

Anforderungsprofil

Stand: 22.02.2024
Ersteller/in: T. Dickmann
(BearbeiterZ): ZIT L

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Basisanforderungsprofils.

Dienststelle:
Zentrale IT-Stelle der Berliner Justizvollzugsanstalten und der Sozialen Dienste der Justiz bei der JVA Plötzensee

Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GPLvL)

Koordinator/in IT-Infrastruktur und Basissysteme

- Verantwortung für die übergreifende fachliche (Weiter-) Entwicklung der zu betreuenden IT-Infrastrukturen und Basissysteme der Berliner Justizvollzugsanstalten und Sozialen Dienste der Justiz
- Fachliche Abstimmung zum Betrieb und zu Lösungsvorschlägen für neue Entwicklungen mit den IT-Infrastrukturverantwortlichen im Land Berlin, innerhalb der ZIT (Administrator/innen, Leitungskräfte) sowie dezentralen Ansprechpartner*innen
- Planung und Koordination und Durchführung von Tests sowie Updates für die eingesetzten IT-Infrastrukturen und Basissysteme im Zusammenarbeit mit den fachlichen verantwortlichen Administrator/innen
- Controlling des Betriebs der betreffenden IT-Systeme zur permanenten Verbesserung des Services
- Anleitung der zentralen und dezentralen IT-Ansprechpartner/innen
- Sicherstellung von zu den Gesetzen und weiteren Handlungsgrundlagen konformen Konfigurationen der IT-Infrastrukturen und Basissysteme

2. Formale Anforderungen

Abschluss als (Verwaltungs-)Informatiker/in (Bachelor / Diplom) oder vergleichbare Qualifikation

Gewichtungen entfallen hier

► Erläuterung der Begriffe

- Raum für stellenbezogene Operationalisierungen

3. Leistungsmerkmale

Gewichtungen *

3.1. Fachkompetenzen

4 3 2 1

3.1.1	Kenntnisse zur praktischen Anwendung von Methoden zur Einführung und zum Betrieb von IT-Infrastrukturen und Basissysteme	X			
3.1.2	Kenntnisse zu einschlägigen Rechtsvorschriften des Justizvollzuges (z.B. Berliner Strafvollzugsgesetz, Berliner Justizvollzugsdatenschutzgesetz) einschließlich der Kenntnisse zu deren Anwendung	X			
3.1.3	Kenntnisse zu verschiedenen Aufgabengebieten des Justizvollzugs (z. B. für Gefangenverwaltung, Zahlstelle), der Sozialen Dienste der Justiz und der allgemeinen Verwaltung (z. B. Arbeitsverwaltung, Betriebsbuchhaltung)		X		

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig

1 erforderlich

		Gewichtung *			
		4	3	2	1
3.1.4	Kenntnisse der Funktionen und des Betriebs der eingesetzten IT-Infrastruktur und Basissysteme der Berliner Justizvollzugsanstalten und der Sozialen Dienste der Justiz (z.B. Netzwerke, Server, Sicherheitskomponenten, Standardsoftware)		X		
3.1.5	Kenntnisse über die IT-Steuerung des Berliner Justizvollzugs und der Sozialen Dienste der Justiz und den aktuellen IT-Schwerpunkten			X	
3.1.6	Kenntnisse im IT-Servicemanagement und ITIL-Prozessen				X
3.1.7	Kenntnisse zu Projektmanagementmethoden, -standards und -werkzeugen sowie betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse (z.B. Nutzwertanalyse, Wirtschaftlichkeitsberechnung)				X
3.1.8	Kenntnisse über berlinweite IT-Regelungen, gültige IT-Richtlinien und -standards sowie über landesweite IT-Strategien (z.B. VV-IT-Steuerung, EGovG)			X	
3.1.9	Kenntnisse über Aufbau und die Ablaufstrukturen des Berliner Justizvollzuges und der Sozialen Dienste (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)				X
3.2	Persönliche Kompetenzen				
3.2.1	Leistungs-, Lern- und Veränderungsfähigkeit ▶ 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. • reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an • ist zur Übernahme neuer Aufgaben bereit und erkennt Schnittstellen, wesentliche Einflussfaktoren und Optimierungsmöglichkeiten • handelt zielorientiert, schöpft Handlungsspielräume aus und übernimmt Verantwortung für die Ergebnisse		X		
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren. • überblickt Zusammenhänge und strukturiert komplexe Sachverhalte/Fragestellungen klar und übersichtlich • erkennt frühzeitig Entwicklungen, schätzt Risiken realistisch ein und ergreift ggf. erforderliche Maßnahmen • erkennt und setzt Prioritäten		X		
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen. • kontrolliert die Einhaltung von Planung und koordiniert ggf. bei Abweichung • erkennt und verfolgt Entwicklungstendenzen, handelt zukunftsorientiert sowie innovativ unter Abwägung der Risiken und Folgen des eigenen Handelns • stellt aufgabenkritische Überlegungen an	X			
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen. • ermittelt die zur Entscheidung erforderlichen Informationen • setzt Prioritäten im Entscheidungsprozess • erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf			X	
3.2.5	Verantwortungsbewusstsein ▶ Fähigkeit, Verantwortung für eigenes Handeln zu übernehmen • übernimmt Verantwortung und steht zu seinem/i ihrem Wort • lässt sich an den Ergebnissen seiner/i ihrer Arbeit messen • ist sich über Folgen seines/i ihres Handelns bewusst			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

		Gewichtung *			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.		X		
	• hört aktiv zu und fragt nach; ist zugewandt und verhandlungskompetent				
	• informiert zeitnah, umfassend und aufgabenorientiert, stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
3.3.2	• erläutert Zusammenhänge und gibt Wissen in verständlicher Form weiter				
	Kooperationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.			X	
	• arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen; berücksichtigt Expertenwissen, andere Ideen und Auffassungen				
3.3.3	• verhält sich kollegial; schafft und schenkt Vertrauen				
	• trifft verlässliche Aussagen und handelt entsprechend				
	Dienstleistungsorientierung ▶ Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.		X		
3.3.4	• verhält sich Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gegenüber freundlich und aufgeschlossen, tritt sicher auf und vertritt dienstliche Interessen/Vorstellungen glaubwürdig				
	• erläutert Entscheidungen und Verfahrensabläufe nachvollziehbar				
	• setzt Qualitätsziele und –maßstäbe und hält sich an vereinbarte Standards				
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, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel				
3.3.5	• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				
	• erkennt kulturell geprägte Wahrnehmungs- und Bewertungsstereotype bei sich und anderen und kann erforderlichen-falls konstruktiv damit umgehen				
	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz ▶ umfasst die Fähigkeit gemäß § 3 Absatz 4 PartMigG 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.			X	
3.3.5	• 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				
3.3.5	• ist offen und respektvoll gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung				