

ANFORDERUNGSPROFIL



Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Stand: 03/25

erstellt von: Frau Spindler

Stellenzeichen: JugFam W 1.0

Stellentitel/ Funktion: Leitung der Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtung Metronom, Einrichtung des Jugendamtes Reinickendorf in der Region West	
Dienststelle: Bezirksamt Reinickendorf von Berlin Abteilung Jugend und Familie Region West	
1	Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)

Das Arbeitsgebiet Leitung der Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtung leitet sich aus dem Leistungskatalog des SGB VIII §§ 1, 2 (1) und (2) Abs. 1, 8, 9, 10a, 11, 14, 72 (1), 72a, und dem §§ 3, 4, 5, 6, 8, 15, AG KJHG Berlin ab.

Die Leitung des Kinder- und Jugendzentrums trägt die Verantwortung für die Umsetzung und die konzeptionelle Weiterentwicklung des Arbeitsbereiches der Offenen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, für die Umsetzung und die Weiterentwicklung des Profils geschlechtsreflektierter Jugendarbeit, Jugendkulturarbeit, Jugendberatung, präventiver Kinderschutz und außerschulischer Bildung im Kooperationsfeld Jugendhilfe und Schule.

Weiterhin ist die Leitung verantwortlich für den Aufbau von Kooperationsstrukturen und professionellen Netzwerken im Planungsraum Tegel Süd: Aufbau von Kooperationsstrukturen zwischen den öffentlichen und freien Jugendhilfeträgern sowie deren Projekten, Institutionen Region West, Aufbau von Kooperationsstrukturen mit freien Trägern der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit im Planungsraum, sowie Institutionen, Initiativen, Vereinen der Tagesbetreuung und kirchlichen Organisationen im Rahmen der Jugendhilfe.

Zum Aufgabengebiet der Einrichtungsleitung gehört es weiter in einem Haus der Vielfalt, spezielle Angebote für die unterschiedlichen Zielgruppen zu entwickeln und umzusetzen sowie für eine zeitgemäße, die Kinder und Jugendlichen ansprechende Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit zu sorgen.

Es besteht die Aufgabe zur Zusammenarbeit mit den Regional Sozialpädagogischen Sachbearbeitungen und mit dem Regional Sozialpädagogischen Dienst besonders in Kinderschutzfragen und beim erzieherischen Kinder- und Jugendschutz.

Im Einzelnen hat die Leitung des Kinder- und Jugendzentrums die Gesamtverantwortung für die Kinder- und Jugendeinrichtung mit folgenden Aufgaben:

- Steuerung und Verantwortung aller Vorgänge im Haus
- Gewährleistung eines pädagogischen Angebotes nach den jeweils gültigen Qualitätsstandards

- Aktive Mitarbeit im pädagogischen Alltag
- Außendarstellung und für eine positive öffentliche Wahrnehmung der Einrichtung
- Rechtsgeschäftliche Vertretung für die Einrichtung
- Ausübung des Hausrechtes
- Werterhaltung des Inventars
- Einsatz, Verwaltung und Controlling der Haushaltsmittel, Einwerbung von Drittmitteln (z.B. Projekt- und Ferienmaßnahmen)
- Dienst- und Fachaufsicht über die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalentwicklung und Personalsteuerung für die in der Einrichtung arbeitenden Erzieherinnen und Erzieher.
- Koordinierung und Auftragsgestaltung zur Pflege und Reparaturmaßnahmen für das Haus
- Sicherstellung von Fortbildung und Fachaustausch
- Teamentwicklung und bereichsübergreifende interne Vernetzung, Führen mit Zielen und Vereinbarungen
- Anleitung Praktikant/innen
- Auswertung der pädagogischen Arbeit zum Zwecke der Überprüfung und Fortschreibung der Konzeptionen und Programme
- Leitung der Jahresauswertung und -Planung, Fertigung einer jährlichen Vereinbarung und eines Sachberichtes im Rahmen des Qualitätsdialoges
- Personaleinsatz, Dienstplangestaltung und Planung und Durchführung von Dienstbesprechungen
- Anwerbung, die Auswahl, den Einsatz und die Koordination der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Beantwortung von Anfragen, Fertigung von Stellungnahmen und Statistiken (z.B. Kostenleistungsrechnung)
- Sicherstellung des Neutralitätsgebotes im offenen Raum
- Anwaltschaftliches Handeln für Kinder und Jugendliche
- Beratung und Weitervermittlung in das Hilfesystem von Kindern und Jugendlichen bei Bedarf und auf Anfrage
- Verfahren im Kinderschutz
- Einhaltung des erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes
- Mitgestaltung des Sozialraumes und Mitarbeit in regionalen und überregionalen Fachgremien
- Enge Kooperation mit der Regionalleitung, den pädagogischen Sachbearbeitungen und der Verwaltung in der Region

Hervorzuhebende Sonderaufgaben:

Bewertung		
Entgeltgruppe:	S17	Besoldungsgruppe:
Gutachten vom:	14.04.25	

2	Formale Anforderungen	Gewichtungen entfallen hier
----------	------------------------------	--------------------------------

Für Tarifbeschäftigte (m/w/d):

- einen Studienabschluss als Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge (mit Diplom oder Bachelor of Arts (B.A.) Soziale Arbeit) mit staatlicher Anerkennung oder einem vergleichbaren Studiengang, mit dem die staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter/in bzw. Sozialpädagogin/-agoge erlangt werden kann, jeweils verbunden mit einer mehrjährigen Berufserfahrung im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und Leitungserfahrung

oder

- einen Studienabschluss in einer für die Aufgabenwahrnehmung geeigneten Fachrichtung (z.B. Erziehungswissenschaften) (Diplom oder Bachelor of Arts (B.A.)) verbunden mit einer Berufserfahrung im sozialpädagogischen Tätigkeitsfeld innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe von mindestens drei Jahren und Leitungserfahrung.

