarifbeschäftigte: mehrjährige Erfahrungen in der Sozialverwaltung/Jugendhilfe, Erfahrungen in einer Leitungstätigkeit bzw. Qualifikationen in Vorbereitung auf die Führungsrolle

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse über den Aufbau und die Organisation der Berliner Verwaltung	wichtig
Kenntnisse über die Strukturen, Organisation, Arbeitsweisen und -abläufe im Bezirk, insbesondere über die des Jugendamtes	sehr wichtig
Kenntnisse in der Personalführung und der Personalentwicklungsinstrumente auch in besonderen Belastungssituationen	sehr wichtig
Kenntnisse der arbeits- und dienstrechtlichen Vorschriften	sehr wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	sehr wichtig
Umfassende und anwendungssichere Kenntnisse des SGB VIII, SGB IX, JGG, BGB, FamFG und AG KJHG sowie der angrenzenden Durchführungsverordnungen (u.a. AV ZustJug, AV-Kinderschutz, AV Hilfeplan, AV-Pflege, AV UMF, BRV Jug)	sehr wichtig
Fachkenntnisse zum Netzwerk Kinderschutz, zum Jugendschutzgesetz und zum Bundeskinderschutzgesetz und den Berliner Standards zum Kinderschutz	sehr wichtig
Kenntnisse und Erfahrungen zu Standards, Weiterentwicklung und Umsetzung der Sozialraumorientierung	sehr wichtig
Kenntnisse des Allgemeinen Verwaltungsrechts (GGO I), insbesondere der SGB I, X, XII, sowie der DSGVO	wichtig
Kenntnisse des Berliner Landes- und Haushaltsrechts (LHO, AV LHO), der KLR und des Budgetierungsverfahrens	sehr wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG, Frauenförderplan etc.) sowie Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	wichtig
Anwendungssichere Kenntnisse der MS - Office Standardverfahren	sehr wichtig
Anwendungssichere Kenntnisse des Fachverfahren SoPart	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"> ▪ erbringt die geforderten Leistungen in guter Quantität und Qualität, auch in belastenden Situationen ▪ erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort 	unabdingbar

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ teilt sich Arbeitszeit effektiv ein und erledigt Aufgaben termingerecht ▪ erkennt Zusammenhänge und zieht rationale Schlussfolgerungen ▪ denkt ganzheitlich und zeigt Aufgeschlossenheit gegenüber innovativen Lösungen ▪ bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein und delegiert Teilaufgaben 	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"> ▪ erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange ▪ kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen ▪ setzt sich selbst und den Mitarbeitenden klare, eindeutige und umsetzbare Ziele 	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"> ▪ erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ▪ revidiert/modifiziert Entscheidungen auf Basis neuer Erkenntnisse ▪ systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung 	unabdingbar

3.2.5 Selbstständigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ beschafft sich selbständig die erforderlichen Informationen und setzt diese sachgerecht ein ▪ steuert eigene Ideen für Problemlösungen bei ▪ übernimmt für das eigene Handeln Verantwortung 	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ hält Blickkontakt und hört aktiv zu ▪ argumentiert bezogen auf den/die Gesprächspartner_in ▪ hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ geht auf andere zu, tauscht sich aus und hat Menschen gegenüber eine positive Einstellung 	unabdingbar
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"> ▪ verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ fördert die kooperative Zusammenarbeit ▪ verhält sich offen und transparent 	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 Anliegen und Anfragen angemessen zeitnah ein ▪ begreift die Arbeit als Dienstleistung und fördert die Dienstleistungsorientierung im eigenen Bereich 	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, UntSexIdGlG etc.), ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel, ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen 	<p>sehr wichtig</p>

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 teilhabebehemmenden 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>

3.3.6 Teamfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, ziel- und ergebnisorientiert mit anderen konfliktfrei zusammen zu arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ akzeptiert Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen der anderen Teammitglieder ▪ sucht die Stärken anderer und setzt sie zur Erreichung vereinbarter Ziele ein ▪ fördert die fachliche und persönliche Zusammenarbeit 	<p>sehr wichtig</p>

3.3.7 Konflikt- und Kritikfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sieht Konflikte frühzeitig und spricht sie offen und sachlich an; sucht Kompromisslösungen / Konsent, macht konkrete Vorschläge ▪ äußert Kritik, ohne dabei persönlich zu verletzen ▪ fordert Feedback und setzt sich mit dem Gesagten auseinander 	sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen

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"> ▪ überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg ▪ liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte ▪ richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab ▪ vereinbart klare und realistische Ziele und 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 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 	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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung und ist fehlertolerant 	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 ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 	wichtig