

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 08/2024

Ersteller_in: Rückert

Stellenzeichen: BzBm BL 3

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Finanzen, Personal, Wirtschaftsförderung und Koordination

Beauftragte für Menschen mit Behinderung

Eingruppierung / Bewertung

E9B

Stellenummer

50639337

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Fachliche Mitarbeit bei der_ dem Beauftragten für Menschen mit Behinderung

Aufgaben:

Mitarbeit und Vertretung der_ des Beauftragten für Menschen mit Behinderung in bezirklichen und überbezirklichen Gremien und Netzwerken

Koordinierung einzelner der von der_ des Beauftragten geleiteten Gremien, Netzwerke und AGs

Ausarbeitung von qualifizierten Stellungnahmen unter anderem gemäß Anweisung BAU

Unterstützung bei Beratungs- und Informationsaufgaben des_ der BzBmBhB ggü. der bezirks- und landespolitischen Ebene sowie Mitwirkung des_ der BzBmBhB bei Referentenentwürfen, Projekten und Maßnahmen des Senates

Unterstützung bei der Geschäftsführung des Beirates von und für Menschen mit Behinderung

Planung und Organisation von Fachveranstaltungen zu aktuellen behindertenpolitischen Themen

Vertretung der_des Beauftragten für Menschen mit Behinderung bei repräsentativen Aufgaben

Erstberatung von Menschen mit Behinderung

- Vermittlung von bezirklichen, überbezirklichen und nicht behördlichen Beratungs- und Hilfsangeboten

Fachliche Mitwirkung bei der Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden und Beschwerden auf Grund mangelnder Barrierefreiheit

Besonderheiten:

Bereitschaft zum Dienst auch außerhalb der regulären Arbeitszeit gemäß §13 DV Flex sowie Anlage 2 Nr. 11 zur DV Flex

Bereitschaft zum Dienst am anderen Ort

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor/ Diplom FH) im Studienfeld der Sozialwissenschaften (wie Soziologie, Soziale Arbeit oder Sozialmanagement) oder der Öffentlichen Verwaltung (wie Public Management oder Öffentliche Verwaltung)

oder eine andere abgeschlossene Hochschulbildung in Verbindung mit für das Aufgabengebiet relevanter einschlägiger Berufserfahrung (mind. 2 Jahre) und damit vergleichbaren Fähigkeiten und Kenntnisse

oder ein abgeschlossener Verwaltungslehrgang II

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse über den Aufbau- und die Ablauforganisation der Berliner Verwaltung insb. der Bezirksverwaltung	Wichtig
Kenntnisse über die einschlägigen Rechtsnormen zur Antidiskriminierung sowie zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (wie GG, UN-BRK, BGG, LGBG, AGG)	Sehr wichtig
Kenntnisse des Leistungs- und Teilhaberechts für Menschen mit Behinderung, insbes. SGB IX, SGB XI (1.-4.Kapitel), SGB XII (4.-9.Kapitel)	Wichtig
Allg. Rechts- und Fachkenntnisse zur Landesbauordnung Berlin (BauO Bln) und angrenzenden Rechtsnormen zum Barrierefreien Planen und Bauen (DIN-18040 1-3, Berlin - Design for all, Bau-Wohnungsverordnung-BWV, Mobilitätsgesetz, AV Geh- und Radwege)	Sehr wichtig
Kenntnisse zur digitalen Barrierefreiheit: BITV 2.0, EU-Richtlinie 2016/2102 (Digitale Barrierefreiheit), Gesetz über die barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik Berlin (Barrierefreie-IKT-Gesetz Berlin - BIKTG Bln)	Wichtig
Grundkenntnisse über die einschlägigen Rechtsnormen der Berliner Verwaltung (LHO, GGO I, AGG, VwVfG, AZG, BezVG usw.)	Wichtig
Erfahrungen in der diskriminierungsfreien Kommunikation mit und Beratung von Menschen mit Behinderung mit komplexen Problemlagen	Sehr wichtig
Kenntnisse über die behördliche und zivilgesellschaftliche Leistungs- und Beratungslandschaft für Menschen mit Behinderung	Sehr wichtig
Erfahrungen in der Arbeit mit zivilgesellschaftlichen Netzwerken und in multiprofessionellen Gremien	Sehr wichtig
Methodische Kompetenzen (wie Präsentations- und Gesprächsführungskompetenz)	Sehr wichtig

Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.1.1 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 auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ Erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert ▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an 	Sehr wichtig
3.1.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plant Arbeitsprozesse vorausschauend und agiert entsprechend ▪ Bezieht andere in Bearbeitungs-/ Problemlösungsprozesse ein ▪ Setzt Arbeitsschwerpunkte 	Sehr wichtig
3.1.3 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"> ▪ Entwickelt strategische Konzepte zur Schwerpunktsetzung beim Ressourceneinsatz ▪ Erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des Handelns ▪ Setzt sich selbst eindeutige und umsetzbare Ziele 	Sehr wichtig

3.1.4 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 Handlungsalternativen ab ▪ Systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung 	Wichtig

3.2 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ argumentiert bezogen auf den_die Gesprächspartner_in ▪ hinterfragt und legt Wert auf die Meinung anderer ▪ bleibt sachlich auch in konfliktbehafteten Situationen 	Unabdingbar

3.2.2 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"> ▪ stellt sich adressatengerecht auf heterogene Kooperationspartner_innen ein ▪ verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ bleibt sachlich und zielorientiert auch bei schwierigen Kooperationspartnern 	Sehr wichtig

3.2.3 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 gegenüber ratsuchenden und beschwerdeführenden externen Kund_innen empathisch, zugewandt und professionell ▪ berät und unterstützt sachdienlich und zweckmäßig unter Berücksichtigung der belastenden Lebensumstände der Ratsuchenden ▪ bringt eigenes Fachwissen ggü. internen Kund_innen kollegial, zweck- und sachdienlich ein 	Sehr wichtig

3.2.4 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"> ▪ 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 drauf hin, (strukturelle) Barrieren abzubauen 	Unabdingbar

3.2.5 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 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. <ul style="list-style-type: none"> ▪ weiß um und berücksichtigt die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte ▪ lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden ▪ pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte 	<p>Sehr wichtig</p>