



Anforderungsprofil	Stand: 06/2025 Ersteller*in: Fr. Werk, Dr. Schnapp, Fr. Thomas Stellenzeichen: BzStRin / QPK L / Ges BL 1
--------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

## 1 Allgemeine Angaben

### 1.1 Personalangaben

Dienststelle: <b>Bezirksamt Pankow von Berlin</b> Abt. Soziales und Gesundheit Qualitätsentwicklung, Planung u. Koordinierung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes	Aufgabengebiet: Ges QPK 8  Bewertung: EntGr 13 Teil I der EntO zum TV-L
--	--

### 1.2 Beschreibung des Arbeitsgebietes

1.	<b>Geratriekoordination - Koordination Gesundheitsförderung und Prävention älterer Menschen, Entwicklung und Koordination der bezirklichen Strategie für kommunale Gesundheitsförderung und Prävention älterer Menschen gem. GDG § 3 Abs. 5</b> - Planung, Entwicklung, Betreuung und Auswertung gesundheitsfördernder Projekte im Bezirk für ältere Menschen, begleitende Entwicklung und Implementierung von Strategien der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung gesundheitsfördernder Maßnahmen gem. GDG § 7 für ältere Menschen - Vertretung der kommunalen Gesundheitsförderung für ältere Menschen im Rahmen von Organisations- und Abstimmungsprozessen mit Führungskräften der verschiedenen Ämter des Bezirksamtes, politisch Vertretenen und bezirklichen sowie bezirksübergreifenden und landes- und bundesweiten Gremien - Bedarfsermittlung, Konzeptentwicklung und Projektmanagement - Fachliche Steuerung, Konzipierung und Organisation von Beteiligungsprozessen und Gremien - Konzipierung von Gesundheitskonferenzen und -messern mit dem Schwerpunkt ältere Menschen - Weiterentwicklung von Gesundheitszieleprozessen auf der Basis wissenschaftlicher Analysen für ältere Menschen - Ressortübergreifende Koordination gesundheitsrelevanten Handelns nach aktuellen wissenschaftlichen Standards aller kommunalen Handlungsbereiche - Kooperation mit Einrichtungen der bezirklichen Infrastruktur des Sozial-, Gesundheits- und Umweltbereichs, des Stadtplanungsamtes, den Stadtteilzentren und Selbsthilfeeinrichtungen, freien und privaten Trägern, Sportvereinen etc. - Kooperation mit Berliner Senatsverwaltungen, Gesundheit Berlin-Brandenburg e.V. und seiner Arbeitskreise - Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung
----	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kooperation mit dem Gesunde Städte-Netzwerk der Bundesrepublik Deutschland, Koordination der Mitgliedschaft des Bezirks in Kooperation mit der Koordination für Gesundheitsförderung- und Prävention</li> <li>- Vertretung der Koordination Gesundheitsförderung- und Prävention</li> <li>- Koordination Patientenfürsprechende, Rechtliche Grundlage für die Arbeit der Patientenfürsprecherinnen und -fürsprecher sind § 30 des Landeskrankenhausgesetzes (LKG) und § 12 des Gesetzes für psychisch Kranke (PsychKG).</li> </ul> <p>Sonderaufgabe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koordinierung und Planung der Seniorenvertretungswahl (alle 5 Jahre) 2026/2027</li> </ul>
--	--

## 2. Formale Anforderungen

	<p>Erfolgreich abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master) in den Fachrichtungen: Public Health, Gesundheitswissenschaften, Sozialwissenschaften, Gesundheitsmanagement, Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, Gerontologie oder einer anderen im Bereich Altenhilfe/ Geriatrie engagierten Humanwissenschaft <b>oder</b> vergleichbare Studienabschlüsse in einschlägiger Fachrichtung</p>	
--	---	--

Gewichtungen  
 entfallen hier

## 3. Bewertung der Leistungsmerkmale

Legende Gewichtungen:

1 = erforderlich

2 = wichtig

3 = sehr wichtig

4 = unabdingbar

	► Erläuterung der Begriffe <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	<b>Gewichtungen*</b>			
3.1	<b>Fachkompetenzen</b>	4	3	2	1
3.1.1	Umfassende Kenntnisse in den für die Arbeit in der Qualitätsentwicklung, Planung und Koordination des öffentlichen Gesundheitsdienstes relevanten Gesetzesgrundlagen: Gesundheitsdienstgesetz (GDG), Sozialgesetzbücher (SGB), Landeshaushaltsgesetz (LHO), Bezirksverwaltungsgesetz (BezVG)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.2	IT-Kenntnisse (Word, Excel, GroupWise, Intranet, Internet, PowerPoint)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.1.3	Fachkenntnisse in gesundheitswissenschaftlichen Grundlagen (Strategien der Qualitätsentwicklung, Partizipative Beteiligungsverfahren, Methoden und Instrumente der Umsetzung von Maßnahmen)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.4	Kenntnisse des Berliner Gesundheitszieleprozesses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3.1.5	Kenntnisse des bundesweiten Diskussionsprozesses zu Gesundheitsförderungsstrategien für ältere Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.6	Kenntnis der Statuten des Gesunde Städte-Netzwerkes	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.7	Kenntnisse im Bereich der Gemeinwesenarbeit im Rahmen von Sozialraumorientierung sowie der bezirklichen Infrastruktur	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.8	Kenntnisse der gesundheitlichen Versorgungsstrukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.9	Epidemiologische Grundlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.1.10	Kenntnisse der regionalen und überregionalen Angebote der Gesundheitsförderung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.11	Grundkenntnisse relevanter gesetzlicher Grundlagen und Verwaltungsverfahren der Berliner Verwaltung (AZG, GGO, BlnDSG § 3)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.1.12	Methodische Kenntnisse in der Wissensvermittlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.13	Grundkenntnisse der Pressearbeit und von Moderationstechniken	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.1.14	Kenntnisse über konzeptionelles und wissenschaftliches Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	► Erläuterung der Begriffe <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</li> </ul>	<b>Gewichtungen*</b>			
<b>3.2</b>	<b>Persönliche Kompetenzen</b>	4	3	2	1
<b>3.2.1</b>	<p><b>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</b></p> <p>► <i>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.</i></p> <p>die Arbeitsleistung bleibt konstant u. steigt bei Termindruck, hohem Arbeitsanfall oder komplexen Arbeitsaufgaben</p> <p>gibt auch bei Widerständen und Schwierigkeiten nicht auf</p> <p>übernimmt auch Zusatzaufgaben</p> <p>bewältigt große Arbeitsmengen bei gleichbleibend guter Qualität</p> <p>behält jederzeit den Überblick und berücksichtigt Wirkungen und Abhängigkeiten</p> <p>besitzt eine hohe Eigenmotivation</p> <p>stellt sich auf neue/veränderte Aufgaben, Situationen und Ansprüche, unterschiedliche Situationen und Gesprächspartner ein, auch unter Anwendung der Methoden der Sozialarbeit</p> <p>organisiert Wissen eigenverantwortlich oder im Rahmen von angebotenen Lernprozessen</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.2.2</b>	<p><b>Organisationsfähigkeit</b></p> <p>► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</i></p> <p>geht bei der Analyse von Problemen/Ursachen systematisch und strukturiert vor</p> <p>bezieht andere in den Bearbeitungs-/Problemlösungsprozess mit ein / handelt teamorientiert</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	denkt ganzheitlich und ist gegenüber innovativen Lösungen aufgeschlossen				
