

Lifecycle und Kompetenzen in der IT: Nutzen Sie das e-Competence Framework

Karl-Heinz Hageni
Hageni Consulting
IG Metall, Projekt IT 50plus

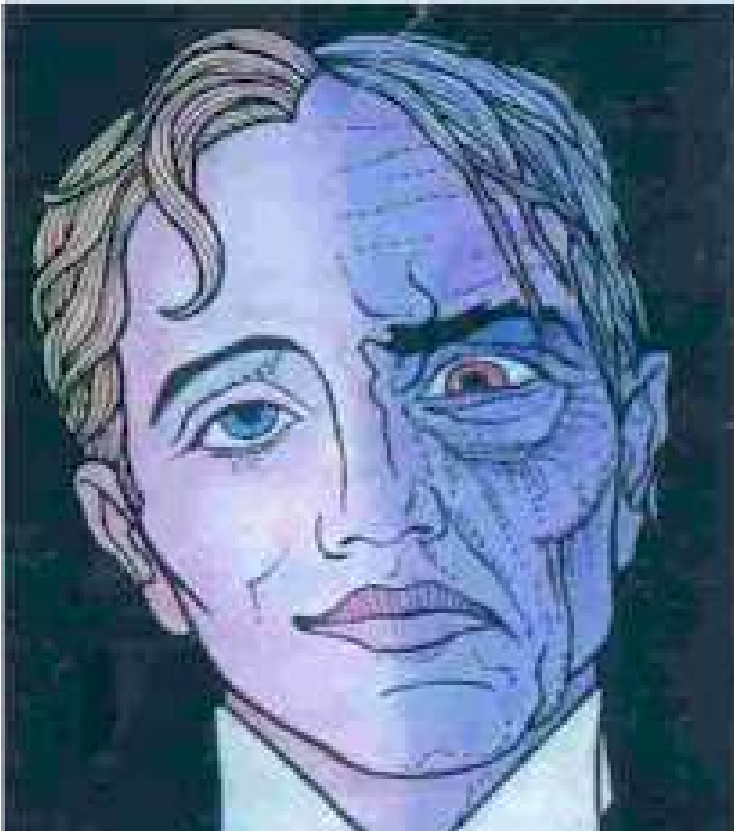
CeBIT 2009
Hannover 3.3.2009

- Projekt IT 50Plus
- European
e-Competence Framework



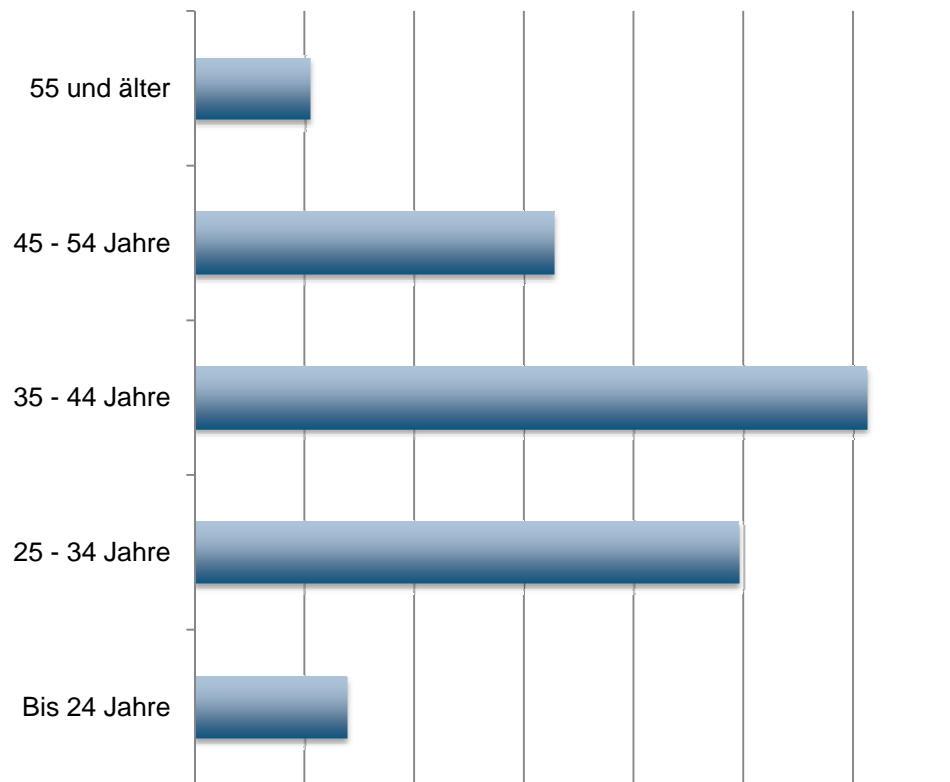
IG Metall

Der IT- Worker als Dorian Gray?



