

Anforderungsprofil	Stand: Juni 2023
Mitarbeiter/in im Werkdienst in Eigenen Betrieben zugleich stellvertretende Betriebsleitung	Erstellerin: GPM 1(M)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle: JVA Tegel

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: <u>Mitarbeiter/in im Werkdienst in Eigenen Betrieben zugleich stellvertretende Betriebsleitung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung, Qualifizierung und fachliche Anleitung von Inhaftierten • Organisation der Produktionsabläufe • Wahrnehmung von Sicherheits- und Ordnungsaufgaben
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen Meisterprüfung bzw. Gesellenprüfung mit dem Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung für die Durchführung einer Berufsausbildung gemäß Ausbildereignungsverordnung (AEVdO) in der entsprechenden Fachrichtung	Gewichtungen entfallen hier
-----------	---	-----------------------------

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften (wie StVollzGBln, SVVollzGBln, GAV, AV LHO, VOL-A, UStG, Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften) sowie hierzu erlassener Ausführungsvorschriften		X		
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe sowie Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt		X		
3.1.3	Verwaltungstechnische (GGO, VerwVfG), praxisbezogene Kenntnisse und Erfahrungen			X	
3.1.4	Managementgrundlagen der Führungs-, Organisations- und Personalmanagements (z.B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-,				X

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	Projektmanagement) und relevanter Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (AGG, LGG, PersVG, SGB IX, Par-tIntG)				
3.1.5	Fachbezogene IT-Kenntnisse (NEXUS, Basis-Web, SoPart, ProFiskal)			X	
3.1.6	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse zur Ressourcensteuerung und -kontrolle sowie Einsatz der hierfür notwendigen Instrumente			X	
3.1.7	Spezialkenntnisse im Arbeitsgebiet (insbesondere Ersthelferausbildung und Kenntnisse zeitgemäßer Fertigungstechniken)	X			
3.1.8	Kenntnisse/ Erfahrungen im Umgang mit schwierigem Klientel, z. B. Deeskalationsstrategien, Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz		X		
3.1.9	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, Part-MigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)		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				
	● bewältigt große Arbeitsmengen, hält ein gleich bleibendes Leistungsniveau				
	● zeigt Flexibilität und stellt sich auch unter Druck schnell auf wechselnde Anforderungen ein				
3.2.2	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				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen		X		
	● handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
	● behält Zielsetzung im Auge, führt darauf zurück				
	● behandelt komplexe Sachverhalte ganzheitlich				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
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				
	● bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein				
	● macht Entscheidungen adressantenorientiert transparent, wägt Konsequenzen ab und nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum				
3.2.5	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände		X		
	● vertritt den eigenen Standpunkt mit überzeugenden Argumenten erzielt Akzeptanz für das Ergebnis				
	● setzt auch unbequeme Entscheidungen durch, erteilt ggf. Weisungen				
	● zeigt Problembewusstsein und Selbstvertrauen				
	● vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, in stimmiger Art und Weise				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.			X	
	● hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	● spricht und schreibt strukturiert, klar und verständlich				
	● geht vertraulich mit sensiblen Informationen um				
	● vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben		X		
	● kann Kritik sachlich äußern und entgegennehmen				
	● erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
	● sucht mit anderen gemeinsam nach konstruktiven Lösungen bzw. Kompromissen				
	● arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen, akzeptiert Teamregeln und verhält sich entsprechend				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar geht mit Distanz/Nähe Inhaftierten gegenüber angemessen um verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig 				
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <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> <ul style="list-style-type: none"> wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.) ist fähig zum Perspektivwechsel berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungsstereotype bei sich und anderen und kann erforderlichenfalls konstruktiv damit umgehen 		X		
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <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 ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung 		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 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 ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung 				
3.4	Führungskompetenz				
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <p>► Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung der Gesamtinteressen zu finden.</p> <ul style="list-style-type: none"> überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht 				X
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <p>► 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.</p> <p>► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz)</p> <ul style="list-style-type: none"> erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange der Schwerbehinderten gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung 			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p>		X		
	● reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	● zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil.				
	● geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p>				X
	● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	● bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein				
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
	● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	● stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein				
	● organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				