

Anforderungsprofil	Stand: 06.05.2025 Ersteller/in: Dr. Julia Krebs (BearbeiterZ) Antje Klement
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Krankenhaus des Maßregelvollzugs Olbendorfer Weg 70 13403 Berlin

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL)</p> <p>Beschreibung des Arbeitsgebietes (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL): Stationäre Behandlung gemäß §§ 63 und 64 StGB sowie § 126a StPO und § 81 StPO, auch in Verbindung mit §§ 7 und 105 JGG, im KMV untergebrachter psychisch kranker und suchtmittelabhängiger Rechtsbrecherinnen und Rechtsbrecher</p> <p><u>Bezeichnung:</u> Ärztliche Abteilungsleitung (m/w/d) (Fachärztin/-arzt für Psychiatrie und -Psychotherapie mit mehrjähriger Erfahrung in der forensischen Psychiatrie)</p> <p>1.1 Weisungsbefugnis: Die/Der Stelleninhaber/in (m/w/d) hat als selbstständige klinische Leitung der Abteilung und als Letztverantwortliche/r für die psychiatrisch-psychotherapeutische Behandlung der untergebrachten Personen der Abteilung Weisungsrecht gegenüber nachgeordneten Ärztinnen und Ärzten (m/w/d), Psychologinnen und Psychologen (m/w/d), Mitarbeitenden des Sozialdienstes (m/w/d), Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten (m/w/d) und Pflegemitarbeitenden in Sicherheits- und Therapiefragen.</p> <p>1.2 Führungsverantwortung Die/Der Stelleninhaber/in (m/w/d) hat ihre / seine Führungsaufgaben so wahrzunehmen, dass sie/er</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ als Letztverantwortliche/r für die psychiatrisch - psychotherapeutische Behandlung der untergebrachten Personen der Abteilung die Behandlungsmaßnahmen überwacht und kontrolliert; ❖ alle in ihrem/seinem Bereich anfallenden Aufgaben sachlich richtig, termingerecht, zügig und wirtschaftlich erledigt werden; ❖ die Belange der Unfallverhütung und der Arbeitssicherheit in vorbeugender Weise beachtet und eingehalten werden; ❖ neue erfolgversprechende Verfahren und Behandlungsmethoden Eingang finden und dadurch der Behandlungserfolg erhöht wird, ❖ die Krankenhausleitung jederzeit über außergewöhnliche Ereignisse oder kritische Abweichungen von den Vorgaben in ihrem/seinem Bereich informiert, ❖ die Initiative und das Mitdenken der Mitarbeitenden (m/w/d) gefördert und für das KMV nutzbar gemacht wird; ❖ die Vertraulichkeit von internen und externen Informationen und Daten gewahrt bleibt; ❖ durch die Wahrnehmung von Nebentätigkeiten (Gerichtstermine, Vortragstätigkeiten, Durchführung von Fortbildungen etc.) die fachlichen und Führungsaufgaben im KMV nicht beeinträchtigt werden. <p>Die/Der Stelleninhaber/in hat die Arbeitsprozesse in ihrem/seinem Zuständigkeitsbereich/Abteilung so zu organisieren, dass</p>
-----------	--

- ❖ eine dem Krankheitsbild angemessene Diagnostik und Therapie erfolgt;
- ❖ die verordnete Therapie dem aktuellen Wissensstand im Fachgebiet entspricht und die größtmögliche Wirkung gewährleistet ist;
- ❖ eine regelmäßige Kontrolle der Therapiemaßnahmen und Erreichung der Therapieziele erfolgt und die Ergebnisse bei der weiteren Behandlung berücksichtigt werden;
- ❖ alle Behandlungsmaßnahmen der nachgeordneten Mitarbeitenden und des Pflorgeteams vorschriftsmäßig, transparent, zeitnah und nachvollziehbar ablaufen und dokumentiert werden;

Die/Der Stelleninhaber/in hat ihre/seine Zusammenarbeit mit anderen Stellen und Abteilungen des KMV so zu gestalten, dass

- ❖ der Informationsfluss zu jeder Zeit reibungslos funktioniert und insgesamt eine gute Zusammenarbeit und Koordination gewährleistet ist;

