

Anforderungsprofil	Stand: September.2025 Ersteller*in: Herr Franke Stellenzeichen: Jug ESD L
---------------------------	---

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 Jugendamt – Fachdienst 4 Teilhabe-fachbereich	Aufgabengebiet/e: Jug TH 20 – Teamleiter*in SGB IX Bewertung: S 15, Teil II, TV-L / A 11 (Bewertungsvermutung)
--	---

1.2 Beschreibung des Arbeitsgebietes

1.	(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Teamleitung SBG I - fachliche Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter/innen (Teilhabeplaner*innen und Teilhabekoordinator*innen) und Umsetzung der fachlichen Standards im Team, - Organisation und Sicherstellung der Arbeitsabläufe einschl. Urlaubsplanung und Vertretungsregelung im Team - Durchführung von Arbeitsberatungen im Team, - Teilnahme an Arbeitsgruppen im Bezirk und in Absprache mit Jug THL auch überbezirklich, - Durchführung und Leitung von Hilfekonferenzen in schwierigen Einzelfällen - Klärung von Zuständigkeiten mit anderen Sozialhilfeträgern und Sozialleistungsträgern - Durchführung von Anhörungen für das Team und Widerspruchsbearbeitung, Erarbeitung der Vorlagen für den Widerspruchsrat und Teilnahme an den Beiratssitzungen, Stellungnahme zu Klagen für das Rechtsamt. - fachliche Beratung des Fachgebietsleiters und des Fachdienstleiters, - Erarbeitung von dienstlichen Beurteilungen und Führung der Beurteilungsgespräche, Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche, - Feststellung von Fortbildungsbedarf bei den Dienstkräften im Team, - Interne Abwesenheitsvertretung von Jug TH L - Grundsatzangelegenheiten und schwieriger Einzelfälle für das Team, - Zuarbeit für und Zusammenarbeit mit Jug ESD L und Jug TH L - Steuerung der strategischen und konzeptionellen Hilfebedarfsplanung - Mitwirkung am Aufbau und der Pflege eines Netzwerkes von Leistungsanbietern
-----------	--

	- Qualifizierte Anforderung und Auswertung von sozialmedizinischen Gutachten - Auswahl von Leistungen der Eingliederungshilfe sowie Beauftragung von - Leistungserbringern. - Koordinierung der Vernetzungs- und Kooperationstätigkeiten im Rahmen einer sozialräumlich orientierten Jugend- und Eingliederungshilfe - Wahrnehmung von Kinderschutzaufgaben in enger Zusammenarbeit mit dem RSD - Praxisanleitung.
	Führungskraft: ☒ Ja ☐ Nein Leitungsspanne: ca. 9
	Fort-/Weiterbildung: wünschenswerte Qualifizierungen: Schulung im Bereich Diversity/interkulturelle Kompetenz

2. Formale Anforderungen

	<u>Bei Tarifbeschäftigten (m/w/d):</u> Bachelorabschluss im Bereich Sozialarbeit / Sozialpädagogik mit staatlicher Anerkennung oder Abschluss als Diplom-Sozialarbeiter*in / Sozialpädagoge*in (FH) und entsprechender Tätigkeit bzw. gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen oder <u>Bei Beamtinnen und Beamten (m/w/d):</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung: Gesundheit und Soziales
--	---

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	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Allgemeine Fachkenntnisse des Verantwortungsbereichs (u.a. der SGB I, III, V, IX, X, XI); tiefgreifende Kenntnisse der SGB VIII u. XII, BGB und des Datenschutzes	☐	☒	☐	☐
3.1.3	LHO und AV LHO; haushaltstechnische Richtlinien und spezifische Verwaltungsverordnungen	☐	☐	☒	☐
3.1.4	Verwaltungsspezifische Standards, insbes. GGO, AZG und Aufbau der Berliner Verwaltung	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Personalrecht, RDV Personalmanagement mit Personal- u. Qualitätsmanagement, Gesundheits- sowie Projektmanagement	☐	☒	☐	☐
3.1.6	IT- Grund- u. Spezialkenntnisse (Word, Excel, GroupWise, OPEN Prosoz, ProFISKAL, SoPart ...)	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Kenntnisse der Kosten- und Leistungsrechnung sowie Erfahrungen in der Budgetierung	☐	☐	☒	☐
3.1.8	Einschlägige Berufserfahrungen im Sachgebiet und in der Gremienarbeit; Leitungserfahrung wäre wünschenswert!	☐	☐	☒	☐

	► 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>	☐	☒	☐	☐
	• bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
	• hinterfragt, vertieft und erweitert eigenes Wissen und Kenntnisse				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</i>	☐	☒	☐	☐
	• bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen				
	• arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient				
	• erkennt Benachteiligungen als Folge eigenen Handelns und wirkt dem entgegen				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</i>	☒	☐	☐	☐
	• arbeitet vorausschauend				
	• erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht				
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</i>	☐	☒	☐	☐
	• trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit				
	• macht Entscheidungen adressatenorientiert, transparent und übernimmt Verantwortung				
	• erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren				
3.2.5	Durchsetzungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände</i>	☐	☒	☐	☐
	• vertritt eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten				
	• führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel				
	• vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise				

	► 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>	☒	☐	☐	☐
	• zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft				
	• fragt nach anderen Meinungen und würdigt sie				
	• gibt Informationen aktuell, umfassend und gezielt und verständlich weiter				
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>	☐	☒	☐	☐
	• fördert die sachliche und menschliche Zusammenarbeit im Team zur effizienten Aufgabenerfüllung				
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen				
	• nutzt die vielfältigen Potenziale unterschiedlicher Gruppenmitglieder aktiv				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</i>	☐	☒	☐	☐
	• berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	• reflektiert die Kund*innenbedürfnisse und geht darauf ein				
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>	☒	☐	☐	☐
	• 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.				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► <i>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</i> 1. <i>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i> 2. <i>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i> 3. <i>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</i>	☒	☐	☐	☐
	• 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.				
3.3.6	Konfliktfähigkeit ► <i>Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</i>	☐	☒	☐	☐
	• übt sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen				
	• erkennt Konflikte und thematisiert sie; trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
	• sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Kompromissen				
	• reflektiert eigenes Denken und Handeln				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
3.4	Führungskompetenzen	4	3	2	1
3.4.1	Strategische Kompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 = 2/ FE 2 = 3 / FE 1 = 4) ► 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.				
	richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz: (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 4/ FE 3 = 4/ FE 2 = 4 / FE 1 = 4) ► 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				
	spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback				
	vereinbart Personalentwicklungsziele und nimmt auf deren Umsetzung aktiv Einfluss				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 3/ FE 3 = 4/ FE 2 = 4 / FE 1 = 4) ► 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.				
	geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.4.4	Innovationskompetenz	☐	☐	☐	☒

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

	(vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 = 2/ FE 2 = 4 / FE 1 = 4) ► 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.				
	• bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz (vorgegebene Gewichtung je Führungsebene (FE): FE 4 = 1/ FE 3 = 2/ FE 2 = 3 / FE 1 = 4) ► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen 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.				
	• nutzt Synergien aus der Netzwerktätigkeit für erfolgreiches Arbeiten				
3.4.6	Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnenführung ► Fähigkeit, Ziele vorzugeben und dabei die Potentiale der Mitarbeiter*innen zu berücksichtigen und zu fördern sowie ihre Bedürfnisse einzubeziehen, auch unter Berücksichtigung des LGG und des SGB IX	☐	☒	☐	☐
	• bringt Mitarbeiter*innen Wertschätzung entgegen				
	• reagiert auf Zielabweichungen und trifft erforderliche Regelungen				
	• steht zu getroffenen Vereinbarungen und vertritt diese loyal nach außen				