

# Aktueller Stand der IT Entwicklung

Sitzung Bezirksausschuss am 30.03.2023

## I. Ausgangslage

- Bericht PWC Mai 2022 – Abschluss der laufenden IT-Entwicklung

## II. Ist Stand

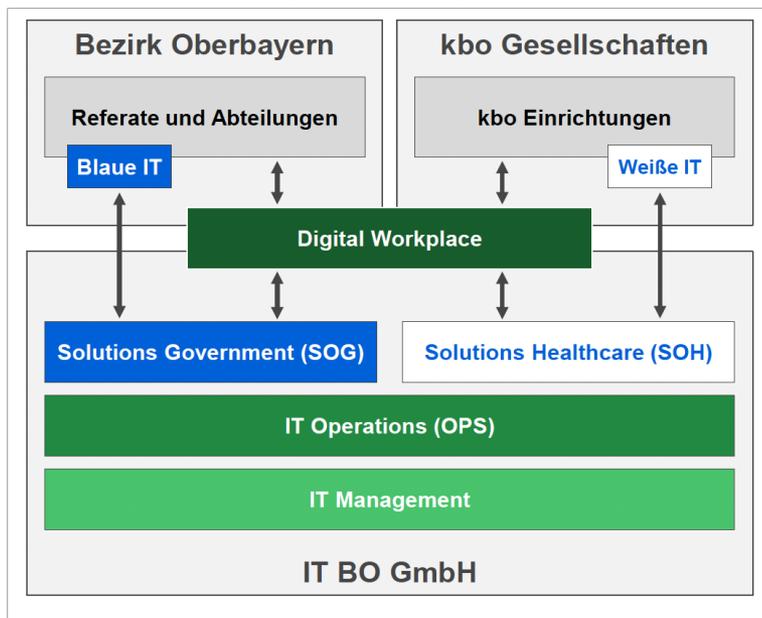
- Strategie / Kultur
- Personal
- Operative Veränderungen

## III. Ausblick

- Nächste Schritte

## Aktualisiertes IT Zielbild 2022

Das aktualisierte IT Zielbild basiert auf den wichtigsten Erfahrungen der vergangenen 12 Monate der erfolgreichen IT Transformation



2. Snapshot zur IT Transformation  
PwC

Alle dargestellten Ergebnisse basieren auf Selbsteinschätzung des Führungsteams der ITBO GmbH

Mai 2022  
7

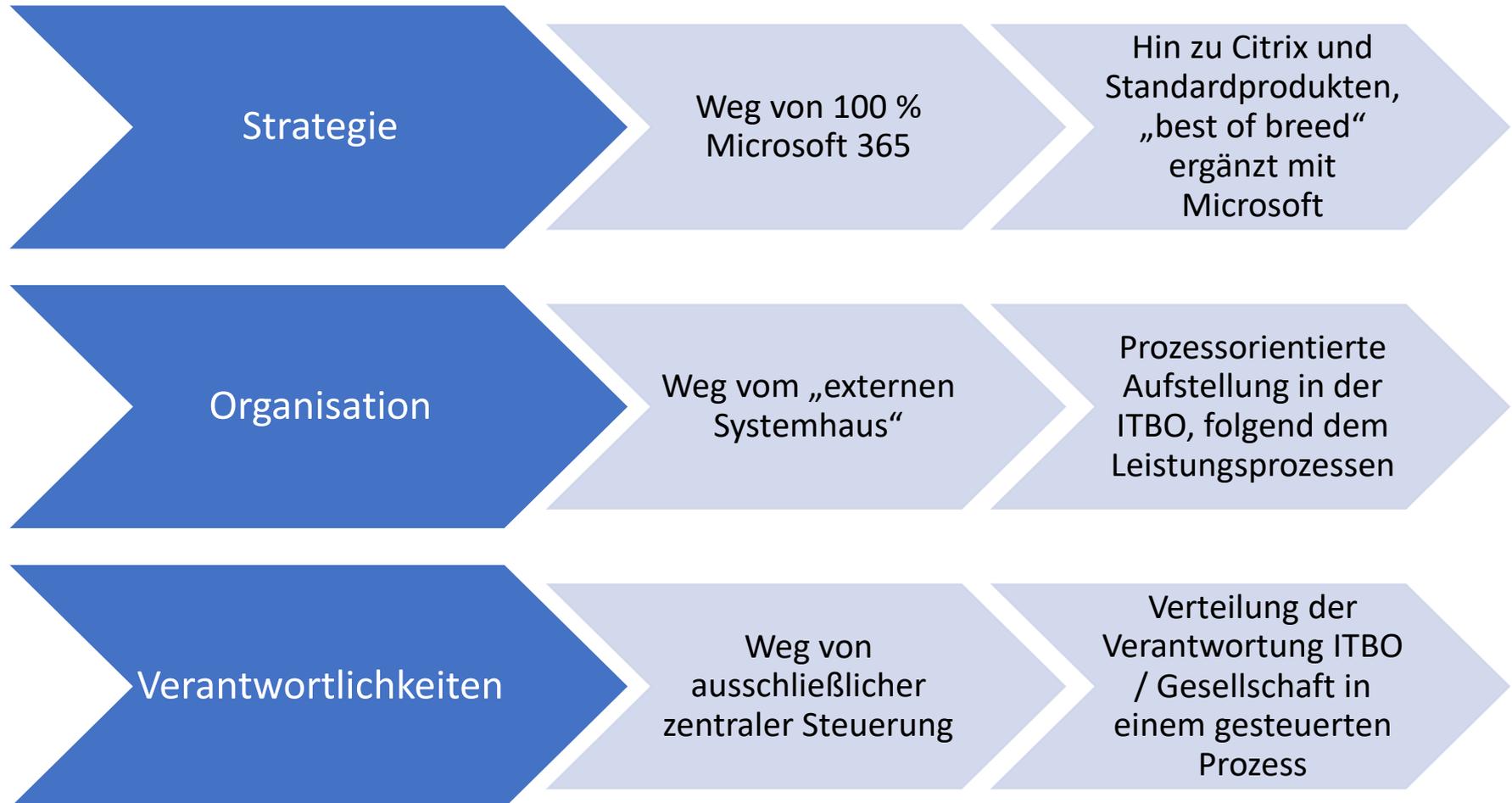
### Strategische Leitplanken der IT Geschäftsführung

-  Die ITBO integriert Systeme und Applikationen nach Anforderungen der Anwender in die bestehende IT Landschaft.
-  Mit modernen und innovativen Ansätzen unterstützt die IT BO GmbH die Kundenorganisationen bei der Digitalisierung durch stabile, performante und nachhaltige Systeme zur ortsunabhängigen Nutzung auf verschiedenen Endgeräten.
-  Mit aktivem Personalmanagement und Personalentwicklung ist die IT BO GmbH mit motivierten Mitarbeitenden durch guten Service und ein gutes Notfallmanagement behilflich.
-  IT Sicherheit und Datenschutz werden stets gewährleistet und die Wirksamkeit wird regelmäßig geprüft und zertifiziert.

### Anmerkungen

- Das angepasste Zielbild der ITBO GmbH reflektiert aktuelle Branchentrends und spezifische Charakteristika des Bezirks Oberbayern (Weiße und Blaue IT).
- Die Einführung eines „Digital Workplace“ Bereichs setzt die Zusammenarbeit zwischen IT, Bezirk und kbo in den Mittelpunkt der IT Entwicklung
- Das IT Zielbild sollte regelmäßig vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen und Trends geprüft und ggf. aktualisiert werden, z.B. Aufbau neuer Bereich „Solutions Education“.

# Wesentliche Änderungen



## Leitlinien der Geschäftsführung

- Die ITBO integriert Systeme und Applikation nach Anforderungen der Anwender in die bestehenden IT Landschaft. Mit modernen, innovativen und nachhaltigen Ansätzen unterstützen wir die Kunden Organisation bei der Digitalisierung durch stabile, performante und nachhaltige Systeme zur Nutzung ortsunabhängig auf verschiedenen Endgeräten.
- Mit aktivem Personalmanagement und Personalentwicklung sind unsere motivierten Mitarbeitenden bei ihren Tätigkeiten durch guten Service und ein gutes Notfallmanagement unseren Kunden jederzeit behilflich.
- IT Sicherheit und Datenschutz werden durch entsprechende Sicherheitsmaßnahmen gewährleistet und die Wirksamkeit wird regelmäßig geprüft und zertifiziert

## Strategie bis 2025

- In den nächsten Jahren optimieren wir unsere technischen Plattformen entsprechen um möglichst unterbrechungsfrei die aktuellsten Versionen in den Applikationen und Systemen sicher bereit zu stellen. Technischen Innovationen berücksichtigen wird dabei.
- Wir sind bereit für einen proof of concept zur IT Sicherheit.
- Wir arbeiten nachhaltig und ressourcenschonend. Wir verringern aktiv unseren ökologischen Fußabdruck durch die Einsparung von Energie für Datenspeicherung und unterstützen die Kreislaufwirtschaft durch reparaturfähige Geräte und bestmögliche Wiederverwertung. Wir werden Mitglied im UN Global Compact Network und stellen intern eine gute Mitarbeitenden-Beteiligung her.
- Mitarbeitende werden weiterentwickelt. Für jede Stelle legen Skill-Matrixen mit Entwicklungsplänen vor. Interne Weiterentwicklung werden aktiv gefördert. Hospitationen beim Bezirk und kbo fördern die Zusammenarbeit.
- Stringentes Controlling zu Projekten und Kosten wird regelmäßig durchgeführt, besprochen und in Steuerungs-Dashboards visualisiert

HF Personal	HF Organisation	HF Sicherheit	HF Innovation	HF Service	HF Nachhaltigkeit
Sascha Bamberg	Jeanette Klein	Nikolaus Schrenk	F. Oberbauer & A. Untergehrer	Norbert Bernecker	Florian Schaeffel

## II. Strategie - Kulturarbeit

---

Parallel wird seit 2021 an der ITBO Kultur gearbeitet:

### **Start Up Mentalität wird gefördert**

- jeder Fehler ist eine Chance um uns zu verbessern – offene Fehlerkultur

### **Beteiligung aller Mitarbeitenden an Entscheidungen**

- Etablierung Cooperation–Team: Querschnitt aller Mitarbeitenden, der regelmäßig informiert und eingebunden wird

### **Führungskräfteschulungsprogramm**

- Online Schulungs-Curriculum für die Führungskräfte als Pflichtveranstaltung

### **Workshops zur Zusammenarbeit**

- für Strategie, für Förderung Zusammenarbeit, aber auch für strukturierte Fehleranalysen

### **Gemeinsame Aktivitäten**

- Mitarbeitenden-Versammlungen, Herbstfest ITBO, Jahresauftakt-Veranstaltungen

### **IT zeigt Gesicht**

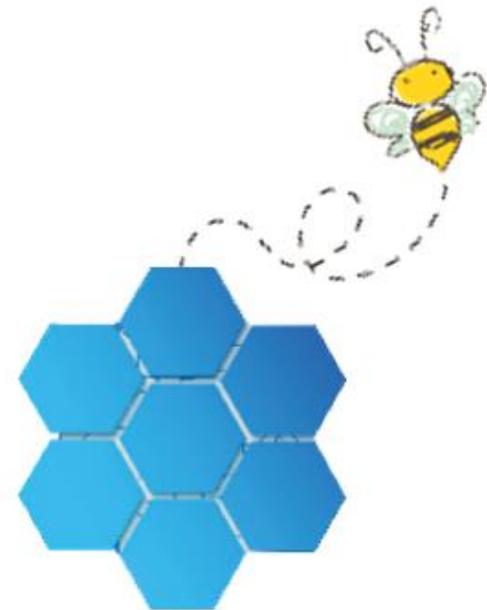
- Vor Ort Termine werden wahrgenommen, Newsletter der ITBO, Serviceflyer etc.

## II. Strategie - Kulturarbeit

### ITBO internes Kulturlogo und Leitsatz:

„Gemeinsam planen – zusammen umsetzen“

Der Wunsch, Werte erlebbar zu gestalten.



## Zielkonzeption der IT BO GmbH (4/4)

Ein wesentliches Synergiepotenzial liegt in der Aufstellung der optimierten Ressourcenausstattung

<b>Aktuelle Vollzeitkräfte<sup>1)</sup> in der Bezirksverwaltung:</b>	
▪ Operations:	12,20
▪ Cross-Functions:	13,60
▪ Solutions:	16,33
▪ Administration:	0,00
<b>SUMME:</b>	<b>42,13</b>
<b>Aktuelle Vollzeitkräfte<sup>1)</sup> in den kbo Gesellschaften:</b>	
▪ Operations:	14
▪ Cross-Functions:	13,83
▪ Solutions:	11,50
▪ Administration:	2,00
<b>SUMME:</b>	<b>41,33</b>
<b>Aktuelle Vollzeitkräfte<sup>1)2)</sup> in der kbo Service GmbH:</b>	
▪ Service Desk:	3,00
<b>SUMME:</b>	<b>3,00</b>
<b>Aktuelle Vollzeitkräfte<sup>1)</sup> in der IT GmbH:</b>	
▪ Operations:	4,00
▪ Cross-Functions:	4,00
▪ Solutions:	2,60
▪ Administration:	9,80
<b>SUMME:</b>	<b>20,40</b>

<b>Zielkonzeption<sup>3)</sup></b>	
▪ CIO:	1
▪ Assistance:	3
▪ Commerce:	9
▪ Quality & Service Mgmt.:	7
▪ Operations:	20
▪ Solutions GOV:	13
▪ Solutions HCM:	13
<b>SUMME:</b>	<b>66</b>

**Die Zielkonzeption geht von 38% Reduktion<sup>4)</sup> der geplanten Vollzeitkräfte<sup>1)</sup> aus**

**(Reduktion von ~106 auf 66 Mitarbeiter)**

### ! Kommentare

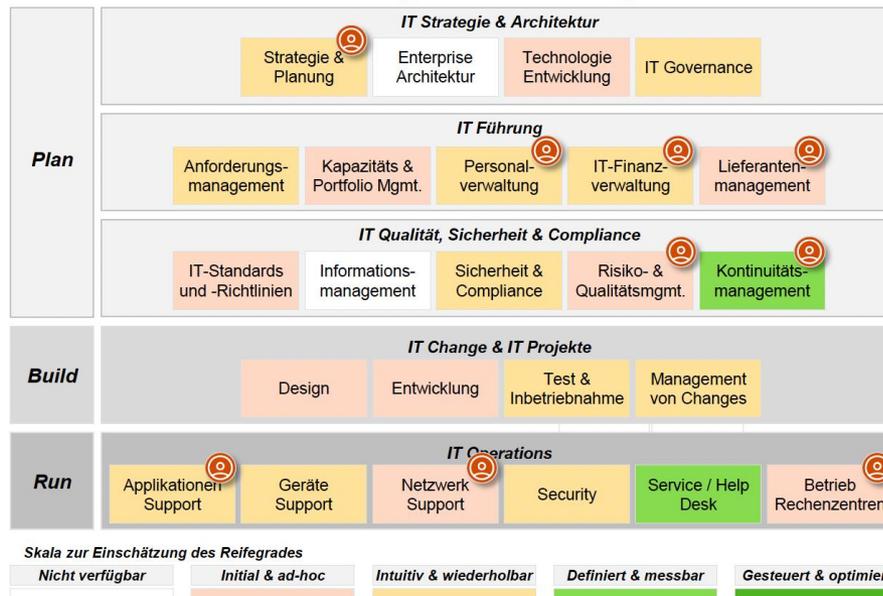
- 1) Die Darstellung der Vollzeitkräfte im aktuellen Zustand basiert auf den Plandaten aus der Wirtschaftsplanung des Bezirks Oberbayern.
- 2) Die Angabe der Vollzeitkräfte für den Bereich Service Desk in der kbo Service GmbH basiert auf Angaben des Controllings des Bezirks Oberbayern.
- 3) Die Vollzeitkräfte der Zielkonzeption basieren auf Schätzungen der IT BO GmbH.
- 4) Die dargestellte Reduktion von 38% der Vollzeitkräfte zeigt das Verhältnis aus aktuellen Planzahlen und zukünftigen Planzahlen

**Die Validierung der Vollzeitkräfte in der Zielkonzeption sollte in einem verlässlichen Benchmarking auf Basis der zukünftigen Leistungs-, Technologie- sowie Kundenstruktur erfolgen und in den Kontext der gesamten IT Kosten gesetzt werden.**

## Aktualisierung Kapazitätsplanung

Aktuelle Planungen der IT BO Geschäftsführung zur Erweiterung der Belegschaft zahlen auf wesentliche Handlungsfelder ein

### Einschätzung aktueller Reifegrad



2. Snapshot zur IT Transformation  
PwC

Alle dargestellten Ergebnisse basieren auf Selbsteinschätzung des Führungsteams der ITBO GmbH

### Planung IT Personalerweiterung (+12,5 VK)

#### IT Strategie & Architektur (1,5 VK)

- 0,5 VK Assistenz (u.a. Flächen-, Raum- & Fuhrparkverwaltung)
- 1 VK Profi -Digitalisierungsmanagement und Schulung

#### IT Führung (3 VK)

- 1 VK Personal (u.a. Vertretung und inhaltliche Aktivitäten)
- 1 VK Einkauf (u.a. Performance, Vergabe, Lizenzen)
- 1 VK Controlling (u.a. Leistungs- & Projektcontrolling, Planung)

#### IT Qualität, Sicherheit & Compliance (1 VK)

- 1 VK Change, Notfall- und Business Kontinuitätsmanagement

#### IT Operations (5 VK)

- 2 VK Cloud-Management und Automation
- 1 VK Virtualisierungsmanagement
- 1 VK W LAN & Cloud Management Schwerpunkt Netzwerk
- 1 VK Projektleiter (Netzwerk oder Service)

#### IT Solution Education (2 VK, neuer Bereich)

- 2 VK neue, zusätzliche Mitarbeiter
- 4 VK über Fluktuation (Stellenverlagerung Bezirk, nicht als Erweiterung berechnet)

Die aktuelle Planung zur Personalerweiterung ist dazu geeignet, den Reifegrad der IT zu steigern sowie Steuerungs- und Kontrollfähigkeiten zu stärken.

Eine ganzheitliche Personalplanung (qualitativ / quantitativ) sollte auf Basis der IT Strategie in regelmäßigen Intervallen erfolgen.

