



Anforderungsprofil

Stand: 31. Mai 2022

Ersteller/in: Frau Korch

(BearbeiterZ): Ges S

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle

Bezirksamt Lichtenberg von Berlin

Abteilung

Gesundheitsamt

Physiotherapeut*in an Förderzentren

1.**Beschreibung des Arbeitsgebietes****(ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL):**

Der Kinder- und Jugendgesundheitsdienst berät über Pflege, Entwicklung und Ernährung einschließlich Stillberatung, zu Fragen der Integration in Kindertagesstätten (Kita) und Schulen, zu Fragen nach familiären und wirtschaftlichen Hilfen und deren Antragstellung sowie bei gesundheitlichen Fragen zur Berufstauglichkeit.

Er bietet Hausbesuche durch Sozialarbeiterinnen nach der Geburt eines Kindes, ärztliche Untersuchungen zur Kita- und Schulaufnahme, gegebenenfalls Vorsorge, Sport- und Ferienlagertauglichkeitsuntersuchungen sowie Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (1. JAG-Untersuchung), Beratungen zu Impfungen und Durchführung von Impfungen, Hörtest und Sehtest, Beratung bei pädagogischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Problemen, physiotherapeutische, ergotherapeutische und logopädische Leistungen an, betreut im interdisziplinären Team Schülerinnen und Schüler an Förderzentren mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

Aufgaben:

- führt physiotherapeutische Behandlungen bei behinderten und von Behinderung bedrohten sowie chronisch Kranken, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen mit Entwicklungsstörungen sowie motorischen Beeinträchtigungen nach ärztlicher Diagnosestellung und Verordnung durch
- wendet Befundaufnahme, Therapieplanung und therapeutisches Vorgehen sowie Dokumentation und Therapieevaluation an, erstellt Therapieberichte und arbeitet Förderplänen zu
- schöpft anerkannte Therapiemethoden (z.B. SI, Bobath, Psychomotorik) aus, durch interdisziplinäre Zusammenarbeit der Fachbereiche Ergotherapie, Logotherapie und Physiotherapie werden die Klient*innen in ihrer Selbstständigkeit und Unabhängigkeit gefördert
- berät Angehörige und Pädagogen hinsichtlich der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen sowie zu Auswirkungen von Behinderung und Entwicklungsstörungen
- wirkt an Förderausschüssen, Klassen- und Helferkonferenzen mit, unterstützt den ganzheitlich orientierten Förderprozess
- führt insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen pädagogisch - medizinisch koordinative Aufgaben durch
- berät hinsichtlich der Anpassung von technischen Hilfen und Schulmöbeln
- arbeitet mit Rehabilitationseinrichtungen, Kliniken und sozialmedizinischen Einrichtungen zusammen



	- informiert Patienten und Öffentlichkeit zur Gesundheitserziehung um präventiv gesundheitliche Risiken zu vermindern - trägt zur Gesundheitsberichterstattung, Statistik und Öffentlichkeitsarbeit entsprechend dem Auftrag des öffentlichen Dienstes bei
	Führungsebene (lt. Rdschr. SenFin IV Nr. 27/20019): Wählen Sie ein Element aus. Unterstellte Mitarbeitende: Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. Stellenzeichen: Stellenzeichen Bewertung des Aufgabengebietes: E9a
	Text GVPI: Therapien als Einzel- und Gruppenbehandlung; führt physiotherapeutische Behandlung von Behinderten Kindern und Jugendlichen- in Schulen durch; Beratung zur Hilfsmittelversorgung; Anleitung von Eltern und pädag. Personal; Dokumentation; Erstellen von Zeitplänen usw.; Organisation der Behandlungen; Abrechnung physiotherapeutischer Leistungen; Statistik; Kooperation mit den verordnenden Ärzten; Mitwirkung an gesundheitsfördernden Aktivitäten im Bezirk; ggf. Hausbesuche

2.	Formale Anforderungen
	☐ Beamtinnen/Beamte: ☐ Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das der in der Laufbahnfachrichtung ,‘ ☒ Tarifbeschäftigte : ☒ Physiotherapie ☐ ☐
	Für beide Beschäftigtengruppen gilt: ☒ Ausbildung nach Bobath wünschenswert ☒ Berufserfahrung mit Patienten mit cerebraler Bewegungsstörung im Kindes- und Jugendalter; Berufserfahrung mit Säuglingen und Kleinkindern mit Regulationsstörungen wünschenswert



