

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 BIn, 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		
	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen, berücksichtigt Expertenwissen, andere Ideen und Auffassungen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • verhält sich kollegial, schafft und schenkt Vertrauen 				
	<ul style="list-style-type: none"> • trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend 				
	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
	<ul style="list-style-type: none"> • äußert sich adressatengerecht 				
	<ul style="list-style-type: none"> • erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar 				
	<ul style="list-style-type: none"> • repräsentiert die Behörde und tritt sach- und situationsgerecht auf 				
	<ul style="list-style-type: none"> • 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		
	<ul style="list-style-type: none"> • bereitet Veranstaltungen vor und führt diese durch 				
	<ul style="list-style-type: none"> • visualisiert Themen anschaulich 				
	<ul style="list-style-type: none"> • 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		
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse 				
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt unterschiedliche Moderationstechniken flexibel ein 				
	<ul style="list-style-type: none"> • 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		
	<ul style="list-style-type: none"> • begegnet Menschen aufgeschlossen und respektvoll 				
	<ul style="list-style-type: none"> • wirkt aktiv auf Chancengleichheit hin 				
	<ul style="list-style-type: none"> • versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster 				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

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

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich