

Anforderungsprofil	Stand: Nov. 2024 Ersteller/in: Dr. Opitz-Welke (BearbeiterZ) L APP – komm.
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: Justizvollzugsanstalt Plötzensee Justizvollzugskrankenhaus

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Oberärztin/Oberarzt im JVK- Abteilung für Psychiatrie und Psychotherapie - Verantwortliche Leitung des Funktionsbereichs konsiliarpsychiatrische Versorgung ungeachtet der Letzt-Verantwortung der Chefärztin/des Chefarztes - Bedarfsweise Abwesenheitsvertretung der Chefärztin/des Chefarztes, wechselseitige Oberärztin /Oberarztvertretung - Medizinische Versorgung der Patienten des Berliner Justizvollzugs, Schwerpunktmäßig in den Justizvollzugsanstalten - Bereitschaft zur Teilnahme am Ruf-/Bereitschaftsdienst
-----------	---

2.	Formale Anforderungen • Fachärztin/Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie • Mehrjährige Erfahrung in der konsiliarpsychiatrischen Versorgung von männlichen und weiblichen Gefangenen und Untergebrachten • Mehrjährige Erfahrung in der Opiatsubstitution von Gefangenen und Untergebrachten • Schwerpunkt Forensische Psychiatrie • Zertifikat Konsiliar- und Liaisonpsychiatrie bzw. die Bereitschaft dieses Zertifikat zu erwerben • Berufserfahrung in leitender Funktion im psychiatrischen Liaison- und Konsiliardienst
-----------	---

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, UntSexIdGlG, SGB IV etc.)			X	
3.1.2	Kenntnisse der einschlägigen medizinischen Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften			X	
3.1.3	Kenntnisse der vollzuglichen Rechtsvorschriften und der Organisationsstrukturen des Berliner Justizvollzuges			X	
3.1.4	Kenntnisse der gültigen fachspezifischen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt			X	
3.1.5	Kenntnisse der gültigen fachspezifischen Dienstvorschriften und Hausverfügungen des JVK			X	
3.1.6	IT-Grundlagen- und fachbezogene Kenntnisse			X	
3.1.7	Einschlägige Berufserfahrung		X		
3.1.8	Spezialkenntnisse des Aufgabengebietes, z.B. suchtmedizinische Erfahrungen, Vollzugstauglichkeit, Zwangsbehandlung, StÄB, psychodynamische Psychotherapie, Einzel und Gruppentherapie	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. • nimmt große Informationsmengen in kurzer Zeit auf und verarbeitet sie und erkennt dabei Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren • kann sein/ihr Wissen auch unter sich ständig verändernden Rahmenbedingungen effektiv und intelligent nutzen • erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns	X			
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • 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		X		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	• kann mit den vorhandenen Ressourcen seine/ihre Arbeit bewältigen • nutzt Vergleichsdaten, Informationen, Kontakte, und Expertenwissen • wägt Wirkungen von Maßnahmen ab				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. • 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 • trifft wichtige Entscheidungen sicher und in einem angemessenen Zeitrahmen		X		
3.2.5	Strukturiertes Handeln ► Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu erfassen und in logischen, geordneten und zielorientierten Gesamtzusammenhängen zu verarbeiten. • 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		X		

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. • 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		X		
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. • sieht die Zusammenarbeit mit anderen als Arbeitserleichterung; ist in der Lage Netzwerke zu bilden • initiiert Zusammenarbeit, denkt und handelt dabei partnerschaftlich und gleichberechtigt • Ideen anderer werden proaktiv aufgegriffen und weitergeführt		X		
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. • setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards		X		

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	• reflektiert die Kunden-/Kundinnenbedürfnisse und geht darauf ein • richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern/innen aus (im Rahmen des gesetzlichen Auftrags und der 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. • wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.) • berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen • ist fähig zum Perspektivwechsel		X		
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 • 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		X		

		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. • überblickt Zusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg • liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten und konkrete Umsetzungsschritte •				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.				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► 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 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				
	•				
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				
	•				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
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				
	•				
3.4.6	... ► ...				
	•				
	•				
	•				