

(MUSTER)

Anforderungsprofil	Stand: 05.02.2025 Ersteller/in: Hr. Dickmann (BearbeiterZ): L ZIT
---------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

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

1.	Beschreibung des Arbeitsgebietes: (ggf. Aufgabenanalyse und Text GVPL) Leiter/in Fachverfahren der Zentralen IT-Stelle der Berliner Justizvollzugsanstalten und der Sozialen Dienste der Justiz bei der JVA Plötzensee <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtverantwortung für die Verfahrensbetreuung und Verfahrenskoordination der vorhandenen und neuen Fachverfahren (z.B. Basis Web und SoPart, Nexus Web, Nexus VeLis) der Berliner Justizvollzugsanstalten und Sozialen Dienste der Justiz inklusive Erstellung und Pflege der notwendigen Dokumentation • Einführung, Steuerung und Weiterentwicklung interner Standards für die IT-Lösungen • Mitwirkung an organisationsinternen Leitlinien, Strategien und IT-Zielen sowie Beteiligungsvorlagen, Dienstvereinbarungen und Konzeptionen • Personal- und Ressourcenverantwortung (einschließlich Festlegung von Aufgaben- und Verantwortungsbereichen und Vertretungsregelungen, Planung und Einsatz der Mitarbeiter, Gewinnung von Mitarbeitenden und deren Entwicklung und Mitwirkung an der Haushaltsplanung und -bewirtschaftung) im Bereich • Führen von Personalgesprächen und Bewertung von Leistungen (Orientierungsgespräch, Beurteilungsgespräch, Personalentwicklungsgespräch, Jahres-Gespräch, BEM-Gespräch); Erstellung von dienstlichen Beurteilungen und Zeugnissen
-----------	---

2.	Formale Anforderungen Erfüllung der laufbahnrechtlichen bzw. tarifrechtlichen Voraussetzungen
-----------	---

Gewichtungen entfallen hier

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
3.1. Fachkompetenzen		4	3	2	1
3.1.1	<u>bei Führungspositionen:</u> Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, Part-MigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)			X	
3.1.2	Erfahrungen im Bereich der Einführung und den Betrieb von Fachverfahren	X			

3.1.3	Managementgrundlagen der Führung: Organisations- und Personalmanagement (z.B. Gesundheits-, Veränderungs-, Qualitätsmanagement)		X		
3.1.4	Kenntnisse des Personal-, Dienst-, Tarifrechts (AGG, PersVG, LGG, VGG, SGB IX)				X
3.1.5	Kenntnisse zur Ressourcensteuerung und -kontrolle sowie Einsatz der hierfür notwendigen Instrumente der Verwaltungssteuerung (z.B. Controlling, Kontraktmanagement)				X
3.1.6	Umfangreiche Kenntnisse zu den Fachverfahren der Berliner Justizvollzugsanstalten und der Sozialen Dienste der Justiz (z.B. Basis Web, SoPart) sowie für IT-Nutzungen durch Gefangene		X		
3.1.7	Vertiefte Kenntnisse über die IT-Steuerung des Berliner Justizvollzugs und der Sozialen Dienste und den aktuellen IT-Schwerpunkten			X	
3.1.8	Fundierte Kenntnisse im IT-Service-Management und ITIL-Prozessen			X	
3.1.9	Kenntnisse der Organisationsentwicklung und des Veränderungsmanagements (zur Weiterentwicklung des eigenen Bereichs)		X		
3.1.10	Kenntnisse über den Aufbau und die Ablaufstrukturen des Berliner Justizvollzugs und der Sozialen Dienste sowie über die Strukturen der Berliner Verwaltung (Aufbau und Ablauforganisation, Geschäftsverteilung, Funktion und Arbeitsweise sowie deren Gremien)				X
3.1.11	Kenntnisse über berlinweite IT-Regelungen, gültige IT-Richtlinien und -standards (z.B. VV-IT-Steuerung, IT-Organisationsgrundsätze, IT-Standards der Berliner Verwaltung) sowie über landesweite IT-Strategien (z.B. BEGS, e-Akte)			X	
3.1.12	Kenntnisse in der Umsetzung fachpolitischer Zielvorgaben und Entscheidungen im Verwaltungshandeln				X
3.1.13	Kenntnisse über die Grundzüge des Haushalts- und Vergaberechts sowie betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse (z.B. Nutzwertanalyse, Wirtschaftlichkeitsberechnung)				X
3.1.14	Kenntnisse zu einschlägigen IT-Rechtsvorschriften, insbesondere IT-Datenschutz			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 ► 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.		X		
	● bewältigt große und wechselnde Arbeitsmengen in gleichbleibend guter Qualität				
	● reagiert auf kurzfristige Veränderungen souverän und passt Handlungsstrategien den veränderten Rahmenbedingungen an				
	● überträgt Wissen aus anderen Kontexten auf den eigenen Arbeitsbereich und bringt diese zum Nutzer aller ein				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ► Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	● plant Maßnahmen und überwacht den Ablauf koordiniert Aktivitäten				
	● entscheidet rechtzeitig, termingerecht und klar				
	● setzt sich realistische Ziele und Schwerpunkte				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ► Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.			X	
	● koordiniert Arbeitsprozesse ergebnis- und zielorientiert				
	● richtet das eigene Handeln auf die definierten Ziele aus				
	● wägt Wirkungen von Maßnahmen ab				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ► Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.		X		
	● trifft nachvollziehbare, ergebnisorientierte Entscheidungen in angemessener Zeit				
	● erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie auf				
	● macht Entscheidungen adressatenorientiert transparent und übernimmt Verantwortung				

3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.			X	
	● bereitet Informationen ziel- und adressatenorientiert auf und stellt notwendige Kommunikationswege sicher				
	● trennt wichtige von unwichtigen Informationen				
	● argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit ► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.			X	
	● bindet Beteiligte in Veränderungsprozesse frühzeitig und mitgestaltend mit ein				
	● fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit				
	● arbeitet vertrauensvoll und konstruktiv mit anderen zusammen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung ► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.	X			
	● verhält sich im Kund:Innenkontakt freundlich und aufgeschlossen				
	● richtet die Leistungserbringung an den Leistungsempfängern/innen aus (im Rahmendes gesetzlichen Auftrags und der gebotenen Wirtschaftlichkeit)				
	● wirbt bei negativen Entscheidungen um Verständnis				

		Gewichtungen			
		4	3	2	1
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
	<u>bei Führungspositionen:</u> ● wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechende Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.)				
	<u>bei Führungspositionen:</u> ● berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen				
	<u>bei Führungspositionen:</u> ● ist fähig zum Perspektivwechsel				
3.3.5	Migrationsgesellschaftliche Kompetenz gem. § 3(4) PartMigG ► Fähigkeit, <ul style="list-style-type: none"> - 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 migrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden sowie - insbesondere im beruflichen Kontext Personen mit Migrationsgeschichte respektvoll und frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu behandeln 				X
	<u>bei Führungspositionen:</u> ● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- und zielgruppengerecht aus				
	<u>bei Führungspositionen:</u> ● weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an				
	<u>bei Führungspositionen:</u> ● lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden				

3.4	Führungskompetenzen (wenn sie im Aufgabengebiet erforderlich und zu beobachten sind)				
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				
	• steuert, unterstützt und überprüft vorausschauend den Zielerreichungsprozess				
	• schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen				
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			
	• vereinbart Personalentwicklungsziele (Jahresgespräch) und nimmt auf deren Umsetzung aktiv Einfluss				
	• 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				
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				
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				
	• entwickelt unaufgefordert eigene Ideen und Vorschläge außerhalb der Vorgaben				
3.4.5	Präsentations- 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 zielbezogen neue Kontakte zu knüpfen und so zu pflegen, dass nachhaltige Vorteile für alle Beteiligten entstehen.				X
	• 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				