

Anforderungsprofil	Stand: Februar 2024
	Ersteller/in: Fr. Ivančev
	(BearbeiterZ) PD

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) Stationsleitung Innere/ Pflegegruppenleitung APP im Justizvollzugskrankenhaus (m/w/d)
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für den Krankenpflegedienst im Justizvollzug Staatlich anerkannte Prüfung zur Pflegefachperson Staatlicher Weiterbildungslehrgang zur Heranbildung von Krankenpflegepersonal für die Leitung einer Station/eines Bereiches gemäß DKG Empfehlung und Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung Land Berlin für die Heranbildung von Pflegefachkräften für leitende Funktionen bzw. die Bereitschaft, diese Weiterbildung zu absolvieren Für den Bereich der Psychiatrie zusätzlich: Weiterbildung für pflegerische Aufgaben in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

3. Leistungsmerkmale	Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen	4	3	2	1

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

3.1.1	Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen in der medizinischen Betreuung und Versorgung von Patienten		x		
3.1.2	Kenntnisse über die aktuellen Pflegestandards sowohl im medizinischen als auch im Behandlungsbereich		x		
3.1.3	Kenntnisse der einschlägigen medizinischen und sonstigen Rechtsvorschriften (Hygiene, Brandschutz, Abfallentsorgung, Gefahrstoff-VO, Arzneimittelverordnung, MPG, BtMG, Arbeitsschutz)		x		
3.1.4	Kenntnisse über den Aufbau und die Strukturen sowie die Abläufe des Justizvollzuges sowie der gültigen Dienstvorschriften und Hausverfügungen		x		
3.1.5	Kenntnisse der einschlägigen vollzuglichen Rechtsvorschriften sowie hierzu erlassener AV (StVollzG, SVVollzG, DSVollz, UZwG, Datenschutzbestimmungen)		x		
3.1.6	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)				
3.1.7	IT-Kenntnisse (z.B. MS Office-Produkte, BasisWeb, Curator)			x	
3.1.8	Kenntnisse des Dienst- und Tarifrechts (z.B. PersVG, SGB IX, Beurteilungsvorschriften)			x	
3.1.9	Verwaltungstechnische Kenntnisse und Erfahrungen			x	
3.1.10	Kenntnisse der Grundlagen des Qualitätsmanagements			x	

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	x			
	► Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen engagiert zu arbeiten, den Handlungs- rahmen auszufüllen und aktiv Wissen und Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.				
	• arbeitet auch unter hoher Belastung präzise, effizient und bewältigt Belastungsspitzen				
	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
	• identifiziert sich mit der Arbeit, arbeitet engagiert, bildet sich fort und bringt dieses Wissen zum Nutzen aller ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit		x		

*) 4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • setzt Prioritäten, plant und denkt vorausschauend • stellt notwendige Kommunikations- und Informationswege sicher • richtet die Arbeitsorganisation auf die zu erreichenden Ziele aus				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. • organisiert und bearbeitet Aufgaben nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten • verwendet zur Verfügung gestellte Ressourcen sachgerecht und sparsam • entwickelt Standards			x	
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. • trifft auch in schwierigen Situationen klare, zeitnahe und sachgerechte Entscheidungen • überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen • kann eigene Entscheidungen sachlich begründen		x		

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen. • hört aktiv zu, argumentiert und handelt situations- und personen- bezogen • geht auf andere offen und aktiv zu und ein • vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar	x			
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben. • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen	x			

	• fördert bereichsübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit				
	• erkennt Konflikte, bleibt ruhig und ausgeglichen, strebt tragfähige Kompromisse/Lösungen an				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.			x	
	• verhält sich internen und externen Kunden gegenüber sachlich, freundlich und aufgeschlossen				
	• fragt gezielt nach Anliegen der Kunden/-innen, nimmt diese ernst, überprüft und handelt im Rahmen der Möglichkeiten				
	• argumentiert verständlich und adressatenbezogen				
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		
	• 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				
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 Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
	• weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrations-Geschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an				
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

		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 vorweg				
	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten und konkrete Umsetzungsschritte				
	•				
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		
	• 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				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

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				

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich