

Qualifizierungsoffensive der Landeshauptstadt München: Strategie und Umsetzung

Landeshauptstadt München

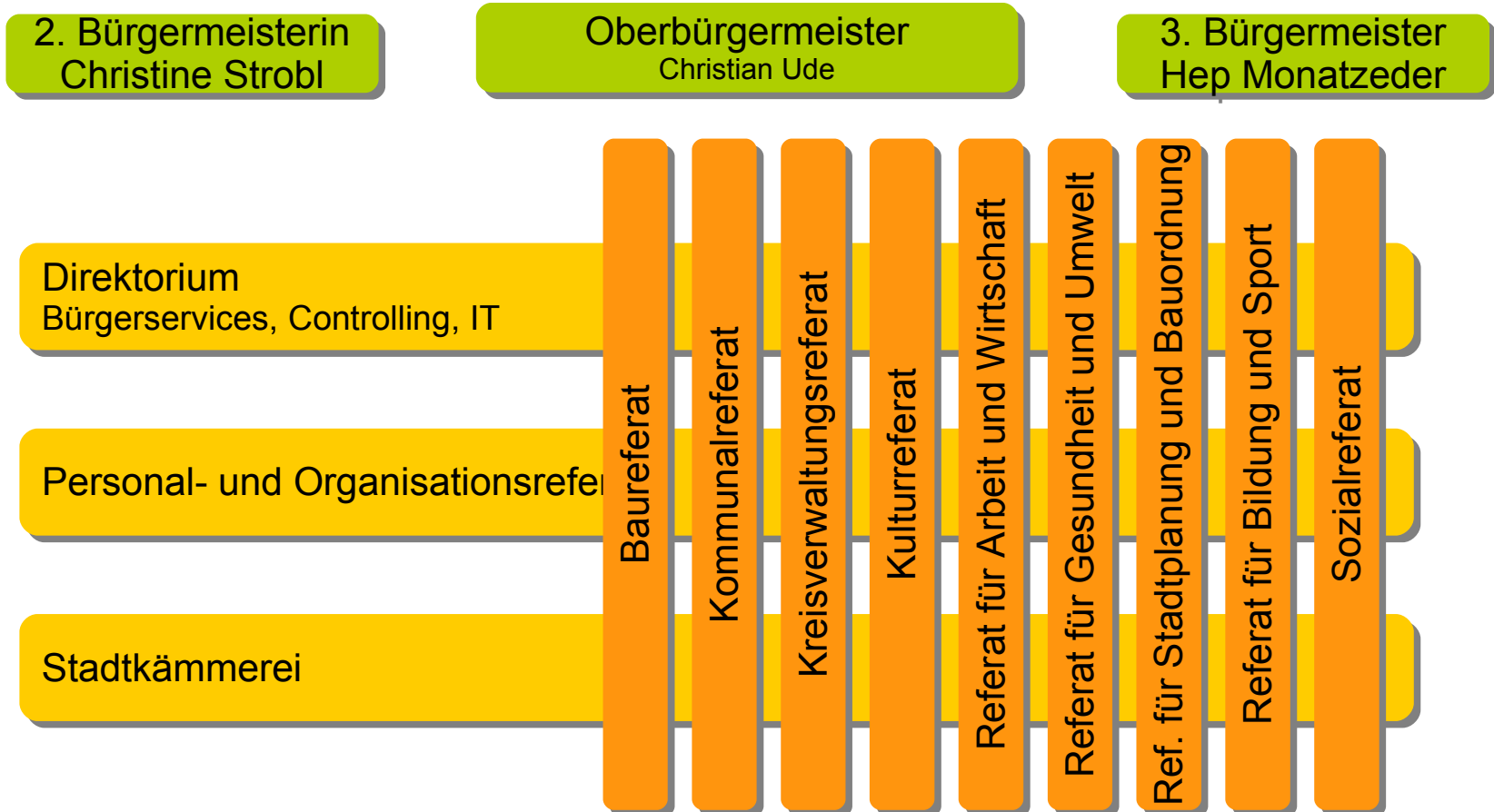
Dr. Daniela Rothenhöfer

Leiterin IT-Strategie und IT-Steuerung / IT-
Controlling

E-Mail: daniela.rothenhoefer@muenchen.de

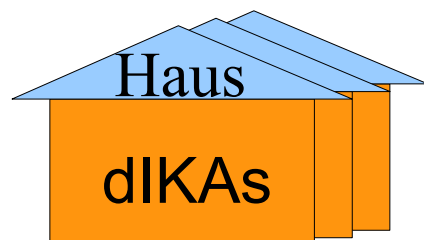
- Ausgangspunkt
- Leitgedanken und Ziele der strategischen Neuausrichtung der IT der LHM
- Kernelemente des IT-Personalmanagements bei der strategischen Neuausrichtung der IT
- Qualifizierungsoffensive in der LHM

Die Struktur der Landeshauptstadt München

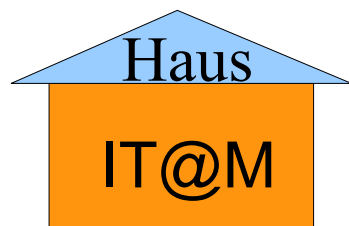


Die IT der Landeshauptstadt München muss die Struktur der Stadtverwaltung insgesamt unterstützen

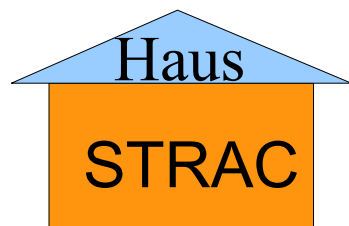
Organisation nach dem Modell der Kernkompetenzfokussierung:
3 Häuser – 1 IT



- Eine dezentrale IT in jedem der Referate (dIKA), die nah an den **fachlichen Anforderungen** ihrer Kunden agiert



- einen leistungsfähigen IT-Dienstleister IT@M in Form eines städtischen Eigenbetriebs, der für **Planung, Bereitstellung und Betrieb von Informations- und Telekommunikationstechnik** die Verantwortung übernimmt



- einen Bereich „**IT-Strategie und IT-Steuerung / IT-Controlling**“, der Rahmenbedingungen schafft und durchsetzt und Innovationen fördert.

- Ausgangspunkt
- Leitgedanken und Ziele der strategischen Neuausrichtung der IT der LHM
- Kernelemente des IT-Personalmanagements bei der strategischen Neuausrichtung der IT
- Qualifizierungsoffensive in der LHM

Strategische Neuausrichtung der IT: Wesentliche Aspekte - 1



- Ende 2007 hat der Stadtrat einstimmig beschlossen, die IT der Landeshauptstadt München strategisch neu auszurichten:
Programm MIT-KonkreT - Strategische Neuausrichtung der IT
- Die Konkretisierung der Maßnahmen und der IT-Organisationsstruktur wurde im Januar 2010 beschlossen
- Insgesamt werden folgende Ziele verfolgt:
 - **Erhöhung der Kundenzufriedenheit**
 - **Ausbau Finanz- u. Kostentransparenz**
 - **Klare Regelung von Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten u. Entscheidungswegen**
 - **Standards für zukunftsorientierte IT**
 - **Effizienzsteigerung**
 - **Optimierte u. transparente Prozesse**
 - **Sicherstellung Innovationsfähigkeit**
 - **Qualifizierung der IT-Schaffenden**

