

Anforderungsprofil

Stand: 01.08.2022

Ersteller/in: Frau Bartl
(BearbeiterZ) VL'in

Die grau unterlegenen Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils

Dienststelle:

Justizvollzugsanstalt Heidering

**1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)****Psychologin/ Psychologe**

- Mitarbeit im Psychologischen Dienst der JVA Heidering.
- Schwerpunkte der Arbeit sind psychodiagnostische und beratende Tätigkeiten im Umgang mit erwachsenen, männlichen Strafgefangenen.
- Im Vordergrund steht die Frage der Gewährung von Vollzugslockerungen sofern schwere Gewaltdelikte, andere gemeingefährliche Straftaten oder Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung vorliegen.
- Beratung zu Fragen von Behandlung, Diagnostik und Prognostik aller an der Behandlung beteiligten Berufsgruppen
- Anleitung und Begleitung psychologischer Praktika

EntGr. E 13

2. Formale Anforderungen

Abgeschlossenes Hochschulstudium der Psychologie

Gewichtungen
entfallen hier**3. Leistungsmerkmale**

Gewichtungen *

4 3 2 1

3.1 Fachkompetenzen

3.1.1	Kenntnisse der Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften auf dem Gebiet des Sozialrechts, des Strafvollzugs und der Strafrechtspflege	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe sowie der Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt sowie verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse und Erfahrungen	☐	☐	☒	☐
3.1.3	Fundierte Kenntnisse in der Erhebung psychosozialer Anamnesen und Prognosen	☒	☐	☐	☐
3.1.4	Kenntnisse und Erfahrungen in der Behandlung schwieriger und klinisch auffälliger Klientel	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.5	Kriminologische/ strafrechtstheoretische Kenntnisse sowie Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit freien Trägern und therapeutischen/ sozialen Einrichtungen, insbesondere Netzwerkbildung und Übergangsmanagement	☐	☒	☐	☐
3.1.6	IT-Kenntnisse in der Anwendung spezifischer Software für den Justizvollzug	☐	☐	☐	☒
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 selbstständig Aufgaben				
	• hinterfragt, vertieft und erweitert eigenes Wissen und Kenntnisse				
	• arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren	☐	☒	☐	☐
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit-, und personengerecht				
	• plant frühzeitig und realistisch				
	• legt Arbeitsergebnisse zu den vorgegebenen bzw. vereinbarten Terminen bzw. zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen	☐	☒	☐	☐
	• wägt Wirkungen von Maßnahmen ab				
	• setzt Zeit, Arbeitsmittel und Arbeitskraft rationell ein				
	• nutzt vorhandene Informationen, Vergleichsdaten, Kontakte und Fachwissen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	• entscheidet zeitnah und nachvollziehbar und übernimmt für die eigenen Entscheidungen Verantwortung • bezieht alle zur Verfügung stehenden und erforderlichen Informationen in die Entscheidungsvorbereitung ein • trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit				
3.2.5	Wissenschaftlich fundiertes Arbeiten ► Fähigkeit, professionelle Instrumente nach wissenschaftlichen Kriterien und Erkenntnissen objektiv anzuwenden. • Arbeitet theoriegeleitet • Ist in der Lage auf Quellen zu verweisen • Lässt sich supervidieren	☐	☒	☐	☐
3.2.6	Fortbildungsfähigkeit/Bereitschaft ► Fähigkeit und Bereitschaft, eigenes Wissen zu aktualisieren und in der Organisation zu multiplizieren • erkennt eigenen Fortbildungsbedarf • nimmt aktiv an Fortbildungsveranstaltungen teil • gibt erworbenes Wissen sachgerecht weiter	☐	☒	☐	☐
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen • äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich • ist sich kultureller Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Gesprächsführung • argumentiert und handelt situations- und personenbezogen	☐	☒	☐	☐
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 • trägt bzw. hält nicht vermeidbare Konflikte aus • bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen	☐	☒	☐	☐
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen	☒	☐	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	• äußert sich verständlich und adressatenbezogen • geht offen auf andere zu • kennt die Grenzen der Dienstleistungsorientierung				
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u. a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrations-geschichte, 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. • identifiziert Unterschiede und Ungleichbehandlungen beider Geschlechter und wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin • kennt Geschlechterrollen, Stereotypen und ihre Wirkungen und kann diese Erkenntnisse in Sacharbeit transferieren • wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen	☐	☒	☐	☐
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, 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. • berücksichtigt im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns • erkennt Benachteiligungen als Folge eigenen Handelns und wirkt dem entgegen (um Dopplung zu vermeiden, bitte nur auswählen, wenn nicht bei Diversitykompetenz verwendet) • erkennt, akzeptiert und achtet Werte und Normen anderer Kulturkreise	☐	☒	☐	☐