

Berliner Feuerwehr	Stand: 25.05.2023
Anforderungsprofil Oberärztin/Oberarzt	EV RD OÄ 1-13

A	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne)</p> <p>Leitung eines Verantwortungsbereichs der ärztlichen Leitung Rettungsdienst im Land Berlin nach § 5b Absatz 2 RDG Berlin</p> <p>Übernahme der fachlichen Gesamtverantwortung für Teilbereiche der ärztlichen Leitung, diese sind insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • medizinisches Qualitätsmanagement • Mitwirkung an rettungsdienstlichen Bedarfsanalysen • Koordination Berliner Notfallrettung • Überwachung der Patientensicherheit • Festlegung der SOP (Medizinische Handlungsanweisungen) • Delegation heilkundlicher Maßnahmen an Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter • Festlegung der medizinisch-organisatorischen Versorgungsstandards • Festlegung der pharmakologischen und medizinisch-technischen Ausrüstung und Ausstattung für alle Rettungsmittel (Ziel: einheitliche Ausstattung) • Festlegung und Überwachung der Anforderungen an die Aus- und Fortbildung im Rettungsdienst • Festlegung von Prozessen zur Disposition von Rettungsmitteln • Erstellung medizinisch-taktischer Konzepte zur Bewältigung von besonderen Schadenslagen • Festlegung von Dokumentationsinstrumenten in der Notfallrettung • medizinisch-wissenschaftliche Forschung • Koordination des Verantwortungsbereichs, Festlegung von Grundsatzangelegenheiten im Verantwortungsbereich • Verantwortung über den Ressourceneinsatz im Verantwortungsbereich • Weisungsbefugnis und Supervision über mindestens zwei Notarztstützpunkte (in der Regel ein Einsatzbereich oder Sonderrettungsmittel) • Einarbeitung, Mentoring und Fachvorgesetzte/r der Ärztlichen Rotande*innen (Fellows) <p>Übernahme der Prozess- und Projektverantwortung in anderen Verantwortungsbereichen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertretung der ÄLRD in internen und externen Gremien • Inhaltliche Leitung von Vergabeverfahren • Durchführung von Einsatzauswertungen und Einsatznachbesprechungen sowie Gutachten im Rahmen von QM und Haftungsverfahren, Heilkundefeedback und Fokusfeedback • Erstellung und Pflege von medizinischen Handlungsanweisungen (SOP) • Projektleitung für Beschaffung und inhaltliche Verantwortung für Vorgaben von Medizingeräten und Arzneimitteln
----------	---

- Ausbildung angehender Kolleginnen und Kollegen im Einsatzdienst, Dozententätigkeiten im Rahmen der Ausbildung der Notärztinnen und Notärzten
- Durchführungen von Prüfungen von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter
- Durchführung von Rezertifizierungen von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern
- Erstellung und Pflege der Vorgaben für Themenkomplexe des Notrufs und der AAO
- Erstellung von Einsatzkonzepten für besondere Lagen und Sondersituationen
- Projektleitung für Forschungsprojekte, Betreuung von Studienarbeiten, Einbindung in die universitäre Forschung und Lehre

Einbindung in die unmittelbare (heilbehandelnde) Patientenversorgung im Einsatzdienst als

- Besonders erfahrene Notärztin/ erfahrener Notarzt (SEMS-P), auch auf Spezialrettungsmitteln (ITW, Rettungshubschrauber)
- Leitende Notärztin/ Leitender Notarzt (LNA) mit Führungsverantwortung für größere Einsatzstellen
- Rückwärtige/r LNÄ/LNA im Einsatzstab (S 3 Arzt) mit medizinischer Gesamtverantwortung für größere Speziallagen
- Oberärztin/ Oberarzt vom Dienst (OAvD) mit Anleitung und Supervision von Notärztinnen und Notärzten in der unmittelbaren Patientenversorgung

Führungsspanne:

