

ANFORDERUNGSPROFIL

nach Basisanforderungsprofil gem. RdSchr. SenFin IV Nr. 10/2019, IV Nr. 74/2021 sowie IV Nr. 07/2022 / Stand: Februar 2022

Mitarbeit im Regionalteam (w/m/d)

Stand: September 2024	Erstellt von: Jug I 3	17.09.2024	Jug L
	Stellenzeichen	Datum	Unterschrift der Amtsleitung/Stellenzeichen

Bereich:	Jugendamt / RSD
Kapitel / Titel:	4040 / 422 01 und 428 01
Planstellen-Nr(n).:	50053068, 50053070, 50052958, 50053073, 50595640, 50052960, 50052951, 50053053, 50682453

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes

Hauptverantwortung für den reibungslosen Ablauf des Geschäftsbetriebes für das Regionalteam des Regionalen Sozialpädagogischen Dienstes (RSD)

- Erstanlaufstelle für externe Klienten*innen und interne Dienstkräfte
- Organisation und Koordinierung von Beratungen innerhalb des §36 SGB VIII (Hilfeplanung) und weiteren Terminen für die Sozialarbeitenden des Regionalteams
- organisatorische Planung für den Ablauf des Dienstbetriebes

Eigenständiges Arbeiten in den Fachverfahren SoPart und OLMERA

- Ersterfassung und anlegen der elektronischen Akte
- erste Zuständigkeitsprüfung
- Stamm- und Datenpflege
- Einpflege des Posteingangs in die verschiedenen Verfahren
- Koordinierung von Terminen
- eigenständiges Arbeiten im neu implementierten Fachverfahren SoPart
- eigenständiges Arbeiten im Fachverfahren OLMERA, erste Zuständigkeitsklärung

Assistenzaufgaben für die Regional- und Gruppenleitung

- Protokollführung zu den Leitungs- und Dienstberatungen
- organisatorische Vor- und Nachbereitung von Beratungen, Regionalkonferenzen und Fallteams
- Informations- und Kommunikationsmanagement für die Region pflegen und aktualisieren
- effizientere sozialräumliche Ausrichtung des RSD und die damit verbundenen Anforderungen der Assistenzaufgaben für die Regionalleitungen

	Sonstige Aufgaben - Imperia-Verantwortliche*r Besonderheiten - Wahlhelfende Tätigkeit in einem Wahl- oder Abstimmungsvorstand bzw. im Bezirkswahlamt des Bezirks Marzahn-Hellersdorf - Ersthelfer*in - Brandschutzhelfer*in - Mitarbeit im Katastrophenschutz - Praxisanleitung für Auszubildende im Bereich der Verwaltung
--	--

2. Bewertung des Aufgabengebietes und formale sowie sonstige Anforderungen

2.1	Bewertung
	BesGr.: A 6 (Stadtsekretär*in) EG: 6 einzige Fgr., Teil I der Anlage A zum TV-L
2.2	Formale Anforderungen
	Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 1 / 2. Einstiegsamt der Laufbahnverordnung des allgemeinen Verwaltungsdienstes, Laufbahnzweig des nichttechnischen Verwaltungsdienstes Anerkannter Ausbildungsberuf als Verwaltungsfachangestellte*r oder Kaufmann/-frau für Büromanagement oder ein anderer geeigneter Ausbildungsberuf der Verwaltung oder Bürowirtschaft oder der erfolgreiche Abschluss des Verwaltungslehrgang I

3. Leistungsmerkmale
3.1 Fachkompetenzen

Gewichtungen*			
4	3	2	1

Spezielle Fach- und Rechtskenntnisse				
3.1.1	Ausführungsvorschriften	☐	☐	☒
	AV Zuständigkeit der Jugendämter auf dem gebiet der Kinder- und Jugendhilfe (AV ZustJug), AV für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (AV UMF), führungsvorschriften über die Gewährung von Jugendhilfe für alleinstehende minderjährige Ausländer (AV JAMA), Geburtsdatenregelung			
3.1.2	Archivierung	☐	☐	☒
	Archivordnung, Archivgesetzes des Landes berlin (ArchGB)			
3.1.3	Sozialgesetzbuch	☐	☐	☒
	Sozialgesetzbuch I (SGB I) allgemeiner Teil, SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende), SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere §§ 11, 13 16-18, 36) und SGB XII (Sozialhilfe)			
3.1.4	Textverarbeitung	☒	☐	☐
	DIN-5008 (Schreib- und Gestaltungsregeln für Textverarbeitung)			
3.1.5	Sozialraum	☐	☐	☒
	Kenntnisse über die bezirkliche soziale Infrastruktur zur Förderung und Unterstützung von Familien			
3.1.6	Ausbildung	☐	☐	☒
	Berufsbildungsgesetz (BBiG=, die Verordnung Berufsbildung (BBV) zum/zur Verwaltungsfachangestellten)			
3.1.7	Fachsoftware	☐	☒	☐
	Kenntnisse im Umgang mit der Fachsoftware: SoPart, Olmera, Imperia			

