

**Ein gigantisches UPGRADE
für die digitale Transformation
im öffentlichen Sektor**



UPGRADE
wir.gestalten.gemeinsam.

Die Ausgangslage

Warum haben wir die IT der Bundesagentur für Arbeit transformiert?

Demografie

- Nahezu **40% der Mitarbeitenden** der Bundesagentur für Arbeit wird in den nächsten sechs Jahren in **Rente** gehen.
- Wir werden aber nicht 40% weniger Aufgaben haben. Also brauchen wir eine Strategie, um unsere **Arbeitsfähigkeit nicht nur zu erhalten, sondern auch zu steigern**.

"War for Talents"

- Zusätzlich führt der **demografische Wandel** zu einem **Mangel an Talenten** auf dem Arbeitsmarkt.
- Im Wettstreit mit anderen Unternehmen geht es darum, sich für **Arbeitnehmende attraktiv zu positionieren**.

Schnellebigkeit

- Jeder Tag bringt **neue technologische Möglichkeiten**. Deren Potenzial müssen wir nutzen.
- Jeder Tag bringt auch neue Herausforderungen, die **agil und proaktiv** adressiert werden müssen.

Anforderungen unserer Kunden

- Die **Anforderungen** unserer Anwender und Kunden werden zunehmend **komplexer**.
- Gleichzeitig ist die Erwartung, dass die **Liefer- und Lebenszyklen unserer Produkte kürzer** werden.

Mit diesen Herausforderungen konnten die bisherige Organisationsform und unser Zusammenarbeitsmodell nicht mithalten



Starre Hierarchien und Verantwortlichkeiten

Die Führungskraft ist Vordenker und Entscheidungsinstanz. Das machte uns langsam.



Projekt-basierte Arbeit

Erstellung von Produkten in temporären Teams.



Organisatorische Trennung

Entwicklung und Betrieb wurden unabhängig voneinander durchgeführt. Wir lebten das Modell "IT-Fabrik."



Ablauforganisatorische Trennung

Die zentrale IT-Organisation (ITDP) und der operative Dienstleister (ITSYS) liefen mit Ihren Prozessen parallel nebeneinanderher.

Deshalb bekommt unsere Arbeitsweise ein UPGRADE (1 | 2)



Zusammenarbeit, Kultur und Führung

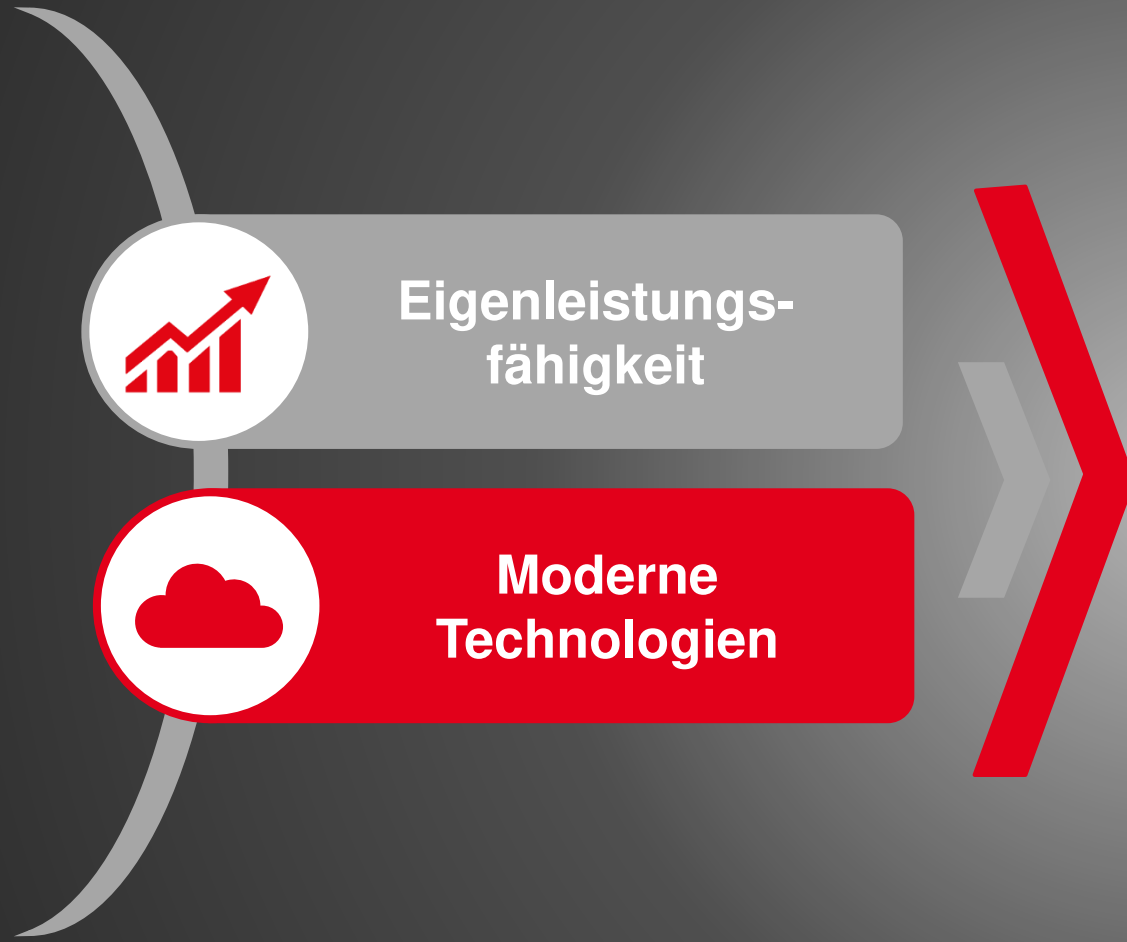
- Zusammenlegung aller notwendigen Kompetenzen zur Reduktion von Schnittstellen
- Entscheidungen werden dort getroffen, wo die größte Kompetenz und Betroffenheit liegt

- Selbstorganisation innerhalb der Teams
- Ende-zu-Ende Entwicklung, Betrieb und damit Verantwortung (DevSecOps) sowie verschlankte Prozesse

- Gesamter IT-Produkt-Lebenszyklus mit festen IT-Produkt-Teams inkl. fortlaufende Produktoptimierung in der Linie

- Neu gedachte (agile) Arbeitsweisen
- Trennung von personeller, fachlicher und technischer Verantwortlichkeit
- Die Hierarchie ist flacher, die Kommunikation direkter

Deshalb bekommt unsere Arbeitsweise ein UPGRADE (2 | 2)



- Stärkung der Eigenleistungsfähigkeit durch Reduktion externer Dienstleister bei gleichzeitigem Aufbau interner Mitarbeitenden.

- So bleibt das Fachwissen und die Erfahrung innerhalb des Unternehmens und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

- Einsatz von Cloud-Technologien, um Automatisierung als eine Antwort auf den demografischen Wandel in der notwendigen Geschwindigkeit voranzutreiben.

- Etappierung eines Kompetenzzentrum für KI und Machine Learning
- Etappierung eines Automation Center of Excellence (ACoE)

Für eine zukunftsfähige, produktorientierte IT-Organisation

Die klassische "IT-Fabrik", bei der verschiedene Geschäftsbereiche für Entwicklung (Build) und Betrieb (Run) verantwortlich waren, wurde neu ausgerichtet. Mit der Verschmelzung von Entwicklung und Betrieb entstehen crossfunktionale, interdisziplinäre Teams, die agil zusammenarbeiten und selbstorganisiert sind:

Neues Führungsverständnis

Wir entkoppeln die fachlich-technische von der disziplinarischen Führung. So schaffen wir mehr Klarheit hinsichtlich fachlicher und technischer Expertise und Zuständigkeit. Die disziplinarische Führung fokussiert sich damit vollumfänglich auf die Bedürfnisse und Entwicklung der Mitarbeitenden. Dies entspricht unserem Ideal einer starken menschenorientierten Personalführung.

Effizienz der Organisation

Steigerung der Produktivität und Beschleunigung der Lieferzeiten durch dezentralisierte Entscheidungsprozesse direkt im Wertschöpfungsbereich. Weiterhin minimieren wir manuelle und repetitive Aufgaben durch die Integration von modernen Softwarelösungen in unser Kerngeschäft.

Optimiertes Zusammenarbeitsmodell

Die Hierarchie wird flacher. Die Kommunikationswege kürzer. Entscheidungen werden dort getroffen, wo die größte Kompetenz und Betroffenheit liegt.

Kunden- und Anwenderorientierung

Wir bieten unseren Kunden und Anwendern maßgeschneiderte Lösungen durch eine integrierte Ende-zu-Ende Entwicklung und Betreuung unserer Produkte. Dies führt zu einer hohen Passgenauigkeit und verbessert die Nutzererfahrung.

Organisations-
und Personal-
veränderung im
Überblick

Aktueller Stand

Was haben wir durch UPGRADE heute schon erreicht?

Zusammenarbeit, Kultur & Führung

Wir leben und verinnerlichen nun die neuen Strukturen, die mit dem Transformationsprogramm UPGRADE zum 01.01.2024 umgesetzt wurden:

- Trennung von disziplinarischer, fachlicher und technischer Führung
- Umorganisation: Von klassischer Plan-Build-Run Organisation zu DevSecOps (produktorientierte Teams statt Silos)
- Förderung von Selbstorganisation und Eigenverantwortung, um eine verantwortungsbewusste Arbeitskultur zu etablieren.

zukunftsicher und
Innovativ

Eigenleistungsfähigkeit

- 2023: + 408 Stellenbesetzungen
- 2024: + 204 Stellenbesetzungen (Stand Juni 2024)

- Mitarbeiter aktuell: ca. 2.200
- Mitarbeiter 2027: ca. 2.700 (voraussichtlich)

Moderne Technologien

- Nutzung von Cloud Technologien
- Aufbau Kompetenzzentrum für KI und Machine Learning
- Aufbau CoE Automation Center of Excellence