

Anforderungsprofil Mitarbeiter/in Serviceeinheit Personal	Stand: Januar 2025 Ersteller/in: GPM 1
--	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle: JVA Tegel

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Mitarbeiter/in in der Serviceeinheit Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalbetreuung und Bearbeitung von Personaleinzelsachen der Beschäftigten und verbeamteten Dienstkräfte der JVA Tegel und JVA Heidering
-----------	--

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>Beamtinnen / Beamte: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes</p> <p>Tarifbeschäftigte: Abgeschlossene Ausbildung als Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, Fachangestellte/r für Bürokommunikation, Verwaltungsfachangestellte/r, Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement, Bürokauffrau/Bürokaufmann oder Abschluss des Verwaltungslehrgangs I oder eine vergleichbare, durch langjährige und überwiegend einschlägige praktische Tätigkeit erworbene Qualifikation im jeweiligen Aufgabengebiet</p>	<p>Gewichtungen entfallen hier</p>
-----------	--	------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 				
3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften (wie BeamtStG, LBG, LfbG, AGG, PersVG, SGB, BGB, TV-L, AV-LHO, ZPO, LGG, Arbeitszeitgesetz, AZVO, BlnDSG) sowie hierzu erlassene Verwaltungsvorschriften und Rundschreiben		X		
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe			X	
3.1.3	Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen			X	
3.1.4	Verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten (z.B. GGO, VwVfG, VwGO)		X		
3.1.5	Fachbezogene IT-Kenntnisse: Office-Anwendungen, IPV, OC-Planner		X		
3.2. Persönliche Kompetenzen					
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <p>▶ 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● identifiziert sich mit der Arbeit, arbeitet flexibel und engagiert ● bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität ● bringt eigene Erfahrungen und Kenntnisse zum Nutzen aller ein ● erkennt und setzt Prioritäten, konzentriert sich auf das Wesentliche 		X		
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"> ● überblickt den Arbeitsbereich und plant Aufgaben vorausschauend ● stimmt eigene Abläufe mit den Arbeitsabläufen von Kooperationspartner/-partnerinnen ab ● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick 		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		4	3	2	1
	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • organisiert den Arbeitsplatz- auch informationstechnisch- übersichtlich • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • trifft auch in schwierigen Situationen nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen in einer angemessener Zeit • erkennt Schnittstellen und Einflussfaktoren • revidiert/ modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen 				
3.3.	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen • stellt seinen Standpunkt eindeutig dar und begründet diesen sachlich • geht auf die Argumente anderer ein 				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt Konflikte, bleibt ruhig und ausgeglichen, sucht konstruktive Lösungen • arbeitet gemeinsam mit allen Betroffenen an deren Realisierung • vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise 				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden/-innen zu begreifen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Kunden/Kundinnen gegenüber sachlich, freundlich und aufgeschlossen • geht mit Distanz/Nähe Inhaftierten gegenüber angemessen um • verhält sich offen und transparent 				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		4	3	2	1
3.4.1	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.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen 				
	<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 				
3.4.2	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 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 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.		X		
	<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 				