

Anforderungsprofil	Stand: 06.01.2023 Ersteller/in: AG AP JVA OVB (Stellenzeichen): LGPM/TAL NNA
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: JVA des Offenen Vollzuges Berlin

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) <u>Mitarbeit bei der Teilanstaltsleitung</u> • Unterstützung der Teilanstaltsleitung in allen vollzuglichen Angelegenheiten und bei der fachlichen Leitung der Teilanstalt • Vollzugliche Einzelfallentscheidungen bzw. federführende Sachbearbeitung • Vertretung der Teilanstaltsleitung und Wahrnehmung der damit verbundenen Führungsaufgaben • Leitung einer Station/Wohngruppe/ eines Unterbringungsbereiches im Justizvollzug • Personalverantwortung für die zugeordneten Mitarbeitenden des allgemeinen Vollzugsdienstes • Koordination der Verwaltungsabläufe in der Teilanstalt • Übernahme von Sonderaufgaben nach Maßgabe der Gesamtanstaltsleitung • BesGr. A12
-----------	---

2.	Formale Anforderungen • Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den Sozialdienst oder allg. nichttechnischen Verwaltungsdienst, Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt • Mehrjährige Erfahrungen im Sozial- oder allg. nichttechnischen Verwaltungsdienst innerhalb des Justizvollzuges, Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1

3.1.1	Umfassende Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften sowie hierzu erlassener AV einschl. Kommentierung/Interpretation auf dem Gebiet des Sozialrechts (SGB II, SGB X, SGB XII), des Strafvollzugs und der Strafrechtspflege (StVollzugG Bln, JVollzDSG Bln, GnO, StPO, StGB, BtMG)		x		
3.1.2	Kenntnisse vollzuglicher Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe des Berliner Justizvollzuges (Aufbau- und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung pp.) und Kenntnisse der Dienstvorschriften der Anstalt		x		
3.1.3	Kenntnisse der für den Justizvollzug relevanten sozialwissenschaftlichen, kriminologischen, pädagogischen und psychologischen Grundlagen		x		
3.1.4	Kenntnisse und Erfahrungen in der sozialpädagogischen Beratung, Betreuung und Behandlung von Gefangenen mit multiplen Problemlagen		x		
3.1.5	Erfahrungen im Umgang mit schwierigem Klientel		x		
3.1.6	Kenntnisse in der Anwendung spezifischer Fachverfahren (SoPart, BasisWeb) für den Justizvollzug			x	
3.1.7	Managementgrundlagen der Führung - Organisations- und Personalmanagement (z. B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement) und relevante Rechtsgrundlagen des Tarif- und Dienstrechts (PersVG; SGB IX, ArbSch, Kenntnisse des Tarif- und Dienstrechts)			x	
3.1.8	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)		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. • behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und handelt der Situation angemessen		x		

	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an • hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand, bildet sich anforderungsgerecht fort				
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 übersichtlich • überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet • plant frühzeitig und realistisch, koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	• stellt aufgabenkritische Überlegungen an • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus und optimiert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		x		
	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab • entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar • macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent und übernimmt Verantwortung				
3.2.5	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände.		x		
	• besitzt Problembewusstsein und Selbstvertrauen • vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise • vertritt den eigenen Standpunkt mit Argumenten und erzielt Akzeptanz für das Ergebnis				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		x		

	• argumentiert und äußert sich in Wort und Schrift nachvollziehbar, schlüssig sowie situations- und adressatenbezogen • hört aktiv zu und fragt nach, ist zugewandt, souverän und verhandlungskompetent • informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. • erkennt Konflikte, thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei und holt ggf. Expertise ein • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen, insbesondere auch im interdisziplinären Kontext • trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus, reagiert in Konfliktsituationen angemessen • geht mit Kritik konstruktiv um, hinterfragt eigenes Denken und Handeln		x		
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen. • behält den gesamtgesellschaftlichen Auftrag des Justizvollzuges im Blick • kennt Instrumente der Qualitätssicherung, wendet diese an • prüft, hinterfragt Anliegen des Kundenkreises (Fragen, Hinweise, Beschwerden) • verhält sich im Kundenkontakt zugewandt und aufgeschlossen		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. • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LBG, 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		x		
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG		x		

	- 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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie - 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 • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
3.3.6	Umgang mit Gefangenen ► Fähigkeit, mit Gefangenen angemessen umzugehen.	x			
	• beherrscht ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis • aktiviert und unterstützt Veränderungsbereitschaft • gestaltet eine professionelle Arbeitsbeziehung				
3.3.7	Einfühlungsvermögen bzw. Empathie ► Fähigkeit, sich in die Einstellungen anderer Menschen hineinzuversetzen.		x		
	• zeigt situationsangemessene Umgangsformen • erkennt Gefühle und Bedürfnisse anderer und nimmt diese ernst • weiß Mimik und Gestik anderer zu deuten • stellt sich gut auf die Bedürfnisse anderer ein				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
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.				x
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte • organisiert Arbeitsabläufe zielorientiert, strukturiert und nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				

	• gleicht Ideen für Konzepte/ Ziele mit Ressourcen ab und nutzt Best-Practise-Beispiele				
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				
	• fordert Feedback von Mitarbeitenden ein				
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				
	• 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	
	• organisiert und pflegt bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Kooperation	