

Anforderungsprofil	Stand: 18.03.2024 Ersteller/in: Herr Perske-Glumm (Stellenzeichen) Ges Z L
---------------------------	--

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle: BA Tempelhof-Schöneberg von Berlin Abt. JugGes FB 1 - Gesundheitsförderung, Prävention und Gesundheitshilfe für Kinder und Jugendliche - Gesundheitsamt- Eingruppierung/Bewertung E 9 b TV-L Kapitel: 4100 Titel: 42801 Objekt ID 50046649
--

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Leitung des therapeutischen Bereichs des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes - Der therapeutische Bereich erstreckt sich auf mehrere Standorte des Bezirkes Tempelhof-Schöneberg von Berlin und ist im Gesundheitsamt an Schulen und an Förderzentren des Bezirkes vertreten; - Das Arbeitsgebiet beinhaltet die Wahrnehmung der Dienst und Fachaufsicht über die unterstellten Mitarbeiter_innen; - Organisation und Durchführung von Physio-, Ergo-, Logopädie Therapie von gefährdeten, entwicklungsauffälligen, wahrnehmungs-, teilleistungsgestörten, behinderten, mehrfachbehinderten, schwerstmehrfachbehinderten und geistig behinderten Kindern und Jugendlichen; - Durchführung und Dokumentation fachbezogener Diagnostik unter Einsatz standardisierter Testverfahren; - Durchführung von psychomotorischer Übungsbehandlung (Einzel/Gruppe) und sensorischer Integrationsförderung, präventive Gesundheitsförderung, Hilfsmittelversorgung; - Fachspezifische Beratung von Eltern, Bezugspersonen und pädagogischen Fachpersonal; - interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Therapiedisziplinen, Fachärzten, Sozialarbeitern, Psychologen;
-----------	--

	- Ausführen von Verwaltungstätigkeiten (Kassenabrechnung, Statistiken) - Durchführung interner Fortbildungen - Teilnahme an Gremien, Leitungsrunden, fachbezogene Sitzungen - Durchführung von Dienstbesprechungen - Durchführung von Jahres-, Mitarbeitergesprächen - Sicherstellung des bedarfsorientierten Einsatzes der Mitarbeiter_innen in den verschiedenen Einrichtungen - Erstellung von Kosten-Leistungsrechnungen und Statistiken für die Senatsverwaltungen von Berlin - Einarbeitung neuer Mitarbeiter_innen - Beschaffung Therapiematerial
--	--

2.	Formale Anforderungen - Abgeschlossene Ausbildung als Physiotherapeut_in mit staatlicher Anerkennung; oder - Bachelorabschluss in Physiotherapie mit Berufserlaubnis (wünschenswert sind Weiterbildungen in Bobath und oder Vojta und Psychomotorik); sowie - Leitungserfahrung in einem therapeutischen Bereich
-----------	---

Gewichtungen
entfallen hier

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	Kenntnisse des Tarif-, Arbeits- und Dienstrechtes (insbesondere TV-L, Arbeitszeitgesetz, LBG, LfBG)		x		
3.1.3	Kenntnisse der Beteiligungsrechte (insbesondere LGG, PersVG, SGB IX)			x	
3.1.4	Kenntnisse der für die Personalführung und -entwicklung einschlägigen Leitlinien und Vereinbarungen	x			
3.1.5	Umfassende Kenntnisse über die Entwicklungsneurologie, die kindliche Entwicklung und deren Pathologie, über Behinderung und ihre Auswirkung		x		

3.1.6	Fachspezifische Kenntnisse über diagnostische Verfahren bei Kindern und Jugendlichen und Fähigkeiten zu deren Umsetzung incl. Dokumentation		x		
3.1.7	Fachspezifische Kenntnisse in der ergotherapeutischen Behandlung von Kindern und Jugendlichen, in der Wahrnehmungsförderung und im Selbsthilfetraining (ADL)			x	
3.1.8	Kenntnisse in der Hilfsmittelversorgung bzw. Bereitschaft, diese Kenntnisse zu erlangen		x		
3.1.9	Vermittlung von Fachwissen an Eltern, Erzieher_innen, Lehrer_innen und weiteren Bezugspersonen			x	
3.1.10	IT-Anwenderkenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware Word, Excel, Outlook, PPT, Intranet, Internet			x	
3.1.11	Grundlagenkenntnisse der Kosten-Leistungsrechnung			x	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	► Erläuterung der Begriffe • Raum für stellenbezogene Operationalisierungen	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit	x			
	► 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				
	• arbeitet mit gleichbleibender Qualität				
	• übernimmt Verantwortung				
	• erfasst unbekannte und komplexe Sachverhalte schnell				
	• zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement				
3.2.2	Organisationsfähigkeit		x		
	► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren				
	• prüft Sachstände und Ergebnisse				
	• beachtet Rahmenbedingungen				
	• legt Ziele für den eigenen Verantwortungsbereich fest				
	• erledigt Aufgaben zeitnah und termingerecht				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung		x		
	► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen				
	• handelt nach Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten				
	• hält Andere zum wirtschaftlichen Handeln an				
	• stimmt sich rechtzeitig mit Anderen ab				
	• verliert das Ziel nicht aus dem Auge				

3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen		x		
	• bezieht klare Standpunkte				
	• erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie rechtzeitig auf				
	• ermittelt die für die Entscheidung notwendigen Informationen				
	• trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen				
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen	x			
	• lässt Andere ausreden und reflektiert deren Positionen				
	• informiert zeitnah und aufgabenorientiert				
	• hält keine wichtigen Informationen zurück				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben	x			
	• behält das Team und die Interessen anderer Kooperationspartner/innen im Blick				
	• verhält sich offen, berechenbar und hilfsbereit				
	• steht zum eigenen Wort und ist verlässlich				
	• kann mit der Situation in einem konfliktbelasteten Umfeld umgehen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen		x		
	• ist bereit, Dienstleistungen für Andere zu erbringen				
	• reflektiert Kundenbedürfnisse und geht darauf ein				
	• prüft Kundenwünsche und richtet sich im Rahmen der Möglichkeiten daran aus				
	• argumentiert und agiert adressatenbezogen				
	• erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar				
	• wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis und zeigt ggf. Alternativen auf				
	• stellt kundenfreundliche Bearbeitungszeiten sicher				
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 entsprechender 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				
	erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungstereotype bei sich und anderen und kann konstruktiv damit umgehen				
		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ► umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Abs.4 PartMigG - 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 teilhabebehemmenden 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				
	weiß um und berücksichtigt die besonderen Situationen von Menschen mit Migrationsgeschichte, die z.B. durch prekäre Aufenthaltssituation, Diskriminierungserfahrungen, Mehrsprachigkeit usw. geprägt sein kann				
		Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen (wenn im Aufgabengebiet erforderlich)				
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 Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg				

	• liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte • bezieht gesellschaftliche Entwicklungen in Planungen ein				
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 • zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement • zeigt sich aktiv in der Entwicklung von Problemlösungen				
		Gewichtungen			
		4	3	2	1
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 • bezieht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Veränderungsprozesse ein • fördert und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungsprozessen				
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		x		

	zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen				
	• tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf				
	• vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen				
	• organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit				
	• stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein				
