

Anforderungsprofil Vollzugsdienstleiter/in	Stand: 12/2022 Erstellerin: VL/ LGPM Herr Zierrep/ Frau Helmholz
---	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle: JVA Tegel

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Vollzugsdienstleiterin/-leiter <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 <ul style="list-style-type: none"> Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den allgemeinen Justizvollzugsdienst Absolvieren einer berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme gemäß Artikel VII Abs. 1 Nr. 4 DRÄG 	Gewichtungen entfallen hier
----	---	-----------------------------

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse einschlägiger Rechtsvorschriften sowie hierzu erlassener Ausführungsvorschriften (z.B. StVollzG Bln., SVVollzG Bln, UZwG Bln, DSVollz, Personal-, Dienst-und Tarifrecht)		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	

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.1.4	Kenntnisse in der Personalführung		X		
3.1.5	Fachbezogene IT-Kenntnisse			X	
3.1.6	Kenntnisse/ Erfahrungen im Umgang mit schwierigem Klientel, z. B. Deeskalationsstrategien, Angemessener Umgang mit Nähe und Distanz	X			
3.1.7	Kenntnisse im Umgang mit Waffen und Selbstverteidigungstechniken			X	
3.1.8	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)		X		
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit <p>► 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 		X		
3.2.2	Ziel- und Ergebnisorientierung <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus und optimiert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht • handelt systematisch und strukturiert • setzt Ressourcen zielführend ein 		X		
3.2.3	Organisationsfähigkeit <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • setzt sinnvolle Prioritäten (in den Bereichen Sicherheit und Ordnung, Betreuung und Behandlung), plant und denkt vorausschauend • informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren • stellt sich veränderten Anforderungen im Aufgabengebiet 		X		
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit		X		

*) 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
	<p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • trifft auch in schwierigen Situationen klare, zeitnahe und sachgerechte Entscheidungen und verantwortet sie • überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen • kann eigene Entscheidungen sachlich begründen und auch gegen Widerstände adressatenorientiert transparent machen • nutzt den vorhandenen Ermessensspielraum und berücksichtigt dabei rechtsstaatliche Gesichtspunkte 				
3.2.5	<p>Durchsetzungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, Vorstellungen und Entscheidungen zu verwirklichen, auch gegen Widerstände</p> <ul style="list-style-type: none"> • vertritt den eigenen Standpunkt mit überzeugenden Argumenten, verantwortet ihn und erzielt Akzeptanz für das Ergebnis • vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise; vermag es, den Arbeitgeberstandpunkt einzunehmen • setzt auch unangenehme Entscheidungen durch, erteilt ggf. Weisungen 		X		
3.3.	Sozialkompetenzen				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personenbezogen • drückt sich mündlich und schriftlich klar und verständlich aus • geht vertrauensvoll mit sensiblen Informationen um • vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar 		X		
3.3.2	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen und Kunden zu begreifen</p> <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich im Kontakt freundlich und aufgeschlossen (angemessener Umgangston) und vertritt dienstliche Interessen/ Vorstellungen glaubwürdig und nachvollziehbar • prüft, hinterfragt Anliegen der Kund/-innen (Fragen, Hinweise, Beschwerden) • verhält sich dienstlich vorbildhaft (respektvoller Umgang, Authentizität, achtet auf korrekte Dienstkleidung und ein gepflegtes Äußeres) • steht den Mitarbeitenden zur Verfügung und zeigt (dabei) Beständigkeit 		X		
3.3.3	Kooperationsfähigkeit		X		

*) 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
	<p>► Fähigkeit, sich konstruktiv und respektvoll mit Meinungen Anderer auseinander zu setzen, sie bei Entscheidungen zu berücksichtigen und einzubeziehen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen, reflektiert eigenes Handeln • berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen • erkennt Konflikte, weicht ihnen nicht aus, bleibt ruhig und ausgeglichen, reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung 				
3.3.4	<p>Diversity Kompetenz</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> <ul style="list-style-type: none"> • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (LADG, AGG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.) • berücksichtigt die Förderung der Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, erkennt vorhandene oder potentiell bestehende (strukturelle) Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen • ist fähig zum Perspektivwechsel 		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 • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden 		X		

*) 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
	<ul style="list-style-type: none"> • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 				
3.4	Führungskompetenz				
3.4.1	Strategische Kompetenz <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung der Gesamtinteressen zu finden. • überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte • delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht 				X
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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. ▶ Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz) • erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden • integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange der Schwerbehinderten gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX • spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback • begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung 	X			
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln. • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lern- und fortbildungsbereit • geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an 		X		

*) 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
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe • bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein 				X
3.4.5	<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <p>► 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</p> <ul style="list-style-type: none"> • tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen • stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein • organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit 				X