

Anforderungsprofil	Stand: Jan. 2026 Ersteller/in: Hr. Kremp (BearbeiterZ) VDL I
---------------------------	--------------------------------------------------------------------

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:	JVA Plötzensee
---------------	----------------

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Leiter/-in Wartezone - Facharzt- und Röntgenvorführungen im JVK -
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.	Formale Anforderungen Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den allgemeinen Vollzugsdienst an Justizvollzugsanstalten	Gewichtungen entfallen hier
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften (StVollzG, JStVollzG, UVollzG, StPO, StGB, DSVollz, BtMG, SGB II/XII)	x			
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe	x			
3.1.3	Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen	x			
3.1.4	Verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten			x	
3.1.5	Fachbezogene IT - Kenntnisse			x	
3.1.6	Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit schwieriger Klientel (z.B. Umgang mit Waffen und Selbstverteidigungstechniken, Deeskalationsstrategien)	x			

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> ► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit				
	<ul style="list-style-type: none"> ► 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. ● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt besonnen ● Identifiziert sich mit der Arbeit, arbeitet engagiert und bildet sich fort ● zeigt Flexibilität und stellt sich schnell auf wechselnde Situationen ein 				
3.2.2	Organisationsfähigkeit	x			
	<ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. ● setzt Prioritäten, plant und denkt vorausschauend ● stellt notwendige Kommunikations- und Informationswege sicher ● akzeptiert die unterschiedlichen Arbeitsweisen anderer, wenn sie der Zielerreichung dienen 				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung		x		
	<ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. ● Organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten Nutzengesichtspunkten ● Verwendet zur Verfügung gestellte Ressourcen sachgerecht und sparsam ● nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit	x			
	<ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ● Trifft auch in schwierigen Situationen klar, zeitnahe und sachgerechte Entscheidungen ● Überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen ● Kann eigene Entscheidungen sachlich begründen 				

	<ul style="list-style-type: none"> ► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit				
	<ul style="list-style-type: none"> ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. ● Hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen ● Drückt sich schriftlich und mündlich klar und verständlich aus ● Vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar 				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	● Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen, akzeptiert Teamregeln und verhält sich entsprechend				
	● setzt sich aktiv mit Kritik auseinander; kritisiert sachlich, ohne zu verletzen				
	● Verhält sich offen und transparent, schafft und schenkt Vertrauen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
	● verhält sich Kunden gegenüber sachlich, freundlich und aufgeschlossen				
	● geht mit Distanz/Nähe Inhaftierten gegenüber angemessen um				
	● achtet auf korrekte (Dienst-)Kleidung und ein gepflegtes Äußeres				
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 werthschätzenden Umgang zu pflegen.		X		
	● wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)				
	● berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				
	● ist fähig zum Perspektivwechsel				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 5 PartMigG ► Fähigkeit, <ul style="list-style-type: none">- 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			X	
	● 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				

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

