

Anforderungsprofil	Stand: März 2025 Ersteller/in: Herr Walther
--------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:
Justizvollzugsanstalt Plötzensee

Organisationseinheit:
Beschäftigung und Qualifizierung

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Leitung Beschäftigung und Qualifizierung - Fachliche Leitung - Führung mit Personalverantwortung - Ressourcenverantwortung
----	--

2.	Formale Anforderungen Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des nichttechnischen Verwaltungsdienstes Besoldungsgruppe: A14
----	--

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (u. a. AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG etc.)		x		
3.1.2	Managementgrundlagen der Führung; Organisations-, und Personalmanagements (z.B. Gesundheits-, Qualitäts- und Projektmanagement) und relevante Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (u. a. PersVG, SGB IX, PartIntG, TV-L)		x		
3.1.3	Umfassende Rechtskenntnisse für den gesamten Bereich des Berliner Justizvollzuges (u. a. StVollzG, SVVollzG, StGB, StPO, JVollzDSG, GnO)	x			
3.1.4	Kenntnisse der für den Justizvollzug und den Bereich des Arbeits- und Ausbildungswesens relevanten rechtlichen Grundlagen (GAV) und sozialpädagogische Grundkenntnisse		x		
3.1.5	Leitungserfahrung		x		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.1.6	Kenntnisse über die Strukturen der Berliner Verwaltung (Aufbau, Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)		x		
3.1.7	Kenntnisse in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen im Verwaltungshandeln			x	
3.1.8	Betriebs- und haushaltswirtschaftliche Kenntnisse zur Ressourcensteuerung und -kontrolle (LHO, AV LHO, VOL, VOB) sowie juristisches Grundverständnis im Bereich der Vergabe im EU- Bereich (VOL/VOB) und Kenntnisse der hierfür notwendigen Instrumente der Verwaltungssteuerung (z.B. Controlling, Kontaktmanagement, Kosten- und Leistungsrechnung)		x		
3.1.9	Erfahrung im Marketing oder Öffentlichkeitsarbeit		x		
3.1.10	Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien, unternehmerischen Verbänden, Firmen und Institutionen des Arbeitsmarktes (insbesondere im Bereich der Netzpflege)		x		
3.1.11	IT-Kenntnisse, besonders in der Software für den Justizvollzug (NexusWeb und FCMS70)		x		

	► Erläuterung der Begriffe • 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. • arbeitet auch unter hoher Belastung auf einem konstanten Niveau • erfasst unbekannte und komplexe Sachverhalte schnell und geht dabei aktiv und engagiert die Aufgabe an • reagiert flexibel und besonnen auf außergewöhnliche Situationen und Veränderungen • erkennt Schnittstellen, Einflussfaktoren und Optimierungsbedarfe	x			
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • erkennt Prioritäten und setzt diese sinnvoll • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Arbeitsziele aus • verwendet verschiedene Arbeitsweisen, um bedarfsgerecht zu organisieren	x			
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		

	• schafft handlungsleitende Rahmenbedingungen und setzt dabei die entsprechenden Qualitätskriterien • verfolgt Ziele im Sinne des gesetzlichen Auftrages konsequent und behält dabei die Risiken im Blick • handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten und hält zur damit verbundenen Geschäftsprozessoptimierung an				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. • trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen • entscheidet zügig, bezieht einen klaren Standpunkt und verantwortet diesen • bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung mit ein	X			
3.2.5	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen. • nutzt den vorhandenen Ermessens-/Entscheidungsspielraum • erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf • schafft die notwendigen Arbeitsvoraussetzungen (Information, Material, Organisation, Methodik)		X		
3.2.6	Urteilsvermögen ► Fähigkeit, die bestimmenden Faktoren eines Problems zu erkennen, abzuwägen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und das gefundene Urteil umfassend begründen zu können. • berücksichtigt verschiedene Gesichtspunkte/ Aspekte eines Sachverhalts • kommt nach Abwägung zu einer folgerichtigen Lösung und begründet diese sachlich • kalkuliert mögliche Entwicklungen des Arbeitsmarktes und berücksichtigt diese bei zu treffenden Entscheidungen		X		

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. • informiert zeitnah, aufgaben- und zielgruppenorientiert und stellt dabei Kommunikationswege sicher • kann verschiedene Gesprächsmethodiken adressatengerecht einsetzen • hört aktiv zu, fragt nach anderen Meinungen und würdigt diese		X		
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. • arbeitet vertrauensvoll, verlässlich und konstruktiv mit anderen zusammen		X		

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	• fördert bereichsübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit • pflegt und nutzt Netzwerke				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. • verhält sich Gesprächs- und Verhandlungspartnern gegenüber freundlich, respektvoll und aufgeschlossen • tritt sicher auf und vertritt die dienstlichen Interessen/ Vorstellungen glaubwürdig und souverän • fragt gezielt nach Anliegen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt entsprechend	X			
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 entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.) • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen • ist fähig zum Perspektivwechsel		X		
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 5 PartMigG ► Fähigkeit, - bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können - die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden migrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie - insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus • 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		X		
3.3.6	Konfliktfähigkeit ► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. • erkennt Konflikte und nimmt sich diesen an • ist Kritikfähig und kann konstruktiv damit umgehen • kann Kritik selbst konstruktiv äußern		X		

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich und zu beobachten sind)				
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 Zusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten und konkrete Umsetzungsschritte				
	• delegiert (Teil-)Aufgaben und -verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht				
	• setzt klare und realistische Ziel- und Zeitvorgaben				
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			
	• 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	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 lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
	• zeigt Problembewusstsein, Engagement und Eigeninitiative				
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				
	• stellt gewohnte Verfahrensweisen und Entscheidungen in Frage				
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		X		

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	Vorteile für alle Beteiligten entstehen.				
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifend Zusammenarbeit				

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich