

Anforderungsprofil	Stand: 4/2023 Ersteller/in: Schälicke (BearbeiterZ) MFin1 / LGPM
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils

Dienststelle: Justizvollzugsanstalt Heidering
--

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Mitarbeit bei der Leitung Beschäftigung und Qualifizierung, Leitung des Fachbereichs schulische und berufliche Qualifizierung von Gefangenen, Arbeitseinsatz und Lohnbuchhaltung BesGr. A 12
-----------	--

2.	Formale Anforderungen verbeamtete Dienstkräfte: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen Verwaltungsdienstes (Tarif)beschäftigte: Diplom- oder Bachelorabschluss Fachrichtung öffentliche Verwaltung oder vergleichbar bzw. erfolgreicher Abschluss des Verwaltungslehrganges II mit mehrjähriger Berufserfahrung oder vergleichbare Angestelltenausbildung
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1	Fachkompetenzen				
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Managementgrundlagen der Führung: Organisations-, Veränderungs-, und Personalmanagements (z. B. Gesundheits-, Qualitäts-, Projektmanagement) und relevante Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (TV-L, LBG, PersVG; SGB IX)	☐	☒	☐	☐
3.1.3	Rechtskenntnisse für den gesamten Bereich des Justizvollzuges (StVollzG Bln, StGB, JVollzDSG, GnO, SGB III, IV und VII), sowie Kenntnisse der Vorschriften in den Bereichen Unfallverhütung, Brandschutz, Gesundheits- und Hygienevorschriften	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.4	Kenntnisse der hausinternen Regelungen (Hausverfügungen, Dienstanweisungen, Rundschreiben)	☐	☒	☐	☐
3.1.5	Kenntnisse der für den Justizvollzug relevanten sozialwissenschaftlichen, kriminologischen, pädagogischen und psychologischen Grundlagen	☐	☒	☐	☐
3.1.6	Erfahrungen im Umgang mit Unternehmen, Firmen und Behörden	☒	☐	☐	☐
3.1.7	Kenntnisse über die Strukturen der Berliner Verwaltung (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien), sowie der betrieblichen Ablauf- und Aufbauorganisation	☐	☐	☒	☐
3.1.8	Kenntnisse des Haushaltsrechts und der haushaltswirtschaftlichen Praxis und der Vergabevorschriften, juristisches Grundverständnis im Bereich der Vergabe im EU-Bereich (LHO, AV-LHO, GWB, VgV, Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz, UVgO, VwVBU, BGB)	☐	☒	☐	☐
3.1.9	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse zur Ressourcensteuerung und -kontrolle sowie Einsatz der hierfür notwendigen Instrumente der Verwaltungssteuerung (z. B. Controlling, Kontrakt-management, Kosten- und Leistungsrechnung)	☐	☒	☐	☐
3.1.10	Kenntnisse der für den Bereich Beschäftigung und Qualifizierung relevanten arbeitsmarktpolitischen Grundlagen	☐	☒	☐	☐
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				
	• reagiert in außergewöhnlichen Situationen und/ oder unter Termindruck besonnen				
	• bewältigt ein großes Arbeitsvolumen konzentriert und auf gleichbleibendem Niveau				
	• stellt sich flexibel auf Veränderungen ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit	☒	☐	☐	☐
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren				
	• setzt sinnvolle Prioritäten				
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Arbeitsziele aus				
	• setzt verschiedene Arbeitsweisen ein, um bedarfsgerecht zu organisieren				
	• erkennt Schnittstellen, Einflussfaktoren und Optimierungsbedarfe				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen • nutzt den vorhandenen Ermessens-/Entscheidungsspielraum • erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf • handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten • setzt Qualitätskriterien und verantwortet deren Umsetzung	☐	☒	☐	☐
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen • entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen und begründet die getroffenen Entscheidungen • trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen • bezieht klar Standpunkte und verantwortet diese • bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung mit ein	☐	☒	☐	☐
3.2.5	Verhandlungs- und Argumentationsgeschick ► Fähigkeit, Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Berücksichtigung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten • setzt sich ein Verhandlungsziel und kann aus der Diskussion heraus alternative Vorschläge entwickeln • zeigt bei überzeugenden Argumenten anderer Kompromissbereitschaft; berücksichtigt Nebenaspekte, ohne die wesentlichen Gesichtspunkte aus dem Blick zu verlieren • verhält sich einfühlsam, geduldig, ausgleichend	☐	☒	☐	☐
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen • informiert aufgaben- und zielgruppenorientiert und zeitnah; stellt Kommunikationswege sicher • kann verschiedene Gesprächsmethoden adressatengerecht einsetzen • hört aktiv zu, fragt nach anderen Meinungen und würdigt diese	☒	☐	☐	☐
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben • arbeitet vertrauensvoll, verlässlich und konstruktiv mit anderen zusammen	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	• fördert bereichsübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit • nimmt Konflikte wahr, thematisiert sie und sucht nach tragfähigen Lösungen • kann Kritik annehmen und konstruktiv damit umgehen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen • verhält sich Gesprächs- und Verhandlungspartnern gegenüber freundlich, respektvoll und aufgeschlossen und verbindlich • tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig • fragt gezielt nach Anliegen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt • kann auch nonverbale Signale und Reaktionen wahrnehmen und korrekt entschlüsseln	☐	☒	☐	☐
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, UntSexIdGlG 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 teilhabebehemmenden 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	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				
	• berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
3.3.6	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel zu führen	☐	☒	☐	☐
	• vertritt den eigenen Standpunkt freundlich, sachlich und konsequent, auch gegen Widerstände				
	• vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise				
	• überzeugt und erzielt Akzeptanz für Veränderungen				
3.4	Führungskompetenzen				
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				
	• verfolgt Ziele und Gesamtziel im Sinne des gesetzlichen Auftrages konsequent und behält dabei die Risiken im Blick				
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)	☒	☐	☐	☐
	• 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				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
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	☐	☒	☐	☐
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
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				
	• fördert den Einsatz neuer Arbeitsmethoden				
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				