

Anforderungsprofil	Stand: Januar 2025
Mitarbeiter/in bei GPM- Wissensmanager/in	Ersteller/in: Brüning/ Helmholz GPM 1/LGPM

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Justizvollzugsanstalt Tegel
--

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Mitarbeiter/in bei GPM - Wissensmanager/in - Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten des Wissensmanagements - Begleitung von Einzelmaßnahmen des Wissenstransfers
----	---

2.	Formale Anforderungen <u>Beamtinnen und Beamte:</u> <ul style="list-style-type: none"> Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes <u>Tarifbeschäftigte:</u> <ul style="list-style-type: none"> Abgeschlossenes Bachelorstudium in der Fachrichtung Öffentliche Verwaltung oder Public- und Non Profit-Management oder vergleichbare Fachkenntnisse und Fähigkeiten Qualifizierung zum/zur Wissensmanager/in	Gewichtungen entfallen hier
----	---	-----------------------------

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der zu beachtenden relevanten Rechtsgrundlagen im Personalrecht und Personalvertretungsrecht und Verwaltungsrecht (z.B. LGG und VGG, SGB XI, PersVG und PartMigG, AGG, VGG)			X	
3.1.2	Kenntnisse in der Organisations- und Personalentwicklung		X		
3.1.3	Kenntnisse von Moderations- und Präsentationstechniken,	X			
3.1.4	sehr gute Kenntnisse in der Anwendung von Instrumenten des Wissenstransfers zur Identifizierung, Dokumentation und Erhaltung bewahrungswerten Wissens (z.B. Lerntandems, Patenschaften, moderierte Übergabegespräche, Mindmapping etc.)	X			
3.1.5	Kenntnisse der gültigen Geschäftsverteilungen, Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt			X	
3.1.6	Grundkenntnisse im Verwaltungshandeln (z.B. GGO, Haushaltsrecht)			X	
3.1.7	IT-Kenntnisse (Office-Produkte insbesondere Word, Excel, Outlook, ProfisKal)		X		
3.1.8	Kenntnisse zum Berliner Datenschutzrecht		X		
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <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"> ● reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ● erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren ● hinterfragt, vertieft und erweitert eigenes Wissen und Kenntnisse ● engagiert sich in seiner Arbeit, denkt in größeren Zusammenhängen (berufsgruppenübergreifend) 		X		
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf das eigene Arbeitsgebiet 		X		

	<ul style="list-style-type: none"> erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht setzt Prioritäten entsprechend der arbeitsorganisatorischen Erfordernisse 				
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"> entwickelt Handlungsalternativen und Bewertungsmaßstäbe plant Maßnahmen und überwacht den Ablauf koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht 				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			X	
	<ul style="list-style-type: none"> macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent und übernimmt Verantwortung steuert eigene Ideen für Problemlösungen und ihre Umsetzung bei ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen 				
3.2.5	Innovationsfähigkeit / Kreativität ► Fähigkeit, Entwicklungstendenzen zu erkennen, Ideen zu entwickeln und diese zukunftsorientiert umzusetzen.		X		
	<ul style="list-style-type: none"> arbeitet am Einsatz neuer Arbeitsmethoden mit steuert eigene Ideen bei und gibt dadurch Impulse erkennt Zusammenhänge, Wechselwirkungen und Folgen 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • kommuniziert eindeutig, ehrlich und respektvoll • äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich • baut Kontakte/Netzwerke auf und pflegt sie 	X			
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"> • geht auf andere zu und integriert sie in Prozesse/Verfahren • arbeitet partnerschaftlich fach- und /oder aufgabenübergreifend • übt sachliche Kritik und nimmt sie offen entgegen • unterstützt andere mit Informationen/der Weitergabe von Wissen 		X		
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich Gesprächs- und Verhandlungspartnern gegenüber freundlich, respektvoll und aufgeschlossen • arbeitet gern mit Außenkontakten • begreift sich als Berater/in und Unterstützer/in der Führungskräfte 	X			

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
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"> • berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen • zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt) • wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen 		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 und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann • ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung • berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 		X		