

Anforderungsprofil

Stand: 08.12.2022

Ersteller/in: LGPM

(BearbeiterZ)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils

Dienststelle:

Justizvollzugsanstalt Heidering

1.**Beschreibung des Arbeitsgebietes:
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)**Mitarbeiter/-in in der Vollzugsverwaltung (zentrales Hausbüro)

- Unterstützung der Teilanstaltsleitungen durch Sachbearbeitung und Koordinierung der Verwaltungsvorgänge
- Führung der Gefangenenpersonalakten
- Organisation und Koordination der operativen Geschäftsprozesse für Multimedialeleistungen
- Statistiken

BesGr. A 8

EntGr. E 6

2.**Formale Anforderungen**

- Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes bzw. Beschäftigte mit vergleichbarer tariflicher Ausbildung (z.B. Verwaltungslehrgang I)

Gewichtungen
entfallen hier**3. Leistungsmerkmale**

Gewichtungen *

4 3 2 1

3.1**Fachkompetenzen****3.1.1**

Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Verwaltungs- und Ausführungsvorschriften (StVollzG, VGO, StGB, StPO, GnO, StVollstrO, JVollzDSG Bln, GTV, BtmG, SGB II/XII, Berliner Datenschutzgesetz, BGB <Vertragsrecht, Schadenersatz>, AV-LHO)

☐☒☐☐**3.1.2**

Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe, Inhalt der Verträge mit ext. Dienstleistern

☐☒☐☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.3	Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt (z.B. Dienstanweisungen Geschäftsgang und Umgang mit elektronischer Post)	☐	☒	☐	☐
3.1.4	Verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse / Erfahrungen (VwZG, OWiG, Aussonderungs-AV)	☐	☐	☒	☐
3.1.5	Kenntnisse/Erfahrungen im Umgang mit schwieriger Klientel	☐	☐	☒	☐
3.1.6	Fachbezogene IT-Kenntnisse (z.B. BasisWeb, SoPart)	☐	☐	☒	☐
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 auch in schwierigen Situationen gelassen, angemessen und behält in Stresssituationen den Überblick				
	• erreicht die qualitativen Zielvorgaben und optimiert die Qualität der Arbeitsergebnisse				
	• ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen, wesentliche Einflussfaktoren und Optimierungsmöglichkeiten				
	• bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren	☐	☒	☐	☐
	• erkennt und setzt Prioritäten				
	• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich				
	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• stellt aufgabenkritische Überlegungen an				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen	☐	☒	☐	☐

		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	• setzt die erforderlichen Schwerpunkte und wägt Alternativen ab				
	• handelt zielorientiert, schöpft Handlungsspielräume aus und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse				
	• nutzt den vorgegebenen Ermessensspielraum				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich rasch auf veränderte Umfeldbedingungen, neue Anforderungen und andere Menschen einzustellen	☐	☐	☒	☐
	• ermittelt die für die Entscheidung notwendigen Informationen				
	• verantwortet Entscheidungen				
	• erkennt Konsequenzen				
3.2.5	Flexibilität ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	☐	☐	☒	☐
	• kann sich rasch auf neue Situationen einstellen				
	• akzeptiert kurzfristige Veränderungen				
	• Hält das eigene Wissen auf dem neuesten Stand				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen	☐	☐	☒	☐
	• hört aktiv zu und fragt nach, ist zugewandt und verhandlungskompetent				
	• informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
	• erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen in verständlicher Form weiter				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben	☐	☒	☐	☐
	• erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
	• reflektiert und revidiert eigenes Denken und Handeln; kann Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen anderer akzeptieren und such gemeinsam nach konstruktiven Lösungen bzw. Kompromissen				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	• verhält sich offen und transparent, schafft und schenkt vertrauen • arbeitet vertrauensvoll, kollegial und konstruktiv mit anderen zusammen; berücksichtigt Expertenwissen, andere Ideen und Auffassungen				
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 • geht mit Distanz/Nähe Inhaftierten gegenüber angemessen um • 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.	☐	☒	☐	☐
	• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen • zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) • zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer				
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,	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	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 und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z. B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann				
	• ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung				
	• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				