

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 15.10.2024

Ersteller_in: Menküc

Stellenzeichen: Ges Z22

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Jugend und Gesundheit

Fachbereich 2 Hygiene und Umweltmedizin im Fachbereich Infektions-, Katastrophenschutz und umweltbezogener Gesundheitsschutz

Eingruppierung / Bewertung

E 14

Stellennummern:

50737785, 50533163

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Arzt_Ärztin in Weiterbildung im Bereich Hygiene und Umweltmedizin im Fachbereich Infektions-, Katastrophenschutz, umweltbezogener Gesundheitsschutz und zuständige_r Arzt_Ärztin der Impfstelle

Aufgaben im Tätigkeitsbereich „Impfen“:

Ärztliche Impfberatung entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission beim Robert-Koch-Institut (STIKO) für die Bürgerinnen und Bürger des Bezirks Tempelhof-Schöneberg

Durchführung aller erforderlichen Schutzimpfungen entsprechend den Empfehlungen der STIKO i.V.m. der AV Impfen des Landes Berlin

Riegelungsimpfungen in Einrichtungen einschließlich der ärztlichen Aufklärung, Impfentscheidungen und ggf. Überwachungen sowie Nachkontrollen

Organisation und Durchführung von Impfungen in Gemeinschaftseinrichtungen,
Gemeinschaftsunterkünften und Einrichtungen der Pflege und in besonderen Situationen
Organisation und Durchführung von Massenimpfungen

Führungskraft für das medizinische Fachpersonal

Beratung bei Fragestellungen zum Impfen in der ambulanten medizinischen Versorgung

Impftätigkeit umfasst das Impfen von Personen aller Altersstufen, Säuglingen, Kindern und Jugendlichen und Erwachsene

Organisatorischen Aufgaben im Bereich Impfstelle

Aufgaben im Tätigkeitsbereich „Infektionsschutz“:

Wahrnehmung der Ordnungsaufgaben nach ASOG, GDG, IfSG und TrinkwV

Durchführung von ärztlichen Untersuchungen und Beratungen

Verantwortlich für die Einleitung und Durchführung von seuchenhygienischen Maßnahmen im Rahmen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

Verantwortlich für die Aufsicht über Einrichtungen des Gesundheitswesens, von Gemeinschaftseinrichtungen und Bädern

Infektionshygienische Begehungen von medizinischen Einrichtungen wie Krankenhäuser, Arzt- und Zahnarztpraxen, Einrichtungen für ambulantes Operieren

Aufgaben im Rahmen des Trinkwasserschutzes und der Abwasserüberwachung

Anfertigung von umweltmedizinischen Stellungnahmen und umweltmedizinische Beratung

Abnahme der Heilpraktiker-Überprüfungen

Erstellen von Gutachten für das Amt für Soziales und das Jobcenter

Anwendung der Fachverfahren Octoware TN, Survnet und Demis

Beratung von Bürgern zu Schutzimpfungen und Infektionsschutzmaßnahmen

Impftätigkeit

Bewertung von Laborbefunden und Titerkontrollen

Verfolgen der Entwicklung des Fachgebietes und der Literatur, Unterrichtung und

Fortbildung der Gesundheitsaufseher/innen bzw. Hygienekontrolleur/innen

Besonderheiten

Einbeziehung in den Seuchenalarmplan mit Rufdienst außerhalb der regulären Dienstzeit

Mitarbeit im Katastrophenstab des Bezirksamtes

Außendienst

2 Formale Anforderungen

Approbation als Arzt / Ärztin und
abgeschlossene klinische Erfahrung im Rahmen einer Weiterbildung zum_r Facharzt_ärztin

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Umfassende Fachkenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Hygiene- und Umweltmedizin, Krankenhaushygiene und Infektiologie	sehr wichtig
Kenntnisse der einschlägigen Rechtsgrundlagen wie bspw. Infektionsschutzgesetz (IfSG), Trinkwasserverordnung (TrinkwVO), Landeskrankenhausgesetz (LKG), RKI-Richtlinien, KrankenhausVO, KhBetrVO, KHAufsVO, Gesundheitsdienstgesetz (GDG), SchädlingsVO, Berliner Hygieneverordnung	sehr wichtig
Verwaltungskenntnisse, einschließlich Kenntnisse des Allgemeinen Verwaltungsrechts (Verwaltungsverfahrensgesetz, Allgemeines Zuständigkeitsgesetz, ASOG, Datenschutzrecht) und der GGO I	wichtig
Allgemeine Kenntnisse der Kosten- und Leistungsrechnung	sehr wichtig
PC- Anwenderkenntnisse der Fachverfahren Octoware TN und Survnet	wichtig
PC-Kenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware MS Office; Intranet, Internet sowie E-Mail	wichtig
Kenntnisse in moderner Personalführung und der Personalmanagementinstrumente gemäß § 6 VGG	sehr wichtig
Kenntnisse des Personalrechts	sehr wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	sehr wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGlG etc.)	wichtig
Sehr gute einschlägige medizinische Fachkenntnisse, insbesondere der Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) beim Robert-Koch-Institut (RKI)	unabdingbar

3.2 Persönliche Kompetenzen und Gewichtungen

3.2.1 Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	Gewichtungen
<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> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erbringt die geforderten Leistungen auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ Reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ Erkennt eigenen Fortbildungsbedarf und bildet sich kontinuierlich fort 	sehr wichtig

3.2.2 Organisationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Setzt Arbeitsschwerpunkte ▪ Geht bei der Analyse von Problemen, Ursachen, Aufgaben systematisch und strukturiert vor ▪ Arbeitet zügig und zielgerichtet 	sehr wichtig

3.2.3 Ziel- und Ergebnisorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestaltet Aufwand und Nutzen von Aktivitäten in angemessenem Verhältnis ▪ Kontrolliert die Einhaltung von Planungen und Vorgaben und korrigiert Abweichungen 	sehr wichtig

3.2.4 Entscheidungsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überzeugt andere durch Kompetenz ▪ Revidiert/ modifiziert Entscheidungen auf Basis neuer Erkenntnisse ▪ Trifft Entscheidungen zeitgerecht 	sehr wichtig

3.2.5 Selbstständigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv Auszufüllen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ füllt den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv aus ▪ erledigt Aufgaben eigenverantwortlich ohne Anleitung und Kontrolle ▪ bildet sich regelmäßig eigeninitiativ fort 	unabdingbar

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hält Blickkontakt ▪ Hört aktiv zu ▪ Stellt sich gut auf unterschiedliche Kommunikationspartner ein 	unabdingbar

3.3.2 Kooperationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhält sich Gesprächspartner_innen gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ Arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ Verhält sich offen und transparent 	sehr wichtig

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, Dienstleistungen für Andere zu erbringen ▪ reflektiert Kundenbedürfnisse und geht darauf ein ▪ argumentiert und agiert adressatenbezogen 	sehr wichtig

3.3.4 Diversity-Kompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, LGG, LGBG, UntSexldGIG, etc.) ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel 	sehr wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gemäß § 5 PartMigG	Gewichtungen
<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können, 2. die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie 3. insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln. <ul style="list-style-type: none"> ▪ berücksichtigt die Belange der Migrationsgesellschaft 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 	sehr wichtig

3.3.6 Konfliktfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ äußert Kritik, ohne dabei persönlich zu verletzen ▪ argumentiert auf der Sachebene ▪ nimmt Konflikte wahr ▪ spricht Konflikte offen und sachlich an 	sehr wichtig

3.4 Führungskompetenzen

3.4.1 Strategische Kompetenz	Gewichtungen
<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> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg ▪ Liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte 	sehr wichtig

3.4.2 Personalentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<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 Landesgleichstellungsgesetz im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhält und fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeiter_innen ▪ Begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für sein_ihr 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 gemäß § 164 Abs. 2 und 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 Sozialgesetzbuch IX 	sehr wichtig

3.4.3 Selbstentwicklungskompetenz	Gewichtungen
<p>Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ Zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil 	sehr wichtig

3.4.4 Innovationskompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse ▪ Verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarf 	sehr wichtig

3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die eigene Organisation und das Land Berlin nach außen überzeugend zu vertreten, mit Partner_innen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation offen und zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tritt vor unterschiedlichen Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ Vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen 	sehr wichtig