

München

Arbeiten bei it@M

[14.04.2020] Beim Eigenbetrieb it@M geben mehr als 1.000 Beschäftigte ihr Bestes für die Digitalisierung der Stadt München. Der Beitrag beschreibt, warum Personal-Management mehr ist als nur Personalgewinnung und wie der IT-Eigenbetrieb dieses Credo umsetzt.

Die Stadt München hat ihre gesamten IT-Aktivitäten in einem IT-Referat gebündelt, das auch bei der Digitalisierung der bayerischen Landeshauptstadt federführend ist. Für dieses stellt it@M als Dienstleister für die Informations- und Telekommunikationstechnologie moderne IT-Infrastruktur, High-End-IT-Beratung und eine 24/7-Versorgung mit digitalen Services bereit. it@M hat inzwischen mehr als 1.000 Beschäftigte, die für die Digitalisierung der Stadt ihr Bestes geben. Der Münchner Eigenbetrieb arbeitet an einem der attraktivsten Standorte des Landes und behauptet sich in der Konkurrenz zu den großen IT-Firmen. Die Stellenausschreibungen führen in den meisten Fällen zu einer Neueinstellung. Die Fluktuationsrate ist konstant sehr gering. Wie gelingt das? Als Eigenbetrieb der Landeshauptstadt München profitiert it@M bei der Personalgewinnung vom positiven Arbeitgeber-Image.

Die Rahmenbedingungen sind gesetzt, it@M unterliegt dem Beamten- und Tarifrecht und kann daher nur eingeschränkt mit Gehaltsgefügen auf dem freien Markt mithalten. Umso mehr bemüht sich der städtische Eigenbetrieb um seine Mitarbeiter.

Das geht bereits beim Onboarding los: Zum Start werden die Führungskräfte und neuen Kollegen mit einem Einarbeitungsleitfaden sowie mit Austauschforen, Hospitationen und Paten unterstützt.

Nachwuchskräfte im Fokus

Die Ausbildung von Nachwuchskräften liegt it@M sehr am Herzen. Im Rahmen des demografischen Wandels kann der Eigenbetrieb nur bestehen, wenn er großen Wert auf die eigene Ausbildung legt. Deshalb werden verstärkt Nachwuchskräfte in unterschiedlichen Ausbildungsrichtungen und dualen Studiengängen eingestellt. Den Nachwuchskräften werden attraktive Praktikumsplätze geboten, und sie werden in spannende Projekte eingebunden, in denen sie auch Neues ausprobieren dürfen, wie beispielsweise eigene (Digitalisierungs-)Projekte in den Innovation Labs. Auf Ausbildungsmessen präsentiert sich it@M als attraktiver Ausbildungsbetrieb und nimmt auch seine Nachwuchskräfte mit, damit sie von ihren Erfahrungen berichten. Um auch die Wünsche und Erfahrungen der Praktikanten kennenzulernen, stehen ihnen Ausbildungsbetreuerinnen zur Seite, die jederzeit ansprechbar sind und die Feedback zu den Ausbildungsinhalten und persönlichen Erfahrungen einholen. In anonymen Befragungen bewerten die Nachwuchskräfte ihre Praktikumsstellen überwiegend mit sehr gut.

Aufsteigen mit Fachkarrierekonzept

Qualifizierung ist wichtig, um technisch die rasanten Entwicklungen nicht zu verpassen. Aber mit der Weiterqualifizierung bietet it@M den Beschäftigten auch eine Perspektive, um in höhere Positionen aufzusteigen. Dazu wurde eigens ein Fachkarrierekonzept ausgearbeitet, das eine Weiterentwicklung nicht nur auf Führungsstellen vorsieht, sondern Karrierewege auch ohne Führung, also Fachkarrieren, aufzeigt. Mit internen IT-Qualifizierungsmaßnahmen, die dem Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt sind, können die Beschäftigten von der zweiten in die dritte Qualifizierungsebene aufsteigen.

Die Führungskräfte von it@M wenden die städtischen Personalentwicklungsinstrumente sicher an, dafür

sorgen die vorgegebenen Pflichtschulungen zu Führungskompetenz und Soft Skills. Die Einführung von verpflichtenden Führungsdialogen erlaubt es den Beschäftigten nun in dreijährigen Zyklen, ihrer Führungskraft Feedback zu geben. Zudem wird ein jährliches Mitarbeitergespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter geführt, das strukturiert und persönlich abläuft. In diesen Gesprächen werden auch Unterstützungsbedarfe, weitere Qualifizierungen und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten besprochen.

Physische und psychische Gesundheit

Um den Bewegungsapparat fit zu halten, sind aktive Pausen vorgesehen. Eine professionelle Betreuung bietet täglich diverse Sportangebote sowie wöchentlich Übungen im Rahmen der bewegten Pause an. Ist der Rücken bereits verspannt, gibt es auch die Möglichkeit eine Massage im Haus zu buchen. Darüber hinaus veranstaltet it@M Gesundheitstage mit wechselnden Schwerpunkten. Diese reichen von der Ergonomie am Arbeitsplatz, Ernährungsberatung, Stressreduktion und Sehtrainings bis hin zu Vorträgen und Schnupperkursen. Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden diverse Angebote zum Betriebssport am Standort gemacht, die Aktion mit dem Rad zur Arbeit unterstützt sowie Pedelecs für Dienstfahrten zur Verfügung gestellt. Im Zuge der Gefährdungsbeurteilung beschäftigt sich der städtische Eigenbetrieb auch mit dem Erhalt der psychischen Gesundheit.

Wenn doch längere Krankheitsausfälle eintreten, unterstützt das Fall-Management für das Betriebliche Eingliederungsmanagement die Führungskraft und die Beschäftigten, führt oder begleitet Gespräche, gibt Informationen und Tipps und vereinbart gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation. Wo Menschen zusammen arbeiten, gibt es auch Konflikte. Das Konflikt-Management von it@M kann von Führungskräften oder Beschäftigten frühzeitig, ohne Dienstweg direkt angesprochen werden. Wenn ein Konflikt vorliegt, unterstützt ein Konfliktklärungsteam, das aus geschulten Kollegen besteht und vom Konflikt-Management unterstützt wird. Prävention, Konfliktberatung und -auflösung sind wichtige Bausteine für ein positives Betriebsklima.

Homeoffice und Team Building

Das Angebot zur Telearbeit nehmen inzwischen 65 Prozent der Beschäftigten sporadisch oder auch regelmäßig in Anspruch. Neuen Büroraumkonzepten gegenüber zeigt sich der städtische Eigenbetrieb ebenfalls offen, um möglichst effiziente und moderne Rahmenbedingungen zu schaffen. it@M fördert zudem aktiv und gezielt die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dazu wurde ein Gleichstellungskonzept mit Zielen und Maßnahmen erarbeitet. Bei allen Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung für die Chancengleichheit ebenso wie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

Damit alle Beschäftigten regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen im Betrieb auf dem Laufenden sind, werden jährlich Infomärkte angeboten. Hier können sich die einzelnen Geschäftsfelder mit ihren Projekten vorstellen und Vorträge zu aktuellen Schwerpunkten halten. Darüber hinaus wird der Austausch der Teams untereinander und übergreifend in Workshops und Team-Bildungsveranstaltungen gefördert. Selbstverständlich arbeitet die bayerische Landeshauptstadt auch laufend an der Beschleunigung des Recruiting-Prozesses. Unter dem Namen neoHR führt München ein Programm durch, das sich mit den Veränderungen der Rahmenbedingungen von Arbeit inhaltlich auseinandersetzt. Es umfasst drei Säulen: New Work, HR Management & Organisation und HR Technologie & Service. Ziel des Programms ist die Optimierung und weitestgehende Digitalisierung der Personal-Management-Prozesse sowie eine Schaffung von inhaltlichen und strukturellen Grundlagen für einen Umstieg in die neue Arbeitswelt. Ziel von it@M ist es, das Personal-Management kontinuierlich zu optimieren und Anregungen für Verbesserungen umzusetzen.

()

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe April 2020 von Kommune21 im Schwerpunkt Personalwesen erschienen.
Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, München, it@M, Personal-Management, Recruiting