

<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: 11.05.2023
	Ersteller/in: Hr. Hinz, (Stellenzeichen): LPers

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:  
JVA Moabit

<b>1.</b>	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</b>  <b>Sachbearbeitung in der Personalstelle</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personaleinzelsachen der Beamten und Tarifbeschäftigten</li> <li>• Koordination von Verwaltungsabläufen</li> </ul>
-----------	---

<b>2.</b>	<b>Formale Anforderungen</b> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Für Beamtinnen und Beamte: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes</li> <li>• Für Tarifbeschäftigte: Abschluss eines Studiums (Bachelor oder FH-Diplom) in den Fachrichtungen Öffentliche Verwaltungswirtschaft, Verwaltungsökonomie, Public und Nonprofit Management bzw. der erfolgreich abgeschlossener Verwaltungslehrgang II</li> </ul>
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
<b>3.1.</b>	<b>Fachkompetenzen</b>	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Dienst- und Tarifrechts sowie hierzu erlassener AV, VV einschl. Kommentierung / Interpretation und Rundschreiben (u.a. BeamtStG, LBG, LfbG, LBeamtVG, TV-L, PersVG)		X		
3.1.2	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG etc.)			X	

3.1.3	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe sowie Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt			X	
3.1.4	Verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse (GGO I, VwVfG, VwGO)		X		
3.1.5	Fachbezogene IT-Kenntnisse (Office-Produkte, IPV, ProFISKAL)			X	
3.1.6	Kenntnisse im Bereich des Datenschutzes (DSGVO Berlin)				X

\*) 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
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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.</li> <li>● Stellt sich auf neue Anforderungen/Vorgaben-/ Aufgabenschwerpunkte ein</li> <li>● Behält auch unter Druck und Belastung den Überblick</li> <li>● bildet sich anforderungsgerecht fort</li> </ul>	X			
3.2.2	Organisationsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</li> <li>● erkennt und setzt sachgerecht Prioritäten</li> <li>● plant gründlich und vorausschauend</li> <li>● überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt eigene Aktivitäten aufeinander ab</li> </ul>		X		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</li> <li>● formuliert Zwischenziele/Meilensteine</li> <li>● erkennt und berücksichtigt ressortübergreifende Zusammenhänge</li> <li>● setzt Zeit, Arbeitsmittel und Arbeitskraft rationell ein</li> </ul>			X	

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in Entscheidungsprozesse mit ein,</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wägt Alternativen ab und berücksichtigt Auswirkungen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• entscheidet angemessen zeitnah</li> <li>• kann Vorgänge analysieren und Schlussfolgerungen ziehen</li> </ul>				
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• strukturiert Gespräche, fasst zusammen und sichert Ergebnisse</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stellt Gedanken und Ergebnisse schriftlich und mündlich präzise, flüssig und strukturiert dar</li> <li>• geht auf andere zu und tauscht sich regelmäßig aus</li> </ul>				
3.3.2	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• initiiert und fördert die Zusammenarbeit</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• strebt nach Lösungen, um zum Interessenausgleich beizutragen, wirkt integrierend</li> <li>• geht mit Kritik konstruktiv um</li> </ul>				
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</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 freundlich und aufgeschlossen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fragt gezielt nach Anliegen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt</li> <li>• berät sachlich zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen</li> </ul>				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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>			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>wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen</li> </ul>				
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</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>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				