Strategische Neuausrichtung der IT: Wesentliche Aspekte - 2

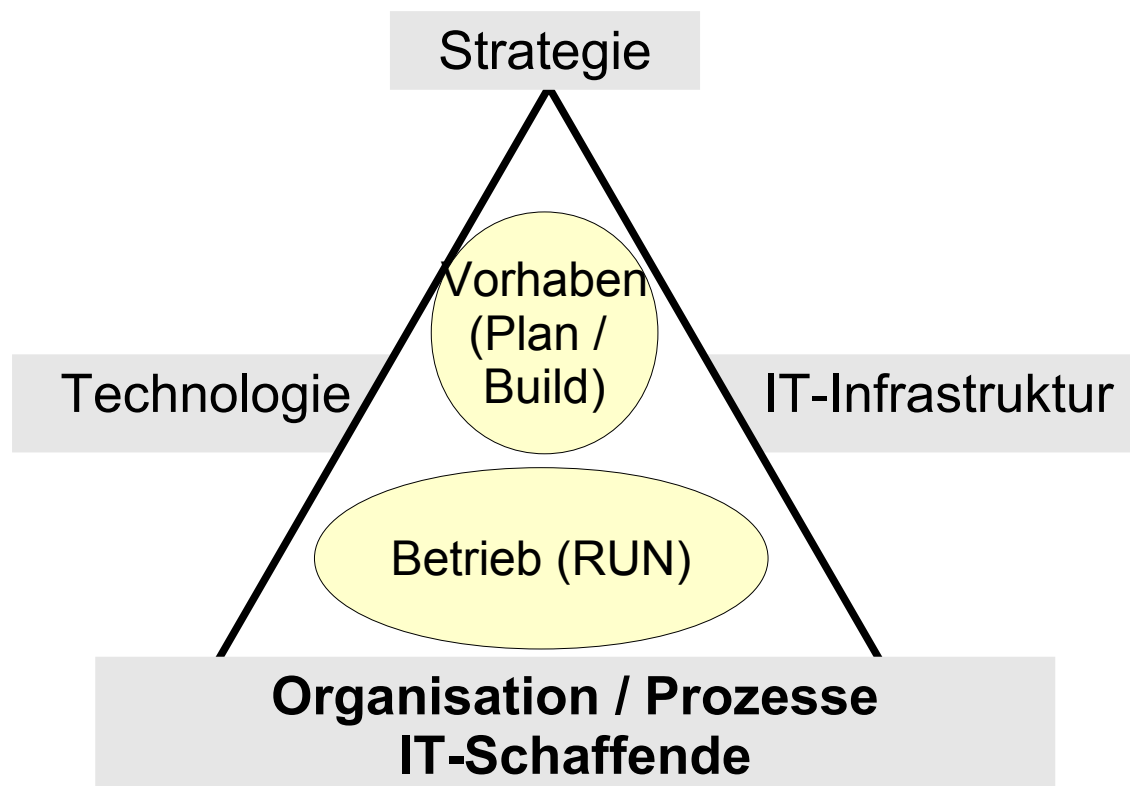


- Planung und Anforderungsmanagement werden gestärkt.
- Der Betrieb der IT der LHM wird auf eine Kunden-Lieferanten-Beziehung ausgerichtet.
- Der Eigenbetrieb IT@M finanziert seine Betriebsaufwendungen aus den Erträgen der Dienstleistungen und Vorhaben für die Referate der Stadt München.
- Zukünftig steuert der Stadtrat die IT-Ausgaben der Referate und Eigenbetriebe für neue Vorhaben und Betrieb über Bewilligung der Mittel in den jeweils für das Referat bzw. den Eigenbetrieb zuständigen Ausschüssen.
Dies bedeutet für die Referate die Notwendigkeit zu frühzeitigen Planungen und Abstimmung mit einem für die Realisierung notwendigen Qualitätsstandard.

Fundament der strategischen Neuausrichtung der IT der LHM



Organisation, Prozesse und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlagen der strategischen Neuausrichtung der IT



- Ausgangspunkt
- Leitgedanken und Ziele der strategischen Neuausrichtung der IT der LHM
- Kernelemente des IT-Personalmanagements bei der strategischen Neuausrichtung der IT
- Qualifizierungsoffensive in der LHM

IT-Aufgaben werden durch IT-Rollen beschrieben

Nutzen von IT-Rollen:



ca. 80 % der IT-Tätigkeiten sind in IT- Rollen (ca 20) beschrieben



Einfache Erstellung von IT-APB aus den Rollenbeschreibungen



Kriterien zur Bewertung der rollenbasierten IT - Stellen sind nachvollziehbar und verständlich



Beschleunigte Stellenbewertungen durch bereits bewertete IT-Rollen



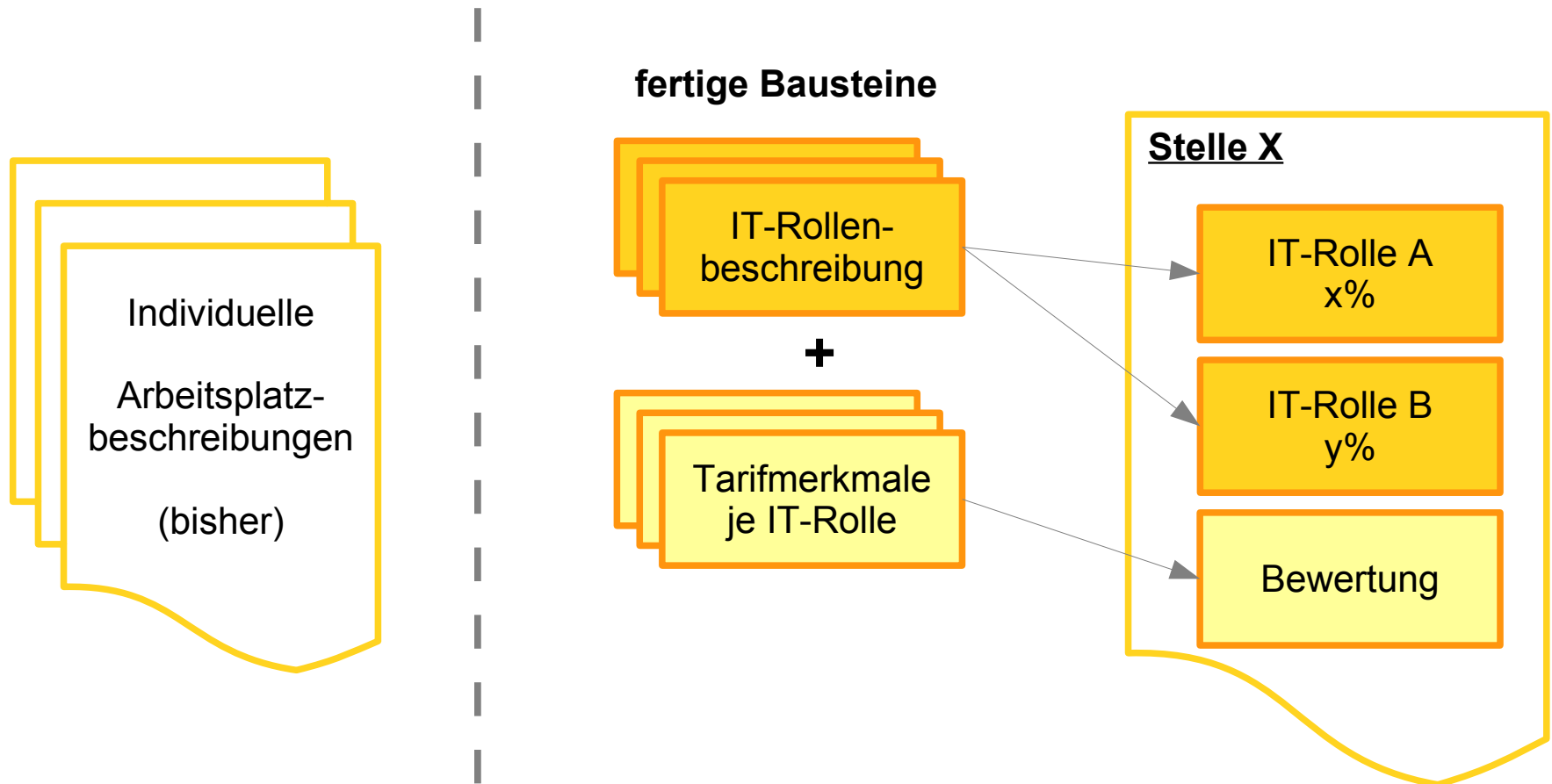
Transparenz und stadtweite Einheitlichkeit hinsichtlich der Anforderungen einer Stelle

Die aktuellen IT-Rollen (Stand 2012)



<u>dIKA</u>	<u>it@M</u>	<u>STRAC</u>
	Leitung	
	IT-Projektleiter	
Facharchitekt/in	IT-Architekt/in	
dez. Service Level Verantwortliche/r	zentr. Service Level Verantwortliche/r	
Fachanalyst/in	IT-Ingenieur/in	
dez. Kundenbetreuer/in	IT-Komponentenverantwortliche/r	
	Servicemitarbeiter/in IT-Entwicklung	
	Servicemitarbeiter/in IT-Betrieb	
Servicemitarbeiter/in Service Desk, SMA Transition		
IT-Service-Verantwortliche/r		
	IT-Sicherheitsbeauftragte/r	

