

<b>Anforderungsprofil</b>	Stand: März 2023 Ersteller/in: Ges ID (BearbeiterZ)
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin Gesundheitsamt Fachdienst Kinder- und Jugendgesundheitsdienst
---

<b>1.</b>	<p><b>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</b> E 15 Fgr. 5 Teil II Absch. 2.2 TV-L Ges 1100 <b>Leitung des Fachdienstes des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes, KJGD</b></p> <p><b>1. Wahrnehmung der Dienst - und Fachaufgaben im Fachdienst -Kinder- und Jugendgesundheitsdienst</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Leitung und Führung eines multiprofessionellen Teams</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fach- und Dienstaufsicht über das medizinische Fachpersonals Fachärztinnen/Fachärzte, Physiotherapeuteninnen Physiotherapeuten, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Kinderkrankenschwester/in, Medizinische Fachangestellte,</li> <li>- Qualitätssicherung im ärztlichen, therapeutischen und Bereich des KJGD durch Kontrolle und Steuerung</li> </ul> </li> <li>• <b><u>Kosten und Leistungsrechnung/Verwaltung/ IT-Technik</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wahrnehmung der Budgetverantwortung für den Fachdienst hinsichtlich der Verantwortung für die Erfüllung der Ziele der Kosten- und Leistungsrechnung</li> </ul> </li> <li>• <b><u>Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitarbeit in ämter- und/oder bezirksübergreifenden Gremien und Arbeitsgruppen</li> </ul> </li> <li>• <b><u>Multiplikatorin/Multiplikator Kinderschutz (ärztl. Bereich)</u></b></li> <li>• <b><u>Gesundheitsberichterstattung</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfassung, Sichtung, Aufbereitung, Bewertung und Interpretation von Daten über den Gesundheitszustand und die Gesundheitsrisiken von Familien mit Kindern und von Kindern im Bezirksamt Treptow-Köpenick</li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. Ärztliche Tätigkeit im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung von zielgruppenbezogenen Untersuchungen im Vorschul- und Schulalter</li> <li>• Durchführen von Kita-Vorsorgeuntersuchungen</li> <li>• Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz</li> </ul>
-----------	--

<b>2.</b>	<p><b>Formale Anforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschluss eines Hochschulstudiums, Fachrichtung Humanmedizin</li> <li>• Approbation als Ärztin/Arzt und <ul style="list-style-type: none"> <li>Fachärztin/Facharzt für Kinder- und Jugendmedizin oder</li> <li>Fachärztin/Facharzt Intensivmedizin oder</li> <li>Fachärztin/Facharzt der Allgemeinmedizin mit mehrjährigen Erfahrungen im Kinder- und Jugendbereich oder</li> <li>Fachärztin/Facharzt im Öffentlichen Gesundheitswesen oder</li> </ul> </li> </ul>
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

	in fortgeschrittenem Stadium der Weiterbildung zur/m o.g. Facharzt/in
--	---

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
<b>3.1. Fachkompetenzen</b>					
3.1.1	Fachkenntnisse in der Allgemein- und Sozialpädiatrie, Jugendmedizin und hat Erfahrungen im Umgang mit Entwicklungsstörungen bei Kindern und beim Erstellen von Gutachten, Kenntnis des Impfwesens, der Sozialmedizinischen Gesundheitsberichterstattung	x			
3.1.2	insb. Gesundheitsdienst-Gesetz, Kinder- und Jugendhilfegesetz, Berliner Schulgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Kindertagesförderungsgesetz, Berliner Kinderschutzgesetz, SGB VIII,		x		
3.1.3	• Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)			x	
3.1.4	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse • Beobachtet und analysiert die Arbeitsorganisation- und Abläufe, bewertet und analysiert Produktkennzahlen im Rahmen der dezentralen Ergebnisverantwortung und leitet daraus operative und strategische Entscheidungen ab, zeigt Kostenbewusstsein und handelt wirtschaftlich			x	
3.1.5	Personalentwicklungskennnisse • kennt Instrumente zur Personalentwicklung und setzt sie zur Förderung der Mitarbeiter/-innen ein wirkt entsprechend LGG auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin		x		

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

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>				
3.2.1	<p><b>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</b></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"> <li>• erfasst umfangreiche und komplexe Sachverhalte schnell und differenziert</li> <li>• ordnet Sachverhalte in den Gesamtzusammenhang ein</li> </ul>		X		
	3.2.2	<p><b>Organisationsfähigkeit</b></p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• plant und gestaltet die Aufbau- und Ablauforganisation im eigenen Zuständigkeitsbereich effizient</li> <li>• plant und koordiniert frühzeitig und realistisch, strukturiert</li> </ul>		X	
	3.2.3	<p><b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b></p> <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>• entwickelt Konzepte zur Zielerreichung</li> <li>• kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen</li> </ul>	X		
3.2.4	<p><b>Entscheidungsfähigkeit</b></p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• steuert Entscheidungsprozesse</li> <li>• trifft klare, nachvollziehbare recht- und zweckmäßige Entscheidungen und steht dafür ein</li> </ul>	X			
	<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>			
	3.3.1	<p><b>Kommunikationsfähigkeit</b></p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kommuniziert zielgruppengerecht, ergebnisorientiert und empathisch</li> <li>• informiert die Dienstkräfte aufgabenbezogen und zeitnah, führt regelmäßig Dienstbesprechungen durch</li> </ul>		X	
3.3.2		<p><b>Kooperationsfähigkeit</b></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"> <li>• argumentiert sicher und nachvollziehbar</li> <li>• erkennt Konflikte frühzeitig, spricht sie offen an und führt tragfähige Konfliktlösungen unter Beteiligung der Betroffenen herbei</li> </ul>	X		

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.3	<b>Dienstleistungsorientierung</b> ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden / für die externe und die interne Kundin zu begreifen			x	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regt kontinuierlich Prozesse zur Optimierung der Dienstleistung an</li> <li>• verhält sich höflich und freundlich</li> </ul>				
3.3.4	<b>Diversity-Kompetenz</b> ► 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.		x		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGiG etc.)</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• positioniert sich gegen Diskriminierung</li> <li>• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vermittelt den eigenen Standpunkt situationsangemessen</li> </ul>				
3.3.5	<b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b> ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 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.		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>• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vermittelt den eigenen Standpunkt transparent und klar und reagiert situationsangemessen auf andere Verhaltensweisen</li> </ul>				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
<b>3.4</b>	<b>Führungskompetenzen</b>				
3.4.1	<b>Strategische Kompetenz</b> ► Fähigkeit, das eigene Denken und Handeln auf langfristige Ziele auszurichten, Entwicklungen und Probleme frühzeitig zu erkennen, folgerichtig zu beurteilen und denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.	x			
	• bezieht gesellschaftliche Entwicklungen in Planungen ein				
	• organisiert Arbeitsabläufe zielorientiert, strukturiert und nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
3.4.2	<b>Personalentwicklungskompetenz</b> ► 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).		x		
	• beteiligt, unterstützt und motiviert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				
	• spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback				
3.4.3	<b>Selbstentwicklungskompetenz</b> ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.		x		
	• reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	• zeigt sich aktiv in der Entwicklung von Problemlösungen				
3.4.4	<b>Innovationskompetenz</b> ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.		x		
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	• bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung				
3.4.5	<b>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</b> ► 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.		x		
	• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				
	• stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein				