



Anforderungsprofil	Stand: Juni 2024 Erstellung: Jug L Bearbeitung: Jug ZS 1
---------------------------	--

Dienststelle: Jugendamt

Kapitel/Titel/St.-Nr.	Stellenzeichen	BesGr/EG
4040/42201/B001.2	Jug RD L	A 13s / S 18
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets		
Leitung der Regionalen Dienste		

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortlich für die Steuerung aller Produkte der Regionalen Dienste, des Teilhabefachdienstes, der Jugendhilfe im Strafverfahren (JuHiS) sowie der Wirtschaftlichen Jugendhilfe unter Berücksichtigung der Qualität und der Wirtschaftlichkeit, insbesondere der HzE und der Eingliederungshilfe • Überwachung des Haushaltsvollzuges mit Budgetverantwortung • Verantwortlich für die Umsetzung der Kosten- und Leistungsrechnung der Regionalen Dienste, des THFD, sowie der JuHiS • Zusammenführung der Leistungen der Eingliederungshilfe sowie der Jugendhilfe für alle jungen Menschen im Bezirk, insbesondere der Leistungen der EGH sowie der HzE • Regelmäßige Berichte an Jugendhilfeausschuss, Bezirksstadtrat/Bezirksstadträtin zum Umsetzungsstand des Transformationsprozesses „Inklusive Jugendhilfe“ • Ausrichtung einer bürgerorientierten Leistungserbringung an den Anforderungen der Kinder, Jugendlichen und Familien im Rahmen des gesetzlichen Auftrages des SGB VIII sowie des SGB IX und der gebotenen Wirtschaftlichkeit unter Beachtung einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit den Trägern der freien Jugendhilfe/Eingliederungshilfe • Vertretung des Jugendamtes nach außen einschließlich Mitarbeit in Gremien für den Bereich der Regionalen Dienste, der wirtschaftlichen Jugendhilfe, des THFD und der JuHiS • Rechtsgeschäftliche Vertretung des Jugendamtes hinsichtlich des Aufgabenbereiches der Regionalen Dienste, des THFD sowie der JuHiS • Verantwortung von statistischen Erhebungen, Evaluationen u. ä. • Erarbeitung von Berichten, Vorlagen und fachlichen Stellungnahmen für die Jugendamtsleitung und politische Entscheidungsträger/-innen • Gestaltung der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich Jugendhilfecontrolling der Jugendhilfeplanung und allen Fachreferaten des Jugendamtes • Freigabe der Hilfen zur Erziehung und Zahlungsanweisungen im Rahmen der jährlichen Haushaltswirtschaftsrundschreiben der SenFin und der Anordnungsbefugnis anstelle der Jugendamtsleitung über 40.000 € hinaus pro Bewilligungszeitraum • Verantwortung für die Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit der zuständigen Bereiche • Dienst- und Fachaufsicht für die Regionalleitungen, Leitung des THFD, Leitung RSD umf und der JuHiS, der Kinderschutzkoordination, der Einarbeitungskoordination sowie des Verfahrenslotsen • Führungsverantwortung im Rahmen moderner Personalmanagementmethoden • Erfüllung der Grundpflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz
-----------	--



2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p><u>Bei Beamtinnen und Beamten:</u></p> <p>Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales, Laufbahnzweig des Sozialdienstes</p> <p><u>Bei Tarifbeschäftigten:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplom-/ Master- oder Bachelor-Abschluss in einem Studiengang der Sozialwissenschaften mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge (m/w/d) oder ▪ Sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben (Gleichwertigkeitsfeststellung) <p><u>Für beide Statusgruppen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zertifizierte Führungskräftefortbildung o. ä. Qualifizierung • Mind. 3 Jahre Erfahrung in der öffentlichen und/oder freien Jugendhilfe • Mind. 3 Jahre Erfahrung in der Mitarbeiterführung
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	verfügt über fundierte Kenntnisse der einschlägigen Rechtsgrundlagen auf dem Gebiet des Kinder- und Jugendhilferechts, des Familienrechts und des Sozialrechts sowie aller damit verbundenen Rechtsnormen, Verwaltungsvorschriften und Ausführungsvorschriften u.a.: SGB I, V, VIII, IX, XI, XII AG KJHG, KiSchuG, KKG BtG, SchwbG, BGG JGG, JuSchG FamFG AV Kinderschutz JugGes, AV Hilfeplanung, AV UMF, AV Pflege, AV JGH	X			
3.1.2	verfügt über Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts (VwVfG, VwGO, AZG etc.)			X	
3.1.3	kennt Grundlagen, Zweck, Methode und Inhalte der Steuerung über Zielvereinbarungen			X	
3.1.4	verfügt über gründliche Kenntnisse im Qualitätsmanagement			X	

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



3.1.5	verfügt über fundierte Kenntnisse der Methoden der Arbeit mit Familien sowie der sozialräumlich orientierten Arbeit	X			
3.1.6	verfügt über Kenntnisse des Haushaltsrechts, der Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie der Kosten-Leistungsrechnung		X		
3.1.7	besitzt vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Personalführung		X		
3.1.8	kennt Grundlagen, Ziele, Methoden und mögliche Inhalte der Personalentwicklung z.B. die Erstellung von Anforderungsprofilen und Beurteilungen		X		
3.1.9	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG, etc.)			X	
3.1.10	kennt die Inhalte des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie den aktuellen Frauenförderplan und wendet diese an (verpflichtend)			X	
3.1.11	kennt die Grundsätze des allgemeinen Arbeits- und Dienstrechts			X	
3.1.12	kennt Grundlagen, Ziele, Methoden und Inhalte des Gesundheitsmanagements und des Arbeitsschutzes			X	
3.1.13	verfügt über Kenntnisse der IT-Fachverfahren SozialPartner (SoPart), ProSoz/Open und ProFiskal sowie in der Anwendung der Standardsoftware (Microsoft-Office) sowie Inter- und Intranet			X	



3.2 Persönliche Kompetenzen		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
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.	X			
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an				
	• bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und sachlich				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• konzentriert sich auf das Wesentliche				
	• fördert die fachliche Zusammenarbeit				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• plant den Zielerreichungsprozess				
	• entwickelt neue Ideen zur Geschäftsprozessoptimierung				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• berücksichtigt bei Entscheidungen übergeordnete Ziele und künftige Entwicklungen				
	• erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren				
3.2.5	Steuerungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, Ziele zu definieren, zu verfolgen und Arbeitsorganisation, Arbeitsergebnisse und Arbeitsprozesse darauf auszurichten	X			
	• steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess vorausschauend				
	• schließt realistische Zielvereinbarungen und führt Ergebniskontrollen durch				
3.2.6	Verhandlungs- und Argumentationsgeschick ▶ Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten		X		
	• kann Gesprächssituationen gut einschätzen und strukturiert das Gespräch				
	• treibt Lösungsprozesse bzw. Entscheidungen konsequent voran				

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



3.3 Sozialkompetenzen		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
	• zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung				
	• vertritt Team- bzw. Gruppenentscheidungen nach außen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die interne und externe Kundschaft zu begreifen.		X		
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	• verhält sich freundlich und aufgeschlossen und geht auf Bedürfnisse ein				
3.3.4	Durchsetzungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel zu führen		X		
	• überzeugt und erzielt Akzeptanz für Veränderungen				
	• überzeugt andere durch Kompetenz				
3.3.5	Moderationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, Diskussionen neutral, ziel- und ergebnisorientiert zu steuern		X		
	• übernimmt die Gesprächsleitung, strukturiert den Gesprächsablauf				
	• erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse				

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



		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.6	Diversity-Kompetenz			X	
	▶ 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.				
	● wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG, etc.				
	● ist fähig zum Perspektivwechsel				
	● berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				
3.3.7	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz			X	
	▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können				
	▶ Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden				
	▶ Fähigkeit insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				
	● 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				

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



3.4 Führungskompetenzen		Ausprägung **			
		4	3	2	1
3.4.1	Strategische Kompetenz ▶ 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.		X		
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz ▶ 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).	X			
	• bezieht die Ziele des Frauenförderplans in die Personalentwicklungsplanung ein und wirkt auf die Chancengleichheit der Geschlechter hin				
	• erhält und fördert gezielt die Qualifikationen 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	Selbstentwicklungskompetenz ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.	X			
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lern- und fortbildungsbereit				
3.4.4	Innovationskompetenz ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.			X	
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				

**) 4 = sehr ausgeprägt 3 = ausgeprägt 2 = vorhanden 1 = Potenzial erkennbar



		Ausprägung **			
		4	3	2	1
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz			X	
	▶ 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.				
	<ul style="list-style-type: none"> ● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 				

**) 4 = sehr ausgeprägt 3 = ausgeprägt 2 = vorhanden 1 = Potenzial erkennbar