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1	Fachkompetenzen				
3.1.1	Personalmanagement und Führungsaufgaben - kennt die Grundlagen, Ziele, Methoden und möglichen Inhalte der Personalentwicklung - kennt die Instrumente des interkulturellen Personalmanagements und der interkulturellen Personalentwicklung sowie die Grundlagen der Diversity-Management-Strategien - kennt die Inhalte des LGG sowie den aktuellen Frauenförderplan und wendet diese bzw. diesen an - kennt die Vorschriften des AGG und wendet diese an	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Fachkompetenzen Offene Jugendarbeit - kennt den gesetzlichen Fachauftrag § 11 SGB VIII und setzt ihn um - zielgerichtetes auftragsbezogenes Handeln zur Förderung und Bildung von Kindern und Jugendlichen - Stärkung der Selbstwirksamkeit junger Menschen - Kenntnis zur Umsetzung des § 8a SGB VIII	☒	☐	☐	☐
3.1.3	Kenntnisse zum Personalvertretungsrecht kennt die personalvertretungsrechtlichen Vorschriften sowie die Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Integration schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (insbesondere PersVG, LGG, SGB IX)	☐	☐	☒	☐
3.1.4	Jugendarbeit - Kenntnisse und mindestens dreijährige Erfahrungen in der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit - Fähigkeiten in der Beziehungsarbeit und wertschätzenden Gesprächsführung mit Jugendlichen - Kenntnisse in der Organisation und Leitung von Projekten und Veranstaltungen	☒	☐	☐	☐

3.1.5	Lebensweltorientierung • Kenntnisse hinsichtlich der Lebenswelten, Bedarfe und Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen in Tegel • Kenntnisse der Förderungs- und Unterstützungsbedarfe und -möglichkeiten von Kindern und Jugendlichen im Kontext der Offenen Jugendarbeit • Fähigkeiten in der Einbeziehung von Eltern bei Bedarf – familienbezogene Jugendarbeit	☒	☐	☐	☐
3.1.6	Entwicklungspsychologische Fachkenntnisse • Kenntnisse hinsichtlich der entwicklungspsychologischen Aufgaben von Kindern ab 8 Jahren bis zum 18. Lebensjahr im Kontext der Offenen Jugendarbeit • Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit jungen Menschen mit besonderen psychischen und sozialen Belastungen	☐	☒	☐	☐
3.1.7	Jugendkulturarbeit und Medienkompetenz • Kenntnisse hinsichtlich der Leitung und Entwicklung von Angeboten im Kontext der kulturellen Bildung/Jugendkulturarbeit • Kenntnisse in Word und Excel • Kenntnisse digitaler Öffentlichkeitsarbeit	☒	☒	☐	☐
3.1.8	Methodenkenntnisse sozialräumlicher Arbeitsweisen	☒	☐	☐	☐
3.1.9	• Kenntnisse über den Umgang mit dem Handbuch „Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeitstätten“ und der Reinickendorfer Qualitätsstandards der Offenen Kinder- und Jugendarbeit • Kenntnisse über das Rahmenkonzept Familienbildung	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe Gewichtungen • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
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	☐	☒	☐	☐
	• bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen				
	• ist aufgeschlossen gegenüber neuen Ideen und Ansätzen und für neue, unkonventionelle Wege und Lösungen				
	• überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet				
3.2.2	Organisationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren	☒	☐	☐	☐
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit-, und personengerecht				
	• fördert die fachliche Zusammenarbeit				
	• entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung				
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen	☐	☒	☐	☐
	• setzt Zeit, Arbeitsmittel und Arbeitskraft rationell ein				
	• behandelt komplexe Sachverhalte ganzheitlich				
	• moderiert Diskussionen zielgerichtet und zielsicher				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit				
	► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	☒	☐	☐	☒
	• zeigt Entscheidungsbereitschaft				
	• entscheidet zeitnah und nachvollziehbar und übernimmt für die eigenen Entscheidungen Verantwortung				
	• bezieht alle zur Verfügung stehenden und erforderlichen Informationen in die Entscheidungsvorbereitung ein				
3.2.5	Motivationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, die dabei hilft, andere oder sich selbst zu Handlungen anzuspornen.	☐	☒	☐	☐
	• ist in der Lage, wertschätzend andere Menschen zur Mitarbeit und zum selbstständigen Handeln zu motivieren				
	• Motivation zur aktiven Freizeitgestaltung in der Einrichtung				
	• gibt Mitarbeitenden und jungen Menschen konstruktives und förderndes Feedback				

3.3	Sozialkompetenzen	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	☒	☐	☐	☐
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen				
	• fragt nach anderen Meinungen und würdigt sie				
	• argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit				
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben	☐	☒	☐	☐
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen				
	• initiiert und fördert die Zusammenarbeit				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung				
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen	☐	☒	☐	☐
	• äußert sich verständlich und adressatenbezogen				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
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.	☐	☒	☐	☐
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.),				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel,				
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 sowie	☐	☒	☐	☐

	3. 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.				

3.4	Führungskompetenzen	Gewichtungen*			
		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	☐	☒	☐	☐
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
3.4.2	• gestaltet Strukturen und Prozesse				
	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)				
	• 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	• beteiligt, unterstützt und motiviert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				
	Selbstentwicklungskompetenz				
	► 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				
	• arbeitet aktiv an der eigenen Entwicklung				

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz				
	► 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				
	• regt zu neuen Ideen an				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz				
	► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen partnerschaftlich 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				
	• fördert die ressortübergreifende Zusammenarbeit				