- dauerhafte Fachaufsicht und Weisungsbefugnis über mindestens zwei Notarztstützpunkten und deren Personal inkl. Ärztlicher Stützpunktleitung (ÄSPL) in der Patientenbehandlung
- Fachvorgesetzte/r der ärztlichen Rotanden (Fellows)
- Operative medizinische Gesamtverantwortung und notfallmedizinische Führung im Einsatzdienst (OAvD), Aufsicht und Weisungsbefugnis gegenüber allen LNA, S 3 Arzt und NA sowie allen Einsatzkräften in Belangen der Patientenversorgung (§ 5a Abs. 3 RDG)

Besonderheiten:

- Einsatzdienst als Notärztin/Notarzt, Leitende Notärztin/Leitender Notarzt und Oberärztin/Oberarzt vom Dienst (OÄvD/OAvD)
- Einsatzdienst als Notärztin/Notarzt auf unterschiedlichen Einsatzmitteln wie NEF, ITW, RTH und als Telenotärztin/ Telenotarzt, wobei kein Anspruch auf einen Einsatz auf einem bestimmten Einsatzmittel besteht. Die Zuordnung erfolgt je nach Bedarf und aktuellen Einsatzanforderungen
- Erweiterte Verfügbarkeit für außergewöhnliche Lagen, z.B. Einsatzstab
- Bereitschaft zur Arbeit im Schichtdienst/ Rufbereitschaftsdienst
- Bereitschaft zu Dienstreisen

Stellenbewertung: BesGr. A 15 BBesG / E 15 Fgr. 8 Absch. 2 Teil II TV-L

B	Anforderungen
1. Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<u>Tarifbeschäftigte</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Berufserlaubnis bzw. Approbation als Ärztin oder Arzt • Facharztbezeichnung in einem klinischen Fach mit Bezug zur Notfallmedizin (insbesondere Anästhesiologie, Chirurgie bzw. Unfallchirurgie, Innere Medizin, Allgemeinmedizin) oder vergleichbare Qualifikation • Zusatzbezeichnung Notfallmedizin oder vergleichbare Qualifikation • Weitreichende Erfahrung als Notärztin/ Notarzt im Rettungsdienst (mindestens 3 Jahre oder 2.500 Einsätze) • LNÄ/ LNA- Qualifikation (diese muss spätestens zum Zeitpunkt der Einstellung vorliegen) • Qualifikation SEMS-P „Senior EMS Physician“ gemäß GA „Einsatzdienst Ärztinnen und Ärzte“ 	
<u>Beamtinnen und Beamte</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Die bei den Tarifbeschäftigten genannten formalen Voraussetzungen müssen erfüllt sein. Ergänzend dazu sind folgende weitere Voraussetzungen erforderlich: <ul style="list-style-type: none"> • Befähigung für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des höheren ärztlichen und gesundheitlichen Dienstes • Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen 	
2. Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)	
<input checked="" type="checkbox"/> gültige Vorsorgeuntersuchung: <ul style="list-style-type: none"> • für Bildschirmarbeitsplätze (G 37) • Tätigkeit mit Lärmexposition G 20 • Feuchtarbeit/Tätigkeiten mit dermaler Gefährdung G 24 • Tragen von Atemschutzgeräten (mindestens G 26.2) • Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen G 42 	
<input type="checkbox"/> Sonstiges (bitte entsprechend begründen)	

3. Erläuterungen zur Gewichtung und Prioritätenvergabe:

Gewichtungen:

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. In Führungspositionen nehmen die außerfachlichen Anforderungen im Verhältnis zu den fachlichen Anforderungen zu. Eine Gewichtung der Stufe 1 „wünschenswert“ findet daher in den Profilen für Führungspositionen eher im Bereich der fachlichen Anforderungen Anwendung. Auch der

prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

Gewichtungen:	4 unabdingbar
	3 sehr wichtig
	2 wichtig
	1 wünschenswert

Prioritäten:

Diese Einschätzung soll nur bei Auswahlverfahren als Hilfestellung dienen.

Bei der Prioritätenvergabe wird zusätzlich zur Gewichtung festgehalten, welche der geforderten Fähigkeiten

I: mittelfristig

II: kurzfristig

III: sofort

vorhanden sein müssen.

						bei Auswahlfahrern
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.1 Fachliche Anforderungen						
• Systemkenntnisse von Aufbau- und Ablauforganisation des Rettungsdienstes		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
• Mehrjährige Einsatzerfahrung im Rettungsdienst		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
• Erfahrung in Aus- und Fortbildung von nichtärztlichem Personal im Gesundheitswesen		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
• Kenntnisse und Erfahrung in der Leitstellenarbeit inkl. technischer Grundkenntnisse in Funk- und Telekommunikation von BOS		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
• Kenntnisse und Erfahrung im Qualitätsmanagement, Evidence-based-Medicine, Statistik, Management im Gesundheitswesen und Verwaltungsprozessen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
• Kenntnisse gängiger Leitlinien und Fachempfehlungen von notfallmedizinisch relevanten Fachgebieten		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
• Nachweis diverser notfallmedizinischer Kursformate, gemäß den geltenden Vorgaben zum Einsatz in der Luftrettung (siehe Anlage Kursvorgaben)		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
• Kenntnisse über Aufbau- und Ablauforganisation der Berliner Feuerwehr und deren Zuständigkeitsregelungen wünschenswert		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
• Anwenderkenntnisse notwendiger IT-Anwenderprogramme • Bürokommunikation • Internet, soziale Medien, Recherche- und Datenbanksysteme • Statistikprogramme		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
• Wissenschaftliche Tätigkeit, Konzeption von Studien, Publikationstätigkeit, Vortragstätigkeit		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
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. ▶ Teilnahme an, für die Funktion, bedeutsamen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III

						bei Auswahlverfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.2.5	Konflikt- und Kritikfähigkeit ▶ Fähigkeit, Konflikte bereits in der Entstehung zu erkennen und Konsenslösungen zu finden ▶ Fähigkeit, Kritik anzunehmen und situationsgerecht kritisieren zu können	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.2.6	Pflichtbewusstsein ▶ Fähigkeit, dienstliche Vorschriften zu berücksichtigen und Termine pünktlich wahrzunehmen ▶ Fähigkeit, übertragene Aufgaben planvoll und in angemessener Zeit zu erfüllen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.2.7	Belastbarkeit ▶ Fähigkeit, auch bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen und in belastenden Situationen den Überblick zu behalten und angemessen zu reagieren ▶ Fähigkeit, bei Belastungsspitzen qualitativ zufriedenstellend zu arbeiten	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.2.8	Methodenkompetenz ▶ Fähigkeit, gruppendynamische Prozesse zu erkennen und zu gestalten; Inhalte, Prozesse und Ideen zu visualisieren und verschiedene Präsentationsmethoden anzuwenden.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I
3.3	Sozialkompetenzen					
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für externe und interne Kundinnen/ Kunden zu begreifen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

						bei Auswahlverfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.3.5	Interkulturelle Kompetenz gemäß § 4 PartIntG ▶ Fähigkeit, Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen zu begegnen, die eigenen Prägungen zu reflektieren und diese Selbstreflexion auf den Umgang mit Anderen übertragen zu können	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
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.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
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).	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.4.3	Entscheidungskompetenz ▶ Fähigkeit, Entscheidungen nachvollziehbar, zeitnah und klar zu treffen, Mitarbeitende zu beteiligen und unter Berücksichtigung aller wichtigen Faktoren angemessen und situationsgerecht zu entscheiden. ▶ Fähigkeit, für eigene Entscheidungen die Verantwortung zu übernehmen und diese zu erläutern und zu vertreten.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	III
3.4.4	Selbstentwicklungskompetenz ▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II
3.4.5	Innovationskompetenz ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	II

						bei Auswahlverfahren
		Gewichtungen				Priorität
		4	3	2	1	III / II / I
3.4.6	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I