- „For ever young?“
- Wird die IT- Branche Opfer des eigenen Jugendkultes?

Die Fakten



- **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in IT-Berufen**
- Stichtag: 31.12.2007
Deutschland
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik

■ Berufsbiografie gestalten

Welche Kompetenzen, Aufgaben werden in welchen Altersphasen persönlich wichtig?



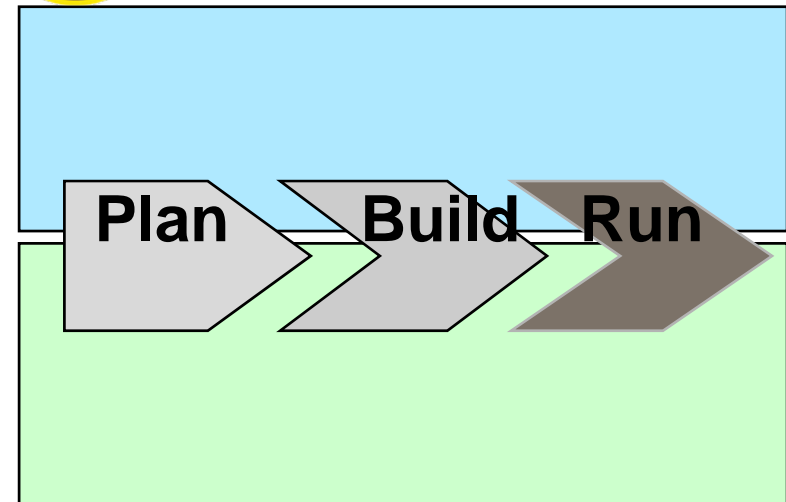
■ European

e-Competence Framework

Welche Kompetenzen werden im ICT- Lifecycle Prozess benötigt?



www.ecompetences.eu



Altersphasen und Berufsbiografie

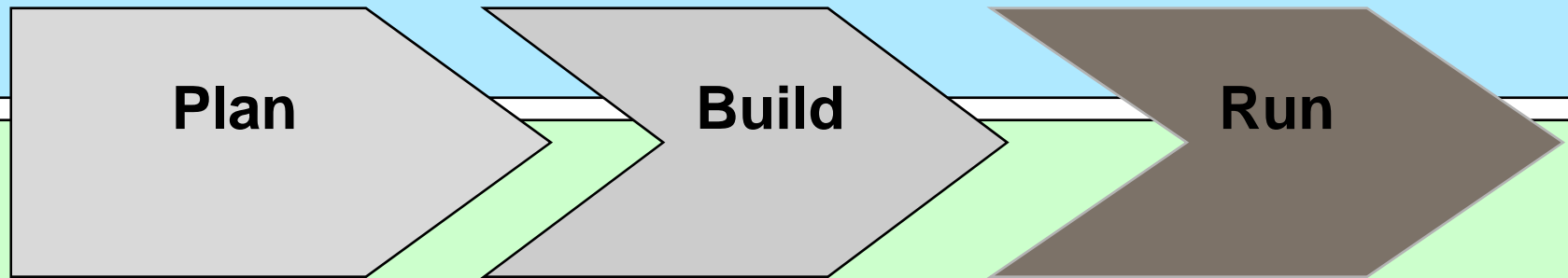
nach Claudia Munz „Berufsbiografie selbst gestalten“, GAB München

Alter	Phase	Aufgaben
bis ca. 30	„Lehr- und Wanderjahre“	Breite Erfahrungen sammeln, erste Spezialisierung
bis ca. 35	„Organisatorische Phase“	Vertiefung bewusst suchen Netzwerke und Balance
bis ca. 42	Erste „Sinnkrise“	Sinn neu definieren, Verantwortung zeigen, noch wechseln?
bis ca. 49	„Grenze und Erfahrung“	Individualität, anderen eine Stütze werden, komplexe Aufgaben, höhere Verantwortung übernehmen
bis ca. 56	„Weitergeben“	Blick fürs Wesentliche, Uneigennützig Beratung, neue Kreativität mit Aufgaben / Menschen
ab ca. 57	„Das Haus bestellen“	Engagement und Übergang gestalten

Kompetenzfelder im ICT Business Process



Querschnittsaufgaben Manage

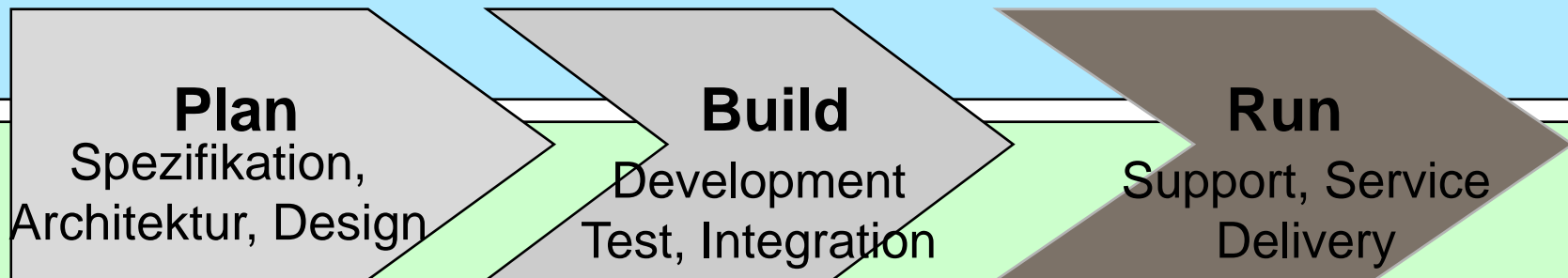


Querschnittsaufgaben Enable

Kompetenzfelder und Aufgaben

Manage

Controlling, Risikomanagement, Beziehungsmanagement
Qualitätsmanagement, Sicherheitsmanagement,
Prozessverbesserung, Changemanagement

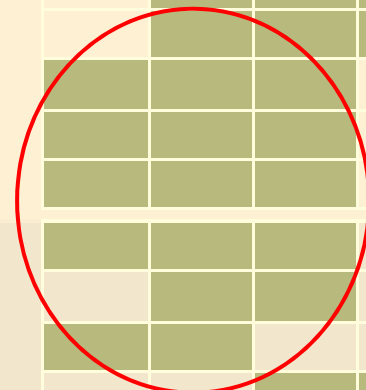


Vertriebsaufgaben, Training, Vertragsmanagement
Security-Strategieentwicklung, Kundenberatung

Enable

Kompetenzfelder und Levels

Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3				
5 e-Comp. areas (A – E)	32 e-Competences identified	e-Competence proficiency levels e-1 to e-5, related to EQF levels 3-8				
		e-CF levels identified per competence				
		e-1	e-2	e-3	e-4	e-5
A. PLAN	A.1. IS and Business Strategy Alignment					
	A.2. Service Level Management					
	A.3. Business Plan Development					
	A.4. Specification Creation					
	A.5. Systems Architecture					
	A.6. Application Design					
	A.7. Technology Watching					
B. BUILD	B.1. Design and Development					
	B.2. Systems Integration					
	B.3. Testing					
	B.4. Solution Deployment					
	B.5. Technical Publications Development					
C. RUN	C.1. User Support					
	C.2. Change Support					
	C.3. Service Delivery					
	C.4. Problem Management					



Kompetenzfelder und Levels

Dimension 1	Dimension 2	Dimension 3				
5 e-Comp. areas (A – E)	32 e-Competences identified	e-Competence proficiency levels e-1 to e-5, related to EQF levels 3-8				
		e-CF levels identified per competence				
		e-1	e-2	e-3	e-4	e-5
D. ENABLE	D.1. Information Security Strategy Development					
	D.2. ICT Quality Strategy Development					
	D.3. Education and Training Provision					
	D.4. Purchasing					
	D.5. Sales Proposal Development					
	D.6. Channel Management					
	D.7. Sales Management					
	D.8. Contract Management					
E. MANAGE	E.1. Forecast Development					
	E.2. Project and Portfolio Management					
	E.3. Risk Management					
	E.4. Relationship Management					
	E.5. Process Improvement					
	E.6. ICT Quality Management					
	E.7. Business Change Management					
	E.8. Information Security Management					

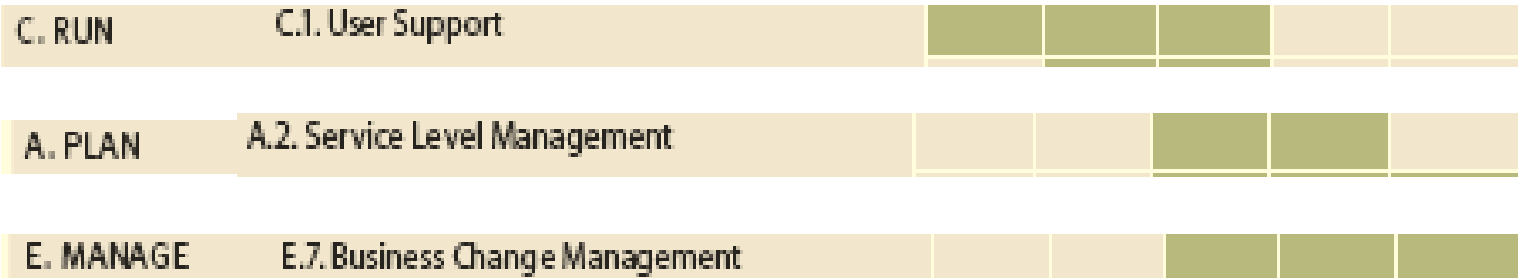
Persönliche Entwicklung : Beispiel Projektmanager

E.2. Project and Portfolio Management

Phase	Aufgaben
„Lehr- und Wanderjahre“	Breite Erfahrungen sammeln, Erstausbildung, Software Developer
„Organisatorische Phase“	Software Developer, erste Methodenkompetenz, Project-Coordinator
„Sinnkrise überwinden“	Verantwortung zeigen Projektmanagkompetenz erweitern
„Komplexere Aufgaben übernehmen“	Anderen eine Stütze werden, komplexere Projekte, hohe Verantwortung
„Weitergeben“	Blick fürs Wesentliche, uneigennützig Beratung, neue Kreativität „Strategic Leadership“



Persönliche Entwicklung : Beispiel Service Management

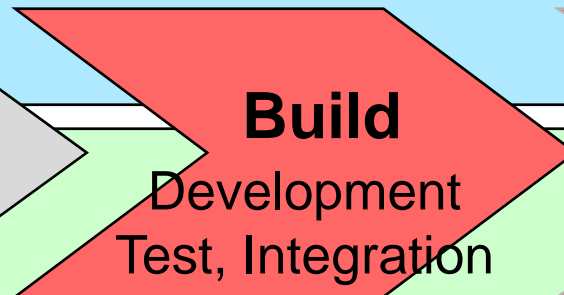


Phase	Aufgaben
„Lehr- und Wanderjahre“	Erstausbildung
„Organisatorische Phase“	User Support, Erfahrungen vertiefen
„Neuen Sinn geben“	Service Level Management organisieren
„Komplexere Aufgaben übernehmen“	Komplexeres SLM oder Business Changemanagement
„Erfahrung Weitergeben“	Größere Organisationsänderungen beraten

Risikobetrachtung Outsourcing - Offshoring

Manage

Controlling, Risikomanagement, Beziehungsmanagement
Qualitätsmanagement, Sicherheitsmanagement,
Prozessverbesserung, Changemanagement



Vertriebsaufgaben, Training, Vertragsmanagement
Security-Strategieentwicklung, Kundenberatung

Enable

Was Sie tun können

IT- Fachkräfte

- Akzeptieren und reflektieren Sie ihre eigene Phase der Berufsbiografie
- Klären Sie ihre Interessen, die nächsten Ziele, definieren Sie nächste Schritte
- Nutzen Sie die Kompetenzbeschreibungen des e-Competence Frameworks
- Gehen Sie Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gezielt an

