

ANFORDERUNGSPROFIL

nach Basisanforderungsprofil gem. RdSchr. SenFin IV Nr. 10/2019, IV Nr. 74/2021 sowie IV Nr. 07/2022 / Stand: Februar 2022

Leitende/r Facharzt/ Fachärztin im Kinder- und Jugendpsychiatrischen Dienst (m/w/d)

Stand: Mai 2023	Erstellt von: Ges ID 11 Stellenzeichen	11.08.2023 Datum	Ges L Unterschrift der Amtsleitung/Stellenzeichen
------------------------	--	---------------------	--

Bereich:	Gesundheitsamt / Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst (KJPD)
Kapitel / Titel:	4100 / 428 01
Planstellen-Nr.:	50053490

1. Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitungsaufgaben:

- Leitung und Koordination des Dienstes
- Dienst- und Fachverantwortung für alle Mitarbeiter/innen des Dienstes (Ärzte/Ärztinnen, Sozialarbeiter/innen, Psychologen/Psychologinnen, Verwaltungskräfte)
- Vertretung des Gesundheitsamtes nach außen und innen im Auftrag des Amtsarztes/-ärztin
- Arbeitsorganisation und Steuerung des internen Dienstablaufes
- Anleitung der Mitarbeiter/innen
- Ergebnisverantwortung für die Produkte des KJPD

Fachaufgaben:

- Wahrnehmung fachärztlicher Aufgaben auf der Grundlage des GDG sowie der für den KJPD geltenden Gesetze, Verordnungen und Richtlinien
- Intervention in Krisensituationen einschließlich Umsetzung von Einweisungen nach PsychKG bzw. BGB
- Diagnostik aller kinder- und jugendpsychiatrischen Störungsbilder
- Beratung der Klienten, ihrer Bezugspersonen, des weiteren Helfersystems (Kita, Schule, Psychotherapeut/innen, Sozialarbeiter/innen der Jugendhilfe)
- Vermittlung von Hilfen
- fachspezifische Stellungnahmen und Gutachten
- Kinderschutz
- Mitarbeit in Gremien
- Öffentlichkeitsarbeit im Sinne präventiver Aufgaben
- Nutzung der Fachsoftware (KiPsi)
- Teilnahme an der amtsärztlichen Rufbereitschaft
- Schlusszeichnung gem. § 48 GGO

Besonderheiten
- Wahlhelfende Tätigkeit in einem Wahl- oder Abstimmungsvorstand bzw. im Bezirkswahlamt des Bezirks Marzahn-Hellersdorf - Mitarbeit im Katastrophenschutz

2. Bewertung des Aufgabengebietes und formale sowie sonstige Anforderungen

2.1 Bewertung

EG: 15 Fgr. 8, Teil II Abschnitt 2.2 der Anlage A zum TV-L

2.2 Formale Anforderungen

Abschluss einer wissenschaftlichen Hochschule (Hochschule/ Master-Abschluss) in der Fachrichtung Humanmedizin inkl. Approbation bzw. Berufserlaubnis und Facharzt/Fachärztin für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie oder Facharzt/Fachärztin für Kinder- und Psychosomatische Medizin und Psychotherapie oder Facharzt/ Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie mit kinder- und jugendpsychiatrischer Zusatzweiterbildung oder Facharzt/ Fachärztin für Kinder- und Jugendmedizin mit kinder- und jugend- psychiatrischer Zusatzweiterbildung oder vergleichbare Facharztweiterbildungen entsprechend der unterschiedlichen Weiterbildungsordnungen der Landesärztekammern¹

2.3 Sonstige Anforderungen

Berufserfahrung	Berufserfahrung in der Arbeit mit psychisch kranken Kindern und Jugendlichen
Leitungserfahrung	Erfahrungen auf Leitungsebene

3. Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen

Gewichtungen*

4	3	2	1
---	---	---	---

Spezielle Fach- und Rechtskenntnisse					
3.1.1	Kinder- und Jugendpsychiatrische und psychiatrische Kenntnisse	☒	☐	☐	☐
	Kenntnisse auf dem Gebiet der Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychiatrie, Kenntnisse des Psychisch-Kranken-Gesetzes (Psych-KG)				
3.1.2	Pädiatrische Kenntnisse	☒	☐	☐	☐
	Kenntnisse über die körperliche und geistige Entwicklung, diagnostische Untersuchungstechniken sowie Impfen von Säuglingen, Kindern und Jugendlichen				
3.1.3	Kinder- und Jugendbezogenen Gesetze	☐	☒	☐	☐
	Schulgesetz (SchulG), Kindertagesförderungsgesetz (KitaFöG) Berlin und des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JAG), Bundeskinderschutzgesetzes (BKisSchG), Berliner Gesetz zum Schutz und Wohl des Kindes (KiSchuG) und der Kooperationsvereinbarung Jug/Ges im Bezirk, Sozialgesetzbuch VIII (SGB VIII - Kinder- und Jugendhilfe) und SGB XII (Sozialhilfe), SGB IX (Bundesteilhabegesetz)				

¹ Nachweis durch fachliche Beurteilung durch Ges L erforderlich

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

Gewichtungen*

4	3	2	1
---	---	---	---

3.1.4	Sonstige Rechtskenntnisse	☐	☒	☐	☐
	Kenntnisse des Gesundheitsdienstgesetzes (GDG), des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), des Asylbewerbergesetzes (AsylbG) inkl. aktueller Rechtsgrundlagen für die Integration von Flüchtlingen				
3.1.5	Gesundheitsbezogene Gesetzgebung	☐	☐	☐	☒
	Kenntnisse des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) und über aktuelle Hygienevorschriften (KRINKO-Empfehlungen des RKI und der Ärztekammer)				
3.1.6	Kenntnisse der Begutachtung	☐	☒	☐	☐
	Kenntnisse in der ärztlichen Begutachtung				

Allgemeine Fach- und Rechtskenntnisse					
3.1.7	Verwaltungsaufbau	☐	☐	☒	☐
	Kenntnisse über den Aufbau und die Ablauforganisation der Berliner Verwaltung, insbesondere des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf von Berlin				
3.1.8	Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung	☐	☐	☒	☐
	Kenntnisse der GGO I				
3.1.9	Verwaltungsgesetze	☐	☐	☒	☐
	Kenntnisse über die Gesetze der Berliner Verwaltung und die dazu gehörigen Verwaltungs-, Ausführungs- und Durchführungsvorschriften (z.B. AZG, VwVfG, VwVfG Berlin, VwZG, OWiG)				
3.1.10	Haushaltsrecht	☐	☒	☐	☐
	Kenntnisse in der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)				
3.1.11	Personalmanagement	☐	☒	☐	☐
	Kenntnisse zu den Inhalten, Methoden und Instrumenten des Personalmanagements (Personalentwicklung, -planung, -führung, Wissenstransfer, MAVG, Jahresgespräche, etc.); personalvertretungsrechtliche Kenntnisse (PersVG, LGG, SGB IX), AGG, VGG, VV Integration behinderter Menschen, RDV Personalmanagement, DV Gesundheit und sonstige einschlägige Dienstvereinbarungen – z. B. DV Flex), Kenntnisse im Beurteilungswesen sowie zum Frauenförderplan				
3.1.12	Datenschutz	☐	☒	☐	☐
	Kenntnisse des Berliner Datenschutzgesetzes (BlnDSG), der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), des Informationsfreiheitsgesetzes (IFG) und der speziellen Vorschriften zur medizinischen Schweigepflicht				

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

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.1.13	Gleichbehandlung/ Interkulturelle Öffnung	☐	☐	☒	☐
	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)				
3.1.14	IT	☐	☐	☒	☐
	MS-Office Kenntnisse (z. B. Word, Excel, Outlook, PowerPoint)				
3.1.15	Fachsoftware	☐	☒	☐	☐
	Kenntnisse im Umgang mit der Fachsoftware KiPsi				

		Gewichtungen*			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
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.				
	> handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis > arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen > behält in Stresssituationen und unter Zeitdruck den Überblick > strebt nach Verbesserung der eigenen Arbeitsleistung				
3.2.2	Organisationsfähigkeit	☐	☒	☐	☐
	Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.				
	> setzt sinnvolle Prioritäten > koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit- und personengerecht > handelt systematisch und strukturiert > legt Arbeitsergebnisse zu einem für den Arbeitsablauf zweckmäßigen Zeitpunkt vor				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung	☐	☐	☒	☐
	Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.				
	> denkt und handelt vorausschauend > setzt sich realistische Ziele und Schwerpunkte > hält Vorgaben/ Vereinbarungen ein > nutzt vorhandene Informationen, Kontakte und Expertenwissen				

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

Gewichtungen*

4	3	2	1
---	---	---	---

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit

☐	☒	☐	☐
--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.

- > ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen
- > trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen
- > macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent, entscheidet rechtzeitig, termingerecht und übernimmt Verantwortung
- > revidiert/modifiziert getroffene Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen

3.2.5 Einfühlungsvermögen/Empathie

☐	☒	☐	☐
--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Fähigkeit, sich in die Einstellung anderer Menschen hineinzusetzen

- > zeigt situationsangemessene Umgangsformen
- > nimmt die Gefühle und Bedürfnisse anderer ernst
- > erkennt zwischenmenschliche Konflikte und reagiert angemessen
- > kann in unklaren Situationen besonnen handeln

Gewichtungen*

4	3	2	1
---	---	---	---

3.3 Sozialkompetenzen
3.3.1 Kommunikationsfähigkeit

☐	☒	☐	☐
--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.

- > äußert sich in Wort und Schrift strukturiert, flüssig und verständlich
- > hört aktiv zu, reflektiert und lässt ausreden
- > gibt Informationen aktuell, umfassend, gezielt und verständlich weiter
- > beteiligt sich ergebnisorientiert an Diskussionen

3.3.2 Kooperationsfähigkeit

☐	☒	☐	☐
--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.

- > verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit
- > arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen
- > unterstützt andere mit Informationen/der Weitergabe von Wissen
- > erkennt Konflikte und thematisiert sie in sachlicher Form; trägt aktiv zur Konfliktlösung bei

3.3.3 Dienstleistungsorientierung

☐	☐	☒	☐
--------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den/die externen und internen Kunden/Kundinnen zu begreifen.

- > berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an
- > richtet die Arbeit systematisch auf Kunden/Kund(inn)eninteressen aus
- > erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar
- > findet im Umgang mit Kundinnen und Kunden den richtigen Ton

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

Gewichtungen*

4	3	2	1
---	---	---	---

3.3.4 Diversity-Kompetenz
☐ ☒ ☐ ☐

Fähigkeit, Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Menschen (u.a. hinsichtlich Lebensalter, Geschlecht, Behinderung, Migrationsgeschichte, Religion, sexueller und gesellschaftlicher Identität, chronischer Krankheit, sozialem Status, Sprache) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen, bestehende Barrieren abzubauen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen.

- > wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)
- > ist fähig zum Perspektivwechsel
- > berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz (gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG)
☐ ☒ ☐ ☐

Fähigkeit, bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.

- > weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an
- > lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden
- > berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus.

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

3.4 Führungskompetenzen

Gewichtungen*

4	3	2	1
---	---	---	---

3.4.1 Strategische Kompetenz

☐ ☒ ☐ ☐

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.

- > richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus
- > überblickt Gesamtzusammenhänge
- > erkennt Entwicklungstendenzen, analysiert sie
- > steuert, unterstützt und überprüft vorausschauend den Zielerreichungsprozess

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz

☐ ☒ ☐ ☐

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).

- > erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- > kennt/nutzt Personalentwicklungsmethoden, -instrumente sowie -maßnahmen
- > bringt den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen Wertschätzung entgegen
- > sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung und bezieht die Ziele des Frauenförderplans in die Personalentwicklungsplanung ein

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz

☐ ☒ ☐ ☐

Bereitschaft und Fähigkeit, eigenes Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen und sich (persönlich/ fachlich) zu motivieren und weiterzuentwickeln.

- > zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement
- > zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lern- bzw. fortbildungsbereit
- > stellt sich schnell auf neue Situationen ein und um
- > greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein/ihr Handeln ein

3.4.4 Innovationskompetenz

☐ ☐ ☒ ☐

Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.

- > verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf
- > stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage
- > initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse
- > bezieht Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Veränderungsprozesse ein

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

Gewichtungen*

4

3

2

1

3.4.5 **Repräsentations- und Netzwerkkompetenz**☐☒☐☐

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.

- > tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf
- > organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit
- > stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartner/ innen ein
- > vertritt das Bezirksamt und das Land Berlin positiv nach außen

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