

<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: Mai 2018 Erstellerin: Wanczek (BearbeiterZ) SenJustVA -III B 6/V
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:  
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Regierungsrätinnen/Regierungsräte auf Probe in den Justizvollzugsanstalten

<b>1.</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Regierungsrätinnen/Regierungsräte auf Probe in den Justizvollzugsanstalten</b></p> <p>Die Arbeitsgebiete von Regierungsrätinnen/Regierungsräte auf Probe in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, befinden sich im nichttechnischen Verwaltungsdienst der allgemeinen Verwaltung in den Justizvollzugsveranstaltungen. Während der beamtenrechtlichen Probezeit wechseln die Beamtinnen/ Beamten in der Regel das Aufgabengebiet, werden in verschiedenen Justizvollzugsanstalten und der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung eingesetzt und lernen unterschiedliche Bereiche der planenden und eingreifenden Verwaltung kennen. Neben dem Erwerb fachlicher Fähigkeiten sollen bereits während dieser Zeit auch Befähigungen für künftige Leitungsfunktionen in den Justizvollzugsanstalten des Landes Berlin erprobt und erworben werden.</p>
-----------	---

<b>2.</b>	<p><b>Formale Anforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt des nichttechnischen Dienstes der allgemeinen Verwaltung durch Studium der Rechtswissenschaften und Rechtsreferendariat mit <b>zusammen mindestens 12 Punkten</b> aus <b>beiden Staatsexamina</b>.</li> </ul>
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
<b>3.1 Fachkompetenzen</b>		4	3	2	1
3.1.1	Managementgrundlagen der Führung: Organisations- und Personalmanagement (z. B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement)			X	
3.1.2	Managementgrundlagen der Führung: Relevante Rechtsgrundlagen wie Tarif- und Dienstrecht (AGG, LGG, PersVG; SGB IX, PartIntG, LfbG, LBG, TV-L)			X	
3.1.3	Vertiefte Rechtskenntnisse des Strafvollzugsrechts (z.B. durch Studienschwerpunkt: Kriminologie, Strafvollzugsrecht)		X		

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.1.4	Fähigkeit zur rechtlichen Würdigung von vollzugsspezifischen Sachverhalten		X		
3.1.5	Kenntnisse in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen im Verwaltungshandeln				X
3.1.6	Vertragsrecht und Vertragsgestaltung				X
3.1.7	Verwaltungsverfahrenrecht			X	

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe	<b>Gewichtungen</b>			
	• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Leistungsverhalten</b>				
3.2.1	<b>Belastbarkeit</b> ► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen überlegt zu agieren.			X	
	• reagiert überlegt				
	• kann auch unter hoher Belastung Prioritäten setzen				
	• bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen				
3.2.2	<b>Leistungsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, engagiert zu arbeiten und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen.		X		
	• erfasst unbekannte und komplexe Sachverhalte schnell				
	• geht aktiv und engagiert an (neue) Aufgaben heran				
	• erweitert eigeninitiativ Wissen und nutzt die zur Verfügung stehenden Quellen				
3.2.3	<b>Wirtschaftliches Handeln</b> ► Fähigkeit, mit Arbeitskraft und -mitteln sowie Kosten und Zeit ökonomisch umzugehen.			X	
	• handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
	• stellt aufgabenkritische Überlegungen an				
	• nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				
3.2.4	<b>Organisationsfähigkeit</b> ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.			X	
	• erkennt Zusammenhänge				
	• stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
	• setzt sinnvolle Prioritäten und arbeitet vorrausschauend				
3.2.5	<b>Selbstständigkeit</b> ► Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.		X		
	• nutzt den vorhandenen Ermessen-/ Entscheidungsspielraum				
	• erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf				
	• schafft die notwendigen Arbeitsvoraussetzungen (Information, Material, Organisation, Methodik)				

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
3.2.6	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			X	
	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				
	• trifft auch in schwierigen Situationen nachvollziehbare, klare Entscheidungen				
	• vertritt die eigene Entscheidung				
	• beteiligt sich aktiv an Entscheidungsprozessen				
3.2.7	<b>Strategisches Handeln</b> ▶ Fähigkeit, im Denken und Handeln die Interessen und Ziele der Organisation ganzheitlich mit perspektiver Sicht zu verfolgen.				X
	• erkennt Zusammenhänge und Schnittstellen und damit verbundene Folgen				
	• denkt und handelt vorausschauend				
	• verfolgt Ziele und Gesamtziel im Sinne des gesetzlichen Auftrages konsequent und behält dabei die Risiken im Blick				
<b>3.3</b>	<b>Sozialverhalten</b>				
3.3.1	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden				
	• äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich				
	• stellt sich in Sprachverhalten und Schreibweise auf das Gegenüber ein				
3.3.2	<b>Konfliktfähigkeit</b> ▶ Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.			X	
	• Übt sachliche, respektvolle Kritik zu fachlichen Leistungen und sozialen Fertigkeiten und sucht gemeinsam nach Lösungen bzw. Kompromissen				
	• kann Kritik annehmen und konstruktiv damit umgehen				
	• reflektiert eigenes Denken und Handeln				
	• kann den eigenen Standpunkt u.U. gegen Widerstand öffentlich vertreten				
	• ist offen gegenüber anderen Positionen / Meinungen				

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Erläuterung der Begriffe</li> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	<b>Gewichtungen</b>			
		4	3	2	1
3.3.3	<b>Kooperationsverhalten</b> ▶ Fähigkeit, auf der Sach- und Beziehungsebene vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.			X	
	• berücksichtigt andere Auffassungen und Ideen				
	• verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit				
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen und hält Absprachen ein				
	• schafft durch fachlich fundierte Argumente auch bei Mitarbeitenden, die anderer Meinung sind, Akzeptanz für eine Entscheidung				
3.3.4	<b>Soziales Verständnis (Diversity Kompetenz)</b> ▶ Fähigkeit, die Verschiedenheit von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und ein diskriminierungsfreies, wertschätzendes Arbeitsumfeld zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.			X	
	• identifiziert Unterschiede und Ungleichbehandlungen				
	• tritt vorurteilsfrei und respektvoll gegenüber unterschiedlichen Kulturen, Orientierungs- und Regelsystemen auf				
	• zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer				
3.4	<b>Kunden- und adressaten- (anwender-) orientiertes Handeln</b>				
3.4.1	<b>Dienstleistungsorientierung</b> ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
	• verhält sich Gesprächs- und Verhandlungspartnern gegenüber freundlich, respektvoll und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/ Vorstellungen glaubwürdig				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	• argumentiert verständlich und adressatenbezogen				

3.5	<b>Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterführung</b>				
	▶ Fähigkeit, Ziele vorzugeben und dabei Potentiale der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und zu fördern, sowie ihre Bedürfnisse einzubeziehen, auch unter Berücksichtigung des LGG, AGG und SGB IX			X	
	• fördert Stärken und erkennt Potentiale der Mitarbeitenden und motiviert zur Mitarbeit				
	• erkennt und berücksichtigt Belastungsgrenzen der Mitarbeitenden				
	• zeigt die Fähigkeit, sich situationsangemessen zu verhalten				
• ist in der Lage Aufgaben zu delegieren					

\*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich