

Anforderungsprofil	Stand: 05.2022 Ersteller/in: Schuler-Eichner (BearbeiterZ): JAL
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle: JAA Berlin-Brandenburg

Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)
<p>„Sozialarbeiter/in (Gruppenleiter/in) in der Jugendarrestanstalt Berlin-Brandenburg“. Leitung eines Unterbringungsbereiches im Justizvollzug. Sozialpädagogische Beratung, Betreuung und Behandlung von Arrestierten auf der Grundlage der Standards der Sozialen Arbeit im Berliner Justizvollzug unter Berücksichtigung der jeweiligen Konzeption des Bereichs. Bearbeitung von oder Mitwirkung bei allen in diesem Zusammenhang entstehenden Verwaltungsvorgängen. Personalverantwortung für die zugeordneten Mitarbeitenden des Allgemeinen Vollzugsdienstes</p>

2. Formale Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> Abgeschlossenes Hochschulstudium (Diplom/ Bachelor) der Sozialpädagogik/ Sozialen Arbeit. Staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin/ Sozialarbeiter/ Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge. Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen
---------------------------------	--

Gewichtungen entfallen hier

<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 				
3. Leistungsmerkmale				Gewichtungen *
3.1. Fachkompetenzen				4 3 2 1
3.1.1	Kenntnisse und Erfahrungen in der sozialpädagogischen Beratung, Betreuung und Behandlung von Arrestierten mit multiplen Problemlagen		X	
3.1.2	Kenntnisse der Gesprächsführung		X	
3.1.3	Kenntnisse der Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften auf dem Gebiet des Sozialrechts (SGB II, SGB X, SGB XII), des Jugendstrafvollzugs (JGG, JAVollzO, JVollzDSG, Staatsvertrag und Verwaltungsvereinbarung Berlin und Brandenburg)			X
3.1.4	Kenntnisse in der Anwendung der erforderlichen Verwaltungsvorschriften (u.a. GGO, VerwVfG)			X
3.1.5	Kenntnisse der vollzuglichen Organisationsstrukturen und der Verfahrensabläufe sowie der Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften, Hausverfügungen und Dienstanweisungen		X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		4	3	2	1
3.1.6	Kenntnisse in der Anwendung spezifischer Fachverfahren (SoPart, BasisWeb, VauZettchen) für den Justizvollzug			X	
3.1.7	Managementgrundlagen der Führung - relevante Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (AGG, LGG, PersVG, SGB IX, PartIntG) (abhängig von der Struktur der JVA)			X	
3.1.8	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG 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		
	<ul style="list-style-type: none"> ● behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick und handelt der Situation angemessen ● arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient ● bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen ● ist überzeugend und durchsetzungsfähig auch in Konfliktsituationen 				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> ● setzt sinnvolle Prioritäten ● plant frühzeitig und realistisch ● koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht ● entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar 				
3.2.3	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"> ● setzt die eigenen Ressourcen zielführend ein ● stellt aufgabenkritische Überlegungen an ● nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen ● erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab ● trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen ● macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent und 				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		

		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> • spricht und schreibt adressatenorientiert • ist sich kultureller Unterschiede bewusst und berücksichtigt diese bei der Gesprächsführung • argumentiert und handelt situations- und personenbezogen • argumentiert verständlich und adressatengerecht 				
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> <ul style="list-style-type: none"> • erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei • sucht mit anderen gemeinsam nach Lösungen bzw. Kompromissen • trägt/hält nicht vermeidbare Konflikte aus • reagiert in Konfliktsituationen angemessen 		X		
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen • verhält sich offen und transparent • verhält sich kollegial und hilfsbereit 		X		
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <p>► Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen 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 • berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen 			X	
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <p>► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <ul style="list-style-type: none"> • weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an 			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		4	3	2	1
	<ul style="list-style-type: none"> lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgaben-wahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 				
3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind)				
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 von 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 organisiert Arbeitsabläufe zielorientiert, strukturiert und nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten gleicht Ideen für Konzepte/Ziele mit Ressourcen ab und nutzt Best-Practise-Beispiele 				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 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 baut vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen auf, kommuniziert dabei authentisch und auf Augenhöhe 	X			
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> <ul style="list-style-type: none"> reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil fordert Feedback von Mitarbeitenden ein 		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.				X
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	• nimmt Ängste vor Veränderungen, strahlt Zuversicht aus,				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ▶ 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.				X
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• organisiert und pflegt bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Kooperation				