

Dienststelle/Stellenzeichen d. Erstellenden Stab RD VR/ÄLRD	Stand: 07/2020
Anforderungsprofil Abteilungsleitung Einsatzvorbereitung Rettungsdienst	Stellenzeichen AbtL EV RD

A	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (Aufgabenbeschreibung, Führungsspanne) Das Gesetz über den Rettungsdienst für das Land Berlin (Rettungsdienstgesetz - RDG) vom 8. Juli 1993, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20.09.2016 (GVBl. S. 762) ist am 30. September 2016 mit seinen Änderungen in Kraft getreten. Die Verantwortlichkeiten der Ärztlichen Leitung Rettungsdienst sind im § 5 a sowie § 5 b RDG ausführlich beschrieben. Der verkürzte Wortlaut des Gesetzes lautet wie folgt: „Der Rettungsdienst und insbesondere die Notfallrettung und der Notfalltransport werden in medizinischen Fragen und Angelegenheiten der Qualitätssicherung und -verbesserung in hauptamtlicher Tätigkeit bei der Berliner Feuerwehr von einer Ärztlichen Leiterin Rettungsdienst beziehungsweise einem Ärztlichen Leiter Rettungsdienst (Ärztliche Leitung Rettungsdienst) geleitet und überwacht. Die Ärztliche Leitung Rettungsdienst ist bei der Erfüllung der fachlichen Aufgaben nicht an Weisungen gebunden und im Einsatz gegenüber dem ärztlichen und nichtärztlichen Personal in allen die Notfallpatientinnen und Notfallpatienten betreffenden Angelegenheiten weisungsbefugt. Die Ärztliche Leitung Rettungsdienst ist für das medizinische Qualitätsmanagement und die fachliche Gesamtkonzeption der präklinischen Patientenversorgung und -betreuung verantwortlich. Sie legt die hierzu erforderlichen Grundsätze fest und wirkt daran mit, dass im Rettungsdienst die notwendigen Strukturen aufgebaut und die Prozessabläufe konstant, sach-, zeit- und bedarfsgerecht erbracht werden, um notfallmedizinische Standards und Schutzziele einzuhalten. Die Ärztliche Leitung Rettungsdienst nimmt insbesondere die folgenden Aufgaben wahr: • Mitwirkung bei der Erstellung von rettungsdienstlichen Bedarfsanalysen und die Koordination der am Rettungsdienst beteiligten Organisationen, • Überwachung der Patientensicherheit von Notfallpatientinnen und Notfallpatienten durch ärztliches und nichtärztliches Personal, • Festlegung von medizinischen Behandlungsstandards für bestimmte notfallmedizinische Zustandsbilder und -situationen sowie die daraus resultierende Delegation heilkundlicher Maßnahmen an Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter, • Festlegung der medizinisch-organisatorischen Versorgungsstandards und der pharmakologisch sowie medizinisch-technischen Ausrüstung und Ausstattung für alle Rettungsmittel der Notfallrettung, um eine möglichst einheitliche Ausstattung und Ausrüstung der Einsatzfahrzeuge zu erzielen, • Festlegung und Überwachung der Anforderungen an die Aus- und Fortbildung des in der Notfallrettung eingesetzten Personals (Richtlinienkompetenz), • Festlegung von Prozessen für die Bearbeitung von medizinischen Hilfsersuchen und die Disposition von Rettungsmitteln durch die integrierte Leitstelle der Berliner Feuerwehr, • Festlegung medizinisch taktischer Konzepte für die Bewältigung von besonderen Schadenslagen, • Festlegung der Dokumentationsinstrumente für den Rettungsdienst, • Mitwirkung bei medizinisch-wissenschaftlichen Forschungsprojekten.“
---	--

	Die Abteilungsleiterin/der Abteilungsleiter EV RD ist verantwortlich für die Organisation und inhaltliche Vorbereitung aller Tätigkeiten und Aufgaben, die zur Wahrnehmung der nach RDG zugewiesenen Aufgaben durch die Ärztliche Leiterin/den Ärztlichen Leiter Rettungsdienst erforderlich sind und vertritt den Ärztlichen Leitung Rettungsdienst. Dafür steht ihr/ihm das Personal ihrer/seiner Abteilung mit insgesamt ca. 40 Mitarbeitenden zur Verfügung, die sie/er im Rahmen einer Matrixstruktur leitet. Die Ärztliche Leitung Rettungsdienst führt in der Notfallrettung in Berlin die fachlich medizinische Aufsicht über ca. 375.000 Einsätze/Jahr (Tendenz steigend), die durch insgesamt 12 Leistungserbringer, ca. 500 Notärztinnen und Notärzte und ca. 3.500 nicht-ärztliches Personal durchgeführt werden. Die Abteilung EV RD gliedert sich wie folgt: Abteilungsleitung mit Assistenz und Büroleitung, Referat Grundsatz, Referat Einsatzplanung, Referat Qualitätsmanagement, Referat Vorbeugender Rettungsdienst sowie der Oberärztinnen und Oberärzte als eigene Gruppe. Die Oberärztinnen und Oberärzte arbeiten je nach fachlich medizinischer Zuständigkeit in den einzelnen Aufgabenstellungen der Referate inhaltlich mit und übernehmen die medizinische Verantwortung für die erarbeiteten Ergebnisse. Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung beaufsichtigt die Abteilungsleiterin/der Abteilungsleiter EV RD die Mitarbeitenden hinsichtlich der sach- und fachgerechten Aufgabenerfüllung bei den einsatzvorbereitenden Aufgaben in den genannten Referaten gemäß der Zuständigkeit nach dem Rettungsdienstgesetz und aller für den Rettungsdienst einschlägigen Vorschriften. Zudem sind die Vorschriften des Feuerwehrgesetzes und des Katastrophenschutzgesetzes zu beachten. Sie/Er ist Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für externe Stellen (insbesondere Senatsverwaltungen, Aufgabenträger und Beteiligte des Rettungsdienstes, Bezirksämter) bzgl. aller den Rettungsdienst betreffenden Belange und koordiniert die für die Bearbeitung zuständigen Referate und Gruppen innerhalb der Abteilung. Weiterhin gehören zum Aufgabenbereich die verantwortliche Kontaktpflege zu den in Arbeitsbeziehung stehenden Organisationen und Institutionen sowie die Mitarbeit in Arbeitskreisen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung. Die Abteilungsleitung arbeitet in fachbezogenen Gremien, Projekt- und Arbeitsgruppen mit und vertritt die Belange ihres oder seines Zuständigkeitsgebiets. Die Abteilungsleiterin/Der Abteilungsleiter EV RD nimmt eine Führungsfunktion im Einsatzdienst als Leitender Notarzt, Oberarzt vom Dienst sowie Notarzt auf einem Notarzteinsatzfahrzeug wahr und unterstützt als Oberarzt den Stab Feuerwehr in besonderen Einsatzlagen. Zudem obliegt ihr/ihm die Verantwortung im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Abteilung. Sie/er übernimmt Unterrichts- und Vortragsthemen innerhalb der Fortbildung der Berliner Feuerwehr und bei externen Stellen und ist Mitglied in Prüfungs- und Auswahlkommissionen. Führungsspanne: 20 (Oberärztinnen und Oberärzte, Referatsleiter/innen nebst Vertretung, Assistenz und Büroleitung) fachlich medizinische Aufsicht über alle ca. 375.000 Einsätze/Jahr (Tendenz steigend), die durch insgesamt 12 Leistungserbringer, ca. 500 Notärztinnen und Notärzte und ca. 3.500 nicht-ärztliches Personal durchgeführt werden Besonderheiten: Schichtdienst, flexible Arbeitszeiten (Abend- und Wochenendveranstaltungen) Stellenbewertung: A 16 BBesG
B	Anforderungen
1.	Formale Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)

- Berufserlaubnis bzw. Approbation als Arzt
- Facharztbezeichnung in einem klinischen Fach mit Bezug zur Notfallmedizin (insbesondere Anästhesiologie, Chirurgie, Unfallchirurgie, Innere Medizin)
- Zusatzbezeichnung Notfallmedizin