<b>3.2.3</b>	<b>Ziel- und Ergebnisorientierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</i></li> </ul> <p>arbeitet selbstständig und in Eigeninitiative, mit wenig Anleitungs- aufwand</p> <p>setzt Ressourcen (Zeit, Arbeitskraft, Kosten, Arbeitsmittel) ökonomisch, jedoch nicht zu Lasten der Qualität in der Aufgabenerfüllung ein</p> <p>plant frühzeitig, kalkuliert Risiken und deren Folgen mit ein</p> <p>erkennt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert und innovativ</p> <p>entwickelt aktiv Vorschläge, Ideen und gibt Impulse</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.2.4</b>	<b>Entscheidungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>► <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</i></li> </ul> <p>systematisiert alle zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsvorbereitung</p> <p>klärt offene Fragen</p> <p>erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab</p> <p>übernimmt Verantwortung für Entscheidungen und Ergebnisse und bezieht Widerstände in die Entscheidungsfindung mit ein</p> <p>bezieht diejenigen, die von der Entscheidung betroffen sind, soweit wie möglich in den Entscheidungsprozess ein</p> <p>revidiert /modifiziert Entscheidungen auf Basis neuerer Erkenntnisse</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.2.5</b>	<b>Urteilsvermögen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>► <i>Fähigkeit, die bestimmenden Faktoren eines Problems zu erkennen, abzuwägen, daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen und das gefundene Urteil umfassend begründen zu können.</i></li> </ul> <p>ist fähig, Probleme eigenständig und folgerichtig zu durchdenken und zieht folgerichtige Schlüsse</p> <p>berücksichtigt verschiedene Gesichtspunkte in der Beratung und kann Lösungsvorschläge klar begründen</p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>3.3</b>	<b>Sozialkompetenzen</b>	4	3	2	1
<b>3.3.1</b>	<b>Kommunikationsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</i></li> </ul> <p>stellt aktiv Kontakte her</p> <p>drückt sich verständlich und adressatengerecht aus</p> <p>vertreibt den eigenen Standpunkt oder eine erforderliche Maßnahme, auch wenn Widerstände zu erwarten sind</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	akzeptiert Kritik anderer und setzt sich damit auseinander				
	richtet konkurrierende, unterschiedliche Interessen auf das gemeinsame Ziel aus				
3.3.2	<p><b>Kooperationsfähigkeit</b></p> <p>► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	fördert die fachliche Zusammenarbeit in allen für die Aufgabe zur Verfügung stehenden Gremien				
	gibt eigene Erfahrungen im Rahmen des Gesundheitsmanagements gern weiter und verhält sich offen und transparent				
	erkennt wo und wodurch Konflikte entstehen				
	kann erforderliche Kompromisse schließen				
	respektiert andere und deren Meinung unabhängig von der Hierarchieebene				
	nutzt und sucht die Stärken anderer für das Erreichen vereinbarter Ziele				
3.3.3	<p><b>Dienstleistungsorientierung</b></p> <p>► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	begreift die Arbeit als Service für die zuständigen politischen Gremien und die Verwaltung, für eine lebenspraktische Umsetzung der Gesundheitspolitik im Rahmen der Bezirklichen und gesamtstädtischen Lebensbedingungen der Menschen im Bezirk Pankow und der Stadt Berlin				
	geht flexibel auf die Argumente der Gesprächspartner und deren Verhalten ein und passt eigene Strategien an veränderte Gegebenheiten an, ohne die Ziele aus dem Blick zu verlieren				
	verhält sich im Kontakt mit den Ansprechpartnern aller Ebenen freundlich und aufgeschlossen				
3.3.4	<p><b>Diversity-Kompetenz</b></p> <p>► <i>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.</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	hat ein sicheres Auftreten und eine vertrauenerweckende Ausstrahlung				
	achtet das Selbstwertgefühl des anderen				
	vermeidet Generalisierungen und Stereotype				
3.3.5	<p><b>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</b></p> <p>► <i>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</i></p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	<ol style="list-style-type: none"><li><i>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i></li><li><i>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i></li><li><i>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</i></li></ol>			
	stellt sich auf Menschen anderer Kulturen ein, indem die kulturellen Prägungen in der Gesprächsführung so gut wie möglich berücksichtigt werden			