

Anforderungsprofil	Stand: 20.10.2022 Ersteller*in: Frau Uhlig Stellenzeichen: Jug WJL
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

1 Allgemeine Angaben

1.1 Personalangaben

Dienststelle: Bezirksamt Pankow von Berlin Abteilung Jugend und Familie Ergänzender Sozialdienst FD 4 Wirtschaftliche Jugendhilfe	Aufgabengebiet/e: Sachbearbeiter/in Stationäre Hilfen/Kosteneinzahlung Bewertung: A 9 E 9 b, Teil I, Anlage A, TV-L
---	--

1.2 Beschreibung des Arbeitsgebietes

1.	Gewährung von Leistungen nach dem SGB VIII (KJHG) in Verbindung mit angrenzenden Rechtsgebieten und anderen Aufgaben der Jugendhilfe zugunsten junger Menschen und Familien entsprechend der Vorgaben aus dem Hilfeplanprozess des RSD / JUB / Teilhabefachamtes • Klärung der örtlichen Zuständigkeit gemäß § 86 ff SGB VIII • Leistungsgewährung inklusive Leistungen nach § 39, 40 SGB VIII • Kosteneinzahlung gemäß §§ 91 ff SGB VIII im laufenden Hilfefall • Beratung von Hilfesuchenden und Hilfeempfängern in Fragen der Kostenheranziehung • Bearbeitung von Kostenerstattungsansprüchen gemäß § 89ff SGB VIII • Feststellung von Sozialleistungen anderer vorrangig verpflichteter Leistungsträger • Bearbeitung von Widersprüchen • Anwendung der IT-Programme SoPart und AHW ProFISKAL, Hess, Olmera • Archivierung für das Sachgebiet • Anordnungsbefugnis nach GA 6/2020 gem. LHO Hervorzuhebende Sonderaufgaben: • Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen / Praxisanleitung
	Fort-/Weiterbildung: (wenn nicht benötigt, bitte diesen Eintrag entfernen) wünschenswerte bzw. erforderliche Qualifizierungen: Schulungen in den Bereichen Diversity- und Migrationsgesellschaftliche Kompetenzen

2. Formale Anforderungen

	<u>Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):</u> bevorzugt: Diplom-Verwaltungswirt/in (FH) oder Bachelor of Arts (B.A.) bevorzugt in der Fachrichtung „Öffentliche Verwaltungswirtschaft“, Abschluss VL II oder vergleichbarer Abschluss bzw. einschlägige Kenntnisse und Fähigkeiten <u>Bei Beamten (m/w/d)</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung allgemeiner Verwaltungsdienst
--	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Bewertung der Leistungsmerkmale

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
3.1	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Vertiefte Kenntnisse im Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII)	☒	☐	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse im Haushaltsrecht (LHO), AV LHO	☐	☐	☒	☐
3.1.3	Grundkenntnisse im BGB , Unterhaltsrecht	☒	☐	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse der verwaltungsspezifischen Bearbeitungsstandards (GGO, AZG, SGB X) und der KLR	☐	☐	☒	☐
3.1.5	Kenntnisse der Sozialgesetzbücher I - XIV	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Kenntnisse fachspezifischer IT-Verfahren (SoPart, ProFISKAL, Hess)	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
3.2	Persönliche Kompetenzen	4	3	2	1
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► <i>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.</i> • reagiert auf kurzfristige Änderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und hält Wissen auf dem neusten Stand • erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</i>	☒	☐	☐	☐
	• organisiert den Arbeitsplatz und strukturiert die Arbeit				
	• prüft Sachstände und Ergebnisse / überprüft die Zeiteinhaltung				
	• entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</i>	☐	☒	☐	☐
	• koordiniert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert				
	• erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des eigenen Handelns				
	• hält Vorgaben / Vereinbarungen ein				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, aktiv, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</i>	☒	☐	☐	☐
	• ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen				
	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	• trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit				
3.2.5	Belastbarkeit ► <i>Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu arbeiten</i>	☐	☒	☐	☐
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.2.6	Wirtschaftliches Handeln ► <i>Fähigkeit, mit Arbeitskraft- und mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen</i>	☐	☐	☒	☐
	• berücksichtigt ressortübergreifende Zusammenhänge				
	• wägt Kosten und Qualitätskriterien gegeneinander ab				
	• erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des eigenen Handelns				
3.2.7	Selbständigkeit ► <i>Fähigkeit, unabhängig von Beziehungsaspekten im Sinne der Sache und des Auftrags in eigener Regie zu handeln</i>	☐	☒	☐	☐
	• geht auftretende Fragen eigeninitiativ an				
	• informiert sich und beschafft sich alle notwendigen und verfügbaren Informationen für Entscheidungen				
	• arbeitet mit wenig Anleitungsaufwand				

Gewichtungen*: 1 = erforderlich // 2 = wichtig // 3 = sehr wichtig // 4 = unabdingbar

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
3.3	Sozialkompetenzen	4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</i>	☐	☒	☐	☐
	• äußert sich verständlich, nachvollziehbar und klar				
	• erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen/Informationen in verständlicher Form weiter				
	• hört aktiv zu, lässt andere ausreden und reflektiert das Gesagte				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</i>	☐	☒	☐	☐
	• arbeitet konstruktiv und respektvoll mit anderen zusammen				
	• unterstützt andere mit Informationen/der Weitergabe von Wissen				
	• stellt das Ziel und nicht die eigene Person in den Vordergrund				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</i>	☐	☒	☐	☐
	• versteht sich als Dienstleister*in				
	• richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfänger*innen aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrages und der gebotenen Wirtschaftlichkeit)				
	• stellt Kunden*innenfreundliche Bearbeitungszeiten sicher				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► <i>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.</i>	☒	☐	☐	☐
	• reflektiert die eigenen und kulturell geprägten Wahrnehmungs- und Bewertungstereotype				
	• begegnet verschiedenen Verhaltensweisen, Denkmustern, Werten und Normen respektvoll und agiert mit Einfühlungsvermögen				
	• kennt Macht- und Ausgrenzungsmechanismen, reflektiert diese und kann diskriminierungsfreie Handlungen ableiten				
	• reflektiert und entwickelt eigene Diversity-Kompetenzen weiter				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
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 zu 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.	☒	☐	☐	☐
	• berücksichtigt im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen, dass deren spezifische Wahrnehmung, das Denken, Fühlen und Handeln anders sein kann				
	• begegnet Menschen aus anderen Kulturen offen und wertschätzend und stellt sich auf deren Lebenslagen ein				
	• reflektiert und entwickelt migrationsgesellschaftliche Kompetenz weiter				