

Anforderungsprofil	Stand: Mai 2023
Psychologischer Psychotherapeut/ Psychologische Psychotherapeutin im Psychologischen Dienst	Ersteller/in: Brüning
	GPM 1

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

JVA Tegel

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Psychologischer Psychotherapeut/ Psychologische Psychotherapeutin im Psychologischen Dienst <ul style="list-style-type: none"> • Abgabe von gutachterlichen Stellungnahmen bei Gefangenen und Gefangenen mit einer vornotierten Sicherungsverwahrung in Zusammenhang mit unterschiedlichsten Prognoseentscheidungen und Therapieindikationen, • Darstellung des Entwicklungsstandes bei zu lebenslanger Freiheitsstrafe verurteilten Gefangenen, • Indikationsstellung, Organisation und Koordination der externen Psychotherapie einschließlich Qualitätskontrolle, inhaltliche Begleitung und Intervention der externen Therapeuten
-----------	---

2.	Formale Anforderungen <ul style="list-style-type: none"> • abgeschlossenes Hochschulstudium der Psychologie • Approbation als Psychologischer Psychotherapeut / Psychologische Psychotherapeutin nach dem PsychThG mit der Fachkunde Verhaltenstherapie, Systemische Psychotherapie, Tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie oder Psychoanalyse oder
-----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

	in fortgeschrittener therapeutischer Ausbildung (praktische Tätigkeit 1 und 2 bereits absolviert, vorläufige Behandlungserlaubnis vorhanden) mit dem Ziel des Erwerbs der Approbation
--	---

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften (StVollzG, SVVollzGBln, _JVollzDSG, BtMG, SGB II, X und XII, StGB, Btmg, PsychThG, GGO)			X	
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe sowie der Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt sowie verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse/Erfahrungen			X	
3.1.3	Kenntnisse und Erfahrungen zur Einschätzung und zu fachgerechtem Umgang im Behandlungsteam mit manipulativen Interaktionsstilen			X	
3.1.4	Vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen in psychologischer Testdiagnostik und der Erstellung von Stellungnahmen zu Fragestellungen der Legalprognose, gegebenenfalls unter Anwendung entsprechender standardisierter Prognoseverfahren (z.B. PCL, HCR, LSI-R, FOTRES).	X			
3.1.5	Umfassende rechtspsychologische und forensische Kenntnisse, kriminologische bzw. strafrechtstheoretische Kenntnisse, insbesondere vertiefte Kenntnisse und Erfahrung im Umgang mit den im Strafvollzug vorherrschenden Störungsbildern	X			
3.1.6	Kenntnisse sowohl eher persönlichkeitsbezogener (z.B. TP, Schematherapie, DBT) als auch symptombezogener (z.B. Deliktreakonstruktion) psychotherapeutischer Behandlungsansätze	X			
3.1.7	Kenntnisse in der Anwendung spezifischer Software für den Justizvollzug				X

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit <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> <ul style="list-style-type: none"> • handelt ziel- und ergebnisorientiert auch in Zeiten hoher Belastung • bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität • nimmt große Informationsmengen in kurzer Zeit auf, verarbeitet sie und erkennt dabei Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren • hinterfragt, vertieft und erweitert eigenes Wissen und Kenntnisse 	X			
3.2.2	Organisationsfähigkeit <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • erkennt das Wesentliche, wichtige Zusammenhänge und setzt Prioritäten • versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster • stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher 		X		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus • setzt sich realistische Ziele und Schwerpunkte 		X		
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>		X		

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
	• vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar				
	• trifft wichtige Entscheidungen sicher und in einem angemessenen Zeitrahmen				
	• bezieht klare Standpunkte				
	• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsfindung ein				
3.2.5	<p>Durchsetzungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände</p>		X		
	• überzeugt andere durch Kompetenz				
	• vertritt den eigenen Standpunkt freundlich, sachlich und konsequent, auch gegen Widerstände				
	• setzt auch unbequeme Entscheidungen durch				
3.2.6	<p>Wissenschaftlich fundiertes Arbeiten</p> <p>► Fähigkeit, professionelle Instrumente nach wissenschaftlichen Kriterien und Erkenntnissen objektiv anzuwenden.</p>		X		
	• arbeitet theoriegeleitet				
	• lässt sich supervidieren				
	• ist in der Lage, auf Quellen zu verweisen				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p>		X		
	• argumentiert verständlich und adressatengerecht				
	• äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich				
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				
	• kann sich sprachlich auf das Gegenüber einstellen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit	X			

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.				
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen				
	• vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise				
	• berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen				
	• trägt zur gemeinsamen Lösungsfindung in Gruppen/ Teams bei				
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Inhaftierten, externen und anderen Mitarbeiter* innen gegenüber aufgeschlossen • erkennt Gefühle und Bedürfnisse der anvertrauten Klientel • geht offen auf andere zu 	X			
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</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> <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		
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p>		X		

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
	<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>				
	<ul style="list-style-type: none"> • weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 				