

Anforderungsprofil	Stand: Dezember 2023 Ersteller/in: Anja Stein (III B 2)
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) - Behördenübergreifende Personal- und Stellenwirtschaft und Dienstkräfteranmeldung für alle Berliner Justizvollzugsanstalten und die Sozialen Dienste der Justiz inklusiv - Ausbildungsplanung für die Laufbahn des Allgemeinen Vollzugsdienst im Land Berlin - Erstellung, Aufbereitung und Interpretation von personalwirtschaftlichen Übersichten inkl. Prognoseszenarien - Erstellen und Aufbereiten von Personalstatistiken - Anwendungsbetreuung IPV für die Justizvollzugsanstalten und die Sozialen Dienste der Justiz sowie Auswertungen aus IPV - Federführende Erarbeitung, Entwicklung, Implementierung und Anwendung eines Verfahrens zur systematischen und analytischen Personalbedarfsermittlung für alle nachgeordneten Behörden - Prüfung von Stellenbewertungen der Justizvollzugsanstalten (ohne JVA Plötzensee mit den dort zugeordneten Kompetenzzentren) und der Sozialen Dienste der Justiz sowie Bewertungen für das Aufgabengebiet der Behördenleiter/-innen, deren Vertreter/-innen und Leitungen der Kompetenzzentren
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des Laufbahnzweigs des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes / Laufbahnzweiges der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger.
-----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse im Organisations- und Geschäftsprozessmanagement, sowie Erfahrung und Kenntnisse über die Umsetzung und Nutzung der vorhandenen Instrumente	X			
3.1.2	Vertiefte Kenntnisse in der Entwicklung, Einführung und Nutzung von Instrumenten zur analytischen Personalbedarfsermittlung (vertiefte Kenntnisse von Analyseinstrumenten und deren Anwendung)		X		
3.1.3	Kenntnisse im Bereich der Methodenanwendung (z. B. Multimomentaufnahmen, Personalbedarfserrechnung, Platzkosten, Schwachstellenanalyse) bei Organisationsaufgaben (erkennen von Wirkungszusammenhängen und Rahmenbedingungen, kann geeignete Methoden sicher anwenden und einsetzen)			X	
3.1.4	Kenntnisse von Methoden zur Darstellung, Analyse und Optimierung von Geschäftsprozessen und kann diese selbständig anwenden			X	
3.1.5	Vertiefte und umfangreiche Kenntnisse in der Bewertung von Aufgabengebieten	X			
3.1.6	Relevante Rechtsgrundlagen aus dem Personal- und Haushaltsbereich (Tarif- und Dienstrecht, AGG, LGG, PersVG, SGB IX, PartIntG und LHO) sowie Kenntnisse des EGovG			X	
3.1.7	Kenntnisse über die Strukturen des Berliner Justizvollzuges und den Sozialen Diensten der Justiz (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)				X
3.1.8	Kenntnisse und Erfahrungen in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen in Verwaltungshandeln			X	
3.1.9	Umfängliche, vertiefte und spezifische haushaltsrechtliche Kenntnisse für die Personal- und Stellenwirtschaft sowie für die Bewirtschaftung der Personalausgaben (inkl. Ausbildungsplanung)	X			

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

.

	► 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.		X		
	• ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren				
	• überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf das eigene Arbeitsgebiet				
	• hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand und bildet sich anforderungsgerecht fort				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich				
	• richtet das Handeln konsequent auf das angestrebte Ergebnis aus				
	• erkennt frühzeitig Entwicklungen und schätzt Risiken realistisch ein				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.			X	
	• erkennt und analysiert Entwicklungstendenzen				
	• Initiiert Veränderungs-/ Verbesserungsprozesse				
	• schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen, nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum und begründet getroffene Entscheidungen				
	• bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein				
	• revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen				
3.2.5	Abstrahierungsfähigkeit ► Fähigkeit, etwas gedanklich zu verallgemeinern		X		
	• Erkennt Gemeinsamkeiten zwischen mehreren Sachverhalten				
	• Leitet allgemeine Regeln und Ziele aus der Betrachtung von Einzelfällen ab				
	• Wendet allgemeine Regeln und Ziele auf Einzelfälle an				

3.2.6	Strukturiertes Handeln/Analysefähigkeit ► Fähigkeit, komplexe Sachhalte zu erfassen und in logischen, geordneten und zielorientierten Gesamtzusammenhängen zu erarbeiten		X		
	• durchdenkt Probleme eigenständig und folgerichtig				
	• zieht wesentliche Informationen aus Gesamtsachhalten heraus				
	• ordnet Sachhalte in den Gesamtzusammenhang ein				
3.2.7	Innovationsfähigkeit ► Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen, Ideen zu entwickeln und diese zukunftsorientiert umzusetzen			X	
	• stellt gewohnte Verfahrensweisen und Entscheidungen in Frage				
	• äußert auch unkonventionelle Ideen				
	• setzt aktuelle Tendenzen in Ideen um				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	X			
	• kann Begründungen unter verschiedenen Gesichtspunkten darlegen				
	• sichert Informationswege				
	• hebt Wesentliches hervor und grenzt ab				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen/Kompromissen				
	• reflektiert eigenes Denken und Handeln				
	• kann Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen anderer akzeptieren				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.	X			
	• verhält sich Gesprächs- und Verhandlungspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/ Vorstellungen glaubwürdig				
	• erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar				
3.3.4	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	
	• vermeidet Generalisierungen und Stereotype				
	• versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster				

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.			X	
	• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an				
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				
	• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
3.3.6	Präsentationsfähigkeit ► Fähigkeit, Inhalte situations- und adressatengerecht aufzubereiten und mit Hilfe von Medien, Arbeitsmitteln/ -techniken strukturiert zu vermitteln und dabei Diskussionen neutral, ziel- und ergebnisorientiert zu steuern		X		
	• präsentiert Ansichten/Sachverhalte überzeugend				
	• beschränkt sich auf das Wesentliche				
	• kann unterschiedliche Moderationstechniken flexibel einsetzen				