

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter (Gruppenleiterin/Gruppenleiter)</p> <p>Leitung einer Station/ Wohngruppe/ eines Unterbringungsbereiches im Justizvollzug. Sozialpädagogische Beratung, Betreuung und Behandlung von Gefangenen auf der Grundlage der Standards der Sozialen Arbeit im Berliner Justizvollzug unter Berücksichtigung der jeweiligen Konzeption des Bereichs. Bearbeitung von oder Mitwirkung bei allen in diesem Zusammenhang entstehenden Verwaltungsvorgängen.</p> <p><u>Abhängig von der Struktur der JVA:</u> Personalverantwortung für die zugeordneten Mitarbeitenden des Allgemeinen Vollzugsdienstes</p>
-----------	--

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Abgeschlossenes Fach-/ Hochschulstudium (Diplom/ Bachelor) der Sozialpädagogik/ Sozialen Arbeit. Staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter/ Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge Erfüllung der laufbahn- bzw. tarifrechtlichen Voraussetzungen
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse und Erfahrungen in der sozialpädagogischen Beratung, Betreuung und Behandlung von Gefangenen mit multiplen Problemlagen		X		
3.1.2	Kenntnisse der Gesprächsführung		X		
3.1.3	Kenntnisse und Erfahrungen im Übergangmanagement	X			

3.1.4	Kenntnisse in der Anwendung von Diagnose- und Prognoseinstrumenten	X			
3.1.5	Kriminologische/strafrechtstheoretische Kenntnisse		X		
3.1.6	Kenntnisse der Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften auf dem Gebiet des Sozialrechts (SGB II, SGB X, SGB XII), des Strafvollzugs und der Strafrechtspflege (StVollzugG Bln, JVollzDSG Bln, GnO, StPO, StGB, BtMG - abhängig von Vollzugsform auch JStVollzG Bln, UVollzG Bln)		X		
3.1.7	Kenntnisse in der Anwendung der erforderlichen Verwaltungsvorschriften (u.a. GGO I, VerwVfG)			X	
3.1.8	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe sowie Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften, Hausverfügungen und Dienstanweisungen		X		
3.1.9	Kenntnisse in der Anwendung spezifischer Fachverfahren (SoPart, BasisWeb) für den Justizvollzug		X		
3.1.10	Kenntnisse einschlägiger erziehungswissenschaftlich-pädagogischer Grundlagen für die pädagogische Intervention und Vollzugsgestaltung im Jugendvollzug (Abhängig von der Struktur der JVA, gilt nur für Jugendstrafanstalt und JVA Frauen)	X			
3.1.11	Managementgrundlagen der Führung – Kenntnisse relevanter Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht, PersVG, SGB IX, ArbSch (Abhängig von der <u>Struktur der JVA</u> bei Führungsaufgaben verpflichtend)			X	
3.1.12	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.) (Abhängig von der <u>Struktur der JVA</u> - bei Führungsaufgaben verpflichtend)			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		X		

	<p>Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und handelt der Situation angemessen ● reagiert auf kurzfristige Veränderungen und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an ● resigniert nicht bei Misserfolgen ● hinterfragt, vertieft und erweitert eigenes Wissen und Kenntnisse 				
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● setzt Prioritäten ● plant frühzeitig und realistisch ● koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht 		X		
3.2.3	<p>Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus ● hält Qualitätsmaßstäbe aufrecht ● stellt aufgabenkritische Überlegungen an ● nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen 			X	
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ● entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar ● macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent und übernimmt Verantwortung 		X		
3.2.5	<p>Vollzugsspezifisches pädagogisches Handeln im Jugendvollzug (Abhängig von der Struktur der Anstalt, gilt nur Jugendstrafanstalt oder JVA Frauen)</p> <p>► Fähigkeit, das eigene Handeln nach erziehungswissenschaftlich-pädagogischen Grundsätzen auszurichten und dies im Vollzugsalltag umzusetzen.</p> <p>● versteht sich als Teil eines Behandlungsteams, berücksichtigt, dass die primäre Aufgabe des Jugendvollzugs in einer korrektiven Beziehungs- und Institutionserfahrung</p>	X			

