

Anforderungsprofil	Stand: Juni 2025 Ersteller/in: Fr. Pietschmann (BearbeiterZ) MVwL JVK
--------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: JVA Plötzensee <u>Organisationseinheit:</u> Justizvollzugs Krankenhaus
--

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Ärztliche Direktorin/Ärztlicher Direktor des Justizvollzugskrankenhauses (80%) • Mitglied der Krankenhausleitung im krankenhausrechtlichen Sinn • Führung mit Personalverantwortung für den ärztlichen Dienst sowie die Leitungen der Fachabteilungen Physiotherapie und Röntgen im Berliner Justizvollzug • Koordination des Personaleinsatzes des ärztlichen Dienstes, einschließlich des ärztlichen Hintergrund- und Bereitschaftsdienstes sowie Kooperation mit internen und externen medizinischen Leistungserbringern • Fachvorgesetzte/r der Mitarbeitenden des medizinischen Stabes • Fachliche Leitung des Bereiches (fachliche Grundsatzentscheidungen) • Verantwortung für die Qualitätssicherung und das Controlling des ärztlichen Dienstes in den Justizvollzugsanstalten und im JVK Leiter/in Medizin (20%) • Beratung und Unterstützung der Aufsichtsbehörde in medizinisch-fachlichen Angelegenheiten des gesamten Berliner Justizvollzuges • Mitwirkung bei der Bearbeitung von medizinisch-fachlichen Grundsatzangelegenheiten der Gesundheitsvorsorge der Gefangenen und Untergebrachten • Vertretung des Berliner Justizvollzuges in länderübergreifenden Arbeitsgruppen zu medizinischen Trennfeldern • Mitwirkung bei der medizinischen Ausrichtung des Berliner Justizvollzuges
----	--

2.	Formale Anforderungen Approbation als Ärztin/Arzt Facharztanerkennung in einem klinischen Fachgebiet mit Fokus auf ganzheitliche Versorgung Leitungserfahrung ist wünschenswert
----	---

Gewichtungen
entfallen hier

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

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 etc.)			X	
3.1.2	Fundierte Kenntnisse und Erfahrungen der medizinischen Versorgung von Inhaftierten unter den Bedingungen des Justizvollzuges	X			
3.1.3	Fundierte Erfahrungen in der Fachaufsicht über Ärztinnen und Ärzte im Justizvollzug		X		
3.1.4	Kenntnisse und Erfahrungen in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen in Verwaltungshandeln			X	
3.1.5	Erfahrungen im Umgang mit politischen Gremien, Verbänden und Institutionen			X	
3.1.6	Kenntnisse in Personal- und Organisationsentwicklung, Projekt- und Change-Management sowie Erfahrung und Kenntnisse über die Umsetzung und Nutzung der hierfür vorhandenen Instrumente		X		
3.1.7	Betriebswirtschaftliche Kenntnisse zur Ressourcensteuerung und -kontrolle sowie Einsatz der hierfür notwendigen Instrumente der Verwaltungssteuerung (z. B. Controlling, Kontraktmanagement, Kosten- und Leistungsrechnung)		X		
3.1.8	Kenntnisse des Personal-, Dienst-, Tarif-, Haushalts- und Datenschutzrechts (AGG, PersVG, LGG, VGG und SGB IX)		X		
3.1.9	Fundierte Kenntnisse im speziellen Recht des Aufgabenbereichs (Medizinprodukterecht, Krankenhausrecht, Hygienerecht, med. Datenschutz, Sozialgesetzgebung, speziellen medizinischen Strafvollzugsrecht, internationaler Rechtsnormen im Bereich Medizin, etc.)		X		
3.1.10	Kenntnisse der Zielsetzungen und Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung (insbesondere der DV Gesundheit und VV Integration)			X	
3.1.11	IT-Kenntnisse			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.	X			
	• hält ein gleichbleibendes Leistungsniveau auch unter Zeitdruck und in Stresssituationen; bewältigt Belastungsspitzen				
	• handelt zielorientiert und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse, erkennt Schnittstellen und wesentliche Einflussfaktoren				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	• reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	x			
	• konzentriert sich auf das Wichtige und Wesentliche				
	• entwickelt Konzepte zur Zielerreichung				
	• strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen und Ziele)				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		x		
	• wägt Kosten und Qualitätskriterien gegeneinander ab				
	• entwickelt geeignete Indikatoren und Kennzahlen zur Steuerung und Korrektur der Arbeitsabläufe und -prozesse unter Nutzung der Zielsystematik des Berliner Justizvollzuges				
	• hält andere zur Geschäftsprozessoptimierung an				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	x			
	• entscheidet zügig unter Abwägung aller entscheidungsrelevanten Aspekte/Alternativen, nutzt den vorhandenen Entscheidungsspielraum und begründet getroffene Entscheidungen				
	• bezieht Fachleute und Betroffene gleichermaßen sowie alle zur Verfügung stehenden Informationen in die Entscheidungsfindung ein				
	• revidiert oder modifiziert getroffene Entscheidungen auf der Basis von neuen Erkenntnissen und Informationen				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		x		
	• geht auf andere offen und aktiv zu und ein, ist zugewandt				
	• informiert aufgabenorientiert, zeitnah und umfassend, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
	• motiviert andere zur Kommunikation und Informationsweitergabe				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.		x		
	• initiiert und fördert Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen, berät sich und zieht ggf. Expertenwissen hinzu				
	• erkennt Konflikte, thematisiert sie und hält ggf. nicht vermeidbare Konflikte aus; trägt aktiv zur Konfliktlösung bei; sucht nach tragfähigen Kompromissen/Konsens				
	• pflegt und nutzt Netzwerke				

*)

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
	• verhält sich Gesprächspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig				
	• denkt und handelt fach- und ressortübergreifend				
	• argumentiert verständlich und adressatenbezogen				
	• setzt Qualitätsziele und -maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards				
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 Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an				
	• lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				

		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				

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten und konkrete Umsetzungsschritte • delegiert (Teil-)Aufgaben und -verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht				
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				
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				
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