

Anforderungsprofil	Stand: Februar 2024 Ersteller/in: Fr. Ivančev (Bearbeiter Z): PD
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: JVA Plötzensee Organisationseinheit Justizvollzugs Krankenhaus

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Oberschwester/-pfleger bzw. Pflegefachperson (Tarif) zugl. Schichtleitung Pflegedienst im Schicht- und Wechseldienst im JVK In Abwesenheit der Stationsleitung und oder des PDL I, PDL V, PDL VV, PD, weisungsbefugt im Rahmen der Tätigkeit als Schichtleitung Pflegedienst gegenüber allen dem Pflegedienst zugeordneten Berufsgruppen
-----------	---

2.	Formale Anforderungen • Staatlich anerkannter Abschluss nach dem Pflegeberufegesetz oder • Staatlich anerkannter Abschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder • Abgeschlossenes Pflegestudium zur/zum Pflegefachfrau /Pflegefachmann • Erfüllung der laufbahnrechtlichen oder tarifrechtlichen Voraussetzungen • Schicht- und Wechseldienst
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

3.	Leistungsmerkmale	Gewichtungen *			
3.1.	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse der einschlägigen Rechtsvorschriften sowie der hierzu erlassenen Ausführungsvorschriften (z.B. StVollzG, DSVollz, Hygienebestimmungen, BtMG, ArzneimittelVO, GGO I, BlnDSG)		x		
3.1.2	Kenntnisse und Erfahrung in der medizinischen Betreuung und Versorgung und im Umgang mit schwierigem Klientel	x			
3.1.3	Kenntnisse über die Strukturen des Berliner Justizvollzuges			x	
3.1.4	Kenntnisse der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen der Anstalt			x	
3.1.5	IT-Kenntnisse, besonders der Software für den Justizvollzug			x	

*)4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	► 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		
	- reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an - ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen, wesentliche Einflussfaktoren und Optimierungsmöglichkeiten - handelt zielorientiert, schöpft Handlungsspielräume aus und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.		x		
	- überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich - erkennt frühzeitig Entwicklungen, schätzt Risiken realistisch ein und ergreift ggf. erforderliche Maßnahmen - stellt notwendige Informations- und Kommunikationswege sicher				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.			x	
	- kontrolliert die Einhaltung von Planung und koordiniert ggf. bei Abweichung - erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns - stellt aufgabenkritische Überlegungen an				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	x			
	- 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				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.	x			
	- 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				

3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		X		
	• erkennt Konflikte und thematisiert sie, trägt aktiv zur Konfliktlösung bei • reflektiert und revidiert eigenes Denken und Handeln; kann Ideen, Ansichten und Vorgehensweisen anderer akzeptieren • sachliche Kritik wird geäußert und entgegengenommen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			X	
	• verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig • setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards • 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	
	• ist bereit, gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu verändern				
	• zeigt Offenheit und Respekt gegenüber unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebensweisen und ist fähig zum Perspektivwechsel				
	• positioniert sich gegen Diskriminierung				
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	
	• pflegt einen offenen, respektvollen und achtsamen Umgang gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte				
	• berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfsgerecht aus				
	• erkennt Ausgrenzung und fördert den Abbau von Benachteiligung				