

<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: 23.03.2023 Ersteller/in: Fr. Flach, Fr. Lind, Fr. Wedra (Stellenzeichen) TAL 1-3
---------------------------	--

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>Dienstplangestaltung (DPG)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung und Fortschreibung der Dienstpläne in der Hauptgruppe</li> <li>• Einpflege der Daten in und Nutzung der Software (DSM-Ware) einschl. Auswertung/Statistik</li> <li>• Unterstützung der Behördenleitung / Hauptgruppenleitungen in bereichsübergreifenden Angelegenheiten</li> </ul>
-----------	--

<b>2.</b>	<b>Formale Anforderungen</b>  Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen
-----------	---

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 einschlägiger Rechtsvorschriften sowie hierzu erlassener AV (StVollzG Bln., UVollzG Bln., DSVollz, APOJVollz, SGB IX, AZVO, MArbEVwV, EUrIVO, MuSchuG, ElternzeitVO, EZuLV etc.)		X		
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe		X		
3.1.3	Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen		X		
3.1.4	Verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse u. Fähigkeiten			X	
3.1.5	fachbezogene IT-Kenntnisse (DSM - Ware, BASIS-Web, MS Office)		X		

\*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

		<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	<b>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</b> ▶ 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		
	• arbeitet unter hoher Belastung präzise, effizient und bewältigt Belastungsspitzen				
	• handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis im Zuständigkeitsbereich				
	• zeigt Flexibilität und stellt sich schnell auf wechselnde Situationen ein				
	• arbeitet aus eigenem Antrieb, gibt Impulse, zeigt Ideen und Problemlösungen				
3.2.2	<b>Organisationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	• setzt Prioritäten, plant und denkt vorausschauend				
	• stellt notwendige Kommunikations- und Informationswege sicher				
	• steuert Personaleinsätze sach-, zeit- und personengerecht				
3.2.3	<b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b> ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.			X	
	• organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzengesichtspunkten				
	• geht mit personellen Ressourcen sachgerecht und sparsam um				
	• nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare, zeitnahe und sachgerechte Entscheidungen				
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen, erkennt Konsequenzen				
	• kann eigene Entscheidungen sachlich begründen				

	<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>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.			X	
	• hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	• drückt sich schriftlich und mündlich klar, verständlich und adressatenbezogen aus				
	• vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar				
3.3.2	<b>Kooperationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• verhält sich offen und transparent, schafft und schenkt Vertrauen				
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen				
	• erkennt Konflikte, bleibt ruhig und ausgeglichen und strebt tragfähige Kompromisse/ Lösungen an				
	• setzt sich aktiv mit Kritik auseinander, kritisiert sachlich ohne zu verletzen				
3.3.3	<b>Dienstleistungsorientierung</b> ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.		X		
	• verhält sich Gesprächspartner*innen gegenüber sachlich, freundlich und aufgeschlossen				
	• kann sich auf die verschiedenen Bedürfnisse einstellen und berücksichtigt diese im Rahmen der zu erbringenden Dienstleistung				
	• wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis und erläutert diese nachvollziehbar				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.4	<b>Diversity-Kompetenz</b> ▶ 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"> <li>• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist fähig zum Perspektivwechsel</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>				
3.3.5	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b> ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. 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 die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</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>				

	<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
3.3.6	<b>Durchsetzungsvermögen</b> ▶ Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände		X		
	• vertritt den eigenen Standpunkt mit überzeugenden Argumenten				
	• setzt auch unbequeme Entscheidungen durch				
	• vertritt Vorgaben die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Weise				