besteht, bringt Begrenzung und Gehalten werden in ein ausgewogenes Verhältnis	
• unterscheidet zwischen jugendtypischem (steuerbarem) Verhalten und (nicht steuerbarer) psychischer Auffälligkeit	
• reflektiert das Spannungsfeld zwischen pädagogischer Vollzugsgestaltung und Gewährleistung von Sicherheit und Ordnung	

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• argumentiert und äußert sich in Wort und Schrift nachvollziehbar, schlüssig sowie situations- und adressatenbezogen				
	• nimmt sich Zeit für Gespräche, bietet Gespräche an				
	• agiert authentisch				
	• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• erkennt Konflikte, thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei und holt ggf. Expertise ein				
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen, insbesondere auch im interdisziplinären Kontext				
	• trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus, reagiert in Konfliktsituationen angemessen				
	• geht mit Kritik konstruktiv um, hinterfragt eigenes Denken und Handeln				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			X	
	• kennt Instrumente der Qualitätssicherung, wendet diese an				
	• verhält sich im Kundenkontakt zugewandt und aufgeschlossen				
	• fragt gezielt nach Anliegen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt				
	• richtet die Arbeit systematisch auf die Kundschaft aus				
3.3.4	Diversity-Kompetenz		X		

	<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>				
	<p>Anzuwenden mit Führungsverantwortung</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG 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 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen 				
	<p>Anzuwenden ohne Führungsverantwortung</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) 				
	<ul style="list-style-type: none"> • wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen 				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 		X		

	3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.				
	Anzuwenden mit Führungsverantwortung				
	<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 				
	berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
	Anzuwenden ohne Führungsverantwortung				
	<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 				
3.3.6	Umgang mit Gefangenen ▶ Fähigkeit, mit Gefangenen angemessen umzugehen.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> beherrscht ein professionelles Nähe-Distanz-Verhältnis 				
	<ul style="list-style-type: none"> aktiviert und unterstützt Veränderungsbereitschaft 				
	<ul style="list-style-type: none"> gestaltet eine professionelle Arbeitsbeziehung 				
	<ul style="list-style-type: none"> ist in der Arbeitsweise nachvollziehbar und verlässlich 				
3.3.7	Einfühlungsvermögen bzw. Empathie ▶ Fähigkeit, sich in die Einstellungen anderer Menschen hineinzusetzen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> zeigt situationsangemessene Umgangsformen 				
	<ul style="list-style-type: none"> erkennt Gefühle und Bedürfnisse anderer und nimmt diese ernst 				
	<ul style="list-style-type: none"> weiß Mimik und Gestik anderer zu deuten 				
	<ul style="list-style-type: none"> stellt sich gut auf die Bedürfnisse anderer ein 				
3.4	Führungskompetenzen				
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				X

	denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.				
	<ul style="list-style-type: none"> • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 				
	<ul style="list-style-type: none"> • organisiert Arbeitsabläufe zielorientiert, strukturiert und nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten • gleicht Ideen für Konzepte/Ziele mit Ressourcen ab und nutzt Best-Practise-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. ▶ Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • 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 1 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		
	<ul style="list-style-type: none"> • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil • fordert Feedback von Mitarbeitenden ein 				
3.4.4	Innovationskompetenz				X

	<p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse 				
	<ul style="list-style-type: none"> • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe 				
	<ul style="list-style-type: none"> • bringt trotz Innovation-Ruhe in den Bereich, nimmt Ängste vor Veränderungen, strahlt Zuversicht aus, beschreibt das Neue positiv (als Chance zu lernen/ Herausforderung) 				
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 eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p>				X
	<ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf 				
	<ul style="list-style-type: none"> • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • organisiert und pflegt bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Kooperation 				