2. Aufgaben

2.1 Patientenbezogene Aufgaben

- ❖ Kontrolle und Mitzeichnung der Stellungnahmen entsprechend § 67e-StGB
- ❖ Kontrolle der Risikobeurteilung und Kriminalprognose
- ❖ Verantwortlich für die Erstellung der Behandlungs- und Eingliederungspläne der untergebrachten Personen
- ❖ Gegenzeichnen der Epikrisen und Arztbriefe der Abteilung
- ❖ Abfassung juristischer und/oder komplizierter Stellungnahmen an Gerichte
- ❖ Bearbeitung von Patienteneingaben und -beschwerden
- ❖ Anordnung sämtlicher im PsychKG Berlin aufgeführten Sicherungsmaßnahmen, deren Dokumentation und Kommunikation
- ❖ Einleitung und Überwachung von Zwangsmaßnahmen sowie deren Dokumentation und Kommunikation
- ❖ Durchführung regelmäßiger Visiten und internen Lockerungskonferenzen
- ❖ Regelmäßige Teilnahme an den Abteilungsleitungskonferenzen und den Lockerungskonferenzen

2.2 Mitarbeiterbezogene Aufgaben

- ❖ Jährliche Mitarbeitergespräche
- ❖ Die Beurteilung neuer Mitarbeitender vor Ablauf der Probezeit
- ❖ Zuweisung von Sonderaufgaben (Projekte) an Mitarbeitende
- ❖ Urlaubsplanung und -genehmigung in der Abteilung
- ❖ Überwachung der Einhaltung von Dienstanweisungen, Regelungen
- ❖ Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeit der Mitarbeitenden in ihrer/seiner Abteilung
- ❖ Durchführung der Belehrung der Mitarbeitenden in ihrer/seiner Abteilung über die Vorgaben des Arbeitsschutzes/der Arbeitssicherheit
- ❖ Durchführung der Belehrung der Mitarbeitenden in ihrer/seiner Abteilung über die Vorgaben der Hygienevorschriften
- ❖ Überwachung der Aktenführung und der regelmäßigen und vollständigen Eintragungen in der (digitalen) Patientenakte
- ❖ Überwachung der festgesetzten medizinischen, diagnostischen und pflegerischen Prozesse in der Abteilung durch Ärztinnen, Ärzte und Pflegepersonal
- ❖ Überwachung der Qualität der Patientenversorgung in ihrer/seiner Abteilung und Ergreifen von geeigneten Maßnahmen zur Gewährleistung oder Verbesserung
- ❖ Überwachung des Wissens- und Ausbildungsstands der Therapeutinnen/Therapeuten und Co-Therapeutinnen/Co-Therapeuten ihrer/seiner Abteilung auf Übereinstimmung mit den individuellen Zielen und der zu fordernden Qualität
- ❖ Überwachung der Ordnung und Sauberkeit in der Abteilung
- ❖ Überwachung der Funktionsfähigkeit aller Sicherheitseinrichtungen und Meldung an den Leiter/die Leiterin Sicherheit bei Mängeln
- ❖ Erstellung von Arbeitszeugnissen und Entwürfen für Weiterbildungszeugnisse

	<p>2.3 Organisationsbezogene Aufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Planung und Teilnahme am Hintergrunddienst der Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter und stellvertretenden Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter ❖ Sicherstellung einer Vertretung bei geplanter Abwesenheit ❖ Regelung der Belegung innerhalb der Abteilung ❖ Erstellung und Ausgestaltung von Stationskonzepten ❖ Koordinierung der Abteilung ❖ Mitwirkung bei der strategischen Personalentwicklung ❖ Mitarbeit an Projekten und Aufgaben, die im Wesen zu ihrer/seiner Tätigkeit gehören, nach Maßgabe der Krankenhausleitung
--	---

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>Angestellte/r mit folgendem Berufs- oder Studienabschluss:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approbation als Ärztin/ Arzt - Anerkennung als Fachärztin/-arzt für Psychiatrie und -Psychotherapie - mehrjährige Erfahrung in der forensischen Psychiatrie
----	---

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	<p>Herausragende Kenntnisse in der klinisch-psychiatrischen Diagnostik</p> <p>▶ umfassende Kenntnisse der internationalen Diagnosesysteme, in der Anamneseerhebung und Diagnostik und in der Erstellung von Behandlungsplänen</p>	x			
3.1.2	<p>Herausragende Kenntnisse in der psychiatrischen Behandlung</p> <p>▶ umfassende Kenntnisse der Psychopharmakologie, in der Psychoedukation und in der Krisenintervention</p>	x			
3.1.3	<p>Umfassende psychotherapeutische Kenntnisse in Einzel- und Gruppentherapie in einem der Richtlinienverfahren</p>	x			
3.1.4	<p>Umfassende allgemeinmedizinische Kenntnisse</p>		x		
3.1.5	<p>Grundlegende Fähigkeiten im Umgang mit Patienten(gruppen)</p> <p>▶ Fähigkeit zur Mitgestaltung des therapeutischen Milieus, zur Durchführung von Visiten und zur Leitung von Patienten- und Wohngruppenversammlungen</p>		x		

3.1.6	Grundlegende Fähigkeiten im Umgang mit Angehörigen und anderen Bezugspersonen der Patientinnen und Patienten ▶ Fähigkeit zur Beratung von Angehörigen etc. und zur Führung von Paar- und Familiengesprächen		x		
3.1.7	Mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeiten ▶ Fähigkeit zur Falldarstellung in Visiten und Teamsitzungen, zur Abfassung von Stellungnahmen und anderen umfassenden und komplexen Schriftsätzen und zur Dokumentation von Behandlungsverläufen		x		
3.1.8	EDV-Grundkenntnisse (Windows und Office)			x	
3.1.9	Herausragende Kenntnisse auf dem Gebiet der forensischen Psychiatrie ▶ Kriminaltherapeutische Kenntnisse für Deliktverarbeitung nach dem Rückfallvermeidungsmodell ▶ Kenntnisse relevanter Risikofaktoren und Risikomindernde Therapiemaßnahmen, Risikomanagement während und nach Straf- bzw. Maßregelvollzug ▶ Besonderheiten der Psychotherapie und Pharmakotherapie bei psychisch kranken Straftäterinnen/Straftätern ▶ Kenntnisse im Bereich der Rückfall- und Gefährlichkeitsprognose (Risk-Assessment) bei Straftäterinnen und Straftätern im Strafvollzug und im Maßregelvollzug einschließlich Anwendung aktuari-scher Risk-Assessment-Verfahren	x			
3.1.10	Ausführliche Rechtskenntnisse des PsychKG, BGB, StGB, StVollzG, StPO, JGG, AV-KMV		x		
3.1.11	Vertiefte Kenntnisse der Strukturen und Belange des psychiatrischen Versorgungssystems und des Öffentlichen Gesundheitsdienstes im Land Berlin			x	
3.1.12	Sicherheitsbewusstsein ▶ Fähigkeit zur Aufrechterhaltung der inneren und äußeren Sicherheit		x		

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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			
	● ...				
	● ...				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		x		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	● arbeitet Aufgaben systematisch und zielführend ab				
	● kennt sämtliche Prozesse des eigenen Verantwortungsbereichs, plant, steuert und evaluiert diese				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	x			
	● soweit erforderlich und zulässig alleine				
	● soweit erforderlich bzw. sinnvoll im Team				
	● soweit erforderlich in Absprache mit den Vorgesetzten				
	● trifft Entscheidungen situationsadäquat unter Berücksichtigung geltender Regeln				
	● kann die getroffenen Entscheidungen durch- und umsetzen				
3.2.5	Personalführungskompetenz	x			
	● ist in der Lage seinen Mitarbeitenden klar definierte Ziele zu vermitteln				
	● versteht es, die unterschiedlichen Erwartungen, Haltungen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden zusammenzuführen				
	● setzt sich -wo nötig- durch				
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen		x		
	● kann sich klar und verständlich ausdrücken, teilt wesentliche Erkenntnisse und Wahrnehmungen mit und kann „aktiv zuhören“				

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. <ul style="list-style-type: none"> ● Teamfähigkeit ● hat Autorität und übernimmt eine Vorbildfunktion 	x			
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. <ul style="list-style-type: none"> ● Kommuniziert mit der Justiz und anderen Behörden, um eine adäquate Behandlung unter Berücksichtigung der Sicherheit zu gewährleisten 		x		
3.3.4	Diversity-Kompetenz ▶ Fähigkeit, die Vielfalt von Menschen (u. a. hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung, Migrationshintergrund, Religion, sexueller Identität) wahrzunehmen, in der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen und einen diskriminierungsfreien und wertschätzenden Umgang zu pflegen. <ul style="list-style-type: none"> ● wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG 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 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 zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	x			

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 denkbare Lösungen unter Berücksichtigung von Gesamtinteressen zu finden.		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).	x			
	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 der Schwerbehinderten 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.		x		
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.		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.			x	
3.4.6	Erfahrung in der Leitung multiprofessioneller Teams	x			