

<b>Anforderungsprofil Schichtleiter/in Alarmzentrale</b>	Stand: 02.02.2023 Ersteller/in: GPM 1 Herr Brüning
--	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:  JVA Tegel
--------------------------------

1.	<b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)  <u>Schichtleiter/in in der Alarmzentrale</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überwachung und Wahrnehmung von Belangen der Sicherheit und Ordnung</li> <li>• Bedienen und Überwachen der vorhandenen Sicherungseinrichtungen</li> <li>• Überwachung und Koordination des Funkverkehrs</li> <li>• anstaltsweite Gefangenenbestandfeststellung</li> <li>• einschließlich Bearbeitung von Verwaltungsvorgängen</li> <li>• Tätigkeit im Schicht- und Wechselschichtdienst</li> </ul>
----	--

2.	<b>Formale Anforderungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den allgemeinen Justizvollzugsdienst</li> </ul>	Gewichtungen entfallen hier
----	--	-----------------------------

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
<b>3.1. Fachkompetenzen</b>		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften 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, praxisbezogene Kenntnisse und Erfahrungen			X	
3.1.4	Fachbezogene IT-Kenntnisse (insbesondere Basis-Web, SoPart, MS Outlook)		X		

\*) 4 unabdingbar      3 sehr wichtig      2 wichtig      1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.1.5	Kenntnisse/Erfahrungen im Umgang mit schwierigem Klientel sowie Deeskalationsstrategien			X	
3.1.6	Kenntnisse im Umgang mit Waffen Selbstverteidigungstechniken			X	
3.2	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
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 eigeninitiativ fort				
	• arbeitet auch unter hoher Belastung präzise und effizient, bewältigt Belastungsspitzen				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.2.2	Ziel- und Ergebnisorientierung				
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus und optimiert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht				
	• handelt systematisch und strukturiert, plant Maßnahmen und überwacht deren Abläufe				
	• setzt Ressourcen zielführend ein				
3.2.3	<b>Organisationsfähigkeit</b>				
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• setzt Prioritäten, plant und denkt vorausschauend				
	• organisiert Arbeitsabläufe für Sicherheit, Ordnung, Betreuung, und Behandlung sach-, zeit- und personengerecht				
	• informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
3.2.4	<b>Entscheidungsfähigkeit</b>				
	► 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				
	• überblickt Zusammenhänge, ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen und berücksichtigt dabei rechtsstaatliche Gesichtspunkte				
	• kann eigene Entscheidungen sachlich und transparent begründen				

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<b>► Erläuterung der Begriffe</b> <b>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</b>	<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
3.2.5	<b>Durchsetzungsfähigkeit</b> <b>► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vertritt den eigenen Standpunkt mit überzeugenden Argumenten und verantwortet ihn</li> <li>• setzt auch unbequeme Entscheidungen durch, erteilt ggf. Weisungen</li> <li>• ist in der Lage, Widerstände im Kolleg/innenkreis auszuhalten</li> </ul>		X		
3.2.6	<b>Urteilsvermögen</b> <b>► Fähigkeit, die bestimmenden Faktoren eines Problems zu erkennen, abzuwägen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und das gefundene Urteil umfassend begründen zu können.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• durchdenkt Probleme eigenständig und folgerichtig</li> <li>• berücksichtigt auch langfristige Folgen seines Handelns</li> <li>• zieht die wesentlichen Informationen aus Gesamtsachverhalten heraus und gewichtet sie</li> </ul>		X		
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> <b>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen</li> <li>• spricht und schreibt klar und verständlich</li> <li>• geht vertraulich mit sensiblen Informationen um</li> </ul>		X		
3.3.2	<b>Dienstleistungsorientierung</b> <b>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen und Kunden zu begreifen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verhält sich im Kontakt freundlich und aufgeschlossen (angemessener Umgangston)</li> <li>• prüft, hinterfragt Anliegen der Kund/-innen, klärt erforderlichenfalls die Auftrags- bzw. Ausgangslage</li> <li>• verhält sich dienstlich vorbildhaft (respektvoller Umgang, Authentizität, Achten auf korrekte Dienstkleidung und ein gepflegtes Äußeres)</li> <li>• steht den Mitarbeitenden zur Verfügung und zeigt dabei Beständigkeit</li> </ul>		X		
3.3.3	<b>Kooperationsfähigkeit</b> <b>► Fähigkeit, sich konstruktiv und respektvoll mit Meinungen Anderer auseinander zu setzen, sie bei Entscheidungen zu berücksichtigen und einzubeziehen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten</b>		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"> <li>arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen, reflektiert eigenes Handeln</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>erkennt Konflikte, weicht ihnen nicht aus, bleibt ruhig und ausgeglichen, strebt tragfähige Kompromisse/ Lösungen an</li> </ul>				
3.3.4	<p><b>Diversity Kompetenz</b></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		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (LADG, AGG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die Förderung der Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, erkennt vorhandene oder potentiell bestehende (strukturelle) Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ist fähig zum Perspektivwechsel</li> </ul>				
3.3.5	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b></p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				

\*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich