

Anforderungsprofil	Stand: 09/2019 Ersteller: Fr. Kroll (BearbeiterZ)
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle: Soziale Dienste der Justiz
--

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Fachbereichsleitung (FBL) <ul style="list-style-type: none"> • Leitung und Organisation eines Fachbereiches inklusive Themen- und Projektverantwortung • Personalverantwortung für Dienstgruppenleitungen (DGL) • Standortverantwortung (z.B. Umsetzungs- und Durchführungsverantwortung von Organisationsveränderungen und –anpassungen)
-----------	--

2.	Formale Anforderungen	Gewichtungen entfallen hier
-----------	------------------------------	--------------------------------

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen*			
3.1	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Spezifische Rechtskenntnisse sowie hierzu erlassener Ausführungs- und Verwaltungsvorschriften auf dem Gebiet des Sozialrechts (SGB I, II, X, und XII), der Strafrechtspflege und des Strafvollzuges (StGB, StPO, BtMG, StVollzG, GnadenO, OEG); des PsychKG und BGB sowie relevanter datenschutzrechtliche Bestimmungen (z.B. EU-DGSVO, DSGVO Bln, JVollzDSG)		X		
3.1.2	Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung zeitgemäßer Methoden der Sozialen Arbeit, insbesondere in der Erhebung psychosozialer Anamnesen, Diagnosen und Prognosen	X			
3.1.3	Umfangreiche Kenntnisse aktueller Therapie- und Behandlungsangebote		X		
3.1.4	Kenntnisse über die Strukturen der Berliner Verwaltung (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)			X	
3.1.5	Praxisrelevante kriminologische Kenntnisse		X		
3.1.6	Kenntnisse in Managementgrundlagen der Führung: Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement sowie die dafür relevanten Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (z.B. AGG, LGG, PersVG, SGB IX, PartIntG)			X	
3.1.7	Kenntnisse über fach- und organisationsbezogene IT-Verfahren			X	
3.1.8	Kenntnisse über spezifische Themenbereiche der Strafrechtspflege			X	
3.1.9	Kenntnisse und Erfahrungen in der Organisationsentwicklung und im Projektmanagement		X		
3.1.10	Erfahrungen in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und in der Umsetzung von Entscheidungen im Verwaltungshandeln			X	

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2	Leistungsverhalten				
3.2.1	Belastbarkeit ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.		X		
	• arbeitet konstant auch unter hoher Belastung				
	• arbeitet auch unter Belastung präzise und effizient				
	• bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen				
3.2.2	Leistungsfähigkeit ► Fähigkeit, engagiert zu arbeiten und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen.		X		
	• bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität				
	• geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran				
	• initiiert und steuert Ideen				
3.2.3	Wirtschaftliches Handeln ► Fähigkeit, mit Arbeitskraft- und mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen.			X	
	• setzt Ressourcen (Zeit, Arbeitskraft, Kosten, Arbeitsmittel) anforderungsgerecht ein				
	• kann Aufgaben in Arbeitsschritte einteilen und auf die zur Verfügung stehende Zeit verteilen				
	• vereinbart Qualitätsmaßstäbe bzw. orientiert sich am Qualitätsmanagement und Ergebnis				
3.2.4	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht und passt sie den Rahmenbedingungen an				
	• handelt systematisch, strukturiert und nachvollziehbar				
	• erkennt frühzeitig Entwicklungen, schätzt Risiken realistisch ein und ergreift ggf. erforderliche Maßnahmen				
3.2.5	Selbstständigkeit ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.		X		
	• beschafft sich selbstständig alle notwendigen und verfügbaren Informationen				
	• handelt zielorientiert und verantwortlich				
	• erledigt und löst Aufgaben und Fragestellungen in Eigeninitiative				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2.6	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • entscheidet sach- und fachgerecht unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen, nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum und begründet getroffene Entscheidungen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • bezieht Beteiligte und Fachleute mit ein 				
	<ul style="list-style-type: none"> • modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen • begründet Entscheidungen mit Fakten 				
3.2.7	<p>Innovationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, Veränderungen zur Verbesserung bestehender Zustände aktiv anzuregen, gegebene Anregung aufzugreifen und Veränderungsprozesse zu unterstützen</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • ist Innovationen gegenüber aufgeschlossen und stellt gewohnte Verfahrensweisen und Entscheidungen in Frage 				
	<ul style="list-style-type: none"> • initiiert und fördert Optimierungsprozesse unter Einbeziehung aller zur Verfügung stehenden Informationen und Erfahrungen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • trägt mit eigenen Ideen zur Entwicklung von Problemlösungsstrategien und deren Umsetzung bei • reagiert flexibel und konstruktiv auf kurzfristige Veränderungen 				
3.2.8	<p>strategisches Handeln</p> <p>► Fähigkeit, im Denken und Handeln die Interessen und Ziele der Organisation zu definieren, zu verfolgen und ganzheitlich mit perspektivischer Sicht zu verfolgen</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • ordnet Sachverhalte in den Gesamtzusammenhang ein 				
	<ul style="list-style-type: none"> • entwickelt handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen • denkt und handelt vorausschauend 				
3.3	Sozialverhalten				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu und äußert sich adressatengerecht 				
	<ul style="list-style-type: none"> • formuliert Sachverhalte übersichtlich und eindeutig • argumentiert situations- und personenbezogen 				
3.3.2	<p>Konfliktfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • sucht konstruktive Lösungen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • fordert Feedback ein und reflektiert das eigene berufliche Handeln 				
	<ul style="list-style-type: none"> • kann Kritik sachlich äußern • differenziert zwischen Sach- und Beziehungsebene 				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.3.3	<p>Kooperationsverhalten</p> <p>► Fähigkeit, auf der Sach- und Beziehungsebene vertrauensvoll zusammenzuarbeiten</p>		X		
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen, berücksichtigt Expertenwissen, andere Ideen und Auffassungen				
	• verhält sich kollegial, schafft und schenkt Vertrauen				
	• trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend				
	• pflegt und nutzt Netzwerke				
3.4	Kunden- und adressaten- (anwender-) orientiertes Handeln				
3.4.1	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p>			X	
	• äußert sich adressatengerecht				
	• erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar				
	• repräsentiert die Behörde und tritt sach- und situationsgerecht auf				
	• versteht sich als Dienstleister/in und schafft die erforderlichen Rahmenbedingungen für ein dienstleistungsorientiertes Arbeiten der Mitarbeiter/innen				
3.4.2	<p>Präsentationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, Inhalte situations- und adressatengerecht aufzubereiten und mit Hilfe von Medien, Arbeitsmitteln/-techniken strukturiert und logisch zu vermitteln</p>		X		
	• bereitet Veranstaltungen vor und führt diese durch				
	• visualisiert Themen anschaulich				
	• vermittelt Informationen klar, verständlich und hält Zeitvorgaben ein				
3.4.3	<p>Moderationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, Diskussionen neutral, ziel- und ergebnisorientiert zu steuern</p>		X		
	• erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse				
	• setzt unterschiedliche Moderationstechniken flexibel ein				
	• sichert Arbeitsergebnisse				
3.4.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <p>► Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten.</p>		X		
	• begegnet Menschen aufgeschlossen und respektvoll				
	• wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin				
	• versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.5	Führungsverhalten (nur bei Führungskräften)				
3.5.1	<p>Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterführung</p> <p>► Fähigkeit, Ziele vorzugeben und dabei die Potenziale der Mitarbeiter/-innen zu berücksichtigen und zu fördern sowie ihre Bedürfnisse einzubeziehen, auch unter Berücksichtigung des LGG und des SGB IX.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● lebt die Rolle als Führungskraft bewusst, selbstkritisch und positiv 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● richtet unterschiedliche Interessen auf ein Ziel aus 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● unterstützt die Selbstständigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch angemessene Informationen und einen breiten Handlungsspielraum 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● zeigt Zuverlässigkeit im Handeln, auch bei der Durchsetzung von Konsequenzen 				
3.5.2	<p>Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterförderung</p> <p>► Fähigkeit, die Leistungspotenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und aktiv darauf Einfluss zu nehmen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● kennt und wendet die Instrumente der Personalentwicklung an 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● erkennt Leistungs- und Belastungsgrenzen 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● erhält, fördert und unterstützt gezielt die Qualifikation und Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 				
3.5.3	<p>Motivationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gemeinsame Ziele zu gewinnen und ihre volle Leistungsfähigkeit zu mobilisieren.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in Veränderungsprozesse ein 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● vermittelt die Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Leistungspotenzial gezielt einzusetzen 				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich