

Beschreibung der Stellenanforderungen - Anforderungsprofil

Stand: 19.08.2025

Ersteller: Glumm

Stellenzeichen: Ges Z L

Dienststelle / Organisationseinheit

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Abteilung für Jugend und Gesundheit

Eingruppierung / Bewertung

E 11 TV-L

Stellennummer

5075 6742

1 Beschreibung des Arbeitsgebietes

Leitung der IT-Arbeitsgruppe im Fachbereich Zentrale Dienste des Gesundheitsamts und IT-Koordination

- Leitung der IT-Arbeitsgruppe im Fachbereich Zentrale Dienste
- Leitung, Koordination, Planung, Sicherstellung und Weiterentwicklung der IT im Gesundheitsamt/Neuentwicklung der Umsetzung der IT-Strategie unter Berücksichtigung der Vorgaben des Bundesministeriums für Gesundheit
- Neuausrichtung der Implementierung von Softwarelösungen
- Umsetzung der Fachverfahren in IT-Prozessbeschreibungen
- Leitung, Koordination und Abstimmung der Prozesse in den Fachbereichen als Grundlage der Softwarelösungen

- Koordination verfahrensabhängiger IKT und Ansprechpartner für Fachfragen;
- Verantwortlich für die funktionsfähige Implementierung neuer IT-Verfahren im Rahmen des Paktes für den ÖGD sowie deren First-Level-Support
- Verantwortlich für die Implementierung technischer Neuerungen innerhalb der Telematikinfrastuktur
- zentrale Ansprechperson für das operative und strategische IT-Verfahrensmanagement für das LAGeSo die SenWGP
- Planung und vorbereitende Maßnahmen zur angemessenen IT-Ausstattung und Funktionalität im Rahmen eines pandemischen Geschehens oder ähnlicher Lagen mit erheblicher Auswirkung auf die Gesundheit der Bevölkerung
- bezirksinterne Konzeption, Koordination und Mitwirkung bei der Einführung, Weiterentwicklung, Betrieb und Ablösung von IT-Verfahren für die Fachbereiche im Gesundheitsamt
- Verantwortlich für die datenschutzkonforme Archivierung von besonders schützenswerten Daten, die im Rahmen der Nutzung der Fachanwendung anfallen
- Koordination der bezirklichen Anwendungs- und Systembetreuer im Gesundheitsamt
- Erstellung von Beteiligungsunterlagen für Beschäftigtenvertretungen und Datenschutzbeauftragten
- Projekt- und Gremienarbeit
- Koordination der Ausstattung mit IT- und Kommunikationstechnik
- Koordination der Zusammenarbeit bei Systemupdates, Inventarisierung, Umzüge
- Durchsetzung Datenschutz/Datensicherheit bzgl. der zu nutzenden IT-Technik/Verfahren
- Koordination und Leitung regelmäßiger Treffen mit den Fachanwendungsbetreuenden
- Optimierung der Datenstruktur in den im Gesundheitsamt genutzten Netzlaufwerken wie das Anlegen von Verzeichnisstrukturen einschl. der Festlegung der Rechtevergaben unter datenschutzrechtlichen Aspekten und hinsichtlich der Speicherkapazitäten und Übermittlung an die bezirkliche IT-Stelle
- Vertretung des Amtes in den Aufgabenbereich betreffenden Arbeitsgruppen des Bezirkes und der Hauptverwaltung
- Organisation und Durchführung von amtsinternen Schulungen und Workshops
- Anleitung von Nachwuchskräften in Ausbildung und Praktikum

Verhandlungssichere Kenntnisse der deutschen Sprache entsprechend der Stufe C1 des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen.

Besonderheiten:

- Bedarfsweise Arbeitszeit auch an Wochenenden und Feiertagen möglich
- Technische Unterstützung bei der Organisation und Koordination der Aufgaben, Arbeitsabläufe und des Personaleinsatzes bei Katastrophen, epidemischen und pandemischen Ereignissen
- Einsatz im Rahmen von Großschadens- und Katastrophenfällen auch außerhalb der regulären Dienstzeit (z.B. Pandemien)

2 Formale Anforderungen

(Gewichtungen entfallen hier)

- abgeschlossenes Fachhochschul- bzw. Hochschulstudium (Diplom/Bachelor) in den Fachrichtungen:
Öffentliche Verwaltung oder Verwaltungsinformatik oder Wirtschaftsinformatik oder Public Management oder in einer für die Aufgabenwahrnehmung geeigneten Fachrichtung mit überwiegend verwaltungs- oder informationswissenschaftlichen Inhalten
- einschlägige Berufserfahrung von mindestens 2 Jahren im Bereich der Informationstechnik

3 Leistungsmerkmale

3.1 Fachkompetenzen und Gewichtungen

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGlG etc.)	sehr wichtig
Kenntnisse im Personal- und Dienstrecht sowie der Rechte der Beschäftigtenvertretungen	wichtig
Kenntnisse der Managementgrundlagen der Führung - Organisationsmanagement (z.B. Geschäftsprozess-, Veränderungs-, Qualitäts-, Projektmanagement)	sehr wichtig
Kenntnisse über die Berliner E-Government-Strategie	sehr wichtig

Fachkompetenzen	Gewichtungen
Kenntnisse über den Aufbau- und die Ablaufstruktur der Berliner Verwaltung/ des Bundes, der Länder und Gemeinden/ der EU	wichtig
Kenntnisse über Vorschriften und Anwendung von IT-Verfahren in der Berliner Verwaltung (IT- Organisationsgrundsätze, IT-Sicherheitsrichtlinien, IT-Sicherheitsstandards, VV IT-Steuerung, EGovG, IKT- Strategie, IKT-Architektur)	unabdingbar
Kenntnisse der LHO, AV-LHO sowie der haushaltstechnischen Richtlinien	wichtig
Kenntnisse der im Öffentlichen Gesundheitsdienst des Landes Berlin eingesetzten Fachverfahren und Dienste	sehr wichtig
Kenntnisse für die sichere Anwendung und Vermittlungsfähigkeit in/zu den Standard-Software-Applikationen (MS Office) sowie Kenntnisse der Fachsoftware MS Visio	unabdingbar

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"> ▪ entwickelt neue Ideen zur Optimierung ▪ erweitert eigene Kenntnisse, Erfahrungen und das eigene Verhaltensrepertoire ▪ zeigt Problembewusstsein, Eigeninitiative und Engagement ▪ geht mit Widerständen und Kritik sicher um und passt Handlungsstrategien den veränderten Bedingungen an 	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 Prioritäten ▪ denkt prozessorientiert ▪ erkennt Vernetzungen und Zusammenhänge 	unabdingbar

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"> ▪ entwickelt Konzepte zur Zielerreichung ▪ verfolgt Ziele konsequent ohne das Machbare aus den Augen zu verlieren ▪ steuert und unterstützt den Zielerreichungsprozess 	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"> ▪ erkennt Entscheidungsbedarfe und greift sie rechtzeitig auf ▪ trifft auch in schwierigen Situationen klare Entscheidungen ▪ bezieht Fachleute und Betroffene ein 	sehr wichtig

3.2.5 Selbstständigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ handelt zielorientiert ▪ übernimmt Verantwortung ▪ arbeitet mit wenig Anleitungserfordernis 	sehr wichtig

3.3 Sozialkompetenzen und Gewichtungen

3.3.1 Kommunikationsfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ informiert zeitnah und aufgabenorientiert ▪ bereitet Informationen adressatenbezogen auf ▪ berücksichtigt, wer welche Informationen benötigt 	sehr wichtig

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"> ▪ behält das Team und die Interessen anderer Kooperationspartner/innen im Blick ▪ unterbreitet zielführende Angebote ▪ vertritt Vorgaben, die nicht zu beeinflussen sind, loyal und in stimmiger Art und Weise 	unabdingbar

3.3.3 Dienstleistungsorientierung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kunden zu begreifen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ist bereit, Dienstleistungen für Andere zu erbringen ▪ reflektiert Kundenbedürfnisse und geht darauf ein ▪ erläutert Entscheidungsgründe nachvollziehbar 	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, 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 ▪ behandelt alle Menschen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Orientierung, ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht usw. gleich 	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 teilhabebehemmenden 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"> ▪ 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 	sehr wichtig

3.3.6 Konfliktfähigkeit	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Probleme und Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ übt sachliche Kritik bzw. nimmt Kritik anderer offen entgegen ▪ reflektiert eigenes Denken und Handeln ▪ reguliert Konflikte durch überzeugende Verhandlungsführung ▪ arbeitet mit den Betroffenen an der Konfliktlösung 	sehr wichtig

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"> ▪ überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg ▪ liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte. ▪ plant und durchdenkt Sachverhalte ganzheitlich und vorausschauend ▪ begleitet und unterstützt die Zielerreichung 	unabdingbar

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"> ▪ 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 	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"> ▪ reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe ▪ zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil ▪ greift Anregungen, Kritik und neue Ideen auf und bezieht sie in ihr/sein Handeln ein ▪ übernimmt Verantwortung für das eigene Handeln 	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 ▪ zeigt Innovations- und Veränderungsbereitschaft ▪ fördert und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der aktiven Mitgestaltung von Veränderungsprozessen 	unabdingbar

3.4.4 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 ▪ organisiert und pflegt auch informelle, bereichsübergreifende Zusammenarbeit ▪ stellt sich flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ein 	wichtig

3.4.6 Transformationskompetenz	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Veränderungen unter komplexen Rahmenbedingungen zu begleiten und eigene Impulse zu setzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ geht proaktiv mit Ängsten, Unsicherheiten und Widerstand in Veränderungsprozessen um ▪ probiert neue Dinge auch bei größerer Unsicherheit aus ▪ hinterfragt regelmäßig den Status quo 	sehr wichtig

3.4.7 Problemlösungskompetenz im digitalen Umfeld	Gewichtungen
<p>Fähigkeit, Problemstellungen auf ihre digitale Lösbarkeit zu prüfen und zielführende Handlungsschritte einzuleiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ beurteilt Problemstellungen nach digitalen Lösungsmöglichkeiten ▪ denkt und handelt systematisch nach Bearbeitungsschritten ▪ ist sicher in der Anwendung digitaler Analyse-Tools 	unabdingbar

3.4.8 IT-Förderung	Gewichtungen
<p>Fähigkeit und Bereitschaft, sich mit der Einführung von IT-Systemen und Informationstechnologien zu befassen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ setzt sich aktiv für IT-technische Neuentwicklungen im eigenen Arbeitsbereich ein ▪ wirbt bei den eigenen Mitarbeitenden für IT-technische Entwicklungen ▪ erkennt und vermittelt die Chancen und Vorteile technischer Neuerungen 	unabdingbar