2. Fachliche Voraussetzungen (bitte entsprechend ergänzen)

- Umfangreiche Einsatzerfahrung (mindestens 3 Jahre) als Notärztin/Notarzt, möglichst auf verschiedenen und/oder speziellen Rettungsmitteln
- Mindestens 2-jährige Wahrnehmung einer ärztlichen Führungsaufgabe (i.d.R. Oberärztin/Oberarzt) in der Notfallmedizin, insbesondere in Notaufnahmen, für Rettungsmittel oder in Rettungsdienstbereichen
- erfolgreiche Leitung von größeren Einsätzen in der Führungsfunktion Leitender Notärztin/Leitender Notarzt oder Oberärztin/Oberarzt vom Dienst
- Kenntnisse und Erfahrungen im Management bzw. der Verwaltung, nachgewiesen durch dementsprechende Abschlüsse oder Tätigkeiten
- Nachgewiesene wissenschaftliche Tätigkeit in der (insb. präklinischen) Notfallmedizin (Publikationen, Vorträge), möglichst Promotion

3. Gesundheitliche Anforderungen (bitte entsprechend ergänzen)



gültige Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze (G 37)

Erläuterungen zur Gewichtung und Prioritätenvergabe:

Gewichtungen:

Die Gewichtungen drücken aus, welche Bedeutung die einzelnen Kompetenzen, bezogen auf das Aufgabengebiet, haben, welche Relevanz ihnen zukommt, um die übertragenen Aufgaben erfolgreich ausführen zu können. Insgesamt gilt, dass die gesamte vierstufige Skalierung zu nutzen ist. Nicht jede Kompetenz kann und muss in besonders ausgeprägter Form vorliegen. In Führungspositionen nehmen die außerfachlichen Anforderungen im Verhältnis zu den fachlichen Anforderungen zu. Eine Gewichtung der Stufe 1 „erforderlich“ findet daher in den Profilen für Führungspositionen eher im Bereich der fachlichen Anforderungen Anwendung. Auch der prozentuale Anteil am gesamten Aufgabengebiet ist ggf. ein Indiz für die Gewichtung.

Gewichtungen: 4 für unabdingbar
3 für sehr wichtig
2 für wichtig
1 für wünschenswert

Prioritäten:

Diese Einschätzung soll nur bei Auswahlverfahren als Hilfestellung dienen.

Bei der Prioritätenvergabe wird zusätzlich zur Gewichtung festgehalten, welche der geforderten Fähigkeiten

I: mittelfristig
II: kurzfristig

III: sofort
vorhanden sein müssen.

					bei Auswahl- verfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
4. Fachkompetenz					
sichere Anwendung vertiefter medizinischer Kenntnisse zur Beurteilung von Einzelvorgängen, für den Erlass von richtungsweisenden Grundsatzentscheidungen und zur Evaluation bestehender Konzepte und Handlungsanweisungen für den gesamten Rettungsdienst im Land Berlin	X				III
Fachkenntnisse in den Bereichen Einsatzdienst und Katastrophenschutz für die Aufgabe Rettungsdienst sowie der Technik und Ausrüstung der Berliner Feuerwehr oder einer vergleichbaren Einrichtung		X			II
Kenntnisse über die Organisation, den Aufbau und die Personalstruktur der BF und der FF sowie der Aufgabenträger und Beteiligten der Berliner Notfallrettung und der am Notarztdienst teilnehmenden Krankenhäusern	X				II
vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen in Einsatztaktik und Einsatzleitung im Rettungsdienst, auch bei größeren Einsätzen und in der Zusammenarbeit mit anderen nichtpolizeilichen und polizeilichen Behörden und Organisationen der Gefahrenabwehr	X				II
gute Kenntnisse der Einsatzsteuerung, der AAO und der Bedarfsplanung sowie Infrastrukturplanung im Rettungsdienst		X			II
Kenntnisse über die Aufbau- und Ablauforganisation und über die Zusammenarbeit mit der Berliner Verwaltung sowie anderen landes- u. bundesweiten Behörden, Organisationen und Fachdiensten (z.B. Aufgabenträger- und Beteiligte)		X			II
gute Kenntnisse der Instrumente des Controllings und des Qualitätsmanagements		X			II
analytische und organisatorische Kompetenz zur Ausgestaltung des Arbeitsgebietes, Veranlassung und Durchführung von Organisationsuntersuchungen; Identifizierung steuerungsrelevanter Kennzahlen, Optimierung und Verbesserung bestehender Aufbau- und Ablauforganisationen, Veränderungsmanagement	X				II
Rechtskenntnisse und rechtssichere Anwendung insbesondere • zum FwG, RDG und KatsG • NotSanG, ärztliches Berufsrecht und weitere gesetzliche Vorschriften zur Berufsausbildung und -ausübung im Rettungsdienst • zu den Spezialrechtsgebieten im Zusammenhang mit medizinischen Tätigkeiten, Insbesondere LKG, BestattG, IfSG, MPG; Patientenrechte und Arzthaftungsrecht • zur GGO und UVV • zum Haushalts- und Vergaberecht • im Recht der Personalvertretungen (PersVG, LGG, SGB IX)		X			II
sichere Anwenderkenntnisse der Methoden und Instrumente des Personalmanagements, der Personalentwicklungsplanung (Stellenwirtschaft) und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	X				II

					bei Auswahl- verfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Kenntnisse in der behördeninternen u.- externen Gremienarbeit und des Projektmanagements		X			II
Grundkenntnisse der Erwachsenenbildung (-pädagogik)			X		II
Sichere Anwenderkenntnisse der im Bürobetrieb übliche Standard-Software (MS Office) sowie speziellerer Anwendungen, grundsätzliches Verständnis und Kenntnisse von Digitalisierungsstrategien im Gesundheitswesen		X			II
Kenntnisse/Fähigkeiten in Fremdsprachen (mindestens Englisch)		X			II
5. Außerfachliche Anforderungen					
• stellenbezogene Operationalisierungen/beobachtbares Verhalten					
5.1 Leistungsverhalten					
Leistungsfähigkeit • arbeitet ohne nennenswerte Fehler und Leistungsschwankungen • bewältigt ihre/seine Aufgabe bei gleichbleibend guter Qualität • geht aktiv und engagiert an Aufgaben heran • bewältigt das vorgegebene Arbeitspensum • bringt eigene Informationen zum Nutzen aller ein • nimmt an allen für ihre/seine Funktion bedeutsamen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teil • hält eigenes Wissen auf dem neuesten Stand		X			II
Selbständigkeit • setzt in Eigeninitiative die für ihre/seine Funktion notwendigen Schwerpunkte und handelt danach • greift Probleme aus eigenem Antrieb auf • nutzt den vorgegebenen Ermessens-/Handlungsspielraum • beschafft sich weitgehendselbständig notwendige Informationen • gibt bei Widerständen nicht gleich auf	X				III
Wirtschaftliches Handeln • verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen • nutzt geeignete Kennzahlen zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse • prüft die Arbeitszeitauslastung und die Anwendung der Regelung zur Arbeitszeit		X			II

					bei Auswahl- verfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Hohe Belastbarkeit • behält bei hohem Arbeitsanfall, schwierigen Entscheidungslagen, in belastenden Situationen den Überblick und reagiert angemessen • konzentriert sich auf das Wesentliche, setzt Prioritäten • reagiert auf Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien veränderten Rahmenbedingungen an • resigniert nicht bei Rückschlägen	X				III
Entscheidungsfähigkeit • erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf • beschafft die zur Entscheidung erforderlichen Informationen • entscheidet unter Berücksichtigung aller wichtigen Einflussfaktoren angemessen, klar und situationsgerecht • verantwortet Entscheidungen und vertritt sie nach außen • vermittelt unerfreuliche Entscheidungen nachvollziehbar • revidiert/ modifiziert Entscheidungen vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse und Informationen	X				III
Durchsetzungsfähigkeit • hat Selbstvertrauen, tritt sicher auf • vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind loyal und in angemessener Form • vertritt eigene Vorstellungen mit überzeugenden Argumenten • überzeugt und erzielt Akzeptanz • führt Entscheidungsprozesse konsequent zum Ziel		X			II
Strategisches Denken und Handeln • nimmt gedanklich gesellschaftliche Entwicklungen vorweg und bezieht diese in die Planungen ein • erkennt und berücksichtigt politische Zusammenhänge • schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen • denkt und handelt fach- und ressortübergreifend	X				III
Innovations-/Veränderungsbereitschaft • erkennt Entwicklungstendenzen und kann diese zukunftsorientiert umsetzen • kann auf kurzfristige Veränderungen angemessen reagieren und Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen anpassen • begleitet und implementiert Veränderungsprozesse mitarbeiterorientiert		X			II

