

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:

JVA Tegel

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: <u>(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</u></p> <p><u>Hauptsachbearbeiter/in Arbeitseinsatz (BQ 1.1)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Federführende Vermittlung von Inhaftierten in die Beschäftigung oder berufliche Qualifizierung in enger Abstimmung mit den beteiligten Stellen einschließlich des Erlasses von Bescheiden zur Zuweisung, Abmahnung und Ablösung von Inhaftierten • Fortschreibung des Arbeitsplatzkataloges und Mitwirkung an der Fortentwicklung der Betriebe- und Maßnahmenstruktur • Controlling der Ziele aus der einschlägigen Zielvereinbarung des Bereichs
----	---

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahnguppe 1 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes (LVO-AVD) 	<p>Gewichtungen entfallen hier</p>
----	---	--

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie dazu erlassener Verwaltungs- und Ausführungsvorschriften (StVollzG Bln, SVVollzG Bln, UVollzG Bln, DSVollz)		X		
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe			X	
3.1.3	Kenntnisse der geltenden Dienstanweisungen und Hausverfügungen			X	
3.1.4	Verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse und Erfahrungen (GGO, Verwaltungsverfahrensgesetz)			X	

► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.1.5	Spezialkenntnisse des Aufgabengebietes: Methoden beruflicher Kompetenzfeststellung, GAV, JVollzVergV, Förderungen nach SGB II, III, VII und IX		X		
3.1.6	IT-Kenntnisse, besonders der Software für den Justizvollzug (Basis-Web, SoPart, Office-Anwendungen)			X	
3.1.7	Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit schwieriger Klientel (Gesprächsführung, Deeskalation)		X		
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. ● übernimmt Verantwortung ● arbeitet auch unter hoher Belastung präzise und effizient, bewältigt Belastungsspitzen ● bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen		X		
3.2.2	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. ● organisiert Arbeitsabläufe nach Kosten-/Nutzungsgesichtspunkten ● handelt zielorientiert, schöpft Ermessens- und Handlungsspielräume aus ● setzt Ressourcen zielführend ein			X	
3.2.3	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. ● überblickt Zusammenhänge und denkt vorausschauend ● setzt sinnvolle Prioritäten und realistische Arbeitsziele ● stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher		X		
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. ● entscheidet sachgerecht und zeitnah unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen ● kann eigene Entscheidungen sachlich begründen und unerfreuliche Entscheidungen vertreten ● macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent		X		

	► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. <ul style="list-style-type: none"> ● hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden ● informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, stellt notwendige Kommunikationswege sicher ● argumentiert und handelt situations- und personenbezogen, erläutert Zusammenhänge 	X			
3.3.2	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen und Kunden zu begreifen <ul style="list-style-type: none"> ● verhält sich Gesprächspartner/-innen gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig ● versteht sich als Dienstleister/in und geht auf die Bedürfnisse der Kunden/-innen ein ● geht mit Distanz/ Nähe Inhaftierten gegenüber angemessen um 		X		
3.3.3	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv und respektvoll mit Meinungen Anderer auseinander zu setzen, sie bei Entscheidungen zu berücksichtigen und einzubeziehen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten <ul style="list-style-type: none"> ● fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit ● trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend ● sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Kompromissen 		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. <ul style="list-style-type: none"> ● 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) ● wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen 		X		

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <p>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</p> <p>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</p> <p>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</p> <p>● weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthalts situation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann</p> <p>● ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</p> <p>● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</p>		X		