Rollenbasierte IT-Stellenbildung und -bewertung



Etablierung der neuen Rollen IT-Architekt/in und Facharchitekt/in - Rückblick 2010: Im Mai erste Ausschreibungen von

- Facharchitekten für die dezentrale IT mit den Kernaufgaben
 - Geschäftsprozesse und Geschäftsobjekte im Referat und deren IT-Unterstützung (fachliche Bebauung)
 - „Pärchenbildung“ mit IT-Architekt
 - Zusammenarbeit der Facharchitekten untereinander (Methoden, referatsübergreifende Geschäftsprozesse)
 - Arbeit in Projekten zum Anforderungsmanagement für IT-Lösungen
 - Referatsspezifika
- IT-Architekten für den Eigenbetrieb **IT@M** mit den Kernaufgaben
 - IT-Bebauungspläne, technische Designvorgaben
 - Pärchenbildung mit Facharchitekt
 - Arbeit in Projekten zum Aufbau von IT-Lösungen

Erfahrungen bei Etablierung der neuen Rollen IT-Architekt/in und Facharchitekt/in:

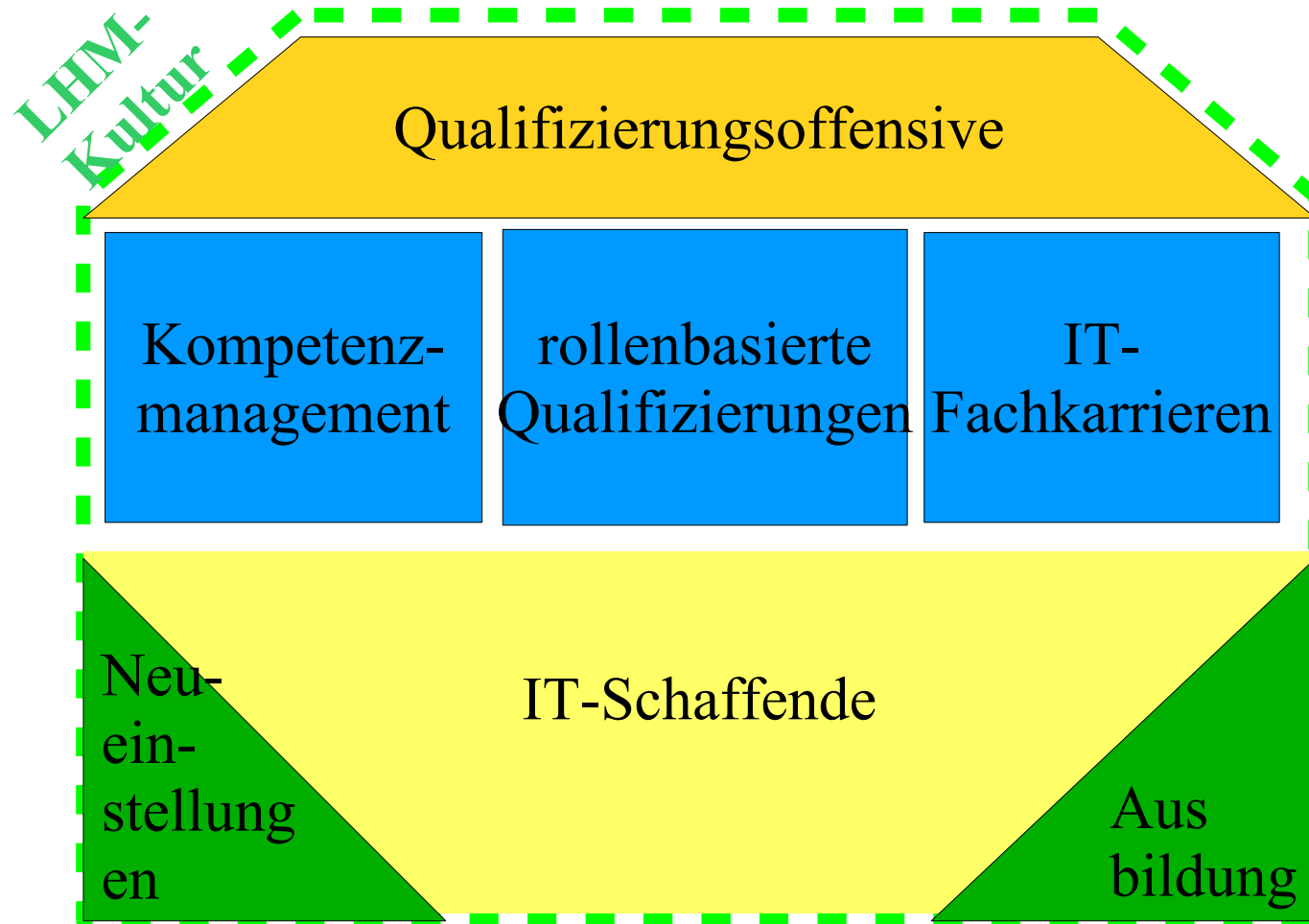
- Die Zielsetzung „Anfang 2012 sind 20 Stellen für IT-Architekt/inn/en und 20 Stellen für Facharchitekt/inn/en besetzt“ wurde mit ca. 1 Jahr Verzögerung erreicht, hat dann etwas mehr als 2,5 Jahre Laufzeit benötigt (Besetzung im Schwerpunkt von außen)
- Unternehmensarchitekturen, fachliche und technische Bebauung (Enterprise Architecture Management) sind neue Aufgaben / Verantwortungsbereiche in der LHM
- Facharchitekten decken Projektstau in den Fachbereichen auf
- Klare Rollenzuordnung der Rolle Facharchitekt benötigt umfangreiche Kommunikation in den Fachbereichen (insb. zur Vermeidung einer Mischung mit der Rolle Projektleitung)
- Ohne fachlichen „Unterbau“ (Fachanalysten bei den Facharchitekten, IT-Ingenieure bei den IT-Architekten) geht es nicht
- Stringentes Zeitmanagement ist wesentlich, um die verschiedenen Aufgaben unter einen Hut zu bringen
- Entwicklungsmöglichkeiten in die Rollen Fach- bzw. IT-Architekt/in als Fachkarriere für städtische Mitarbeiter/innen ist noch zu etablieren

Strategische Neuausrichtung der IT - Neue Formen der Personalgewinnung



- Duales Studium „Bachelor auf Science“ mit der Hochschule München
 - Erstmals im Herbst 2010 gestartet
 - 7 Semester Studium
 - Voraussetzung:
 1. Bewerbung bei der LHM
 2. IT-spezifischer Einstellungstest
 3. Halbtägiges Personalauswahlverfahren
- Traineeprogramm für IT-Systemelektroniker/innen und vergleichbare Ausbildungsgänge (Fachinformatiker/innen, ...) :
LHM spezifische Qualifizierungsreihe als Voraussetzung für die Entwicklungsmöglichkeit bis E12 TVÖD

- Ausgangspunkt
- Leitgedanken und Ziele der strategischen Neuausrichtung der IT der LHM
- Kernelemente des IT-Personalmanagements bei der strategischen Neuausrichtung der IT
- Qualifizierungsoffensive in der LHM



Kompetenzanforderungsprofile nach einheitlichen Prinzipien schaffen Transparenz zu Kompetenzanforderungen für IT-Stellen

- Kompetenzanforderungsprofile sind u.a. Grundlage für:
 - Individuelle Qualifizierungsplanung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs und der allgemeinen Führungsaufgabe
 - Ableitung übergreifender Qualifizierungsbedarfe und -maßnahmen für die Qualifizierungsoffensive
 - Definition der Anforderungsstufen und der Anforderungsdeltas zwischen IT-Fachkarrierestufen zur Ausarbeitung geeigneter IT-Fachkarriereschritte
 - Ausschreibungen und Personalauswahl

Karriere ohne Leitungsfunktion

Entfaltung der IT-fachlichen Expertise

Sie werden nach Ihren persönlichen
Erfordernissen und Fähigkeiten gefördert

mehr Gestaltungsmöglichkeit

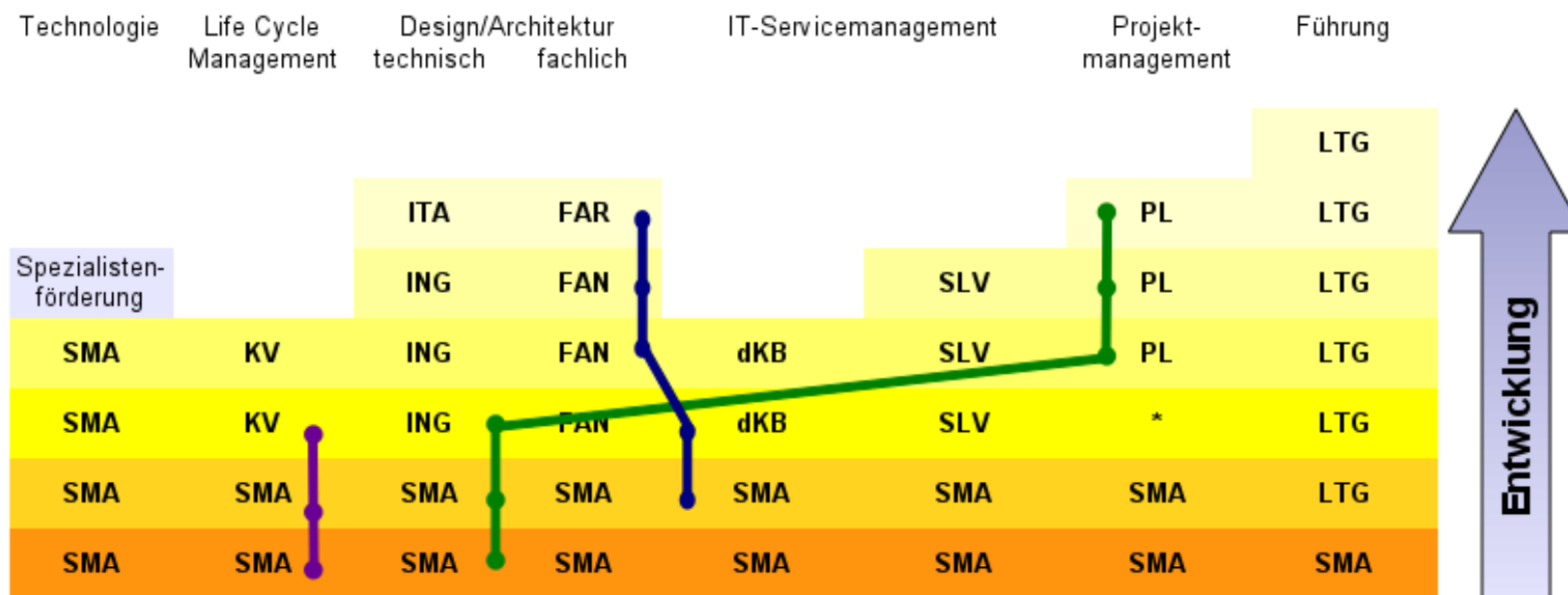
größerer Wirkungskreis

mehr Verantwortung

IT-Fachkarrieren sind Ansporn und Chance



Prinzipien von IT-Fachkarrieren



* Übernahme von Projektleitungsaufgaben z.B. in den Rollen SMA, LTG, FAN, ING

SMA Servicemitarbeiter/in
(Service Desk, IT-Entw.,
Transition, IT-Betrieb)
KV Komponentenvantwort.
ING IT-Ingenieur/in
ITA IT-Architekt/in

FAN Fachanalyst/in
FAR Facharchitekt/in
DKB dezentrale/r Kundenbetreuer/in
SLV Service Level Verantwortliche/r
PL IT-Projektleiter/in
LTG IT-Leitung

Die einzelnen Schritte in einer IT-Fachkarriere erfolgen durch:

Bewerbung

Aufgabenanreicherung

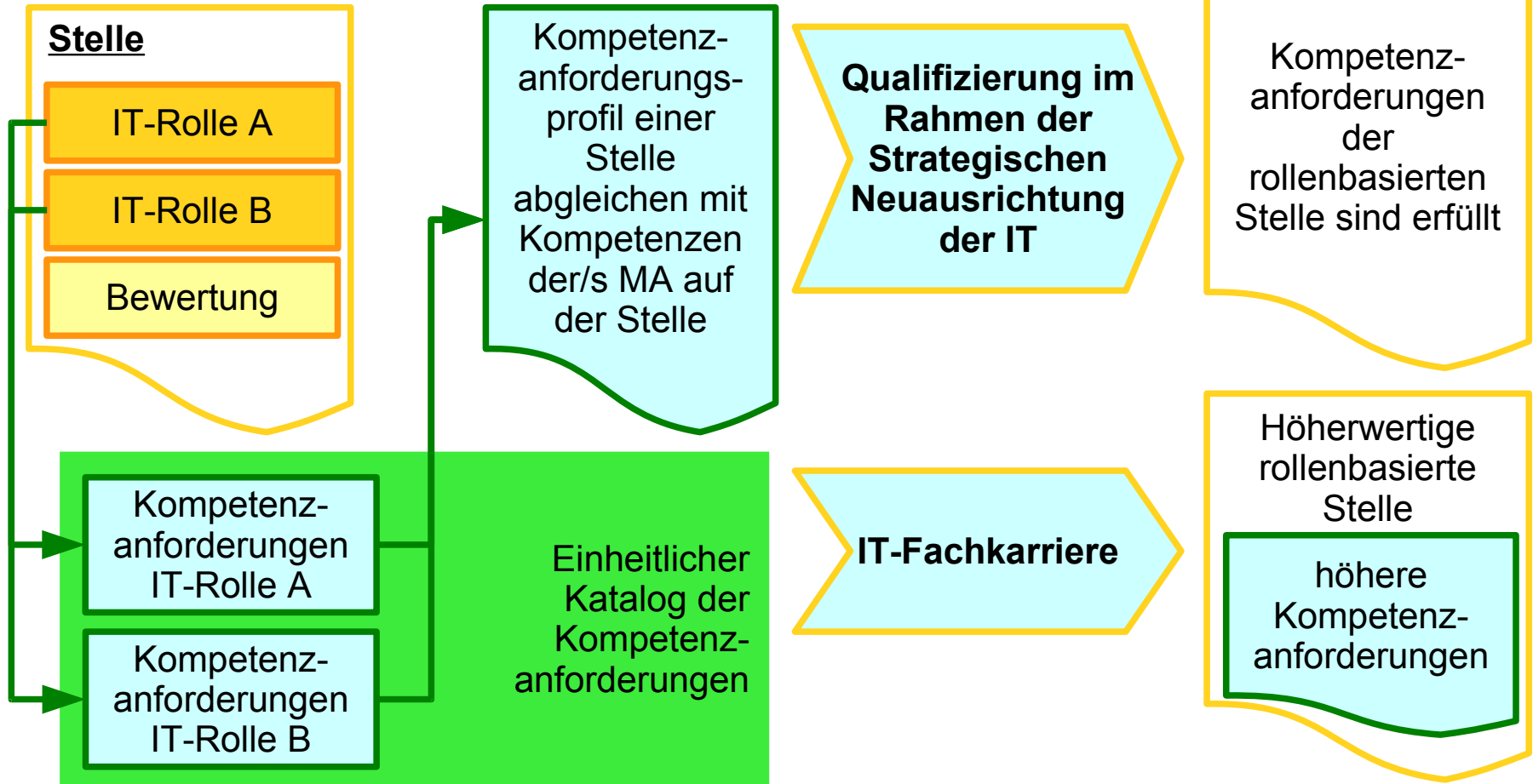
IT-Fachkräfteprogramm

Potentialorientierte Stellenbesetzung

Zusammenhang Kompetenzmanagement, Fachkarrieren und Qualifizierungsoffensive



Rollenbasierte APB



- IT-Rollen und Kompetenzanforderungsprofile sind die Voraussetzung für eine effiziente und effektive stadtweite Qualifizierungsoffensive.
- Die Verzahnung mit der Stellenwirtschaft ist unbedingte Voraussetzung für IT-Fachkarrieren und ein wettbewerbsfähiges IT-Personalmanagement insgesamt.
- Die ersten Erfahrungen sind sehr positiv (Facharchitekten, IT-Architekten), im Rollout der neuen Elemente des IT-Personalmanagements insgesamt sind noch einige Herausforderungen zu bewältigen, da ein grundlegendes Umdenken im Bereich der Personalwirtschaft erforderlich ist.



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**