

Anforderungsprofil	Stand: 22.06.2016 Ersteller/in: Fr. Fiedler (BearbeiterZ): Fin 2/StW
---------------------------	--

Dienststelle:
Justizvollzugsanstalt Plötzensee

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) <p style="text-align: center;">Vollzugsdienstleiterin/-leiter</p> <ul style="list-style-type: none"> Fachliche Leitung der in der Teilanstalt eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allgemeinen Vollzugsdienstes zur Gewährleistung der Sicherheit und Ordnung Unterstützung der Teilanstaltsleiterin/des Teilanstaltsleiters Ressourcenverantwortung für die Unterbringung und Versorgung der Inhaftierten
-----------	---

2.	Formale Anforderungen <p>Ausbildung im mittleren Allgemeinen Justizvollzugsdienst laufbahnrechtliche Voraussetzungen Absolvieren einer berufs begleitenden Qualifizierungsmaßnahme gemäß Artikel VII Abs. 1 Nr. 4 DRÄG</p>
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

	► Erläuterung der Begriffe <ul style="list-style-type: none"> Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 				
3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften sowie hierzu erlassener Ausführungsvorschriften (StVollzG, SVVollzG, UZwG, StPO, StGB, DSVollz, SGB II/XII, GnO), Grundkenntnisse des AGG, VGG, Personal-, Dienst- und Tarifrechts)		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	Kenntnisse/ Erfahrungen in der Personalführung		X		
3.1.5	Fachbezogene IT-Kenntnisse			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.6	Kenntnisse/Erfahrungen im Umgang mit schwierigem Klientel sowie Kenntnisse im Umgang mit Waffen Selbstverteidigungstechniken und Deeskalationsstrategien	X			
3.2	Leistungsverhalten				
3.2.1	Belastbarkeit ▶ Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • behält in Stresssituationen den Überblick • reagiert auch in schwierigen Situationen gelassen, angemessen und behält den Überblick • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an 				
3.2.2	Leistungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, engagiert zu arbeiten und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • erreicht die qualitativen Zielvorgaben und optimiert die Qualität der Arbeitsergebnisse • ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen, wesentliche Einflussfaktoren und Optimierungsmöglichkeiten • stellt sich veränderten Anforderungen/Entwicklungen im eigenen Fachgebiet und passt sein/ihr Handeln den Anforderungen an • bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität 				
3.2.3	Wirtschaftliches Handeln ▶ Fähigkeit, mit Arbeitskraft und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • kontrolliert die Einhaltung von Planung und koordiniert ggf. bei Abweichung • erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns • stellt aufgabenkritische Überlegungen an 				

		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.2.4	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich • erkennt frühzeitig Entwicklungen, schätzt Risiken realistisch ein und ergreift ggf. erforderliche Maßnahmen • erkennt und setzt Prioritäten • stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher 				
3.2.5	Selbständigkeit ▶ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt die erforderlichen Schwerpunkte und wägt Alternativen ab • handelt zielorientiert, schöpft Handlungsspielräume aus und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse • steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess • erkennt die Notwendigkeit zur organisatorischen/konzeptionellen Weiterentwicklung von Sicherheitskonzepten und leitet die geeigneten Maßnahmen ein 				
3.2.6	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • entscheidet sachgerecht und zeitnah unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen, nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum und begründet getroffene Entscheidungen • bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein • revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen 				
3.3	Sozialverhalten				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu und fragt nach; ist zugewandt und verhandlungskompetent • informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen in verständlicher Form weiter • argumentiert und handelt situations- und personenbezogen 				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.2	Konfliktfähigkeit ▶ Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei • reflektiert und revidiert eigenes Denken und Handeln; kann Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen anderer akzeptieren • sucht mit anderen gemeinsam nach konstruktiven Lösungen bzw. Kompromissen • sachliche Kritik wird geäußert und entgegengenommen 				
3.3.3	Durchsetzungsvermögen ▶ Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände.	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • vertritt den eigenen Standpunkt mit überzeugenden Argumenten • setzt auch unbequeme Entscheidungen durch, erteilt ggf. Weisungen 				
3.3.4	Kooperationsverhalten ▶ Fähigkeit, auf der Sach- und Beziehungsebene vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • 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	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig • erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar • setzt Qualitätsziele und –maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards • geht mit Distanz/Nähe Inhaftierten gegenüber angemessen um 				
3.4.2	Umgang mit Gefangenen ▶ Fähigkeit, mit anvertrauten Inhaftierten angemessen umzugehen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt Grenzen, überzeugt hinsichtlich erteilter Weisungen • setzt sich angemessen durch • beachtet vollzugsspezifische Sicherheitsbelange 				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.5	Führungsverhalten				
3.5.1	Mitarbeiter/innenführung ► 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			
	<ul style="list-style-type: none"> delegiert Aufgaben und Verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht fördert und unterstützt Qualifikationen und Motivation der Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern fördert die Zusammenarbeit im Verantwortungsbereich 				
3.5.2	Soziales Verständnis (Diversity-Kompetenz) ► Fähigkeit, die Verschiedenheit von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu gestalten.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> begegnet Menschen in ihrer Verschiedenartigkeit aufgeschlossen und respektiert andere Verhaltensweisen setzt sich für Chancengleichheit im Team ein erkennt Benachteiligungen und wirkt diesen entgegen 				

Anforderungsprofil erstellt: _____

Datum/Unterschrift Vorgesetzte/r

_____ Datum/Unterschrift Stelleninhaber/in

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich