

Skill-Management in der öffentlichen Verwaltung

Fähigkeiten der IT-Organisation transparent machen, absichern und strategisch entwickeln

Die Rahmenbedingungen für die Aufgabenwahrnehmung der öffentlichen IT-Abteilungen verändern sich

Die öffentliche Aufgabenwahrnehmung, insbesondere im IT-Bereich, steht vor großen Herausforderungen. Budgetkonsolidierung, neue Aufgabenfelder, Zunahme der Komplexität von Anforderungen und Geschäftsprozessen, Fragestellungen zur internen Bereitstellung von Dienstleistungen sowie die Auslagerung von Einzelaufgaben oder ganzen Abteilungen nehmen eine zentrale Rolle in der strategischen Ausrichtung ein. Die Auslagerung des IT-Betriebs an Externe gewinnt für Behörden immer mehr an Bedeutung. Das führt zu veränderten Anforderungen an die Fähigkeiten der Bediensteten in den Verwaltungen. Bislang ausgeübte Aufgaben und Rollen, z. B. des IT-Betriebs, weichen neu entstehenden Tätigkeiten im Bereich des Vertrags- und Service-Level-Managements, da IT-Aufgaben großer Organisationen sich immer stärker in Richtung Steuerung und Demand-Management bewegen.

Für Personal- und IT-Verantwortliche in der öffentlichen Verwaltung ist es deshalb eine zentrale Herausforderung, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten. Fachkräftemangel, demografischer Wandel und Konkurrenzsituation zwischen öffentlicher Verwaltung und privater Wirtschaft im Hinblick auf IT-Personal erschweren dieses Vorhaben.

Unter diesen Rahmenbedingungen bedarf es eines Managementansatzes für die Personalbeschaffung und -entwicklung, der eine langfristige Planung und Steuerung ermöglicht. Die Verwaltungen sind gefordert, bei den Mitarbeitern vorhandene Fähigkeiten systematisch zu bewerten und Bedarfe zu klassifizieren, um bestehende Fähigkeitslücken langfristig zu schließen und eine Behörden- bzw. IT-Strategie auch wirklich umsetzen zu können.

Skill-Management hilft Ihnen, Fähigkeiten für Ihre Behörde verfügbar zu machen

Skill-Management ermöglicht, frühzeitig zu reagieren, damit rechtzeitig die richtigen Fähigkeiten für die vorgesehenen Aufgaben zur Verfügung stehen. Dazu gehört, den Bedarf an personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Beschaffung zu identifizieren sowie die Planung von Ressourcen und die Steuerung von Qualifikation und Personalentwicklung. Darüber hinaus unterstützt der Skill-Managementansatz von Sopra Steria die Identifizierung von Fähigkeiten für einen verbesserten Wissensaustausch – auch auf der Ebene von Einzelprofilen.

Standortbestimmung und Richtung belastbar herleiten

Voraussetzung für den effektiven Einsatz von Skill-Management ist die Kenntnis und Transparenz über die strategische Richtung der Organisation und den Unterstützungsbedarf, insbesondere von der IT-Abteilung, bei der Erfüllung bestehender und neuer Fachaufgaben. Dabei ist die Beantwortung der folgenden Fragestellungen für Sie von entscheidender Bedeutung:

- Über welche Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen meine Mitarbeiter?
- Wo bestehen ggf. Fähigkeitslücken für derzeitige Aufgaben?
- Welche Fähigkeiten und Qualifikationen benötigen wir morgen?

– Wo lässt sich dieser Zustand durch Personalentwicklungsmaßnahmen oder Umsetzungen herstellen und wo brauche ich neues Personal?

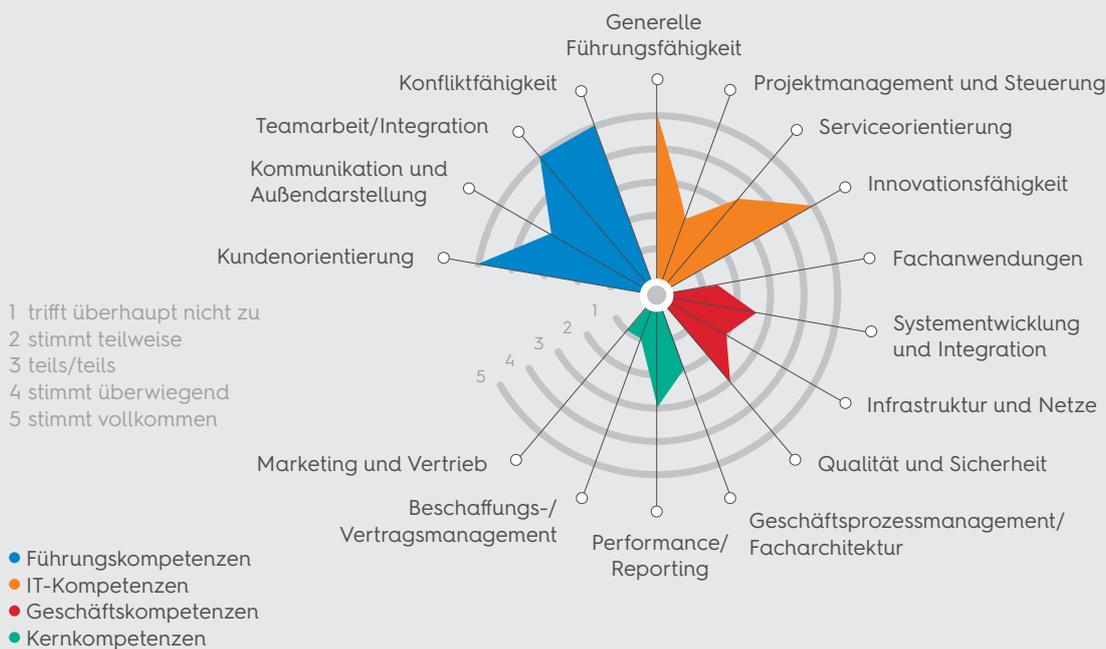
– Wie sieht meine Beschaffungsstrategie unter den Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstrechtes aus?

– Wie baue ich meine zukünftige Personalstruktur aus?

Behördenstrategie, IT-Strategie, derzeitige IT-Fähigkeiten und künftiger IT-Bedarf geben Anhaltspunkte darüber, welchen langfristigen Anforderungen sich die Abteilungen Ihres Hauses stellen müssen. Wir bieten Ihnen an, Sie bei der Strukturierung

dieser Anforderungen an Ihre Organisation zu unterstützen und Ihnen einen systematisierten Rahmen zur Aufnahme des Ist-Bestandes sowie der Ableitung der notwendigen Veränderungen zur Erreichung der Soll-Struktur an die Hand zu geben. Mit Hilfe unseres Kompetenzmodells werden die Rahmenbedingungen für die Ist- und Soll-Profilierung gelegt.

Der nachfolgenden Abbildung ist zu entnehmen, in welcher Form und anhand welcher Kriterien dieses Kompetenzmodell visualisiert werden kann. Dabei stellt die 0 diejenigen Kompetenzen dar, die nicht relevant sind, und die 5 – als höchste Kategorie – diejenigen, die am wichtigsten sind.



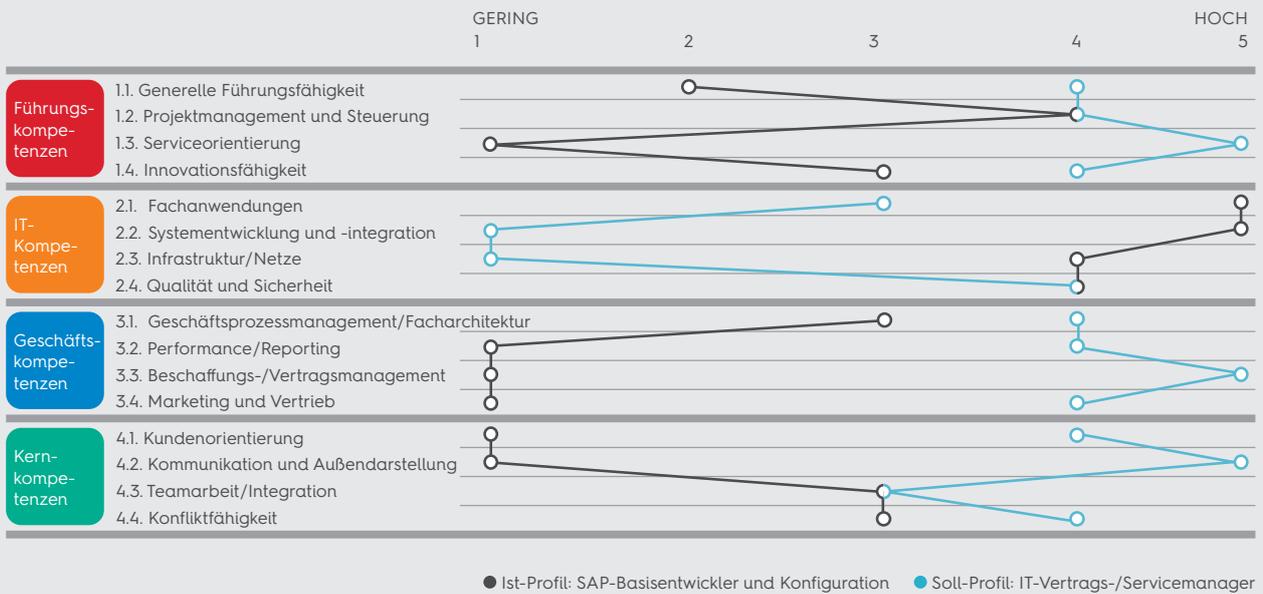
Erfassen Sie Ist- und Soll-Anforderungen systematisch

Anhand des aufgestellten Kompetenzmodells werden dann die Soll-Rollenprofile erarbeitet. Diese werden aus der Organisationsstruktur und der IT-Wertschöpfungskette abgeleitet.

Demgegenüber stehen die Ist-Profile. Diese sind in Bezug auf die einzelnen Kompetenzfelder hin zu bewerten, um die Ist-Situation ausreichend darzustellen. Hierbei stehen Sie in der Praxis allerdings häufig vor Schwierigkeiten. Sofern Stellenbeschreibungen vorhanden sind, sind diese oftmals nicht aktuell und bilden häufig nicht die gesamten Fähigkeiten der Mitarbeiter vollumfänglich ab. Bei der Erfassung der Profile sollten Sie darauf achten, diese methodisch einheitlich, systematisiert und kategorisiert zu erheben, da ansonsten eine Sammlung undifferenzierter Beschreibungen entsteht, die nicht vergleichbar sind und nicht den erhofften Transparenzzuwachs erbringen. Mit Hilfe des Skill-Managementansatzes von Sopra Steria unterstützen wir Sie, einen systematischen Standard zu schaffen, der weiterentwickelt und gepflegt werden kann.

Nach der Aufnahme erfolgt mit Hilfe der Gap-Analyse ein Vergleich der Ist-Profile vorhandener Mitarbeiter/-innen und Teams mit den definierten Soll-Profilen. Hieraus werden Lücken und Potenziale identifiziert.

Das nachfolgende Beispiel visualisiert identifizierte Unterschiede zwischen dem Ist-Profil eines SAP-Basisentwicklers mit Konfigurationsaufgaben und dem Soll-Profil einer zukünftigen Aufgabe im Bereich Vertragsmanagement. Das Ist-Rollenprofil ist hierbei gekennzeichnet durch Aufgaben wie Softwareentwicklung, Konfiguration der Software und Betriebsübergabe. Das künftige Aufgabenportfolio zeichnet sich durch einen Service- und Vertragsmanagementschwerpunkt aus.



Nutzen Sie unser Kompetenzmodell für die strategische Ausrichtung

Mit Hilfe des Skill-Managementansatzes von Sopra Steria werden nun Maßnahmen identifiziert, um die aufgedeckten und beschriebenen Lücken durch geeignete strategische Maßnahmen zu schließen.

Das Portfolio reicht von Personalentwicklung, Wissenstransfer, Beschaffung am Arbeitsmarkt, externem Sourcing bis hin zur Nutzung von internen Ressourcen, die in anderen Abteilungen angesiedelt sind. Anhand dieser Roadmap wird ein Kompetenz-

transformationsplan abgeleitet, um langfristig optimal für die Aufgaben aufgestellt zu sein.

Somit spezifiziert Skill-Management heutige und zukünftige Personalbedarfe qualitativ und quantitativ und liefert die Strategie, um Fähigkeitslücken zu schließen. Sopra Steria liefert Ihnen als Entscheider das Vorgehen und die Methode, um eines der wichtigsten Zukunftsthemen der öffentlichen Verwaltung in einen langfristigen Ansatz einzubetten.

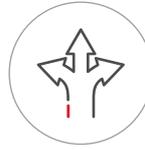


Ihr Partner für erfolgreiche Projekte

Sopra Steria berät den öffentlichen Sektor seit über 40 Jahren als einer der Marktführer für Management- und IT-Beratung.



Wir setzen die Kunden konsequent in den Mittelpunkt unserer Arbeit.



Wir leben Flexibilität und Agilität am Kunden – und das in dezentraler Verantwortung.



Kundennähe und Partnerschaftlichkeit bilden die Basis für eine vertrauensvolle und langfristige Zusammenarbeit.



Wir gehen aus unserer Kompetenz auf den Kunden zu – und bieten innovative, zielführende Lösungen.



Die exzellente Verbindung von tiefem Business-Know-how, technologischer Expertise und Innovationsfähigkeit macht uns einzigartig.



Unsere Kunden und wir sind eine Erfolgsgemeinschaft. In der Praxis: ein Team.

Für weitere Fragen stehen Ihnen unsere Ansprechpartner gerne zur Verfügung.

Über Sopra Steria

Als ein führender europäischer Management- und Technologieberater unterstützt Sopra Steria mit 45.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 25 Ländern seine Kunden dabei, die digitale Transformation voranzutreiben und konkrete und nachhaltige Ergebnisse zu erzielen. Sopra Steria bietet mit Beratung, Digitalisierung und Softwareentwicklung umfassende End-to-End-Lösungen, die große Unternehmen und Behörden wettbewerbs- und leistungsfähiger machen – und zwar auf Grundlage tiefgehender Branchenexpertise, innovativer Technologien und eines kollaborativen Ansatzes. Das Unternehmen stellt die Menschen in den Mittelpunkt seines Handelns mit dem Ziel, digitale Technologien optimal zu nutzen und eine positive Zukunft für seine Kunden zu gestalten.

Sopra Steria SE
Hans-Henny-Jahnn-Weg 29
22085 Hamburg
info.de@soprasteria.com
www.soprasteria.de