

Masteranforderungsprofil	Stand: 9. Februar 2023
---------------------------------	------------------------

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Leitung der Abteilung Soziale Arbeit (LSozA) - Gesamtfach- und Ressourcenverantwortung für die Abteilung Soziale Arbeit mit den Bereichen: Forschung, Beratung, Behandlung, Übergangsmanagement, Freizeit, Kultur, Sport und Religion, politische Bildung, Sachbearbeitung - Personalverantwortung für die Mitarbeitenden der Abteilung - Strategische Planung, fachliche Ausrichtung und Steuerung des Sozialdienstes - Sicherstellung und Weiterentwicklung der Standards der Sozialen Arbeit im Justizvollzug Berlin - Fachverantwortung SoPart Justizvollzug - Beteiligung bei der Personalgewinnung, -auswahl, Personalsteuerung sowie der Einarbeitung des Sozialdienstes - Fachliche Interessenvertretung der Sozialen Arbeit nach Innen und Außen/ Netzwerkarbeit und Projektarbeit und -steuerung
-----------	--

2.	Formale Anforderungen • Abgeschlossenes Fach-/Hochschulstudium (Diplom/ Bachelor) der Sozialpädagogik/ Sozialen Arbeit • Staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter/ Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge. • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)		X		
3.1.2	Managementgrundlagen der Führung: Organisations- und Personalmanagement (z.B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement)	X			
3.1.3	Leitungserfahrung		X		

3.1.4	Kenntnisse der Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften auf dem Gebiet des Sozialrechts, des Strafvollzugs- und der Strafrechtspflege (StVollzG Bln, JVollzDSG Bln, GnO, StPO, StGB, BtMG – abhängig von der Vollzugsform auch JStVollzG Bln, UVollzG Bln.), im Tarif- und Dienstrecht sowie des Haushalts- und Vergaberechts sowie Ausschreibungsverfahrens insbesondere LHO, UVgO und dazugehörige Rundschreiben (z.B. Honorarordnung)			X	
3.1.5	Kenntnisse in der Anwendung der erforderlichen Verwaltungsvorschriften (u.a. GGO, VerwVfG)			X	
3.1.6	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe (Aufbau- u. Ablauforganisation, Geschäftsverteilung,) sowie Kenntnisse der gültigen Hausverfügungen und Dienstanweisungen		X		
3.1.7	Kenntnisse der Berliner Behördenstruktur, der Freien Wohlfahrtspflege sowie der Fach-/Hochschullandschaft und Erfahrung in der Zusammenarbeit mit freien Trägern und therapeutischen/sozialen Einrichtungen, insbesondere Netzwerkbildung		X		
3.1.8	Kenntnisse der relevanten sozialwissenschaftlichen, kriminologischen, sozialpädagogischen und psychologischen Grundlagen der sozialen Arbeit	X			
3.1.9	Fähigkeit zur Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben			X	
3.1.10	Kenntnisse und Erfahrung in der Ressourcenverwaltung und -steuerung		X		
3.1.11	Kenntnisse in der Anwendung spezifischer Fachverfahren (SoPart® - Justiz, BasisWeb, Profiskal, REXX, Imperia) für den Justizvollzug		X		
3.1.12	Kenntnisse einschlägiger erziehungswissenschaftlich-pädagogischer Grundlagen für die pädagogische Intervention und Vollzugsgestaltung im Jugendvollzug (<u>gültig für die Struktur der JSA und JVA für Frauen</u>)	X			

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► 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.		x		
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und handelt der Situation angemessen				
	• erkennt Handlungs- und Optimierungsbedarfe, agiert in der Umsetzung zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
	• erreicht die qualitativen Zielvorgaben und optimiert die Qualität der Arbeitsergebnisse des Bereichs				
	• überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet, vertieft und erweitert eigenen Wissen und Kenntnisse				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		x		
	• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und koordiniert die Zusammenarbeit				
	• nutzt geeignete Methoden für Organisationsmanagement				
	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	• erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns				
	• setzt die Ressourcen zielführend ein, nutzt vorhandene Informationen, Vergleichsdaten, Kontakte und Expertenwissen für die Entscheidungsfindung und zur Steuerung ein				
	• vereinbart und nutzt eigene Qualitätsmaßstäbe bzw. orientiert sich am Qualitätsmanagement und den Ergebnissen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		x		
	• entscheidet sach- und fachgerecht unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen				
	• nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum				
	• macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent, begründet diese und übernimmt Verantwortung				
	•				

3.2.5	Vollzugsspezifisches pädagogisches Handeln im Jugendvollzug (gültig für die Struktur der JSA und der JVA für Frauen)	x			
	► Fähigkeit das eigene Handeln nach erziehungswissenschaftlich-pädagogischen Grundsätzen auszurichten und dies im Vollzugsalltag umzusetzen				
	• versteht sich als Teil eines Behandlungsteams; berücksichtigt, dass die primäre Aufgabe des Jugendvollzugs in einer korrektiven Beziehungs- und Institutionserfahrung besteht; bringt Begrenzung und Gehaltenwerden in ein ausgewogenes Verhältnis				
	• unterscheidet zwischen jugendtypischem (steuerbarem) Verhalten und (nicht steuerbarer) psychischer Auffälligkeit				
	• reflektiert das Spannungsfeld zwischen pädagogischer Vollzugsgestaltung und Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit		x		
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.				
	• hört aktiv zu und fragt nach; ist zugewandt und verhandlungskompetent und agiert authentisch				
	• drückt sich klar und verständlich aus, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
3.3.2	• informiert aktuell, umfassend, gezielt, verständlich, aufgaben- und zielgruppenorientiert und zeitnah; stellt Kommunikationswege sicher				
	Kooperationsfähigkeit		x		
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.				
	• erkennt frühzeitig Konfliktpotenzial, thematisiert diese sachlich, sucht konstruktive Lösungen und hält ggf. nicht vermeidbare Konflikte aus				
	• geht mit Kritik konstruktiv um, geht auf Aussagen anderer ein und ist selbstkritisch, hinterfragt eigenes Denken und Handeln				
	• initiiert und fördert die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen internen und externen Kooperationspartner				
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen; berücksichtigt Expertenwissen, andere Ideen und Auffassungen				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.3	Dienstleistungsorientierung		x		
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.				
	• verhält sich im Kontakt freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig				

	• fragt gezielt nach Anliegen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt				
	• setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards				
	• 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.		X		
	• 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				
	• zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungsgründen und Lebensweisen (Wertschätzung der Vielfalt)				
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		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				
	• ist offen und respektvoll gegenüber Menschen mit unterschiedlicher Herkunft und Prägung				

		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				
	• schafft handlungsleitende Rahmenbedingungen				
	• organisiert Arbeitsabläufe zielorientiert, strukturiert und nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
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				
	• greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in das eigene Handeln ein				
	• geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
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				
	• bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein				
	• bringt trotz Innovation Ruhe in den Bereich, nimmt Ängste vor Veränderungen, strahlt Zuversicht aus, beschreibt das Neue positiv (als Chance zu lernen/Herausforderung)				
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				

- | | | |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit | |
|--|--|--|