

**Anforderungsprofil**

Stand: 27.06.2025
 Ersteller/in: Hr. Seidt, Ges VL
 Fr. Seel, Ges 5100
 (BearbeiterZ)

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:

Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin
 Gesundheitsamt
 Kinder- und Jugendgesundheitsdienst

Kapitel/Titel/St.-Nr.	Stellenzeichen	BesGr/EG
4100/42201/50086837	Ges 5100	A15/ EG15
Kurzbezeichnung des Aufgabengebiets		
Leitung des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes / Stellvertretung des Amtsarztes		

1.	<u>Leitung des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes (KJGD) und Koordination des Fachbereichs 1</u> Teilbereich Leitung KJGD und Koordination Fachbereich 1 - Leitung des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes mit: - Organisation des Dienstbetriebes und Aufgabenzuweisung - Erarbeitung von Bearbeitungsstandards und Arbeitsanweisungen - Fachliche Beratung und Unterstützung der Beschäftigten der Gruppe - Erstbeurteiler für die zugeordneten Beschäftigten - Durchführung von Dienstbesprechungen, Personalgesprächen und Jahresgesprächen für die zugeordneten Beschäftigten - Ermittlung notwendiger Maßnahmen der Personalentwicklung und Fortbildung für die Beschäftigten der Gruppe - Umsetzung der Instrumente des Personalmanagements - Führungsverantwortung im Rahmen moderner Personalmanagementinstrumente - Praxisanleitung von Nachwuchskräften - Inhaltliche Verantwortlichkeit für die Arbeit des Fachdienstes - Erhebung der Daten für die Kosten- und Leistungsrechnung - Koordination der Fachdienste des Fachbereichs 1 (Kinder- und Jugendgesundheitsdienst, Zahnärztlicher Dienst, Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst, Therapeutischer Bereich) mit: - Kanalisation der Kommunikation zwischen Amtsleitung und Fachdiensten/Beschäftigten - Interessenvertretung des Fachbereichs gegenüber der Amtsleitung - Repräsentation des Fachbereichs nach außen - Identifizierung von Schnittstellen zwischen den Fachdiensten
-----------	--

**Teilbereich ärztliche Tätigkeit**

- Untersuchung von Säuglingen, Kleinkindern und Schülern in Sprechstunden, Kitas, Schulen, Gemeinschaftsunterkünften, stationären Einrichtungen
- Fertigung sozialpädiatrischer Stellungnahmen und Gutachten, auch zur Adoptionstauglichkeit
- Einschulungsuntersuchungen
- Entwicklungsscreening in Kindertagesstätten
- Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- Durchführung von Früherkennungsuntersuchungen und Untersuchungen vor Aufnahme in Gemeinschaftseinrichtungen
- Impfberatung
- Durchführung von Impfungen
- Einleitung von Hilfen aus gesundheitlicher und sozialmedizinischer Sicht
- Therapieverordnungen
- Personenkreiszuordnungen im Rahmen der Eingliederungshilfe
- Mitwirkung bei Maßnahmen im Rahmen des Kinderschutzes
- Präventiver gesundheitsbezogener Kinderschutz
- Regelmäßige Durchführung von team- und tätigkeitsbezogenen Dienstbesprechungen
- Mitarbeit in bezirklichen und überbezirklichen Gremien
- Beratung von Kindern und Bezugspersonen zu Pflege, Entwicklung und Ernährung sowie über Hilfs- und Leistungsangebote
- Mitwirkung bei Beratung und Integration behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder
- Entwicklung und Durchführung von Konzepten und Projekten zur Gesundheitsförderung in Kitas und Schulen
- Gesundheitsberichterstattung und Statistik
- Mitwirkung an Konzeptionierung und Durchführung von Maßnahmen zum Kinderschutz
- Mitwirkung an der Seuchenalarmplanung und Übernahme von Aufgaben in Pandemiefällen
- Mitwirkung in überbezirklichen Gremien, insbesondere der KJGDs und Sen WGP
- Wahrnehmung der amtsärztlichen Aufgaben in Abwesenheit von Ges L (außer Verwaltungsbereich)



2. Formale Anforderungen	<u>Beamte:</u> Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 gemäß LfbG / LVO Ges) für die Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales - Gesundheitswesen - 3. Laufbahnzweig Ärztlicher Dienst. <u>Tarifbeschäftigte:</u> Abgeschlossenes Hochschulstudium der Humanmedizin und Approbation als Arzt oder Ärztin. <u>Für beide gilt:</u> Anerkennung sowohl als Facharzt oder Fachärztin für öffentliches Gesundheitswesen und für Kinder- und Jugendmedizin / Pädiatrie oder mindestens dreijährige praktische Erfahrung als Arzt oder Ärztin in der Kinder- und Jugendmedizin. Wünschenswert ist eine Leitungserfahrung im öffentlichen Gesundheitsdienst.
---------------------------------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, des Gesundheitsdienstgesetzes, des SGB IX und XII, des Schulgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Bundeskinderschutzgesetzes, des Berliner Gesetzes zum Schutz und Wohl des Kindes und des Kindertagesstättengesetzes		X		
3.1.2	Kenntnisse in der Allgemein- und Sozialpädiatrie	X			
3.1.3	Kenntnisse in der Anwendung des MS-Office Pakets, einschließlich Internet und E-Mail, sowie Kenntnisse über die in der Dienststelle verwendeten Fachverfahren			X	
3.1.4	Kenntnisse der Instrumente der Verwaltungsreform			X	
3.1.5	Fähigkeit zur Gremienarbeit			X	
3.1.6	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion)	X			

	behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)				
--	---	--	--	--	--

*) 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		X		
	► 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.				
	• geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran				
	• setzt sich selbst anspruchsvolle Maßstäbe				
3.2.2	Organisationsfähigkeit			X	
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.				
	• plant frühzeitig und realistisch				
	• entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung			X	
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.				
	• bewältigt wechselnde Arbeitsinhalte und -situationen				
	• bleibt unter Termin- und Leistungsdruck besonnen und sachlich				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.				
	• ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen				
	• erkennt und wägt die Konsequenzen verschiedener Entscheidungsalternativen ab				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. • baut Kontakte/ Netzwerke auf und pflegt sie • informiert zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten, Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. • arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen • verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung	X			
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. • richtet die Arbeit systematisch auf Kunden-/ Kundinneninteressen aus • berät sachlich (zu Alternativen, Nutzen, Risiken, Folgen) und bietet geeignete Dienstleistung an				
3.3.4	Diversity-Kompetenz	X			
	► 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)				



	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
	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 ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können 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 erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.	X			
	• 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				
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			X	



	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
	denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.				
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte				
3.4.2	Personalentwicklungskompetenz ► Fähigkeit, die Potentiale 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 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 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	X			
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 der Qualifizierung teil	X			



	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz			X	
	► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv aufzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.				
	• initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse • verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz			X	
	► 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 Organisationseinheit und das Land Berlin positiv nach außen				