*) 4 = unabdingbar 3 = sehr wichtig 2 = wichtig 1 = erforderlich

Gewichtungen*

4	3	2	1
---	---	---	---

Allgemeine Fach- und Rechtskenntnisse

3.1.8	Verwaltungsaufbau	☐	☒	☐	☐
	Aufbau und die Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, insbesondere des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin				
3.1.9	Verwaltungsgesetze	☐	☐	☒	☐
	Gesetze der Berliner Verwaltung und die dazu gehörigen Verwaltungs-, Ausführungs- und Durchführungsvorschriften (z.B. AZG, VwVfG, VwZG)				
3.1.10	Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung	☒	☐	☐	☐
	GGO I				
3.1.11	Haushaltsrecht	☐	☐	☒	☐
	Berliner Haushaltsrecht, insbesondere Landeshaushaltsordnung (LHO), Ausführungsvorschriften (AV LHO), Haushaltstechnische Richtlinien (HtR), Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)				
3.1.12	Datenschutz	☐	☐	☒	☐
	Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG), EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), Informationsfreiheitsgesetz (IFG)				
3.1.13	Gleichbehandlung/ Interkulturelle Öffnung	☐	☐	☒	☐
	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Gender-Mainstreaming-Ansatz, Anliegen der interkulturellen Öffnung der Berliner Verwaltung (z.B. PartMigG), bezirkliches Integrationsprogramm				
3.1.14	IT	☐	☒	☐	☐
	MS-Office (Word, Excel, Outlook, PowerPoint)				

*) **4** = unabdingbar **3** = sehr wichtig **2** = wichtig **1** = erforderlich

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. > handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis > arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen > behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick > strebt nach Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung	☐ ☒ ☐ ☐
3.2.2	Organisationsfähigkeit Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. > setzt sinnvolle Prioritäten > koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht > handelt systematisch und strukturiert > legt Arbeitsergebnisse zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor	☐ ☒ ☐ ☐
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. > denkt und handelt vorausschauend > setzt sich realistische Ziele und Schwerpunkte > hält Vorgaben/ Vereinbarungen ein > nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen	☐ ☐ ☒ ☐
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. > ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen > 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	☐ ☐ ☒ ☐

3.3 Sozialkompetenzen

Gewichtungen*

4	3	2	1
---	---	---	---

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit

☐	☐	☒	☐
--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.

- > äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich
- > hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden
- > gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter
- > beteiligt sich ergebnisorientiert an Diskussionen

3.3.2 Kooperationsfähigkeit

☐	☒	☐	☐
--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.

- > verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit
- > arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen
- > unterstützt andere mit Informationen/der Weitergabe von Wissen
- > erkennt Konflikte und thematisiert sie in sachlicher Form; trägt aktiv zur Konfliktlösung bei

3.3.3 Dienstleistungsorientierung

☐	☐	☒	☐
--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den/die externen und internen Kunden/Kundinnen zu begreifen.

- > berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an
- > richtet die Arbeit systematisch auf Kunden/Kund(inn)eninteressen aus
- > erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar
- > findet im Umgang mit Kundinnen und Kunden den richtigen Ton

3.3.4 Diversity-Kompetenz

☐	☐	☒	☐
--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und gesellschaftlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.

- > 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
- > positioniert sich gegen Diskriminierung

*) 4 = unabdingbar 3 = sehr wichtig 2 = wichtig 1 = erforderlich

3.3.5

Migrationsgesellschaftliche Kompetenz (gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG)☐☐☒☐

Fähigkeit, bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.

- > ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung
- > reflektiert die eigenen Denkmuster und Prägungen
- > berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus
- > weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an