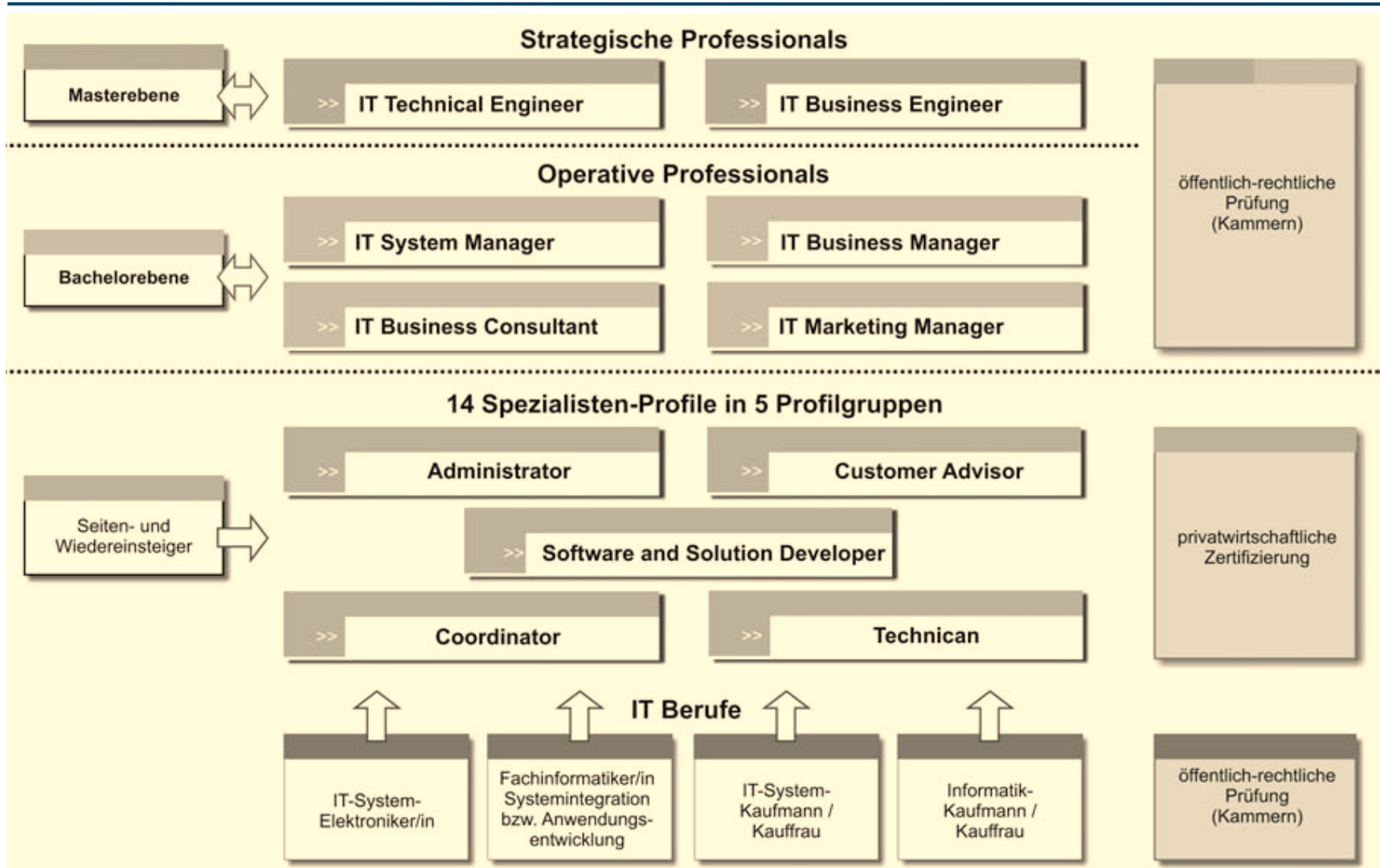
Unternehmen, Personalentwickler

- Machen Sie Angebote der Reflexion Nutzen Sie den Wert der Erfahrung in der Berufsbiografie
- Fördern Sie die Entwicklung, klären Sie die Kompetenzbedarfe, Ist- / Soll Situation
- Nutzen Sie die Kompetenzbeschreibungen des e-Competence Frameworks
- Bieten Sie gezielte Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an

Qualifizieren und weiterentwickeln

- **Erstausbildung / Spezialisten / Professionals**
Das IT- Weiterbildungssystem nutzen
- **Hochschule**
Duales Studium, Studium
Berufsbegleitende Weiterbildung ist noch seitens der Hochschule auszubauen.
Neue Bedarfe für Weiterbildungsstudiengänge im Rahmen der Bachelor / Master - Neuordnung.
- **Zertifikate**
Herstellerspezifische Zertifikate sind in der Regel nur für jüngere Bewerber interessant.
Neue Zertifikate in den Kompetenzfeldern „Enable“, „Management“ (z.B. Security, ITIL, COBIT)

IT- Weiterbildungssystem



Initiative IT 50plus

- Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer verbessern
- Personalentwicklungskonzepte
- Unternehmenscoaching - Angebot
- Information über arbeitsmarktpolitische Instrumente
- Besuchen Sie uns auf dem Stand der IG Metall auf der CeBIT 2009 im Karriere-Zentrum der COMPUTERWOCHE



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Karl-Heinz Hageni

email: hageni@it-50plus.org

