

# Anforderungsprofil

Datum: 30. April 2023

Dienststelle: Bildungsakademie Justizvollzug Berlin  
bei der Justizvollzugsanstalt Plötzensee

## 1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:

(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)  
Vorbereitungsdienst für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1/  
allgemeiner Vollzugsdienst/  
Gruppenbetreuer:in im Justizvollzug

## 2. Formale Anforderungen:

Erfüllung der Einstellungsvoraussetzungen nach LVO Just

Erläuterungen zur Gewichtung und Prioritätenvergabe:

### Gewichtungen:

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. Auch der prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

### Gewichtung:

- 4 für unabdingbar,
- 3 für sehr wichtig,
- 2 für wichtig,
- 1 für erforderlich;

### Prioritäten:

Diese Einschätzung soll nur bei Auswahlverfahren als Hilfestellung dienen!  
Bei der Prioritätenvergabe wird zusätzlich zur Gewichtung festgehalten, welche der geforderten Fähigkeiten vorhanden sein müssen.

### Priorisierung:

- I für sofort,
- II für mittelfristig (ca. nach einem Jahr),
- III für bei Abschluss der Ausbildung;

3. Leistungsmerkmale						bei Auswahlverfahren:
		* Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
Erläuterung der Begriffe Raum für stellenbezogene Operationalisierungen						
<b>3.1</b>	<b>Fachkompetenzen: (Fachgebiete und Ausprägungen der Kenntnisse und Erfahrungen)</b>					
<b>3.1.1</b>	Kenntnisse über die Ziele und Aufgaben des Justizvollzugs ( z.B. Resozialisierungsauftrag, verschiedene Vollzugsformen)		X			II
<b>3.1.2</b>	Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften sowie hierzu erlassener AV (u.a. DSVollz, StVollzG Bln, SVVollzG Bln, UVollzG Bln, StPO, StGB, BtmG, JGG, JStVollzG Bln, JAVollzG Bln, SGB II/XII)		X			III
<b>3.1.3</b>	Grundkenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe		X			III
<b>3.1.4</b>	Verwaltungstechnische, praxisbezogene Grundkenntnisse u. Fähigkeiten			X		II
<b>3.1.5</b>	Kenntnisse und Erfahrung im Umgang mit gängigen Informations- und Kommunikationsmitteln sowie fachbezogene IT-Kenntnisse			X		II
<b>3.1.6</b>	Grundkenntnisse im Umgang mit schwierigem Klientel (Deeskalationsstrategien, Eigensicherungstechniken und Waffen)		X			III
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen:</b>					
<b>3.2.1</b>	<b>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</b>		X			
	• identifiziert sich mit dem Berufsbild					II
	• zeigt Engagement in praktischen und theoretischen Ausbildungsabschnitten					II
	• zeigt Flexibilität und stellt sich schnell auf wechselnde Situationen ein					I
	• behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick					I
<b>3.2.2</b>	<b>Organisationsfähigkeit: Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</b>		X			
	• koordiniert Aufgaben sach- und zeitgerecht, handelt dabei systematisch und strukturiert					I
	• verwendet zur Verfügung gestellte Ressourcen sachgerecht und sparsam					II
	• nutzt vorhandene notwendige Kommunikations- und Informationswege					I

Erläuterung der Begriffe Raum für stellenbezogene Operationalisierungen						bei Auswahlverfahren:
		* Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
<b>3.2.3</b>	<b>Ziel- und Ergebnisorientierung: Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</b>			X		
	• geht bei der Aufgabenerledigung zielgerichtet vor, setzt sachgerechte Prioritäten					I
	• ist in der Lage komplexe Sachverhalte zu erkennen und das eigene Handeln darauf auszurichten					II
<b>3.2.4</b>	<b>Entscheidungsfähigkeit: Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</b>			X		
	• kann eigene Entscheidungen sachlich begründen					I
	• entscheidet zeitnah und berücksichtigt alle wesentlichen Faktoren					I
	• entwickelt eigene Entscheidungsvorschläge und ist bereit, Verantwortung hierfür zu übernehmen					III
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen:</b>					
<b>3.3.1</b>	<b>Kommunikationsfähigkeit: Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen</b>	X				
	• argumentiert und handelt situations- und personenbezogen					I
	• drückt sich mündlich und schriftlich, klar und verständlich aus					I
	• vermittelt auch unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar					III
<b>3.3.2</b>	<b>Kooperationsfähigkeit: Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben</b>		X			
	• arbeitet konstruktiv, transparent und vertrauensvoll mit anderen zusammen					I
	• erkennt Konflikte, bleibt ruhig und ausgeglichen, trägt zu Kompromissen / Lösungen bei					I
	• nimmt Verantwortung als Mitglied eines Teams wahr, akzeptiert Teamregeln, verhält sich kollegial und hilfsbereit					I
	• äußert Kritik sachlich und nimmt sie offen entgegen					I

Erläuterung der Begriffe Raum für stellenbezogene Operationalisierungen						bei Auswahlverfahren:
		* Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
<b>3.3.3</b>	<b>Dienstleistungsorientierung: Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen</b>		X			
	• verhält sich anderen gegenüber sachlich, freundlich und aufgeschlossen					I
	• geht mit Distanz/Nähe gegenüber Gefangenen angemessen um					II
	• erkennt ihre/seine Arbeit als Spannungsfeld zwischen sozialer Betreuung von Gefangenen und Gewährleistung von Sicherheit					II
	• achtet auf korrekte (Dienst-) Kleidung und ein gepflegtes Äußeres					I
<b>3.3.4</b>	<b>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</b>		X			
	• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen					I
	• zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)					I
	• hat Kenntnis über bestehende (strukturelle) Barrieren und wirkt auf Abbau hin					II

Erläuterung der Begriffe Raum für stellenbezogene Operationalisierungen						bei Auswahlverfahren:
		* Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.3.5	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz:</b> <b>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</b> <b>1) bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</b> <b>2) die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</b> <b>3) insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</b>		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>					I
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</li> </ul>					I
	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>					III
3.3.6	<b>Durchsetzungsfähigkeit:</b> <b>Fähigkeit, Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel zu führen</b>			X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>vertritt den eigenen Standpunkt mit überzeugenden Argumenten</li> </ul>					I
	<ul style="list-style-type: none"> <li>setzt unbequeme Entscheidungen durch</li> </ul>					III
	<ul style="list-style-type: none"> <li>vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise</li> </ul>					II