

| | |
|---------------------------|----------------------------|
| Anforderungsprofil | Stand: 19.01.2023 |
| | Ersteller/in: Fr. Wendland |
| | (Stellenzeichen) LGPM |

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

| |
|-----------------------------|
| Dienststelle: JVA Moabit |
|-----------------------------|

| | |
|-----------|---|
| 1. | Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) <u>Sachbearbeitung im Gesundheitsorientierten Personalmanagement</u> <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklungsberatung • Mitarbeit bei LGPM |
|-----------|---|

| | |
|-----------|--|
| 2. | Formale Anforderungen <ul style="list-style-type: none"> • Für Beamtinnen und Beamte: Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes • Für Tarifbeschäftigte: Abschluss eines Studiums (Bachelor oder FH-Diplom) in den Fachrichtungen Öffentliche Verwaltungswirtschaft, Verwaltungsökonomie, Public und Nonprofit Management, Personalentwicklung, Arbeits- und Personalmanagement oder der erfolgreiche Abschluss des Verwaltungslehrgangs II • PEB Qualifizierung bzw. Bereitschaft zur PEB-Qualifizierung |
|-----------|--|

Gewichtungen entfallen hier

| 3. Leistungsmerkmale | | Gewichtungen * | | | |
|----------------------|--|----------------|---|---|---|
| 3.1. | Fachkompetenzen | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.1.1 | Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften sowie hierzu erlassener AV, VV einschl. Kommentierung/ Rechtsprechung (tarif- und beamtenrechtliche Vorschriften, PersVG, LGG, AGG, Sozialversicherungsrecht, usw.) | | X | | |
| 3.1.2 | Kenntnisse in der Personalentwicklung und Berliner Verwaltungsreform (sonstigen Richtlinien bzw. Vorgaben) | X | | | |
| 3.1.3 | Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und Verfahrensabläufe | | X | | |
| 3.1.4 | Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt | | | | X |
| 3.1.5 | Verwaltungstechnische, praxisbezogene Kenntnisse u. Erfahrungen | | X | | |
| 3.1.6 | Fachbezogene IT-Kenntnisse (MS Office, ProFISKAL, DSM) | | | X | |
| 3.1.7 | Kenntnisse im Bereich des Datenschutzes (DSGVO Berlin) | | | | X |
| 3.1.8 | Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG etc.) | | | X | |
| 3.1.9 | Kenntnisse zum Projektmanagement | | X | | |

| | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen | Gewichtungen | | | |
|------------|--|--------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 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 | | | |
| | • Stellt sich auf neue Anforderungen/Vorgaben-/ Aufgabenschwerpunkte ein | | | | |
| | • Behält auch unter Druck und Belastung den Überblick | | | | |
| | • hinterfragt, vertieft und erweitert eigenes Wissen und Kenntnisse | | | | |
| 3.2.2 | Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. | | X | | |
| | • setzt sinnvoll Prioritäten, unterscheidet wichtiges vom unwichtigen | | | | |
| | • plant gründlich und vorausschauend | | | | |
| | • überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt eigene Aktivitäten aufeinander ab | | | | |
| 3.2.3 | Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. | | X | | |
| | • formuliert Zwischenziele/Meilensteine | | | | |
| | • erkennt und berücksichtigt ressortübergreifende Zusammenhänge | | | | |
| | • setzt Zeit, Arbeitsmittel und Arbeitskraft rationell ein | | | | |
| 3.2.4 | Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. | | | | X |
| | • bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in Entscheidungsprozesse mit ein | | | | |
| | • wägt Alternativen ab und berücksichtigt Auswirkungen | | | | |
| | • bezieht klare Standpunkte und begründet diese sachlich, adressatenorientiert und transparent | | | | |

| | <p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen | Gewichtungen | | | |
|------------|---|--------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.2.5 | <p>Innovationsbereitschaft/-fähigkeit</p> <p>► Fähigkeit und Bereitschaft, Veränderungen zur Verbesserung bestehender Zustände aktiv anzuregen, gegebene Anregungen aufzugreifen und Veränderungsprozesse zu unterstützen</p> | | | X | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • ist Veränderungen gegenüber aufgeschlossen und stellt gewohnte Verfahrensweisen und Entscheidungen in Frage | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • initiiert und fördert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • steuert eigenen Ideen für Problemlösungen und ihre Umsetzung bei | | | | |
| 3.3 | Sozialkompetenzen | | | | |
| 3.3.1 | <p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> | | X | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • strukturiert Gespräche, fasst zusammen und sichert Ergebnisse | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • spricht und schreibt klar, strukturiert und flüssig | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • geht auf andere zu und tauscht sich regelmäßig aus | | | | |
| 3.3.2 | <p>Kooperationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> | | | X | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • initiiert und fördert die Zusammenarbeit | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • strebt nach Lösungen, um zum Interessenausgleich beizutragen, wirkt integrierend | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • geht mit Kritik konstruktiv um | | | | |
| 3.3.3 | <p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p> | X | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich freundlich und aufgeschlossen | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • fragt gezielt nach Anliegen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • berät sachlich und adressatengerecht zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen | | | | |

| | <p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p> | Gewichtungen | | | |
|-------|--|--------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 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> | | X | | |
| | <p>● berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</p> | | | | |
| | <p>● zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)</p> | | | | |
| | <p>● wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen</p> | | | | |
| 3.3.5 | <p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <p>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</p> <p>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</p> <p>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</p> | | | X | |
| | <p>● weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann</p> | | | | |
| | <p>● ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</p> | | | | |
| | <p>● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</p> | | | | |