

<b>Anforderungsprofil</b> <b>Psychologe/-in im Psychologischen Dienst der TA II/ TA V</b>	Stand: 09/2023 Ersteller: GPM 1(M)
--	---------------------------------------

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle: Justizvollzugsanstalt Tegel  Organisationseinheit: ./
---

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> <b>(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b>  <b>Psychologe/Psychologin</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychologische Betreuung</li> <li>• Im „Vornotiertenbereich“ der TA V: Begleitung des Vollzugsverlaufes und Abgabe von Stellungnahmen über die Vollzugsentwicklung von Strafgefangenen mit angeordneter, vorbehaltlicher Sicherungsverwahrung unter Berücksichtigung von Sicherheit und Ordnung der Anstalt</li> <li>• Beratung zu Fragen von Behandlung, Diagnostik und Prognostik und Vergabe von Vollzugslockerungen</li> <li>• Bearbeitung von oder Mitwirkung bei allen in diesem Zusammenhang entstehenden Verwaltungsvorgängen und bei der Fortentwicklung von Konzepten</li> </ul>
-----------	--

<b>2.</b>	<b>Formale Anforderungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• abgeschlossenes Hochschulstudium der Psychologie</li> </ul>
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen						
<b>3. Leistungsmerkmale</b>				<b>Gewichtungen *</b>			
<b>3.1. Fachkompetenzen</b>				4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften einschließlich Ausführungsvorschriften, insbesondere auf dem Gebiet des Sozialrechts, des Strafvollzugs und des BtmG				X		
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen, der Verfahrensabläufe sowie der Dienstanweisungen und Hausverfügungen					X	
3.1.3	Verwaltungstechnische Kenntnisse und Erfahrungen (GGO)					X	

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.4	Kenntnisse zur Anwendung psychologischer Testverfahren und der psychologischen Gesprächsführung		X		
3.1.5	Kenntnisse und Erfahrung in der Diagnostik in der Forensik vorherrschender Störungsbilder	X			
3.1.6	Kenntnisse und Erfahrungen in der Behandlung/ Beratung schwieriger Klientel	X			
3.1.7	Kenntnisse in der Anwendung spezifischer Software für den Justizvollzug (z.B. SoPart)			X	
<b>3.2</b>	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	<p><b>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</b></p> <p>► 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.</p>		X		
	● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt besonnen				
	● arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient				
	● reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an				
	● bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen				
3.2.2	<p><b>Organisationsfähigkeit</b></p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p>		X		
	● setzt sinnvolle Prioritäten				
	● plant frühzeitig und realistisch				
	● koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	● stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
3.2.3	<p><b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b></p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p>		X		
	● nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
	● setzt die eigenen Ressourcen zielführend ein				
	● stellt aufgabenkritische Überlegungen an				
	● nutzt den vorgegebenen Ermessens- und Handlungsspielraum				

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	<b>Gewichtungen *</b>			
		4	3	2	1
3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			X	
	● ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen				
	● erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	● trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
	● macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent und übernimmt Verantwortung				
3.3	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	● spricht und schreibt adressatenorientiert				
	● ist sich kultureller Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Gesprächsführung				
	● argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	● argumentiert verständlich und adressatengerecht				
3.3.2	<b>Kooperationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	● erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
	● sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Kompromissen, holt Expertise ein				
	● trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus, reagiert in Konfliktsituationen angemessen				
	● geht mit Kritik konstruktiv um, hinterfragt eigenes Denken und Handeln				

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.3	<p><b>Dienstleistungsorientierung</b></p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● verhält sich Inhaftierten/Sicherungsverwahrten, Externen und anderen Mitarbeitern gegenüber aufgeschlossen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● erkennt Gefühle und Bedürfnisse der anvertrauten Klientel</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● richtet seine Arbeit systematisch an den vereinbarten Zielen aus</li> <li>● Richtet die Arbeit systematisch auf die Kundschaft aus</li> </ul>				
3.3.4	<p><b>Diversity-Kompetenz</b></p> <p>► 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.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung und wirkt aktiv darauf hin, bestehende Barrieren abzubauen</li> </ul>				
3.3.5	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b></p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie <ol style="list-style-type: none"> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol> </li> </ol>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z. B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</li> </ul>				

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	<b>Gewichtungen *</b>			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich