

Hinweis: Bitte jedes der unten stehenden Felder befüllen!

Referat/e: POR	Haupt-/Abteilung(en) (Bereich): P 6.22	Federführung: POR
----------------	---	-------------------

Arbeitstitel geplanter Beschluss:
Entwicklung und Durchführung von IT-Fachkarrieren

1. Aufgabe

1.1 Beschreibung der Aufgabe:
 Derzeit liegen IT-Fachkarrierepfade mit unterschiedlichen Entwicklungs- und Realisierungsständen für insgesamt 9 IT-Rollen vor, die vom Projekt „IT-Personalmanagement gemäß MIT-KonkreT“ bis zum offiziellen Projektende am 31.12.2018 sukzessive an das POR, P 6.22 IT-Fortbildung zur weiteren Umsetzung übergeben werden.
 Aufgabe von P 6.22 ist die (Weiter-)Entwicklung und Fortschreibung von Fachkarrierepfaden, Qualifizierungsprogrammen und begleitenden Qualifizierungen sowie die organisatorische Umsetzung und Betreuung der Fachkarrierepfade.

1.2 Aufgabenart

Pflichtaufgabe <input type="checkbox"/>	freiwillige Aufgabe <input type="checkbox"/>	bürgernahe Aufgabe <input type="checkbox"/>
Daueraufgabe <input type="checkbox"/>	zeitlich begrenzte Aufgabe <input type="checkbox"/>	

Begründung:
 Die IT-Fachkarrieren stellen eine fachliche Karriereperspektive für städtische IT-Beschäftigte dar, die parallel zur disziplinarischen Führungskarriere dauerhaft mit dem Ziel angeboten wird, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und langfristig zu binden. Dadurch soll der Bedarf an Unterstützung durch externe Dienstleister reduziert werden.

1.3 Auslöser des Mehrbedarfs

inhaltlich/ qualitative Veränderung der Aufgabe <input type="checkbox"/>	neue Aufgabe <input type="checkbox"/>	quantitative Aufgabenausweitung <input type="checkbox"/>
--	---------------------------------------	--

Erläuterung:
 Bereits im Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 25.04.2018 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11088) wird dargestellt, dass die im Rahmen der MIT-KonkreT Projektarbeit bisher befristet eingerichteten Stellen entfristet werden sollen, um die Aufgaben in der Linie weiter zu führen. Im Projektverlauf wurden durch Zeitaufschreibung valide Erkenntnisse zum Zeitbedarf für die Bearbeitung der Aufgabenschwerpunkte gewonnen. Außerdem wurden jährliche Mengengerüste hinsichtlich des Angebots an Fachkarrierepfaden festgelegt, um in einem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter perspektivisch sinnvollen Zeitraum Fachkarrierepfade für die unterschiedlichen Rollen und Einwertungen anbieten zu können.
 Die im Beschluss der Vollversammlung des Stadtrates vom 01.07.2015 „MIT-KonkreT – Jährlicher Bericht 2014 sowie Beschluss zu Maßnahmen – öffentlicher Teil“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 02624) dargestellten VZÄ reichen nicht aus, um das vereinbarte Mengengerüst zu realisieren. Vielmehr ergibt sich aus der aktuellen Projektkalkulation folgender Stellenmehrbedarf:
 Ist:

- 2,4 VZÄ in der Qualifikationsebene 3 für die Entwicklung, Detaillierung, Evaluation und Fortschreibung der Fachkarrierepfade
- 1,3 VZÄ in der Qualifikationsebene 2 für die organisatorische Umsetzung und Betreuung

<p>der Fachkarrierepfade.</p> <p>Soll:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3,8 VZÄ in der Qualifikationsebene 3 für die Entwicklung, Detaillierung, Evaluation und Fortschreibung der Fachkarrierepfade • 2,0 VZÄ in der Qualifikationsebene 2 für die organisatorische Umsetzung und Betreuung der Fachkarrierepfade. <p>Darüber hinaus sind ab 2019 Sachmittel für Trainerhonorare, Coachings, Zertifizierungen und Prüfungen, sowie Kosten für die Anmietung externer Räumlichkeiten erforderlich. Die bisherige Finanzierung durch Haushaltsmitteln des Projekts MIT-KonkreT endet mit Ablauf des Nachfolgeprojekts „IT-Personalmanagement gemäß MIT-KonkreT“ zum 31.12.2018. Mit dem Beschluss „Verstetigung von stadtweiten Personalbedarfen in der Nachfolge MIT-KonkreT“, (Sitzungsvorlage 14-20 / V 11088) wurde die Entfristung dieser Kapazitäten beantragt.</p>
--

2. Finanzielle Auswirkungen	
2.1 konsumtiv	
2.1.1 Einzahlungen	€
2.1.1.1 Zuwendungen und allgemeine Umlagen	€
2.1.1.2 Sonstige Transfereinzahlungen	€
2.1.1.3 Öffentlich-rechtliche Leistungsentgelte	€
2.1.1.4 Privatrechtliche Leistungsentgelte	€
2.1.1.5 Kostenerstattungen und Kostenumlagen	€
2.1.1.6 Sonstige Einzahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	€
2.1.2 Auszahlungen	€
2.1.2.1 Personalauszahlungen	128.450€
2.1.2.2 Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Trainerhonorare, Zertifizierungen, Prüfungen, Anmietung externer Räume)	840€
• 50 Seminare / Module aus den Qualifizierungsprogrammen (136 Seminartage à 2.000 €)	jährlich 272.000 €
• 54 Seminare aus der Qualifizierung-on-the-Job als Teil der Fachkarriereschritte (126 Seminartage à 2.000 €)	jährlich 252.000 €
• 100 Seminare zur fachlichen Personalqualifizierung außerhalb der Fachkarriereschritte (235 Seminartage à 1.000 €). Aufgrund des hohen Anteils interner Trainer/innen kann in der Misch-kalkulation ein niedrigerer Honoraransatz angesetzt werden.	jährlich 235.000 €
• 150 Vorgänge IT-Praxisbegleitung (Transferberatungen, Reviews, Coachings). Durchschnittliche Stundensätze für diese Leistungen betragen 180 €. Je Vorgang werden 10 Std. veranschlagt.	jährlich 270.000 €
Gesamtsumme:	jährlich 1.029.000 €
2.1.2.3 Transferauszahlungen	€
2.1.2.4 Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungstätigkeit	840 €

2.2 investiv	
2.2.1 Einzahlungen	€
2.2.2 Auszahlungen	4.977 €

3. Geltend gemachter Bedarf (Ergebnis der Stellenbemessung)			
geltend gemachter Stellenmehrbedarf	VZÄ	davon befristet VZÄ	QE, FR
	1,4	0	3. QE, Verwaltung u. Finanzen
	0,7	0	2. QE, Verwaltung u. Finanzen
bereits für die Aufgabe eingesetzt	VZÄ	davon befristet VZÄ	QE, FR
	2,4	2,4	3. QE, Verwaltung u. Finanzen
	1,3	1,3	2. QE, Verwaltung u. Finanzen

4. Bemessungsgrundlage
Erläuterung der Bemessungsmethode und des Rechengangs: Zeitaufschreibung, Kalkulation auf Basis gewonnener Erkenntnisse aus der bisherigen Aufgabenbearbeitung und dem im Projekt vereinbarten Mengengerüst.

5. Alternativen zur Kapazitätsausweitung (Ausführungen sind zwingend erforderlich!)
5.1 Erläuterung der Alternativen zur Kapazitätsausweitung: a) Anpassung des Angebots an Fachkarrierepfaden und -schritten an vorhandene Kapazitäten. b) Umverteilung von Personalkapazitäten innerhalb der IT-Fortbildung.
5.2 Beschreibung der Auswirkungen, wenn Zuschaltung nicht erfolgt: zu 5.1 a) Die IT-Fachkarrieren stellen für einen Großteil der IT-Schaffenden die einzige Möglichkeit einer perspektivischen fachbezogenen Personalentwicklung dar. Entfällt diese Möglichkeit, hat dies Auswirkungen auf die Motivation der Betroffenen, ihre Verweildauer bei der LHM bzw. in den Bereichen, die auf ihre Fachexpertise angewiesen sind. Entsprechende Personalfluktuaton führt wieder zur Verzögerung bzw. Gefährdung der Aufgabenerfüllung. Dies müsste wieder durch kostenintensive Zuschaltung externer Fachkräfte kompensiert werden. zu 5.1 b) Eine Umverteilung der Kapazitäten innerhalb der IT-Fortbildung würde die Betreuung anderer städtischer IT-Vorhaben beeinträchtigen. Auch die Entwicklung und Organisation dienststellenbezogener Fortbildungsmaßnahmen müsste reduziert oder an die Dienststellen zurück delegiert werden (mit entsprechenden Auswirkungen auf deren Kapazitäten).

6. zusätzlicher Büroraumbedarf

6.1 Bedarf an zusätzlichen Arbeitsplätzen: 3 (inkl. Teilzeit-Faktor)

Bedarf in qm: 33

6.2 Begründung/Berechnung:

1,4 VZÄ der 3. Qualifikationsebene und 0,7 VZÄ der 2. Qualifikationsebene werden unter Berücksichtigung eines Teilzeitfaktors mit insgesamt 3 Personen besetzt. Aus diesem Grund werden 3 Arbeitsplätze benötigt. Standard für 1 Arbeitsplatz sind 11 qm.