

ANFORDERUNGSPROFIL



Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

AV BAVD

Anlage 2

Stand: 04/2025

erstellt von: Fr. Cica

Stellenzeichen: Sen L

Stellentitel: Altenpfleger/in (m/w/d)	
Funktion: Leitung einer Seniorenfreizeitstätte (m/w/d)	
Dienststelle: Bezirksamt Reinickendorf von Berlin Abteilung Finanzen, Personal und Bürgerdienste Fachbereich Seniorinnen und Senioren	
1	Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

Der Bezirk Reinickendorf verfügt über insgesamt acht Seniorenfreizeitstätten, nämlich:

- Seniorenfreizeitstätte für Senioren und Behinderte in der Adelheidallee
- Seniorenfreizeitstätte Club der Lebensfrohen
- Seniorenfreizeitstätte Hermsdorf
- Seniorenfreizeitstätte Heiligensee
- Seniorenfreizeitstätte Alt-Tegel
- Seniorenfreizeitstätte Lübars
- Seniorenfreizeitstätte Märkischer Seniorentreff
- Seniorenfreizeitstätte Schäfersee

Die Leitungsaufgaben einer Seniorenfreizeitstätte umfassen folgende Aufgaben:

- Organisation und Durchführung von Veranstaltungen in der Seniorenfreizeitstätte
- Unterstützung bei der Durchführung von Veranstaltungen des Fachbereichs Seniorinnen und Senioren
- Planung, Organisation, Durchführung und Förderung von Gruppentätigkeiten
- Zusammenarbeit mit allen Abteilungen des Bezirksamtes, Hilfsorganisationen, Verbänden, Selbsthilfegruppen etc.
- Erstellung der Besucherstatistik und Weitergabe an Senioren 1
- Unterstützung und Zusammenarbeit mit dem Vorstand der Seniorenfreizeitstätten
- Anleitung von Hobby- und Interessengruppen, insbesondere der Behindertengruppe
- Einzelberatung der Besuchenden und Hilfesuchenden
- Hilfe bei Einzel- oder Gruppenkonflikten
- Hilfestellung beim Ausfüllen von Anträgen und Formularen
- Hilfestellung bei Toilettengängen, Windeln, Nahrung reichen, An- und Ausziehen
- Anleitung und Weisungsbefugnis bei z.B. Honorarkräften, Freiwilligendienstleistenden, MAE-, SGE- bzw. AGH-Kräften

- Allgemeiner Schriftverkehr und Telefonate
- Vertretung der Kolleginnen und Kollegen in der Seniorenfreizeitstätte, aber auch in anderen Seniorenfreizeitstätten
- Gelderhebende Funktion
- Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung

Bewertung
Entgeltgruppe: KR 7 Besoldungsgruppe:

2	Formale Anforderungen	Gewichtungen entfallen hier
----------	------------------------------	-----------------------------

Für Tarifbeschäftigte (m/w/d):

Eine abgeschlossene Ausbildung zur/zum Altenpfleger/in oder zur/zum Pflegefachfrau/-mann (m/w/d).

3. 3.1	Leistungsmerkmale Fachkompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1.1	Verfügt über umfassende Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)	☐	☐	☒	☐
3.1.2	Verfügt über Grundkenntnisse zum Personalmanagement, insbesondere über die Ziele und Inhalte der Rahmen-Dienstvereinbarung Personalmanagement, zum Gesundheitsmanagement einschl. BEM sowie zum Wissensmanagement	☐	☐	☐	☒
3.1.3	Verfügt über Grundkenntnisse zum Personalvertretungsrecht • kennt die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften sowie die Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (insbesondere PersVG, LGG, SGB IX)	☐	☐	☐	☒
3.1.4	Verfügt über fundierte Kenntnisse in allgemeine Verwaltungsvorschriften (z.B. GGO I) und bereichsbezogene Rechtgrundlagen (z.B. SGB IX sowie SGB XI)	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Verfügt über fundierte Kenntnisse über das Berliner Haushaltsrecht (LHO) sowie über das Beschaffungswesen und Vergabeverfahren	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Verfügt über umfassende Kenntnisse über die Berliner Verwaltung, über Verwaltungsabläufe und -verfahren	☐	☐	☒	☐
3.1.7	Verfügt über Grundkenntnisse in der Kostenleistungsrechnung	☐	☐	☐	☒
3.1.8	Verfügt über umfassende Kenntnisse in der Anwendung des MS-Office Pakets (z.B. Word, Excel) einschließlich Internet	☐	☐	☒	☐

	► Erläuterung der Begriffe Gewichtungen • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
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	☒	☐	☐	☐
	• arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient				
	• ist aufgeschlossen gegenüber neuen Ideen und Ansätzen und für neue, unkonventionelle Wege und Lösungen				
	• setzt (auch) unter Zeitdruck ergebnisorientierte Prioritäten				
3.2.2	Organisationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren	☐	☒	☐	☐
	• plant frühzeitig und realistisch				
	• legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen bzw. vereinbarten Terminen bzw. zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor				
	• verfügt über sichtbare Ordnungskriterien				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung				
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen	☐	☐	☒	☐
	• geht bei Aufgabenerledigung zielgerichtet vor				
	• entwickelt neue Ideen zur Geschäftsprozessoptimierung				
	• kontrolliert die Einhaltung von Planungen und korrigiert Abweichungen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit				
	► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	☒	☐	☐	☐
	• setzt und begründet Schwerpunkte bzw. Prioritäten				
	• entscheidet zeitnah und nachvollziehbar und übernimmt für die eigenen Entscheidungen Verantwortung				
	• hält Vereinbarungen ein				
3.2.5	Ausdrucksweise				
	► Fähigkeit, sich schriftlich und mündlich differenziert verständlich zu machen	☐	☐	☒	☐
	• Formuliert schriftliche Sachverhalte übersichtlich und eindeutig				
	• Stellt Gedanken mündlich präzise und flüssig dar				
	• Gliedert Vorträge, Konzepte u.ä. thematisch übersichtlich				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	☐	☒	☐	☐
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen				
	• argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit	☐	☒	☐	☐
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben				
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen				
	• erkennt Konflikte und thematisiert sie; trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung	☐	☒	☐	☐
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen				
	• begreift Arbeit als Dienstleistung				
	• richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfangenden aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit)				
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.				
	• 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				
	• zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer				
	• eignet sich kulturspezifisches Wissen an und wendet es an				

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.	☐	☐	☒	☐
	• 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.				

3.4	Führungskompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
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	☐	☐	☒	☐
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	• erkennt Zielkonflikte				
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)				
	• 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				
	• geht auf die Belange der Mitarbeitenden ein				
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	☐	☒	☐	☐
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
	• nimmt die eigene Führungsrolle aktiv wahr				

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz				
	► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☒	☐	☐
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	• zeigt Innovations- und Veränderungsbereitschaft				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz				
	► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen partnerschaftlich neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen	☐	☐	☐	☒
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• Wählen Sie ein Element aus.				