					bei Auswahl- verfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Methodenkompetenz • strukturiert die Aufgabenbearbeitung (Vorgehen, Ziele, Zeit) • erkennt und gestaltet gruppendynamische Prozesse • visualisiert Inhalte, Prozesse und Ideen • wendet verschiedene Präsentationsmethoden unter zu Hilfenahme verschiedener Arbeitsmittel und -techniken an • übernimmt bereitwillig die Moderatorenrolle • kennt Moderationsmethoden und wendet sie an		X			II
5.2 Sozialverhalten					
Kommunikationsverhalten • hält Kommunikationsregeln ein und zeigt Interesse am Gegenüber • stellt klärende Fragen und lässt Nachfragen zu • äußert Inhalte kurz und präzise, ist nicht ausschweifend • formuliert verständlich und adressatengerecht • gibt Informationen aktuell, umfassend und gezielt weiter • vermittelt komplexe Sachverhalte eindeutig • baut Kontakte/Netzwerke auf und pflegt sie	X				III
Kooperationsverhalten • arbeitet konstruktiv und vertrauensvoll mit anderen zusammen • trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend • achtet das Selbstwertgefühl anderer • fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit		X			II
Konfliktfähigkeit • erkennt und thematisiert Konflikte • bleibt in Konfliktsituationen sachlich und ausgeglichen • trägt aktiv zur Konfliktlösung bei und zieht bei Notwendigkeit externe Hilfe hinzu • begleitet die Umsetzung gefundener Lösungen	X				III
Reflexions- und Kritikfähigkeit • hinterfragt selbständig eigenes Denken und Handeln • fordert und akzeptiert Feedback als Lernanstoß und als Chance zur Verbesserung/Veränderung • reflektiert die eigene Arbeit und ihr oder sein Verhalten kritisch und ändert es gegebenenfalls • kritisiert sachlich und ohne zu verletzen		X			II

					bei Auswahl- verfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
5.3 Kunden-adressaten-(anwender-) orientiertes Handeln					
Dienstleistungsverhalten • begreift ihre/seine Aufgabe als Dienst- und Serviceleistung • verhält sich im Kundenkontakt freundlich, aufgeschlossen und verbindlich • berücksichtigt die Sichtweise und Bedürfnisse ihres/seines Gegenübers • handelt situationsgerecht und hält Zusagen ein • gestaltet ihr oder sein Äußeres der Aufgabe und Situation entsprechend	X				II
adäquate Sprachgestaltung im Kundenkontakt (intern/extern) • formuliert mündlich und schriftlich verständlich, präzise und adressatengerecht • vermittelt komplexe Sachverhalte eindeutig • gliedert Aussagen übersichtlich und thematisch	X				II
Diversity Kompetenz • begegnet Menschen verschiedener Herkunft aufgeschlossen • prüft Maßnahmen dahingehend, wie sie sich auf die Lebensrealitäten gesellschaftlicher Gruppen auswirken • erkennt und schafft erforderliche Rahmenbedingungen zur Berücksichtigung der Chancengleichheit beider Geschlechter und zur Integration schwerbehinderter Menschen		X			II
5.4 Führungsverhalten					
Mitarbeiterführung • ist Vorbild • steuert und sichert Arbeitsabläufe und -ergebnisse • delegiert (Teil-) Aufgaben und Verantwortung und überträgt diese situations-, sach- und personengerecht • führt regelmäßig alle vorgeschriebenen Gespräche mit den Mitarbeitenden • kennt und berücksichtigt die Leistungspotenziale ihrer/seiner Mitarbeitenden • kontrolliert und bewertet Arbeitsergebnisse situations- und sachgerecht	X				III
Mitarbeiterförderung • fördert und unterstützt gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden • erkennt Fortbildungsbedarfe der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter und unterbreitet Fortbildungsangebote • beurteilt ihre/seine Mitarbeitenden leistungsgerecht • vereinbart Personalentwicklungsziele		X			II

					bei Auswahl- verfahren:
	Gewichtungen				Priorität
	4	3	2	1	III / II / I
Motivationsverhalten • vermittelt Sinnhaftigkeit von Aufgaben und Zielen • lobt angemessen und gibt zeitnah Feedback • vermeidet Bevorzugung und Benachteiligung • fördert, fordert und unterstützt Vorschläge der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter • bezieht Mitarbeitende aktiv in Veränderungsprozesse ein		X			III