

Anforderungsprofil	Stand: April 2025 Ersteller*in: Frau Hüdepohl Stellenzeichen: LSothA
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle: Justizvollzugsanstalt für Frauen Berlin
--

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</p> <p><u>Psychotherapeutische Gruppenleitung in der Sozialtherapeutischen Abteilung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • fachgerechte Erstellung der internen Diagnostik, der Therapieindikationen und Behandlungspläne sowie der Missbrauchs- und Legalprognosen • Leitung und Durchführung der psychotherapeutischen und milieutherapeutischen Behandlungsmaßnahmen • Verantwortlichkeit für die Belange der Abteilung in behandlerischen und vollzuglichen Fragestellungen • Wahrnehmung der Vorgesetztenrolle für die zugeordneten Mitarbeiter*innen • Durchführung interner fachspezifischer Fortbildungen für die Mitarbeiter*innen • Unterstützung der Bereichsleitung bei der Organisation und Koordination des Dienstbetriebes sowie der Umsetzung und Fortentwicklung des Sozialtherapeutischen Konzeptes
-----------	---

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>bei Beamt*innen: Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen</p> <p>bei Tarifbeschäftigten: abgeschlossenes Hochschulstudium der Psychologie und Approbation bzw. Bereitschaft, diese innerhalb einer angemessenen Zeit zu erwerben sowie Erfahrungen in psychotherapeutischer Behandlungs- und Teamarbeit</p> <p>Bes.Gr. A14 (Bewertungsvermutung)</p>
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1 Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Managementgrundlagen der Führung: Organisations- und Personalmanagement (z. B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement) und relevante Rechtsgrundlagen des Tarif- und Dienstrechtes		x		
3.1.2	umfassende Rechtskenntnisse für den gesamten Bereich des Justizvollzuges		x		
3.1.3	Kenntnisse der für den Justizvollzug relevanten sozialwissenschaftlichen, kriminologischen, pädagogischen und psychologischen Grundlagen		x		
3.1.4	Leitungserfahrung		x		
3.1.5	Kenntnisse über die Strukturen der Berliner Verwaltung (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)			x	
3.1.6	Kenntnisse in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen im Verwaltungshandeln			x	
3.1.7	Kenntnisse der Instrumente zur Ressourcensteuerung und Verwaltungssteuerung (z. B. Controlling, Kontraktmanagement)			x	
3.1.8	Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit schwieriger Klientel (z. B. Deeskalationsstrategien, Gesprächstechniken)		x		
3.1.9	IT-Kenntnisse, besonders der Software für den Justizvollzug			x	
3.1.10	Kenntnisse der Arbeitsschutz-, Sicherheits- und Brandschutzbestimmungen				x
3.1.11	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)		x		
3.1.12	Kenntnisse einschlägiger erziehungswissenschaftlich-pädagogischer Grundlagen für die pädagogische Intervention und Vollzugsgestaltung im Jugendvollzug (nur für Jugendstrafanstalt)	x			

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		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.	x			
	• bildet sich anforderungsgerecht fort				
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und bleibt besonnen				
	• handelt sach- und zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
	• greift Probleme aus eigenem Antrieb auf				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		x		
	• setzt sinnvolle Prioritäten				
	• 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	
	• setzt Ressourcen zielführend ein				
	• wägt die Wirkung von Maßnahmen ab				
	• nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
	• vereinbart Qualitätsmaßstäbe und achtet auf deren Einhaltung				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ 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				
3.2.5	Wissenschaftlich fundiertes Arbeiten ▶ Fähigkeit, professionelle Instrumente nach wissenschaftlichen Kriterien und Erkenntnissen objektiv anzuwenden.		x		
	• wendet Therapiemethoden/ Theorien sachgerecht an				
	• ist in der Lage, zur Auseinandersetzung mit neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und fähig, auf diesbezügliche Quellen zu verweisen				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt Bereitschaft zur Reflexion, Supervision der eigenen Arbeit und Wissensvermittlung 				
3.3 Sozialkompetenzen					
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	x			
	<ul style="list-style-type: none"> • erstellt aussagekräftige, auf einheitlichen Maßstäben basierende Gutachten 				
	<ul style="list-style-type: none"> • schreibt flüssig und für unterschiedliche Zielgruppen verständlich 				
	<ul style="list-style-type: none"> • stellt Kommunikationswege sicher, informiert rechtzeitig 				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei 				
	<ul style="list-style-type: none"> • trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus und bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • akzeptiert Kritik von anderen und setzt sich damit auseinander 				
	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen 				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externen und internen Kund*innen zu begreifen.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Gesprächspersonen gegenüber aufgeschlossen und freundlich 				
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt Gefühle und Bedürfnisse der anvertrauten Klientel 				
	<ul style="list-style-type: none"> • argumentiert verständlich und adressatenbezogen 				
3.3.4	Durchsetzungsvermögen ▶ Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • verwendet überzeugende Argumente 				
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt auch unbequeme Entscheidungen durch 				
	<ul style="list-style-type: none"> • vertritt Vorgaben und verhält sich loyal gegenüber der Institution 				
3.3.5	Umgang mit schwierigem Klientel ▶ Fähigkeit, mit anvertrauten Klienten angemessen umzugehen.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt Grenzen, ohne eine vertrauensvolle Beziehung zu zerstören 				
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt sich angemessen durch 				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> • geht mit Distanz/Nähe gegenüber Klientinnen angemessen um 				
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.	x			
	<ul style="list-style-type: none"> • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexId-GIG etc.) 				
	<ul style="list-style-type: none"> • ist fähig zum Perspektivwechsel 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen. 				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gemäß § 3 (4) PartMigG ► Fähigkeit, <ul style="list-style-type: none"> – 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 teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie – insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. 	x			
	<ul style="list-style-type: none"> • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an, 				
	<ul style="list-style-type: none"> • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden, 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus. 				
3.4 Führungskompetenzen					

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
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				
	• vereinbart klare und realistische Ziele				
	• gleicht Ideen für Konzepte/Ziele mit Ressourcen ab und nutzt Best-Practice-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.	x			
	• erhält und fördert gezielt die Qualifikationen der Mitarbeitenden				
	• 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 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				
	• entwickelt und bezieht eigene Standpunkte und vertritt diese gegenüber den Mitarbeitenden				
	• fordert Feedback von Mitarbeitenden ein				
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv aufzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.			x	
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe • begeistert für neue Ideen • nimmt Angst vor Veränderungen und strahlt Zuversicht aus 				
3.4.5	<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <p>► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partnerinnen und Partnern innerhalb und außerhalb der eigene Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen • baut Kontakte/Netzwerke auf und pflegt sie • stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspersonen ein 			x	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich