Anforderungsprofil	Stand: Juni 2023 Erstellung: JugL RD Bearbeitung: Jug ZS 1

Dienststelle: Jugendamt

Kapitel/Titel/St.-Nr. 4040/42201/50638615	**Stellenzeichen** Jug 7000	**BesGr/EG** A 12/ S 17
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets Leitung eines Regionalen Sozialen Dienstes (RSD)		

1.	**Beschreibung des Arbeitsgebietes**

- Führungsverantwortung im Rahmen moderner Personalmanagementinstrumente für die Teamleitungen der Regionalteams und der Geschäftsstelle
- Übergreifende Planung, Organisation und Steuerung der Aufgaben eines Regionalen Sozialen Dienstes insbesondere auf Grundlage der Methoden der Sozialraumorientierung
- Verantwortung und Gewährleistungsverpflichtung für die Jugendhilfeleistungen im Bereich des Regionalen Sozialpädagogischen Dienstes sowie den Schutzmaßnahmen bei Kindeswohlgefährdung innerhalb der Region
- Verantwortliche Steuerung der Jugendhilfeleistungen unter Berücksichtigung der Qualität und Wirtschaftlichkeit des Standortes, insbesondere der Hilfen zur Erziehung
- Sicherstellen einer gelingenden Zusammenarbeit mit Trägern der freien Jugendhilfe
- Umsetzung der Kosten- Leistungsrechnung im Regionalen Dienst mit Ergebnisverantwortung
- Umsetzung und Qualitätssicherung der standortbezogenen Verwaltungsabläufe in Zusammenarbeit und Abstimmung mit den anderen Regionalleitungen, der Leitung der Sozialpädagogischen Dienste, anderen Dienststellen der Verwaltung, den Fachbereichsleitungen, Institutionen und Trägern der freien Jugendhilfe
- Mitwirkung bei der Jugendhilfeplanung
- Verantwortung für den Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Teamleitungen und deren Umsetzung und Ergebnissicherung
- Bearbeitung von Beschwerden im Rahmen der vereinbarten Verfahren
- Verantwortung bei der Gestaltung von Öffentlichkeitsarbeit für den Standort
- Erarbeitung von Berichten, Vorlagen und fachlichen Stellungnahmen
- Teilnahme an standortübergreifenden u. überbezirklichen Arbeitsgemeinschaften und Gremien
- Verantwortung bei standortinternen statistischen Erhebungen, Evaluationen u.ä.
- Erfüllung der Grundpflichten des Arbeitgebers nach dem Arbeitsschutzgesetz
- Aufgaben nach besonderer Weisung

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

2.	**Formale Anforderungen** Bei Beamtinnen und Beamten: ▪ Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt der Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales Bei Tarifbeschäftigten: ▪ Diplom-/ Master-/Magister- oder Bachelor-Abschluss in einem Studiengang der Sozialwissenschaften mit staatlicher Anerkennung als Sozialarbeiter/ Sozialpädagoge (m/w/d) Für beide Statusgruppen: ▪ Mindestens 1 Jahr Leitungserfahrung ▪ Mindestens 3 Jahre Berufserfahrung im RSD/ASD und/oder THFD oder ▪ Mindestens 3 Jahre Berufserfahrung in der freien und/oder öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe ▪ zertifizierte Führungskräftefortbildung o.ä. Qualifikation wünschenswert	Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	verfügt über Kenntnisse der einschlägigen Rechtsgrundlagen auf dem Gebiet des Kinder- und Jugendhilferechts (Sozialgesetzbuch VIII und Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes Berlin -AG KJHG); u.a. das Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG), das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), das Kindertagesförderungsgesetz (KitaFöG), das Jugendgerichtsgesetz (JGG), das Jugendschutzgesetz (JuSchG), das Sozialrecht (SGB I, II, IX, X, XII) und allen damit verbundenen Rechtsnormen und Verwaltungsvorschriften		X		
3.1.2	verfügt über Kenntnisse des allgemeinen Verwaltungsrechts (Verwaltungsverfahrensgesetz, - VwVfG und VwVfG Berlin; Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO; Landesorganisationsgesetz – LOG BE)			X	
3.1.3	kennt Grundlagen, Zweck, Methode und Inhalte der Steuerung über Zielvereinbarungen		X		
3.1.4	kennt Grundlagen und Inhalte von Qualitätsstrategien		X		
3.1.5	verfügt über Kenntnisse der sozialräumlich orientierten Arbeit		X		
3.1.6	verfügt über umfassende und detaillierte Kenntnisse hinsichtlich Personalführung und kennt Grundlagen, Ziele, Methoden und mögliche Inhalte der Personalentwicklung		X		

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

		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.7	verfügt über Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG, Landesantidiskriminierungsgesetz - LADG, Verwaltungsvorschrift (VV) Inklusion behinderter Menschen, Gesetz zur Förderung von Partizipation in der Migrationsgesellschaft-PartMigG, Landesgleichstellungsgesetzes - LGG, Landesgleichberechtigungsgesetz - LGBG, Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen sexueller Identität - UntSexIdGIG, etc.)				X
3.1.8	kennt die Inhalte des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie den aktuellen Frauenförderplan und wendet diese an				X
3.1.9	verfügt über Kenntnisse im Arbeits- und Dienstrecht			X	
3.1.10	kennt Grundlagen, Ziele, Methoden und Inhalte des Gesundheitsmanagements				X
3.1.11	verfügt über Kenntnisse des Haushaltsrechts, der Kosten- und Leistungsrechnung sowie des Budgetierungsverfahrens		X		
3.1.12	kennt Grundlagen und Inhalte des Datenschutzes und der Datenschutzgrundverordnung				X
3.1.13	kennt Grundlagen, Ziele und Methoden eines Beschwerdemanagements			X	
3.1.14	verfügt über Kenntnisse in der Anwendung der Standardsoftware (Microsoft-Office) sowie Inter- und Intranet			X	

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

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		
	● überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet				
	● geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran				
	● setzt sich erforderliche Schwerpunkte				
3.2.2	**Organisationsfähigkeit** ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	● steuert, unterstützt und überprüft den Zielerreichungsprozess vorausschauend				
	● regt organisatorische Verbesserungsprozesse an				
3.2.3	**Ziel- und Ergebnisorientierung** ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	● vereinbart Qualitätsmaßstäbe bzw. orientiert sich am Qualitätsmanagement und Ergebnis				
	● erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und handelt danach				
3.2.4	**Entscheidungsfähigkeit** ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			X	
	● berücksichtigt bei Entscheidungen auch künftige Entwicklungen				
	● trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
3.3 Sozialkompetenzen					
3.3.1	**Kommunikationsfähigkeit** ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	● informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
	● fragt nach anderen Meinungen und würdigt sie				
3.3.2	**Kooperationsfähigkeit** ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.			X	
	● initiiert und fördert die Zusammenarbeit				
	● bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen				

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

		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.3	**Dienstleistungsorientierung** ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die interne und externe Kundschaft zu begreifen.			X	
	● erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	● berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistungen an				
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 entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG, etc.),				
	● ist fähig zum Perspektivwechsel,				
	● berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				
3.3.5	**Migrationsgesellschaftliche Kompetenz** ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte 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 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.			X	
	● 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 = sehr ausgeprägt 3 = ausgeprägt 2 = vorhanden 1 = Potenzial erkennbar

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** ► 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.			X	
	● 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