

Anforderungsprofil	Stand: 17.04.2025 Ersteller/in: Böhlick (Bearbeiterin) KMV LS
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:
Krankenhaus des Maßregelvollzugs
Olbendorfer Weg 70
13403 Berlin

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) <u>Bezeichnung:</u> Leiter/-in der Mobilen Sicherheitskräfte Der/die Leiter/-in der Mobilen Sicherheitskräfte ist verantwortlich für alle Standorte des KMV für die Führung, Organisation und strategische Weiterentwicklung der stationsübergreifenden Sicherheitseinheit innerhalb des Hausrechtsbereichs des KMV. Die Einheit ist speziell für sicherheitskritische Situationen vorgesehen und kommt sowohl präventiv als auch reaktiv zum Einsatz. Die Leitungsfunktion umfasst neben der operativen Einsatzkoordination auch die Sicherstellung der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Sicherheitsmaßnahmen. Einsatzbereiche umfassen: • Strategische Planung und Steuerung der Mobilen Sicherheitskräfte. • Präventive und reaktive Sicherheitsmaßnahmen zur Gewährleistung eines sicheren Klinikbetriebs. • Koordination und Zusammenarbeit mit internen und externen Einsatzkräften. • Unterstützung der Klinikleitung in sicherheitsrelevanten Belangen. <u>Aufgaben:</u> Die Aufgaben der Mobilen Sicherheitskräfte sind vielschichtig und erfordern eine enge Zusammenarbeit mit den Stationen, der Klinikleitung sowie externen Einsatzkräften. 1. Führung & Organisation ○ Leitung des Teams der Mobilen Sicherheitskräfte inklusive Dienst- und Einsatzplanung. ○ Sicherstellung einer effektiven und effizienten Einsatzstrategie. ○ Erarbeitung und Umsetzung von Sicherheitskonzepten in Abstimmung mit der Klinikleitung. 2. Einsatzkoordination
-----------	--

- Überwachung und Steuerung sicherheitsrelevanter Ereignisse innerhalb der Klinik.
- Analyse von Vorfällen und Entwicklung präventiver Maßnahmen.
- Planung und Kontrolle von Sicherheitsrundgängen, Stationskontrollen und Risikoanalysen.
- Erfassung, Dokumentation und Auswertung sicherheitsrelevanter Vorkommnisse.

3. Intervention & Krisenmanagement

- Koordination der Notfall-Intervention nach PNG-Auslösung (Personennotrufgerät).
- Unterstützung bei Isolationsmaßnahmen oder anderen sicherheitskritischen Lagen.
- Zusammenarbeit sowie Einsatzkoordination mit externen Sicherheitskräften (Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienste) bei besonderen Lagen.

4. Kommunikation & Zusammenarbeit

- Schnittstelle zwischen Klinikleitung, Stationspersonal und Sicherheitskräften.
- Zusammenarbeit mit psychologischen und medizinischen Fachkräften zur Risikoeinschätzung und Prävention.
- Erstellung von Berichten und Analysen zur Sicherheitslage und Maßnahmenbewertung.

•

Stellenzeichen: Leiter/-in MoSik

Bewertung des Aufgabengebietes: E9a (EGO zum TV-L, Teil I)

2. Formale Anforderungen

- Mindestens 3-jährige abgeschlossene Berufsausbildung als Fachkraft für Schutz und Sicherheit oder eine gleichwertige Qualifikation.
- Mehrjährige Berufserfahrung im Sicherheitsdienst in einer leitenden Funktion.

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse und Anwendung rechtlicher Grundlagen, insbesondere PsychKG, JGG, StGB, StPO, BGB, Sachkundeprüfung gem. § 34a GewO, UVV, (vorbeugender und abwehrender) Brandschutz		x		
3.1.2	Kenntnisse spezieller Vorschriften und Eigenschaften im Kontext Maßregelvollzug		x		
3.1.3	Fundierte Kenntnisse im Bereich Deeskalation, Krisenintervention und Konfliktmanagement	x			
3.1.4	Fähigkeiten im Umgang mit gefährlichem Klientel	x			
3.1.5	Digitale Kompetenzen: - kann digitale Kommunikationsmöglichkeiten und Werkzeuge zielgerichtet und situationsgerecht auswählen - kann Inhalte in verschiedenen Formaten bearbeiten, zusammenführen, präsentieren und veröffentlichen oder teilen - hinterfragt Arbeitsprozesse im Hinblick auf Digitalisierungspotenzial			x	
3.1.6	Managementgrundlagen der Personalführung		x		
3.1.7	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)		x		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	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. • Bereitschaft zur Arbeit im Schichtdienst sowie an Wochenenden und Feiertagen. • Sicherer Umgang mit gängigen EDV-Anwendungen zur Dokumentation und Berichterstattung. • Hohe körperliche Fitness • Zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement • Zeigt sich aktiv in der Entwicklung von Problemlösungen • Behält in Stresssituationen den Überblick			x	
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • fördert die fachliche Zusammenarbeit • koordiniert Arbeitsabläufe • stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher • Legt Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich fest • Erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht			x	
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. • berücksichtigt fach- und ressortübergreifende Belange • setzt die Ressourcen zielführend ein		x		
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.			x	
3.2.5	Reaktionsgeschwindigkeit ► Fähigkeit, schnell und umsichtig in Gefahrensituationen einzugreifen.	x			
3.2.6	Beobachtungsgenauigkeit ► Fähigkeit, seelische Zustände und körperlicher Reaktionen von Menschen in spannungsreichen Situationen zu antizipieren und adäquat zu reagieren		x		
3.2.7	Körperbeherrschung ► Fähigkeit, sich selbst und/oder andere Personen, etwa mithilfe von Nahkampftechniken, vor Angriffen zu schützen.		x		

3.3	Sozialkompetenzen			
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. • Drückt sich klar, verständlich und adressatengerecht aus • Hört aktiv zu und fragt nach • Informiert zeitnah und aufgabenorientiert • Bereitet Informationen adressatenbezogen auf • Geht vertraulich mit sensiblen Informationen um	x		
3.3.2	Kooperationsfähigkeit/Netzwerkkompetenz ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. • Nutzt und pflegt Netzwerke • Geht auf Andere zu und bezieht sie ein • Verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit • Versucht auch abweichende Standpunkte zu verstehen • Berät sich, zieht Expertenwissen hinzu	x		
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Einsicht, die Arbeit als Dienstleistung bzw. als Unterstützungsleistung für die Kollegen anderer Stationen einzuordnen. • Reflektiert Bedürfnisse der Adressatinnen und Adressaten des Verwaltungshandelns und geht darauf ein • -Prüft und hinterfragt vorgetragene Anliegen und richtet sich im Rahmen der Möglichkeiten daran aus	x		
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► 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. • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexId-GIG etc.) • ist fähig zum Perspektivwechsel • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen		x	
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG		x	

	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 teilhabebehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. 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				
--	--	--	--	--	--

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. • Überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • Liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte • Plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend • Schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen			x	
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). • Vereinbart Personalentwicklungsziele und nimmt auf deren Umsetzung aktiv Einfluss	x			

	• Beteiligt, unterstützt und motiviert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter • Baut vertrauensvolle Arbeitsbeziehung auf • Zeigt Wertschätzung und Verständnis				
3.4.3	Selbstentwicklungskompetenz ► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.		x		
	• Bereitschaft zur regelmäßigen eigenen Fortbildung				
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.				x
	• Bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein • Fördert und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungsprozessen				
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.				x