

Anforderungsprofil	Stand: August 2026 Ersteller/in: Fr. Ivančev (BearbeiterZ) PD
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: JVA Plötzensee Organisationseinheit: Justizvollzugskrankenhaus

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Gesamtdienstplanung im JVK und zentrale Dienstplankoordination für die Arztgeschäftsstellen JVA Plötzensee und JVA Heidering • Überprüfung, Freigabe, Koordinierung und Controlling der Dienstpläne für den Standort JVK • Überprüfung, Freigabe, Koordinierung und Controlling der Dienstpläne der AGSt'en JVA Plötzensee und Heidering • Zentrale Dienstabrechnung für alle Standorte • Verantwortung für den fachgerechten Einsatz der Dienstplanungs- und Abrechnungsoftware DSM-Ware • übergreifende Planung und Koordination des pflegerischen Personaleinsatzes unter Berücksichtigung des Pflegeaufwandes im Bereich der Grund- und Behandlungspflege (allgemeine und spezielle Pflege) in den einzelnen Bereichen
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen Staatlich anerkannte Prüfung zur Pflegefachperson Spezialkenntnisse des Aufgabengebietes
-----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie hierzu erlassener Ausführungsvorschriften (StVollzG Bln, UVollzG Bln, StPO, StGB, DSVollz, Datenschutzbestimmungen etc.)		X		
3.1.2	Kenntnisse pflegerischer Organisationsstrukturen und damit verbundener pflegerischer Personalbedarfsplanung		X		
3.1.3	Spezielle Kenntnisse im Arbeits-, Dienst- und Tarifrecht (AZVO, EUrlVO, SUrlVO sowie des BBesG, etc.) sowie hierzu erlassener Verwaltungsvorschriften und Ausführungsvorschriften		X		
3.1.4	Kenntnisse vollzuglicher Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe, Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen (Rundschreiben usw.)		X		

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

3.1.5	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)			X	
3.1.6	Kenntnisse der einschlägigen medizinischen und sonstigen Rechtsvorschriften (Hygiene, Brandschutz, Abfallentsorgung, Gefahrstoff-VO, ArzneimittelVO, MPG, BtmG, Arbeitsschutz)			X	
3.1.7	Fachbezogene IT-Kenntnisse insbesondere des Dienstplanabrechnungsprogramms DSM-Ware und BasisWeb sowie MS Excel		X		

	► 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. • arbeitet auch unter hoher Belastung präzise und effizient, bewältigt Belastungsspitzen • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick, reagiert überlegt		X		
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • setzt Prioritäten, plant und denkt vorausschauend • organisiert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht und handelt dabei systematisch und strukturiert • erkennt frühzeitig Entwicklungen, schätzt Risiken realistisch ein und ergreift ggf. erforderliche Maßnahmen • stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher		X		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. • setzt Ressourcen zielführend ein • erkennt und setzt Prioritäten • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus und optimiert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht			X	
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. • trifft auch in schwierigen Situationen klare, zeitnahe und sachgerechte Entscheidungen und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis • überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen • trifft Entscheidungen nachvollziehbar, transparent und übernimmt Verantwortung		X		

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	► 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.		X		
	• hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	• drückt sich mündlich und schriftlich klar und verständlich und adressatengerecht aus				
	• informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert; stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• vermittelt auch unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar				
3.3.2	Konfliktfähigkeit ► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• erkennt Konflikte, bleibt ruhig und ausgeglichen, strebt tragfähige Kompromisse/Lösungen an				
	• reflektiert eigenes Denken und Handeln				
	• setzt sich aktiv mit Kritik auseinander; kritisiert sachlich, ohne zu verletzen				
3.3.3	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel zu führen		X		
	• vertritt den eigenen Standpunkt mit überzeugenden Argumenten				
	• setzt auch unbequeme Entscheidungen durch				
	• vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise				
3.3.4	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	X			
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen und fördert die teamübergreifende Zusammenarbeit				
	• erkennt Konflikte, bleibt ruhig und ausgeglichen und strebt tragfähige Kompromisse / Lösungen an				
	• äußert Kritik sachlich und nimmt sie offen entgegen				
3.3.5	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
	• Verhält sich Gesprächspartner/-innen gegenüber sachlich, freundlich und aufgeschlossen; tritt sicher auf				
	• vertritt dienstliche Interessen / Vorstellungen glaubwürdig und nachvollziehbar und wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis				
	• wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis und erläutert diese Nachvollziehbar				

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	4	3	2	1
3.3.6	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, UntSexldGIG etc.) • berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungsverfahren • zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung und Vielfalt) • wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen		X		
3.3.7	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 • berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus • 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		X		

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich