

Anforderungsprofil	Stand: 03/2023
	Ersteller*in: Fr. Dr. Krummacher, Fr. Hinzmann, Fr. Dr. Harder, Hr. Bergemann, Fr. Thomas Stellenzeichen: Ges AL, Ges HUM 1, Ges HUM 1 (W), Ges HUM 2, Ges BL 1

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

1 Allgemeine Angaben

1.1 Personalangaben

Dienststelle: Bezirksamt Pankow von Berlin Abteilung Soziales und Gesundheit Gesundheitsamt Hygiene und Umweltmedizin	Aufgabengebiet/e: Ges HUM 2, Ges HUM 3, Ges HUM 4
	Bewertung: A 14 BBesG bzw. E 15 Fgr. 8 Teil II Abschn 2.2 der EntO zum TV-L

1.2 Beschreibung des Arbeitsgebietes

1.	<u>Fachärztin/-arzt in der Hygiene und Umweltmedizin</u> Fachärztliche Beratung und Bewertung aus seuchenhygienischer und umweltmedizinischer Sicht entsprechend dem GDG u. Wahrnehmung von Ordnungsaufgaben gemäß OrdZG. Ärztliche Aufgaben im Bereich Infektionsschutz: - in der Bekämpfung von Infektionskrankheiten und Sicherstellung seuchenhygienischer Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) - in der infektionshygienischen Überwachung und Beratung von Krankenhäusern Gemeinschaftseinrichtungen, Einrichtungen der Pflege und anderen überwachungspflichtigen Einrichtungen nach den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben - in der Überwachung der Beschaffenheit von Trinkwasser, Schwimm- und Badbeckenwasser. Ärztliche Aufgaben im Bereich der Umweltmedizin und dem umweltbezogenen Gesundheitsschutz: - umweltmedizinische Beratung mit Stellungnahmen zu Bau- u. Planungsvorhaben - Gesundheitliche Bewertung von Schadstoffen bzw. Umweltfaktoren auf die menschliche Gesundheit inkl. Erkennung und Vermeidung von gesundheits-schädlichen Einflüssen der Umwelttoxinen - Veranlassung bzw. Überwachung von Bekämpfungsmaßnahmen von Schädlingen und Lästlingen - Schutz der Bevölkerung im Rahmen des medizinischen Katastrophenschutzes auch in Seuchen- und Pandemiefällen inkl. Erstellung von entsprechenden Plänen.
-----------	--

	Daneben sind allgemeine Aufgaben im Rahmen der Digitalisierung, des Datenschutzes, der Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnahme an bezirklichen und überbezirklichen Arbeitsgruppen (z. B. MRE-Netzwerk) und Gremien Bestandteil der Arbeit. Erwartet wird die Teilnahme an den Rufbereitschaften sowie die Bereitschaft zur Außendiensttätigkeit. Vertretungsweise ist die Tätigkeiten der Leitung des Fachbereiches Gesundheitsaufsicht zu übernehmen.
	Führungskraft: ☐ Ja ☒ Nein
	Fort-/Weiterbildung (wünschenswerte Qualifizierungen): Erfahrungen und/oder Weiterbildungen im Bereich Infektionsschutz, Hygiene oder Impfungen und Impfschutz

2. Formale Anforderungen

Beamt*innen: <u>Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen</u> für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 gemäß LfbG / LVO Ges) für die Laufbahnfachrichtung Gesundheit und Soziales - Gesundheitswesen - Laufbahnzweig Ärztlicher Dienst Tarifbeschäftigte/r und Beamt*innen: <u>Studienabschluss</u> Erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium der Humanmedizin und Approbation als Ärztin bzw. Arzt (§ 13 LVO-Ges in Verbindung mit § 8 Abs. 4 LfBG) und die Zusatzqualifikation: ☒ Fachärztin/Facharzt für Hygiene und Umweltmedizin oder für Öffentliches Gesundheitswesen oder für Mikrobiologie, Virologie und Infektions- epidemiologie oder ☒ Ärztin /Arzt mit mindestens 3jähriger klinischer Erfahrung oder mit mindestens 2jähriger Erfahrung auf dem Gebiet der Hygiene und Umweltmedizin oder ☒ Fachärztin/Facharzt für Allgemeinmedizin oder Innere Medizin oder Arzt/Ärztin in Weiterbildung in den oben genannten Fach- richtungen
--

Gewichtungen
entfallen hier

3. Bewertung der Leistungsmerkmale

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
3.1	Fachkompetenzen	4	3	2	1
3.1.1	Kenntnisse in der Infektiologie und Hygiene, Fach- u. Rechtsgrundlagen für die Arbeitsaufgaben (insb. GDG, TrinkwV, IfSG, Katastrophenschutzdienstverordnung, Gesetz über das Leichen- und Bestattungswesen, BauOBl, Bundesimmissions- schutzgesetz, EU-Badegewässerrichtlinie	☐	☒	☐	☐
3.1.2	Kenntnis grundlegender Vorschriften für die Geschäftsverfahren in der Berliner Verwaltung: - Bezirksverwaltungsgesetz (BezVerwG) - Allgemeines Zuständigkeitsgesetz (AZG) mit ZustKat - Allgemeines Sicherheits- u. Ordnungsgesetz (ASOG) - Verwaltungsvollstreckungsgesetz, Verwaltungszustellungsgesetz - Gesetz über Ordnungswidrigkeiten - Gemeinsame Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung (GGO I) - EU-Datenschutz-Grundverordnung Art. 5 - Grundsätze in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten - (EU-DSGVO) - Berliner Datenschutzgesetz § 3 - Verarbeitung personenbezoge- ner Daten (BlnDSG) - Berliner Produktkatalog - im Zusammenhang mit der Kosten- und Leistungsrechnung, mit Zielsetzung und Systematik	☐	☐	☒	☐
3.1.3	IT-Kenntnisse (Word, Excel, GroupWise, Intranet, Internet)	☐	☐	☒	☐
3.1.4	Kenntnis und Anwendung der Fachsoftware EPIDEM / Octoware, SurvNET und Uminfo	☐	☐	☒	☐
3.1.5	Kenntnisse über die bezirksspezifischen Problemfelder im Hinblick auf das Sachgebiet	☐	☐	☐	☒

Gewichtungen*: 1 = erforderlich // 2 = wichtig // 3 = sehr wichtig // 4 = unabdingbar

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
3.2	Persönliche Kompetenzen	4	3	2	1
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, auch unter schwierigen Bedingungen engagiert zu arbeiten, den Handlungsrahmen auszufüllen und aktiv Wissen u. Erfahrungen einzubringen sowie sich auf neue Aufgaben einzustellen und neue Kenntnisse zu erwerben.</i>	☒	☐	☐	☐
	- hält ein gleichbleibendes Leistungsniveau u. ist in der Lage Belastungsspitzen zu bewältigen - behält unter Zeitdruck den Überblick - hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand - stellt sich schnell auf neue/veränderte Aufgaben, Situationen und Probleme ein - erfasst komplexe Sachverhalte und Fragestellungen schnell und differenziert und ordnet sie in einen Gesamtzusammenhang ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, vorausschauend zu planen, zu strukturieren u. entsprechend zu agieren.</i>	☐	☐	☒	☐
	- plant Arbeitsabläufe frühzeitig und realistisch - setzt Prioritäten - kontrolliert die Einhaltung von Planungen u. begründet Planabweichendes Verhalten im Rahmen der KLR u. dem dazugehörigen Controlling				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► <i>Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.</i>	☒	☐	☐	☐
	- beschafft sich selbständig alle notwendigen und verfügbaren Informationen für Entscheidungen und übernimmt Verantwortung für das Ergebnis				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.</i>	☒	☒	☐	☐
	- entscheidet zeitnah und nachvollziehbar - übernimmt für getroffene Entscheidungen Verantwortung				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
3.3	Sozialkompetenzen	4	3	2	1
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</i>	☒	☐	☐	☐
	- argumentiert verständlich, gliedert klar, bleibt beim Thema und beschränkt sich auf das Wesentliche, formuliert schriftliche Sachverhalte übersichtlich und eindeutig - 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	Kooperationsfähigkeit ► <i>Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</i>	☐	☒	☐	☐
	- vertritt eigenen Standpunkt oder eine erforderliche Maßnahme, auch wenn Widerstände zu erwarten sind - sucht bei Konflikten nach Kompromissen/Konsens, entwickelt sachliche Kriterien zur Konfliktlösung - gibt alle wichtigen Informationen an die zuständigen Teammitglieder (Gesundheitsaufseher/innen, Ärzte/Ärztinnen u. Verwaltungsmitarbeiter/innen) weiter - hält Vereinbarungen ein, verhält sich kooperativ, arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen im Team zusammen - gibt eigene Berufserfahrungen gern an das Team weiter, fördert die fachliche Zusammenarbeit im multiprofessionellen Team und nutzt vorhandene Stärken				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► <i>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den ‚externen und internen Kundenkreis‘ zu begreifen.</i>	☐	☒	☐	☐
	- zeigt situationsangemessene Umgangsformen und verhält sich im Kontakt mit Bürgern und Verhandlungspartnern freundlich, aufgeschlossen und konsequent - kann aktiv zuhören, zeigt Einfühlungsvermögen, beachtet dabei im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung das Gemeinwohl - macht Entscheidungen transparent, auch wenn sie für den Bürger oder die Bürgerin belastend sind - entsprechend dem gesetzlichen Auftrag zu unterstützen				

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen*			
	weiter Sozialkompetenzen	4	3	2	1
3.3.4	Diversity-Kompetenz ► <i>Fähigkeit, Gemeinsamkeiten u. 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.</i>	☐	☐	☒	☐
	- hat ein sicheres Auftreten und eine vertrauenerweckende Ausstrahlung - achtet das Selbstwertgefühl des anderen - vermeidet Generalisierungen und Stereotype				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► <i>umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG</i> <i>bei Vorhaben, Maßnahmen und Programmen die Auswirkungen auf Personen mit und ohne Migrationsgeschichte beurteilen und ihre Belange berücksichtigen zu können,</i> <i>die durch Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen mit Migrationsgeschichte entstehenden teilhabehemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie</i> <i>insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln.</i>	☐	☐	☒	☐
	- stellt sich auf Menschen anderer Kulturen ein, indem die kulturellen Prägungen in der Gesprächsführung so gut wie möglich berücksichtigt werden				