

Anforderungsprofil

Stand: 13.06.2024

Ersteller: Herr Waibel

JugGes LdB

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf
von Berlin

Abt. Jugend und Gesundheit - Stab

OE Qualitätsentwicklung, Planung und
Koordination (QPK)

1. **Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)**

Leitung der OE Qualitätsentwicklung, Planung und Koordination der Abteilung, selbstständige Entscheidung im Rahmen der übertragenen Zeichnungsbefugnis und Anordnungsbefugnis. Koordination und Kontrolle der Arbeitsabläufe, deren Qualität und der einheitlichen Anwendung von Rechtsvorschriften, Fachliche Entscheidung bei der Personalauswahl, Erstellung von Anforderungsprofilen und dienstlichen Beurteilungen, Führung der Jahresgespräche, Steuerung des Personals und Sachmitteleinsatzes. Erfassung der Mengenbuchungen der Dienststelle und Verantwortlicher für die Kostenleistungsrechnung. Sozialplanung, Evaluation der Versorgungs- und Infrastruktur, Analyse struktureller Defizite und Erarbeitung von Vorschlägen zur Beseitigung der Defizite. Entwicklung von sozialstrukturellen Räumen im Bezirk, Initiierung von Projekten zur Gesundheitsförderung und Prävention und mit sozialkompositorischem Ansatz. Beratung der in der Abteilung tätigen Fachkräfte, Stellungnahmen für politische Gremien und fachliche Beratung der Abteilungsleitung. Kooperation mit Dienststellen der Senatsverwaltung und wissenschaftlichen Einrichtungen. Enge Zusammenarbeit mit dem Amtsarztbereich des Bezirkes.

2. **Formale Anforderungen**

- Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzung für Beamtinnen und Beamte für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Laufbahn des Sozialdienstes.
- Abgeschlossenes Masterstudium der Sozialen Arbeit oder Public Health.

Dezidierte Kenntnisse der bezirklichen Sozialstruktur, des Versorgungssystems und der beteiligten Akteure. Leitungserfahrung in der öffentlichen Verwaltung.

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)			x	
3.1.2	Kenntnisse der Bereiche Gesundheit- und Sozialwesen, Sozialraumanalyse, der Struktur der Berliner Verwaltung, der sozialkulturellen Trägerlandschaft, gesundheitsbezogenen Trägerlandschaft	x			
3.1.3	Kenntnisse der politischen Strukturen auf Bezirks- und Landesebene			x	
3.1.4	Kenntnisse der speziellen gesetzlichen Grundlagen: Gesetz über den öffentlichen Gesundheitsdienst - insb. §§ 1 - 8, SGB - insbs. SGB V, VII, VIII, IX, Förderrichtlinien des Landes (betr. Stadtteilzentren), des Landesprogramms „Aktionsprogramm Gesundheit“ (APG)	x			
3.1.5	Kenntnisse in der Personalführung und der Leitung von Arbeitsgruppen		x		
3.1.6	Grundlegende Kenntnisse des Berliner Haushaltsrechts und der Steuerungsinstrumente der Kosten- und Leistungsrechnung und der Budgetierung		x		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit		x		
	► 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.				
	• reagiert auf kurzfristige Änderungen souverän und passt die Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
	• arbeitet sorgfältig bei gleichbleibender Qualität				
	• hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand				
3.2.2	Organisationsfähigkeit			x	
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.				
	• plant realistisch und koordiniert die Arbeitsabläufe entsprechend				
	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• handelt systematisch und strukturiert				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung			x	
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.				
	• koordiniert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert				
	• setzt und verfolgt realistische Ziele und Schwerpunkte				
	• überprüft und korrigiert Ziele anhand neuer Erkenntnisse				
	• erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des eigenen Handelns				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit		x		
	► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.				
	• trifft auch in schwierigen Situationen zeitnahe und klare Entscheidungen				
	• bezieht alle Beteiligten und zur Verfügung stehende Informationen in die Entscheidungsvorbereitung ein				
	• erkennt und wägt die Konsequenzen von Entscheidungsalternativen ab				
3.2.5	Selbstständigkeit		x		
	► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.				
	• entscheidet eigenständig, nutzt Ermessensspielräume und schaltet nur soweit erforderlich rechtzeitig Führungskräfte ein				
	• informiert sich und beschafft sich alle notwendigen und verfügbaren Informationen für Entscheidungen				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		x		
	• äußert sich schriftlich und mündlich strukturiert und nachvollziehbar sowie adressaten- und anlassgerecht				
	• kommuniziert das eigene Handeln transparent				
	• ist in seinen Ausführungen präzise und sicher				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		x		
	• sucht den Austausch, nutzt und pflegt Netzwerke innerhalb und außerhalb der Verwaltung				
	• akzeptiert und respektiert die Ideen, Meinungen und Argumente anderer und setzt sich sachlich damit auseinander				
	• nimmt konstruktive Kritik an und hinterfragt das eigene Denken und Handeln selbstkritisch				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		x		
	• verhält sich Kundinnen und Kunden gegenüber freundlich, höflich und aufgeschlossen				
	• versteht sich als Dienstleisterin bzw. Dienstleister				
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.			x	
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, SGB IX Teil 3, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.),				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel,				
	• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <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. 			x	
	<ul style="list-style-type: none"> • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an, 				
	<ul style="list-style-type: none"> • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden, 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. 				
3.3.6	<p>Teamfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zur Arbeit in in-/externen Arbeitsgruppen, zur gemeinsamen Lösungsfindung und der gegenseitigen Unterstützung.</p>		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • fördert die fachliche und persönliche Zusammenarbeit im Team 				
	<ul style="list-style-type: none"> • greift Ideen und Vorschläge anderer auf und führt sie weiter 				
	<ul style="list-style-type: none"> • trägt zu einer von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägten Arbeitsatmosphäre bei 				
		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen				
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <p>► 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.</p>			x	
	<ul style="list-style-type: none"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg, 				
	<ul style="list-style-type: none"> • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte. 				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz	x			

	<p>► 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.</p> <p>► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 				
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe, • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil. 				
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p>			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe. • begreift die Integration digitaler Arbeitsmethoden als Führungsaufgabe und fördert sie im eigenen Verantwortungsbereich 				
3.4.5	<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <p>► 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.</p>			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf, • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen. • organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit 				