

Anforderungsprofil

Stand: 24. März 2025

Ersteller: III A 3

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils

Dienststelle:

Justizvollzugsanstalt Moabit

**1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:
(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)****Leiter/in Einweisungsabteilung**

- Leitung und Organisation des Bereichs (Führung mit Personalverantwortung sowie fachliche Leitung)
- Einweisung, Schlusszeichnung und Genehmigung von Behandlungs- und Vollzugsplänen
- Bedarfsanalysen, Strukturierungskonzepte, Auswertung statistischer Daten
- Mitarbeit bei der Erarbeitung von Konzepten für den Berliner Justizvollzug
- Steuerung der Belegung im Berliner Justizvollzug für erwachsene Männer

2. Formale Anforderungen

- abgeschlossenes universitäres Hochschulstudium der Fachrichtung Psychologie (Diplom oder Masterabschluss)
- Erfüllung der laubahnrechtlichen Voraussetzungen
Laufbahnbefähigung für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Laufbahnrichtung Gesundheit und Soziales, Laufbahnzweig des Sozialdienstes

Gewichtungen
entfallen hier**3. Leistungsmerkmale****Gewichtungen ***

4 3 2 1

3.1 Fachkompetenzen

3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Managementgrundlagen der Führung: Organisations-, Veränderungs-, und Personalmanagement (z. B. Gesundheits-, Qualitäts-, Projektmanagement) und relevante Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (TV-L, LBG, PersVG; SGB IX)	☐	☐	☒	☐
3.1.3	Umfassende Kenntnisse der für den Justizvollzug relevanten sozialwissenschaftlichen, kriminologischen, pädagogischen und psychologischen Grundlagen	☒	☐	☐	☐
3.1.4	Praktische Erfahrungen im Justizvollzug	☐	☒	☐	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.5	Kenntnisse über die Strukturen des Berliner Justizvollzuges (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)	☐	☐	☒	☐
3.1.6	Kenntnisse des Einweisungsverfahrens, des Vollstreckungsplanes sowie bestehender Konzepte zur Binnendifferenzierung innerhalb des Berliner Justizvollzuges	☒	☐	☐	☐
3.1.7	Erfahrungen im Umgang mit schwierigem Klientel	☐	☒	☐	☐
3.1.8	Umfassende Kenntnisse der für den Justizvollzug relevanten Rechtsvorschriften (insbes. StVollzG Bln, JStVollzG Bln, SVVollzG Bln)	☒	☐	☐	☐
3.1.9	Fachbezogene IT-Kenntnisse (SoPart, BASIS)	☐	☐	☒	☐
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	☐	☒	☐	☐
	• reagiert auch in schwierigen Situationen gelassen und geht mit kurzfristigen Veränderungen souverän um				
	• hält eigenes Wissen auf dem neusten Stand, bildet sich anforderungsgerecht fort				
	• setzt Prioritäten und kann Aufgaben in Arbeitsschritte einteilen und auf die zur Verfügung stehende Zeit einteilen				
	• steuert und unterstützt Zielerreichungsprozesse				
3.2.2	Organisationsfähigkeit Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren	☐	☒	☐	☐
	• handelt systematisch und strukturiert				
	• richtet die Bereichsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen	☐	☐	☒	☐
	• nutzt den vorhandenen Ermessens-/Entscheidungsspielraum				
	• entwickelt neue Ideen zur Optimierung der Arbeitsprozesse				
	• erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns				
	• setzt die vorhandenen Ressourcen zielführend ein				

	► 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	☒	☐	☐	☐
	• Bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen (Fachleute, Kennzahlen, Indikatoren usw.) in die Entscheidung mit ein, entscheidet sachgerecht, zeitnah und begründet getroffene Entscheidungen				
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
	• revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen	☐	☒	☐	☐
	• informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
	• erläutert Zusammenhänge, kann einschätzen, wer welche Informationen benötigt				
	• hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben	☒	☐	☐	☐
	• arbeitet vertrauensvoll, kollegial und konstruktiv mit anderen zusammen				
	• initiiert Zusammenarbeit, denkt und handelt dabei partnerschaftlich				
	• trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für die externe und interne Kundschaft zu begreifen	☐	☒	☐	☐
	• verhält sich Gesprächs- und Verhandlungspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen / Vorstellungen glaubwürdig				
	• sucht Lösungen / Alternativen, die allen Beteiligten dienen und zeigt bei überzeugenden Argumenten anderer Kompromissbereitschaft				
	• wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.4	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.	☐	☐	☒	☐
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				
	• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				
3.3.5	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.	☐	☐	☒	☐
	• 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 Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
3.3.6	Durchsetzungsfähigkeit ► Fähigkeit, Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel zu führen	☐	☒	☐	☐
	• vertritt den eigenen Standpunkt freundlich, sachlich und konsequent, auch gegen Widerstände				
	• sucht Lösungen / Alternativen und zeigt Kompromissbereitschaft				
	• vertritt die Interessen der Kollegen nach außen				
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 denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden	☐	☐	☐	☒

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
	• verfolgt Ziele und Gesamtziel im Sinne des gesetzlichen Auftrages konsequent und behält dabei die Risiken im Blick				
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)	☒	☐	☐	☐
	• 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	☐	☒	☐	☐
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	☐	☐	☒	☐
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	• fördert den Einsatz neuer Arbeitsmethoden				
	• entwickelt neue Vorstellungen und Optimierungsprozesse				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, innerhalb und außerhalb offen und zielbezogen partnerschaftlich neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen	☐	☐	☒	☐

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				