Anforderungsprofil	Stand: August 2026 Ersteller/in: Hr. Rademacher (BearbeiterZ) MÄDir

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)** **Oberärztin/Oberarzt im JVK - Innere Abteilung** • Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen der Abwesenheit des/der/ Chefarztes/-ärztin • Medizinische Versorgung der Patienten des Berliner Justizvollzugs, Schwerpunktmäßig im JVK • Teilnahme am ärztlichen Bereitschaftsdienst bzw. fachgebietsbezogener Rufbereitschaft

2.	**Formale Anforderungen** • Approbation als Ärztin/Arzt • Fachärztin/Facharzt für Innere Medizin • Bereitschaft zur Erlangung der Weiterbildungsbefugnis im Fachgebiet Innere Medizin

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		**Gewichtungen ***			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen medizinischen Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften		x		
3.1.2	Kenntnisse der vollzuglichen Rechtsvorschriften und der Organisationsstrukturen des Berliner Justizvollzuges		x		
3.1.3	Kenntnisse der gültigen fachspezifischen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt		x		
3.1.4	Kenntnisse der gültigen fachspezifischen Dienstvorschriften und Hausverfügungen des JVK		x		
3.1.5	IT-Grundlagen- und fachbezogene Kenntnisse		x		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.1.6	Einschlägige Berufserfahrung		x		
3.1.7	Kenntnisse des LGG und des SGB IX			x	
3.1.8	Spezialkenntnisse des Aufgabengebietes, z.B. suchtmedizinische Erfahrungen, Endoskopie, Versorgung vulnerabler Gruppen		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		
	● handelt ziel- und ergebnisorientiert auch in Zeiten hoher Belastung				
	● nimmt große Informationsmengen in kurzer Zeit auf und verarbeitet sie und erkennt dabei Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren				
	● erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	x			
	● erkennt das Wesentliche, wichtige Zusammenhänge und funktionale Abhängigkeiten				
	● arbeitet mit klar umsetzbaren und kontrollierbaren Maßnahmen und teilt diese den Beteiligten mit				
	● organisiert und managt seine/ihre Arbeit selbst				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	● kann mit den vorhandenen Ressourcen seine/ihre Arbeit Bewältigen, setzt Prioritäten				
	● nutzt Vergleichsdaten, Informationen, Kontakte, und Expertenwissen				
	● erfragt Ursache und Wirkungen und definiert Handlungsbedarfe				
	● plant und durchdenkt komplexe Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		x		
	● entscheidet unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen, nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum und begründet getroffene Entscheidungen				
	● revidiert oder modifiziert Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	• trifft wichtige Entscheidungen sicher und in einem angemessenen Zeitrahmen				
	Strukturiertes Handeln ► Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu erfassen und in logischen, geordneten und zielorientierten Gesamtzusammenhängen zu verarbeiten.		x		
	• plant und durchdenkt komplexe Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend				
	• handelt zielorientiert und arbeitsteilig; setzt Prioritäten				
	• kann klare Handlungsanweisungen geben				
	• erfragt Ursache und Wirkungen und definiert Handlungsbedarfe				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	**Sozialkompetenzen**				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		x		
	• kann Informationen schriftlich und mündlich in verständlicher adressatengerechter Form weitergeben				
	• zeigt aktiv Kontakt- und Gesprächsoffenheit				
	• nimmt beschreibende Äußerungen vor, statt Wertungen und Be-/Verurteilungen vorzunehmen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		x		
	• sucht nach Gemeinsamkeiten, um den Konflikt zu lösen und trägt Konflikt nicht in die Öffentlichkeit				
	• erkennt Konflikte frühzeitig und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei, sucht nach tragfähigen Kompromissen/ Konsens				
	• weicht Konflikt nicht aus und bleibt in konfliktträchtigen Situationen ausgeglichen				
	• Ideen anderer werden proaktiv aufgegriffen und weitergeführt				
	• sieht die Zusammenarbeit mit anderen als Arbeitserleichterung; ist in der Lage Netzwerke zu bilden				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		x		
	• setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards				
	• reflektiert die Kunden-/Kundinnenbedürfnisse und geht darauf ein				
	• richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern/innen aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	gebotenen Wirtschaftlichkeit)				
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		
	● versteht und respektiert andere Verhaltensweisen und Denkmuster				
	● zeigt Einfühlungsvermögen für die Empfindungen und Bedürfnisse anderer				
	● erkennt Benachteiligungen als Folge eigenen Handelns und wirkt dem entgegen				
3.3.5	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 Migrationsgesellschaft und richtet die Aufgabenwahr-nehmung 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 Zusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vor weg				
	● liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten und konkrete Umsetzungsschritte				
	● gestaltet Strukturen und Prozesse				
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		x		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	(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				
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		
	● reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe				
	● zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil				
	● stellt sich schnell auf neue Situationen ein und um				
3.4.4	Innovationskompetenz ► Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.		x		
	● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse				
	● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe				
	● bezieht Mitarbeitende in Veränderungsprozesse ein				
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	
	● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	● vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	● fördert die ressortübergreifende Zusammenarbeit				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich