

Anforderungsprofil Schichtleitung im Tor	Stand: 23.01.2023 Ersteller/in: Herr Brüning
---	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:

JVA Tegel

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: Schichtleitung am Tor - Leitung einer Schicht in einem Torbereich der JVA Tegel - Operative Mitarbeit in den unterschiedlichen Aufgabenstellungen des Tordienstes (Mitarbeiter/in im Tordienst) - Tätigkeit im Schicht- und Wechselschichtdienst
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den allgemeinen Justizvollzugsdienst	Gewichtungen entfallen hier
-----------	--	-----------------------------

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften sowie hierzu erlassener Ausführungsvorschriften (z.B.StVollzG Bln., SVVollzG Bln.)		X		
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe sowie Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt		X		
3.1.3	Verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse und Erfahrungen			X	
3.1.4	Kenntnisse/ Erfahrungen in der Personalführung				X

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.1.5	Fachbezogene IT-Kenntnisse (insbesondere Basis-Web, SoPart, Office)		X		
3.1.6	Kenntnisse/Erfahrungen im Umgang mit schwierigem Klientel			X	
3.1.7	Kenntnisse im Umgang mit Waffen, Selbstverteidigungstechniken und Deeskalationsstrategien		X		
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		
	• identifiziert sich mit der Arbeit, arbeitet engagiert und bildet sich fort				
	• arbeitet auch unter hoher Belastung präzise und effizient, bewältigt Belastungsspitzen				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.2.2	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus und optimiert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	• handelt systematisch und strukturiert				
	• setzt Ressourcen zielführend ein				
3.2.3	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• setzt Prioritäten, plant und denkt vorausschauend				
	• organisiert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare, zeitnahe und sachgerechte Entscheidungen und verantwortet sie				
	• überblickt Zusammenhänge, ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen				
	• kann eigene Entscheidungen sachlich begründen und adressatenorientiert transparent machen				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2.5	Mitfragen von Entscheidungen ► Fähigkeit, auch gegen die eigene Überzeugung getroffene Entscheidungen zu akzeptieren und zu vertreten. • zeigt sich loyal • vertritt Entscheidungen „des Arbeitgebers“ • berät Vorgesetzte bei Entscheidungen	X			
3.2.6	Durchsetzungsvermögen ► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände. • vertritt den eigenen Standpunkt mit überzeugenden Argumenten und verantwortet ihn • setzt auch unbequeme Entscheidungen durch, erteilt ggf. Weisungen • ist in der Lage, Widerstände im Kollegenkreis auszuhalten		X		
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. • hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen • spricht und schreibt klar und verständlich • geht vertraulich mit sensiblen Informationen um		X		
3.3.2	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen und Kunden zu begreifen • verhält sich im Kontakt freundlich und aufgeschlossen, • fragt gezielt nach Anliegen der Kund/innen, nimmt diese ernst, überprüft diese und handelt entsprechend • verhält sich dienstlich vorbildhaft, respektvoller Umgang, achtet auf korrekte Dienstkleidung und ein gepflegtes Äußeres • bringt das eigene Fachwissen zweck- und sachdienlich zum geeigneten Zeitpunkt ein		X		
3.3.3	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv und respektvoll mit Meinungen Anderer auseinander zu setzen, sie bei Entscheidungen zu berücksichtigen und einzubeziehen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen, reflektiert eigenes Handeln • strebt nach Lösungen, um zum Interessenausgleich beizutragen, wirkt integrierend • gibt Informationen und Wissen weiter • erkennt Konflikte, weicht ihnen nicht aus, bleibt ruhig und ausgeglichen, strebt tragfähige Lösungen an			X	

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
	spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback				
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. - wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (LADG, AGG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.) - berücksichtigt die Förderung der Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, erkennt vorhandene oder potentiell bestehende (strukturelle) Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen - ist fähig zum Perspektivwechsel		X		
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG - 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. - 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		X		