

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 23.05.2022

Erstellerin: Gerner

Stellenzeichen: Ges Z 2

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung Jugend und Gesundheit

ZÄD

Eingruppierung / Bewertung

A 13 BBesG

E14 TV-L

Stellenummer

Objekt IDs:

50750259

50046468, 50687856, 50481906, 50491064

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Zahnärztin/Zahnarzt im Zahnärztlichen Dienst

Aufgaben:

- Durchführung von zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen und Prophylaxemaßnahmen
- Beratung zu zahnmedizinischen Fragestellungen incl. Kieferorthopädie und Prophylaxekonzepten für Betroffene, Sorgeberechtigte und Beteiligte aus dem sozialen Umfeld.
- Überwachung der Hygienemaßnahmen incl. der Hände- u. Flächeninfektion sowie der Aufbereitung der Medizinprodukte
- Einleitung gezielter gesundheitlicher Maßnahmen
- Erfüllung der bereichsspezifischen Aufgaben im Kinderschutz

- Erstellen von Berichten, Gutachten
- Zusammenarbeit mit anderen Bereichen des Gesundheitsamtes, Dienststellen und Institutionen
- Mitarbeit bei der Gesundheitsberichtserstattung
- Mitarbeit bei dem Fertigen von fachlichen Stellungnahmen für politische Gremien
- Öffentlichkeitsarbeit

Besonderheiten:

- Außendienst

2 Formale Anforderungen

Approbation als Zahnarzt / Zahnärztin

3. Fachkompetenzen und Gewichtungen

3.1 Fachkompetenzen	Gewichtungen
Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Zahnheilkunde und Kieferorthopädie	unabdingbar
Kenntnisse der Hygienevorschriften	unabdingbar
Kenntnisse der für das Fachgebiet erforderlichen Rechtsvorschriften	sehr wichtig
Kenntnisse der haushaltsrechtlichen Bestimmungen, der Kosten- und Leistungsrechnung und der Budgetierung	erforderlich
Kenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich der Personalführung und der einzelnen Personalmanagementinstrumente	wichtig
Kenntnisse der Beteiligungsrechte der Beschäftigtenvertretungen	erforderlich
Kenntnisse des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG	wichtig
Anwenderkenntnisse im Umgang mit der Standardsoftware Intranet, Internet, E-Mails sowie der Fachsoftware Octoware/Ocotoware TN	sehr wichtig
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	wichtig

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 geforderte Leistung auch in schwierigen Situationen in guter Quantität und Qualität ▪ reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän, passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an ▪ erkennt 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 Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber respektvoll, aufgeschlossen, authentisch und hilfsbereit ▪ arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen ▪ verhält sich offen und transparent 	sehr wichtig

3.3.3 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

3.3.4 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, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.), ▪ ist fähig zum Perspektivwechsel, ▪ berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen. 	sehr wichtig

3.3.5 Migrationsgesellschaftliche Kompetenz	Gewichtungen
<p>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"> ▪ 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 ▪ berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus 	<p>sehr wichtig</p>

3.4 Führungskompetenzen und Gewichtungen

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"> ▪ ist fokussiert auf die Umsetzung, Weiterentwicklung von geplanten Strategien 	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 LGG im Umgang mit weiblichen Beschäftigten anzuwenden (Frauenförderkompetenz).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ fördert die Eigenverantwortung der Mitarbeiter_innen durch die Erweiterung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume ▪ sorgt für Mitarbeiter_innenqualifizierung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Bedürfnisse ▪ integriert Menschen mit Behinderung in den Alltag des Teams, setzt sich für die erforderlichen Rahmenbedingungen ein und berücksichtigt die Belange Schwerbehinderter gem. § 164 Abs. 2 und Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX ▪ informiert sich bei den Mitarbeiter_innen über den Stand der Arbeit, fragt nach Zwischenergebnissen und geht auf Fragen ein, gibt ein Feedback zu Arbeitsprozessen 	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"> ▪ selbstorganisiertes Lernen, Lernergebnisse auf aktuelle Herausforderungen anwenden ▪ eigene Persönlichkeit, Führungskompetenzen entfalten 	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 Veränderungsbedarfe. 	sehr wichtig
3.4.5 Repräsentations- und Netzwerkkompetenz	Gewichtungen
<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf ▪ vertritt die eigene Organisation und das Land Berlin positiv nach außen. 	wichtig