

Anforderungsprofil	Stand: 11/2021 Ersteller*in: Ges AL / Ges KJGD 1 / Ges IS 3
---------------------------	---

Dienststelle:
Bezirksamt Pankow von Berlin
Abt. Schule, Sport, FM und Gesundheit
- Gesundheitsamt -
Kinder- und Jugendgesundheitsdienst

Aufgabengebiet: Ges KJGD 1

Bewertung:
A 15 BBesG - Medizinaldirektor/in

Bewertung Tarif:
E 15 Fgr. 5 Teil II Abschn. 2.2 der EntO zum TV-L

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</p> <p>Leiter/in der Beratungsstelle Kinder- u. Jugendgesundheitsdienst</p> <p><u>Leitungsaufgaben</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung und Kooperation der Tätigkeiten mit dem/r Amtsarzt/Amtsleitung • Leitung des Bereiches Kinder und Jugendgesundheitsdienst mit Weisungs- und Aufsichtsbefugnis gegenüber allen Dienstkräften des KJGD, fachliche Kontrolle der Mitarbeitenden • Mitarbeit bei der Erarbeitung von Vorlagen für den Bezirksstadtrat und die BVV • Weiterentwicklung und Umsetzung von Konzepten und Standards • Sicherstellung der Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben, Bestimmung von Grundsätzen für die Bearbeitung der Aufgaben in formeller und materieller Hinsicht, Erarbeitung von Stellungnahmen zu Rechts- und Verwaltungsvorschriften im Rahmen der Aufgabe • Vorgaben von Arbeitsanweisungen • Arbeitsorganisation und Steuerung des Dienstablaufes innerhalb des Fachbereiches, Dienst- und fachliche Verantwortung für diesen • Mitwirkung bei Auswahl und Einstellungen im Fachbereich • Mitwirkung bei der Aus- und Fortbildung der Mitarbeitenden • Leistungsbeurteilungen/Dienstliche Beurteilungen/Zeugnisentwürfe im Bereich • Führen von Vorgesetzten-Mitarbeitenden-Gesprächen • Entscheidungen in wichtigen und besonders schwierigen Einzelangelegenheiten, insbesondere von grundsätzlicher Bedeutung • Vorbereitung und Teilnahme an Sitzungen und überbezirklicher und bezirklicher Gremien (auch Selbstverwaltungsorgane) • Vertretung des Fachbereichs innerhalb des Gesundheitsamtes sowie nach außen im Auftrag oder stellvertretend für den Amtsarzt auch bei Besprechungen mit anderen Behörden, Ämtern und den Mitarbeitenden • Außendarstellung einschl. Vortragstätigkeit bei Fragen der Kinder und Jugendmedizin • Information und Unterstützung des Amtsarztes im Rahmen der Gefahrenabwehr und des Direktionsrechtes • Anweisung und Beratung der Mitarbeitenden des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes in schwierigen Situationen • Durchsicht der wichtigen Eingänge, Bearbeitungshinweise <p><u>Fachärztliche Aufgaben auf dem Gebiet des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fertigung sozialpädiatrischer Stellungnahmen und Gutachten, in der Regel in Amtshilfe, auch zur Adoptionstauglichkeit • Konzeptionierung & Durchführung von Maßnahmen zum Kinderschutz • Entwicklung und Durchführung von Konzepten und Projekten zur Gesundheitsförderung in Kitas und Schulen
-----------	---

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.1. Fachkompetenzen					
3.1.1	Umfassende Gesetzeskenntnisse in der für die Arbeit im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst relevanten Rechtsvorschriften: SGB XII, GDG, SGB VIII, Schulgesetz, Berliner Kinderschutzgesetz, Kindertagesförderungsgesetz		X		
3.1.2	Fähigkeit zur differenzierten Auswahl und Anwendung diagnostischer Verfahren des Fachgebietes mit Empfehlungen an Ärztinnen/Ärzte angrenzende Fachgebiete bei Auffälligkeiten	X			
3.1.3	Fachkenntnisse über die regionalen und überregionalen Angebote der gesundheitlichen Versorgung für Kinder und Jugendliche		X		
3.1.4	IT-Kenntnisse (Word, Excel, GroupWise, Intranet, Internet, Fachsoftware)			X	
3.1.5	Grundkenntnisse der relevanten gesetzlichen Grundlagen und Verwaltungsverfahren der Berliner Verwaltung. (EU-DGVO, AZG, GGO, LHO § 7 (3), BlnDSG § 3)			X	
3.1.6	Kenntnisse des PersVG, LGG, TV-L, BBesG und SGB IX (Berücksichtigung der Besonderheiten von schwerbehinderten Dienstkräften) in Bezug auf die Führungstätigkeit		X		

4 unabdingbar

3 sehr wichtig

2 wichtig

1 erforderlich

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	<p>Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit</p> <p>► 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</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • ist in der Arbeitszeit beweglich und situationsangepasst • bleibt auch bei wechselnden Arbeitsinhalten belastbar und bewahrt in kritischen Situationen Ruhe und Übersicht • identifiziert sich mit der Arbeit und hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand • stellt sich schnell auf die Aufgaben, Situationen und Probleme ein; erfasst komplexe Sachverhalte differenziert und ordnet sie in den Gesamtzusammenhang ein • erfasst komplexe Sachverhalte und Fragestellungen schnell und differenziert und ordnet sie in einen Gesamtzusammenhang ein 				
3.2.2	<p>Organisationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • setzt Ressourcen (Zeit, Arbeitskraft, Kosten, Arbeitsmittel) ökonomisch, jedoch nicht zu Lasten der Qualität in der Aufgabenerfüllung ein • strukturiert komplexe Sachverhalte in kurzer Zeit • setzt Prioritäten • denkt ganzheitlich, ist gegenüber innovativen Lösungen aufgeschlossen und bezieht andere in den Arbeitsprozess mit ein 				
3.2.3	<p>Ziel- und Ergebnisorientierung</p> <p>► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitet mit wenig Anleitungsaufwand und löst Fragestellungen und Aufgaben in Eigeninitiative • weiß sich in schwierigen Situationen zu helfen und weiß, wann Vorgesetzte bzw. Kollegen einzubinden sind 				
3.2.4	<p>Entscheidungsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • trifft klare Entscheidungen, verwendet dafür alle verfügbaren Informationen, begründet sachlich und schafft Transparenz • übernimmt für getroffene Entscheidungen Verantwortung 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	<p>Kommunikationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • formuliert schriftliche Sachverhalte übersichtlich und eindeutig und drückt sich durch günstigen Satzbau verständlich aus • stellt Gedanken mündlich präzise und flüssig dar; passt sich im Ausdruck dem Empfänger an und hört aktiv zu • setzt Arbeitsmittel, Arbeitstechniken und Medien situations- und personenbezogen ein 				
3.3.2	<p>Kooperationsfähigkeit</p> <p>► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • vertritt eigenen Standpunkt oder eine erforderliche Maßnahme, auch wenn Widerstände zu erwarten sind • sucht bei Konflikten nach Kompromissen / Konsens, entwickelt sachliche Kriterien zur Konfliktlösung • fördert die fachliche Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team und nutzt vorhandene Stärken • gibt eigene Berufserfahrungen gern weiter 				
3.3.3	<p>Klienten orientiertes Handeln (Dienstleistungsorientierung)</p> <p>► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kund*innen zu begreifen.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • zeigt situationsangemessene Umgangsformen und verhält sich im Kontakt mit Bürgern und Verhandlungspartnern freundlich, aufgeschlossen und konsequent • kann aktiv zuhören und zeigt Einfühlungsvermögen • macht Entscheidungen soweit es geht, für die Kinder und Jugendlichen bzw. die Bezugspersonen transparent, gerade wenn sie in der Konsequenz belastend sind 				
3.3.4	<p>Diversity-Kompetenz</p> <p>► 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.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • hat ein sicheres Auftreten und eine vertrauenerweckende Ausstrahlung, achtet das Selbstwertgefühl des anderen • vermeidet Generalisierungen und Stereotype 				
3.3.5	<p>Interkulturelle Kompetenz gemäß § 4 PartIntG</p> <p>► Fähigkeit, Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen zu begegnen, die eigenen Prägungen zu reflektieren und diese Selbstreflexion auf den Umgang mit Anderen übertragen zu können.</p>			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • stellt sich auf Menschen anderer Kulturen ein, indem die kulturellen Prägungen in der Gesprächsführung so gut wie möglich berücksichtigt werden 				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen				
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz:</p> <p>► 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</p>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> • plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend, bezieht dabei gesellschaftliche Entwicklungen ein • delegiert Aufgaben und Verantwortung situations-, sach- und personengerecht • richtet Handeln auf langfristige Ziele aus und wägt dabei Grenzen und Möglichkeiten ab • vereinbart klare und realistische Ziele 				
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <p>► 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.</p> <p>► Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> • baut vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen auf • berücksichtigt Aspekte der Work-Life-Balance, des Gesundheitsmanagements und der möglichen Teilzeitbeschäftigung • beteiligt, unterstützt und motiviert Mitarbeiter/innen und beachtet dabei die Instrumente der Personalentwicklung wie z. B. den Frauenförderplan, die Integration von schwerbehinderten und deren gleichgestellten Menschen, die Fort- und Weiterbildung und die Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten • zeigt Wertschätzung und Verständnis, setzt Grenzen 				
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz:</p> <p>► Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p>			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in sein Handeln ein, zeigt sich kritiktolerant • stellt sich schnell auf neue Situationen ein und um • übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln • zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lern- bzw. fortbildungsbereit 				

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4.4	Innovationskompetenz: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln. 			X	
	<ul style="list-style-type: none"> • bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein, fördert und unterstützt sie in der aktiven Mitgestaltung • stellt gewohnte Verfahren, Denkmuster und Entscheidungen bei Bedarf in Frage und initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse 				