3.	Leistungsmerkmale				
3.1	Fachkompetenzen Welche Kenntnisse sind für den Aufgabenbereich erforderlich (Anzahl und Tiefe)?	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.1	Fachkenntnisse	☐	☒	☐	☐
	• Gründliche, umfassende Kenntnisse über die Entwicklungsneurologie, die kindliche Entwicklung und deren Pathologie, über Behinderung und ihre Auswirkung • Gründliche und umfassende Kenntnisse und Fähigkeiten in der therapeutischen Gesprächsführung • umfassende Kenntnisse in der physiotherapeutischen Behandlung von Kindern und Jugendlichen				
3.1.2	Sonstige Kenntnisse	☐	☒	☐	☐
	• Ausgewählte Kenntnisse in angrenzenden Fachgebieten, wie Psychologie, Kinder- und Jugendpsychiatrie, Neurologie, Jugendhilfe und Sozialhilfe • Bereitschaft zur Teamarbeit entsprechend einem ganzheitlich orientierten Förder-, Therapie- und Behandlungskonzept				
3.1.3	Rechtskenntnisse	☐	☐	☒	☐
	• ÖGD • Vereinbarung der Krankenkassen mit dem Land Berlin				

3.2	Persönliche Kompetenzen	Gewichtungen *			
	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	4	3	2	1
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. • bewältigt den Arbeitsanfall in schwierigen Situationen und behält den Überblick • Arbeitsleistungen /-qualität bleiben auch unter Termindruck und bei hohen Arbeitsmengen konstant • stellt sich schnell auf neue bzw. veränderte Aufgaben, Situationen, Anforderungen, Methoden und Bedingungen ein •				



3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	☐	☒	☐	☐
	• arbeitet zügig, hält Termine und Absprachen / Vorgaben ein • ist in der Lage, vorausschauend und realistisch zu planen, zu denken und die entsprechenden Maßnahmen zu treffen • strukturiert seine Arbeitsabläufe effizient und systematisch und denkt prozessorientiert •				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.	☐	☒	☐	☐
	• vertritt gesetzte Vorgaben und eigene Vorstellungen überzeugend und nachvollziehbar • koordiniert und strukturiert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert • erkennt wirtschaftliche Zusammenhänge und kalkuliert Risiken und Folgen des eigenen Handelns •				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	☐	☒	☐	☐
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und berücksichtigt Folgewirkungen • trifft klare und rechtzeitige Entscheidungen mit sachlicher Begründung und übernimmt Verantwortung dafür • setzt Prioritäten im Entscheidungsprozess •				
3.3	Sozialkompetenzen ► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen	☐	☒	☐	☐
	• ist in der Lage, situations- und personenbezogen zu argumentieren • beschafft sich Informationen und gibt sie weiter • schätzt und hinterfragt andere Meinungen •				



3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragbare Lösungen anzustreben • spricht Konflikte offen und sachlich an • zeigt Kompromissbereitschaft und akzeptiert mehrheitlich getroffene Entscheidungen und vertritt sie loyal nach außen • setzt sich mit sachlicher Kritik anderer positiv auseinander und kann sie einbeziehen •	☐	☒	☐	☐
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen. • berät Kundinnen und Kunden bedarfsgerecht • versteht sich als Dienstleister:in für den internen und externen Kunden • verhält sich im Kundenkontakt freundlich und aufgeschlossen •	☐	☒	☐	☐
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. • berücksichtigt Kenntnisse der Lebens- und Bedarfslagen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und deren strukturellen Diskriminierungserfahrungen • ist bereit, gewohntes Denken und eigene Verhaltensweisen zu hinterfragen und zu verändern • berücksichtigt die unterschiedlichen Lebens- und Bedarfslagen von Menschen in der Aufgabenwahrnehmung •	☐	☒	☐	☐



3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ▶ umfasst gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG die 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 teilhabehemmenden 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 • lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden • begegnet Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen •	☐	☒	☐	☐
3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich sind) ▶ Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen *			
		4	3	2	1
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. • • • •	☐	☐	☐	☐
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). • • • •	☐	☐	☐	☐



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. • 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. • • • •	☐	☐	☐	☐
3.4.5	Repräsentations- und Netzwerkkompetenz ► • • • •	☐	☐	☐	☐

