

Anforderungsprofil	Stand: Mai 2025 Ersteller/in: Fr. Wojnowski (BearbeiterZ) LPT
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: JVA Plötzensee
<u>Organisationseinheit</u> Justizvollzugskrankenhaus

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) • Leiter/Leiterin der Abteilung Physiotherapie (LPT) ○ Personalverantwortung ○ Sicherstellung der Physiotherapie an allen Abt.-Standorten (Personal, spezifische therapeutische Ausstattung, Organisation, Fachlichkeit), • Physiotherapeutische Befunderhebungen und Behandlungen von Insassen (inkl. Jugendliche), aller Haftarten und Sicherungsverwahrten des offenen und geschlossenen Vollzuges im stationären Bereich des JVK sowie in den ambulanten Abteilungsstandorten in den Berliner Justizvollzugsanstalten auf der Grundlage ärztlicher Verordnungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Vorgaben. • Durchführung der Behandlungsdokumentation und Koordination von Behandlungsterminen für die Abteilungsstandorte.
-----------	--

2.	Formale Anforderungen Staatliche Anerkennung zum/zur Physiotherapeuten/in Staatlich anerkannte Weiterbildung zur Medizinalfachperson für leitende Funktion bzw. die Bereitschaft, diese Weiterbildung in absehbarer Zeit zu absolvieren
-----------	--

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)			X	
3.1.2	Erfahrungen in der medizinischen Betreuung und Versorgung innerhalb der Rahmenbedingungen des Justizvollzuges		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.1.3	Kenntnis der einschlägigen vollzuglichen Rechtsvorschriften (z. B. StVollzG, JStVollzG) sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften, Schweigepflicht, Datenschutz.		X		
3.1.4	Kenntnisse über den Aufbau und die Strukturen sowie die Abläufe des Justizvollzuges		X		
3.1.5	Praxisbezogene Kenntnisse/Erfahrungen in der physiotherapeutischen Befunderhebung und Behandlung	X			
3.1.6	Kenntnisse des LGG, VGG und SGB IX			X	
3.1.7	Spezialkenntnisse des Aufgabengebietes		X		
3.1.8	IT-Kenntnisse: Sicherer Umgang mit MS-Office Programmen	X			
3.1.8.1	Erfahrungen bezüglich elektronischer Dokumentation und Ablauforganisation in der Physiotherapie unter Nutzung von IT-Anwendungen	X			

	► 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.		X		
	• kann unter Zeitdruck überlegt agieren und berücksichtigt kurzfristige Veränderungen				
	• geht aktiv, innovativ und flexibel neue Herausforderungen an				
	• schöpft den Ermessensspielraum aus und verantwortet ihn				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	• plant und denkt vorausschauend				
	• richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
	• organisiert Arbeitsabläufe und stimmt sie aufeinander ab				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• entwickelt Standards				
	• erkennt Veränderungsbedarf und setzt diesen wirtschaftlich um				
	• setzt Ressourcen unter Kosten-Leistungs-Abwägungen ein				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	• ist entscheidungsfreudig und übernimmt Verantwortung				
	• macht Entscheidungen transparent und versucht den Entscheidungsweg zu vermitteln				
	• ist in der Lage falsche Entscheidungen zu korrigieren				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.2.5	Steuerungsfähigkeit ► Fähigkeit, Ziele zu definieren, zu verfolgen und Arbeitsorganisation und Arbeitsergebnisse darauf auszurichten.		x		
	• begleitet, initiiert Veränderungsprozesse und setzt sie innovativ und kreativ um				
	• erkennt und berücksichtigt die verschiedensten Interessenlagen				
	• verfolgt Ziele konsequent ohne das Machbare aus den Augen zu Verlieren				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		x		
	• ist dialogbereit und zugewandt				
	• fragt nach anderen Meinungen und würdigt sie				
	• geht vertraulich mit sensiblen Informationen um				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		x		
	• erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei				
	• kann Kritik sachlich äußern und entgegennehmen und reflektiert selbstkritisch				
	• arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen und eröffnet Handlungsspielräume				
	• strebt nach Lösungen, um zum Interessenausgleich auch auf allen Ebenen beizutragen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.	x			
	• fragt gezielt nach Anliegen der Kundinnen / Kunden, nimmt diese ernst, überprüft und handelt im Rahmen der Möglichkeiten				
	• macht die eigenen Aufgabenstellungen bei Kundinnen /Kunden bekannt				
	• nimmt sich Zeit für Kundinnen / Kunden				
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.		x		
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	Menschen, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)				
	berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				
	ist fähig zum Perspektivwechsel				
3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 5 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 migrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie - insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln		X		
	berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
	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				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich und zu beobachten sind)				
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.		X		
	überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				
	liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten und konkrete Umsetzungsschritte				
	erkennt Zielkonflikte				
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).		X		
	erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter				
	begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung				
	spricht Anerkennung und Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	Feedback • integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX				
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. • reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil • übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln		X		
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. • initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe • bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozess ein			X	
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 • vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen • wirkt mit an einem positiven Arbeitgeberimage			X	