

## Anforderungsprofil

Stand: 02/2025

Ersteller/in:

Ges 1100, Ges ID 1115, Ges ID 1.1

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin

Gesundheitsamt

Fachbereich 1 "Gesundheitsförderung, Prävention und Gesundheitshilfe für Kinder und Jugendliche" Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD)

### 1. Beschreibung des Arbeitsgebietes:

Bezeichnung: Fachärztin/Facharzt im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst

Bewertung: E 15 Fallgruppe 8 Teil II Abschnitt 2 Unterabschnitt 2.2 TV-L

Bearbz.: Ges ID 1115, Ges 1111, Ges 1112, Ges 1113, Ges 1117

- zielgruppenbezogene Untersuchungen im Vorschul- und Schulalter, insbesondere Einschulungsuntersuchungen (SOPESS, S-ENS), Kita-Reihenuntersuchungen, Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- Durchführung individueller ärztlicher Beratungen und Untersuchungen, insbesondere Früherkennungsuntersuchungen und Entwicklungskontrollen, Vorsorgeuntersuchungen i. Kindes- und Jugendalter; Einleitung von Hilfen
- Anordnung therapeutischer Leistungen (auch von und für behinderte und schwerstmehrfachbehinderte Kinder u. Jugendliche in Sondereinrichtungen)
- Ärztliche Beratung und Betreuung in Not- u. Gemeinschaftsunterkünften, einschließlich individueller Diagnostik bei den Kindern,
- Kooperation und Austausch mit dem Sozialdienst und Jugendamt bei Kinderschutzfällen
- Einleitung von Maßnahmen und gesundheitsfördernden Angeboten
- Gesundheitsbezogene Beratungen
- Durchführung von Impfungen und Impfberatung nach STIKO-Empfehlungen
- Erstellung ärztlicher Gutachten, (z.B. Personenkreiszuordnungen im Rahmen der Eingliederungshilfe, Schulrückstellungen, sozialpädiatrische Gutachten)
- Gesundheitsberichterstattung und Öffentlichkeitsarbeit für den KJGD
- Mitarbeit in bezirklichen und überbezirklichen Gremien
- Mitarbeit bei der Erstellung, kontinuierliche Anpassung und Umsetzung von fachlichen Standards (SOP) für die medizinisch-fachliche Arbeit (für ärztliche Mitarbeitenden und die Medizinischen Fachangestellten)
- Fachliche Anleitung der im KJGD arbeitenden Ärzte

<b>Formale Anforderungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschluss eines Hochschulstudiums, Fachrichtung Humanmedizin</li> <li>• Approbation als Ärztin/Arzt und Fachärztin/Facharzt für Kinder- und Jugendmedizin oder Fachärztin/Facharzt für Kinderintensivmedizin</li> </ul>
------------------------------	--

Gewichtungen entfallen hier

<b>3. Leistungsmerkmale</b>		<b>Gewichtungen *</b>			
		4	3	2	1
<b>3.1. Fachkompetenzen</b>					
3.1.1	Kenntnisse der Allgemein- und Sozialpädiatrie, Jugendmedizin	X			
3.1.2	Erfahrungen im Umgang mit Entwicklungsstörungen bei Kindern und beim Erstellen von Gutachten		X		
3.1.3	Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen § 1ff Gesundheitsdienstgesetz (GDG), § 55 Schulgesetz (SchulG), Grundschulverordnung (GsVO), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), Berliner Kinderschutzgesetz, § 9 Kitaförderungsgesetz (KitaFöG), Kitabetreuungsreformgesetz SGB V, VIII, IX, X, XI, XII, § 53 SGB XII und Feststellung des Anspruchs nach §§ 54/55 SGB XII, Infektionsschutzgesetz (IfSG), Präventionsgesetz (PrävG), Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO)		X		
3.1.4	Kenntnisse im Verwaltungshandeln, Datenschutz IuK-Kenntnisse (MS Office, Intranet, Internet)			X	
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► 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.		X		
	• bleibt auch unter wechselnden Arbeitsinhalten und -situationen belastbar und resigniert nicht				
	• erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell u. differenziert				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		X		
	• plant und gestaltet die Aufbau- und Ablauforganisation im eigenen Zuständigkeitsbereich effizient				
	• strukturiert Arbeitsabläufe, setzt dabei Ziele und Prioritäten				
	• erkennt Vernetzungen und Zusammenhänge und zieht die erforderlichen Schlüsse				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung		X		

	<p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• plant frühzeitig und realistisch</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisiert Arbeitsabläufe nach KLR-Gesichtspunkten</li> <li>• setzt sich selbst und seinen/ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen klare, eindeutige und umsetzbare Ziele</li> </ul>				
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bezieht alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsvorbereitung ein</li> <li>• trifft klare und eindeutige Entscheidungen mit sachlicher Begründung</li> <li>• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</li> </ul>				
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• argumentiert schriftlich und mündlich verständlich und überzeugend</li> <li>• formuliert Sachverhalte übersichtlich und eindeutig</li> <li>• gliedert Sachverhalte klar, folgerichtig und themenbezogen und beschränkt sich auf das Wesentliche</li> </ul>				
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>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeitet gemeinsam mit allen Betroffenen an der Realisierung tragfähiger Lösungen</li> <li>• erkennt Konflikte frühzeitig, spricht sie offen an und führt tragfähige Konfliktlösungen unter Beteiligung der Betroffenen herbei</li> <li>• verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit</li> </ul>				
3.3.3	<p>Dienstleistungsorientierung</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden / für die externe und die interne Kundin zu begreifen</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• handelt situationsgerecht</li> <li>• verhält sich höflich und freundlich</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• drückt sich für Kunden / Kundinnen verständlich aus</li> </ul>				
3.3.4	<p><b>Diversity-Kompetenz</b></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>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen (Wertschätzung von Vielfalt)</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wirkt aktiv darauf hin, bestehende (strukturelle) Barrieren abzubauen</li> </ul>				
3.3.5	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b></p> <p>► Fähigkeit, umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</li> <li>2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</li> <li>3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</li> </ol>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• weiß um und berücksichtigt die Vielfältigkeit der Lebenssituationen, Lebensstile und Erfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichte</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte</li> </ul>				
3.3.6	<p><b>Beratungskompetenz</b></p> <p>► Fähigkeit, zielgerichtet und verständlich zu beraten</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berät umfassend und zeigt Alternativen auf</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• benennt weitere Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen und stellt ggf. Kontakte her</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ergreift Maßnahmen, um berechnigte Kundeninteressen schnellstmöglich und in der gebotenen Qualität zu realisieren</li> </ul>				

Erörterung der Anforderungen des vorstehenden Anforderungsprofils im Rahmen eines

- <sup>1)</sup> Orientierungsgespräch
- <sup>1)</sup> Mitarbeiter-Vorgesetztengespräch/Jahresgesprächs

Datum: .....

.....  
Datum/Unterschrift  
Unmittelbare/r Vorgesetzte/r

.....  
Datum/Unterschrift  
Inhaber/in des Aufgabengebietes

<sup>1)</sup> Zutreffendes bitte ankreuzen