

| | |
|---------------------------|---|
| Anforderungsprofil | Stand: Mai 2025 Ersteller/in: Ivančev (BearbeiterZ): PD |
|---------------------------|---|

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

| |
|---|
| Dienststelle: JVA Plötzensee |
| Organisationseinheit Justizvollzugskrankenhaus, Arztgeschäftsstelle JVA Plötzensee/ JVA Heidering |

| | |
|-----------|--|
| 1. | <p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Medizinische Fachangestellte/r (MFA)</p> <p>Mitarbeit von Medizinischen Fachangestellten bei Administration, Dokumentation, Sachbearbeitung und Patientenversorgung in der Ambulanz/Aufnahme des JVK und den nachgeordneten Arztgeschäftsstellen zur Sicherstellung der allgemein- und fachmedizinischen Versorgung von Gefangenen.</p> |
|-----------|--|

| | |
|-----------|--|
| 2. | <p>Formale Anforderungen</p> <p>staatlich anerkannte Prüfung zur/zum Medizinischen Fachangestellten (MFA)</p> |
|-----------|--|

Gewichtungen entfallen hier

| 3. Leistungsmerkmale | | Gewichtungen * | | | |
|-----------------------------|--|-----------------------|---|---|---|
| 3.1. Fachkompetenzen | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.1.1 | Kenntnisse und Erfahrung in der medizinischen Betreuung und Versorgung und im Umgang mit schwierigem Klientel | | | x | |
| 3.1.2 | Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften z.B Hygiene, MPG, BtmG, Arbeitsschutz, Unfallschutz, Brandschutz), | | x | | |

*)4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

| | | | | | |
|-------|---|--|---|--|---|
| 3.1.3 | Kenntnisse über die Strukturen des Berliner Justizvollzuges | | | | x |
| 3.1.4 | IT-Kenntnisse | | x | | |
| 3.1.5 | Kenntnisse im Qualitätsmanagement | | | | x |

| | <p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p> | Gewichtungen | | | |
|------------|--|--------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.2 | Persönliche Kompetenzen | | | | |
| 3.2.1 | <p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <p>► 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • zeigt Flexibilität und stellt sich auf wechselnde Situationen ein • behält in Stresssituationen den Überblick • reagiert auch in schwierigen Situationen gelassen und angemessen | | x | | |
| 3.2.2 | <p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich • erkennt und setzt Prioritäten • stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher | | x | | |
| 3.2.3 | <p>Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • kontrolliert die Einhaltung von Planung und koordiniert ggf. bei Abweichung • organisiert und bearbeitet Aufgaben vorausschauend nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten • konzentriert sich auf das Wesentliche <p>konzentriert sich auf das Wesentliche</p> | | | x | |
| 3.2.4 | <p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • entscheidet sachgerecht und zeitnah unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen, nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum und begründet getroffene Entscheidungen • bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen in die Entscheidungsfindung ein • revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen | | | | x |

| | <p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p> | Gewichtungen | | | |
|------------|---|--------------|---|---|---|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.3 | Sozialkompetenzen | | | | |
| 3.3.1 | <p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> | | x | | |

*)4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

| | | | | | |
|-------|---|--|---|---|---|
| 3.3.2 | <ul style="list-style-type: none"> • hört aktiv zu und fragt nach; ist zugewandt und verhandlungskompetent • informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, stellt notwendige Kommunikationswege sicher • argumentiert und handelt situations- und personenbezogen | | | | |
| | Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. | | X | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich kollegial; berechenbar und hilfsbereit • sachliche Kritik wird geäußert und entgegengenommen • trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend | | | | |
| 3.3.3 | Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. | | | X | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • verhält sich internen und externen Kunden/-innen gegenüber sachlich, freundlich und aufgeschlossen, fragt gezielt nach Anliegen, überprüft und handelt im Rahmen der Möglichkeiten • geht mit Distanz/Nähe Inhaftierten gegenüber angemessen um | | | | |
| 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 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • begegnet Menschen in ihrer Verschiedenartigkeit aufgeschlossen • versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster erkennt Benachteiligungen und wirkt diesen entgegen | | | | |
| 3.3.5 | Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 5 PartMigG ► Fähigkeit, <ul style="list-style-type: none"> - 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 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte • erkennt Ausgrenzung und fördert den Abbau von Benachteiligung | | | | |

