

Anforderungsprofil Z IT	Stand: 02.06.2023 Ersteller/in: Heuer-Sehlmann (Z AbtL kom)
------------------------------------	---

Die grau unterlegten Felder markieren den verbindlichen Teil des Anforderungsprofils.

Dienststelle:
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung
und Wohnen
Abteilung Zentrales
Referat Informationstechnik

1.	<p>Beschreibung des Arbeitsgebietes:</p> <p>Leitung des Referats Informationstechnik Servicebereich IKT- Management, Digitalisierung E-Governmententwicklung mit dem Schwerpunkt Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) und Informationssicherheitsmanagement der Senatsverwaltung</p> <p>Koordination und Steuerung der Aufgabenerledigung sowie fachliche Anleitung und Aufsicht in den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IKT Management für SenStadt u. im Rahmen der Servicevereinbarung mit der SenMVKU • IKT Betriebsorganisation für SenStadt u. im Rahmen der Servicevereinbarung mit SenMVKU IT- Verfahrensmanagement Querschnittsverfahren für SenStadt und im Rahmen der Servicevereinbarung mit der SenMVKU • Koordination der Digitalisierungsprozesse für SenStadt und im Rahmen der Servicevereinbarung mit der SenMVKU • Bereitstellung von div. Fachverfahren für SenStadt und im Rahmen der Servicevereinbarung mit der SenMVKU • E- Government mit Schwerpunkt IKT für die SenStadt • Mitzeichnung und Votierung von Vorgängen mit IKT Bezug • Personalführung • Aussteuerung der Kundenwünsche und Servicemanagement für mindestens zwei Senatsverwaltungen <p>Stellenzeichen: Z IT Bewertung: B 2 bzw. AT 2</p>
-----------	---

2.	<p>Formale Anforderungen</p> <p>verbeamtete Dienstkraft: Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 des allgemeinen nichttechnischen Verwaltungsdienstes</p> <p>(Tarif)beschäftigte: Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium der Fachrichtung Verwaltungs- / Wirtschaftswissenschaften, der Informatik oder der Wirtschaftsinformatik bzw. einer vergleichbaren Fachrichtung oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen.</p>
-----------	--

Gewichtungen entfallen hier

	<p>Für beide Beschäftigtengruppen: Mindestens dreijährige Erfahrung in einer dem Arbeitsgebiet vergleichbaren Führungsposition und Erfahrung mit der Leitung von sehr heterogenen Arbeitsgruppen.</p> <p>Mehrjährige Berufserfahrung mit Bezug zu einschlägigen aufgabenbezogenen Arbeitsgebieten insbesondere in den Bereichen Informationstechnik, Digitalisierung</p>
--	--

3. Leistungsmerkmale		Gewichtungen *			
		4	3	2	1
3.1.	Fachkompetenzen				
3.1.1	Kenntnisse über die Informationstechnik generell, deren Einordnung im Land Berlin sowie der für die IKT geltenden maßgeblichen rechtlichen Bestimmungen (das beinhaltet IT Organisationsgrundsätze, umfassende Kenntnisse grundlegender Regeln zur Informationssicherheit, Kenntnisse über eingesetzte Techniken)	X			
3.1.2	Kenntnisse über die im Land Berlin geltende Rechtsvorschriften und Standards zur Verwaltungsmodernisierung und Digitalisierung (insb. EGovG)		X		
3.1.3	Kenntnisse und Erfahrungen im Veränderungsmanagement		X		
3.1.4	Kenntnisse über die IT- Landschaft im Land Berlin		X		
3.1.5	Kenntnisse über Aufbau, Struktur und Arbeitsabläufe der Berliner Verwaltung sowie politischer Entscheidungsabläufe		X		
3.1.6	Praktische Erfahrungen in der Politikberatung und im Umgang mit politischen Gremien, verbunden mit der Fähigkeit zu strategisch-inhaltlicher und politischer Analyse			X	
3.1.7	Erfahrungen im Projektmanagement		X		
3.1.8	Kenntnisse und Erfahrungen im Personalmanagement, insbesondere Personalführung und -entwicklung	X			
3.1.9	Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexldGIG etc.)			X	
3.1.10	Kenntnisse im Personalrecht			X	

*) 4 unabdingbar 3 sehr wichtig 2 wichtig 1 erforderlich

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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			
	• behält auch unter Zeitdruck den Überblick und bleibt besonnen				
	• überträgt Wissen aus anderen Zusammenhängen auf aktuelle Situationen und Prozesse				
	• stellt sich schnell auf Veränderungen jeder Art ein				
	• stellt gewohnte Arbeitsmethoden und -inhalte in Frage				
	• setzt sich erforderliche Schwerpunkte, formuliert sich selbst neue Aufgaben/ Ziele				
3.2.2	Organisationsfähigkeit ▶ Fähigkeit, vorausschauend zu planen und zu strukturieren und entsprechend zu agieren.	X			
	• setzt Prioritäten und richtet danach die Aufgabenerfüllung aus				
	• koordiniert Arbeitsabläufe sach-, zeit.-und personengerecht				
	• überblickt Gesamtzusammenhänge und stimmt verschiedene Arbeitsabläufe aufeinander ab				
3.2.3	Ziel- und Ergebnisorientierung ▶ Fähigkeit, Denken und Handeln auf ein gewünschtes Ziel hin auszurichten und die erforderlichen Ressourcen effizient einzusetzen.		X		
	• denkt und handelt fach- und ressortübergreifend sowie kostenorientiert				
	• erkennt und berücksichtigt fachliche Zusammenhänge				
	• schafft handlungsleitende Konzepte und Rahmenbedingungen				
	• formuliert Arbeitsaufträge und Schritte präzise Ist in der Lage mit Zielen zu arbeiten				
3.2.4	Entscheidungsfähigkeit ▶ Fähigkeit, zeitnahe und nachvollziehbare Entscheidungen zu treffen und dafür Verantwortung zu übernehmen.	X			
	• macht seine Entscheidungen transparent				
	• entscheidet rechtzeitig und weitgehend selbständig, begründet Entscheidungen nach Abwägen anderer Lösungsmöglichkeiten				
	• übernimmt Verantwortung für Entscheidungen				
	• bezieht Fachleute und Betroffene ein				
3.2.5	Selbständigkeit ▶ Fähigkeit, den zur Verfügung stehenden Handlungsrahmen aktiv auszufüllen		X		
	• entwickelt Ziele und Problemlösungen selbständig				
	• erkennt Kommunikationsbedarfe und unterbreitet kurzfristig Strategien				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3	Sozialkompetenzen				
3.3.1	Kommunikationsfähigkeit	X			
	► Fähigkeit, sich personen- und situationsbezogen auszutauschen.				
	• argumentiert und handelt situations- und personenbezogen				
	• unterstützt die Selbständigkeit der Mitarbeitenden durch angemessene Information				
	• zeigt kontinuierliche Gesprächsbereitschaft				
3.3.2	Kooperationsfähigkeit		X		
	► Fähigkeit, sich konstruktiv respektvoll mit anderen auseinanderzusetzen und partnerschaftlich zusammen zu arbeiten; Konflikte zu erkennen und tragfähige Lösungen anzustreben.				
	• kann mit Situationen in einem konfliktbelasteten Umfeld umgehen und behält dabei die Interessen der Dienststelle im Blick				
	• arbeitet mit den Betroffenen an der Konfliktlösung und sucht nach Lösungen				
3.3.3	Dienstleistungsorientierung	X			
	► Fähigkeit, die Arbeit als Dienstleistung für den externen und internen Kundenkreis zu begreifen.				
	• reflektiert Kundenbedürfnisse und geht nach Möglichkeit darauf ein; • erläutert Sachzwänge und Entscheidungsgründe verständlich und nachvollziehbar				
3.3.4	Diversity-Kompetenz		X		
	► 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.				
	• wendet Kenntnisse des Antidiskriminierungsrechts und entsprechender Fördergesetze an (AGG, LADG, VV Inklusion behinderter Menschen, PartMigG, LGG, LGBG, UntSexIdGIG etc.),				
	• ist fähig zum Perspektivwechsel,				
	• berücksichtigt die Förderung von Vielfalt in der Aufgabenwahrnehmung, nimmt bestehende strukturelle Barrieren wahr und wirkt darauf hin, diese abzubauen.				

	<p>► Erläuterung der Begriffe</p> <p>● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen</p>	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.3.5	<p>Migrationsgesellschaftliche Kompetenz</p> <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. 		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● weiß um die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und wendet Kenntnisse über Instrumente zu deren Abbau an, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● lehnt Diskriminierung und Ausgrenzung ab und möchte diese überwinden, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● berücksichtigt die Belange der Menschen mit Migrationsgeschichte und richtet die Aufgabenwahrnehmung bedarfs- u. zielgruppengerecht aus. 				
3.3.6	<p>Verhandlungs- und Argumentationsgeschick</p> <p>► Fähigkeit Fakten und Ziele mit überzeugenden Argumenten unter Beachtung verschiedener Interessen sachlich und selbstbewusst zu vertreten</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● vertritt Standpunkt sachlich und kompromissbereit 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● zeigt Realitätssinn, Geduld und Beharrlichkeit 				

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Erläuterung der Begriffe ● Raum für stellenbezogene Operationalisierungen 	Gewichtungen			
		4	3	2	1
3.4	Führungskompetenzen				
3.4.1	<p>Strategische Kompetenz</p> <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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> ● überblickt Gesamtzusammenhänge und nimmt gedanklich Entwicklungen vorweg, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● liefert logisch schlüssige und realisierbare Lösungsmöglichkeiten sowie konkrete Umsetzungsschritte. 				
3.4.2	<p>Personalentwicklungskompetenz</p> <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>	X			
	<ul style="list-style-type: none"> ● erhält/ fördert gezielt die Qualifikation der Mitarbeitenden 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● begreift die Vielfalt von Menschen als Bereicherung für ihr/sein Team und sorgt für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● spricht Anerkennung/ Kritik konstruktiv aus, gibt individuelles Feedback, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 				
3.4.3	<p>Selbstentwicklungskompetenz</p> <p>▶ Bereitschaft und Fähigkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren, Stärken und Grenzen realistisch einzuschätzen sowie sich persönlich und fachlich zu motivieren und weiterzuentwickeln.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● reflektiert eigene Stärken und Entwicklungsbedarfe, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● zeigt sich gegenüber neuen Herausforderungen aufgeschlossen sowie lernbereit und nimmt an Angeboten zur Qualifizierung teil. 				
3.4.4	<p>Innovationskompetenz</p> <p>▶ Fähigkeit, veränderte Anforderungen aktiv anzunehmen, Veränderungen zielgerichtet einzuleiten bzw. umzusetzen und kreativ neue Ideen zu entwickeln.</p>		X		
	<ul style="list-style-type: none"> ● initiiert Veränderungs- und Verbesserungsprozesse, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● verfolgt Entwicklungen und erkennt Veränderungsbedarfe. 				
3.4.5	<p>Repräsentations- und Netzwerkkompetenz</p> <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>			X	
	<ul style="list-style-type: none"> ● tritt vor Personengruppen sicher und adressatengerecht auf, 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● vertritt die eigene Organisation u. das Land Berlin positiv nach außen. 				