Mai 2022  
9

## II. Personal - Ausgangslage PwC Stellenplan

### Ausgangslage Planung alter GF zum Beschluss Bezirkstag Dezember 2020: **66 VK**

- Planung neue Geschäftsführung 12,5 VK zusätzlich
- Mehr Leistung wird selbst erbracht, insbesondere Verwaltung bei den für die IT wichtigen Punkten Personal und Beschaffung
- Schwenk auf Citrix Betrieb im Rechenzentrum
- Besetzung eines Notfallmanagers
- Aufbau Bereich Solution Education – Digitalisierung in den Schulen und Kompetenz in Medientechnik
- Alte Planung basierte auf maximaler Automation von Prozessen und Zukauf externer Dienstleistung

+ 2 VK für die Erweiterung der Servicezeiten auf Hotline am Samstag und Bereitschaft am Sonntag

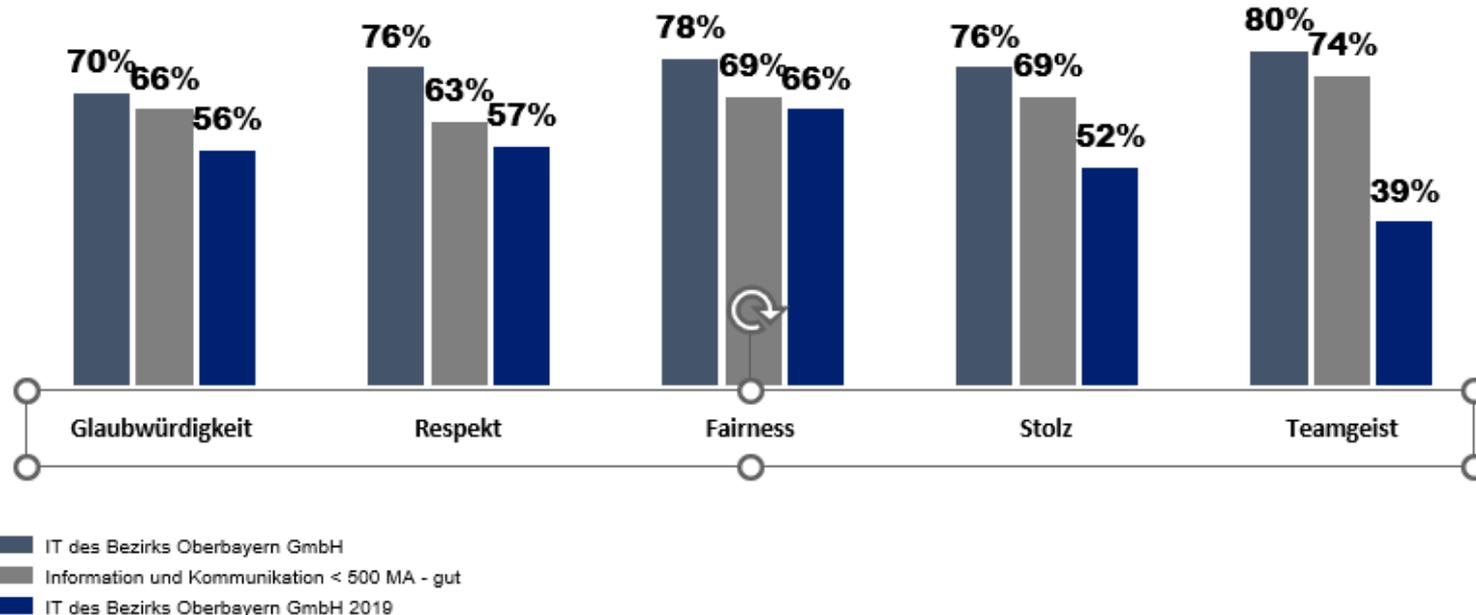
+ 1 VK als Platzhalter für insgesamt 4 Azubis

+ 1 VK für Change- und Prozessmanagement

= **Sollzahl 82,5 VK** – soll Ende 2024 erreicht werden

## II. Personal – Great Place to Work

### Übersicht Great Place to Work® – Fokusbereiche Mitarbeitenden Befragung November 2022



Zustimmende Antworten = „trifft fast völlig zu“ und „trifft überwiegend zu“

Quelle: GPTW Auszug aus der Mitarbeitenden-Befragung November 2022

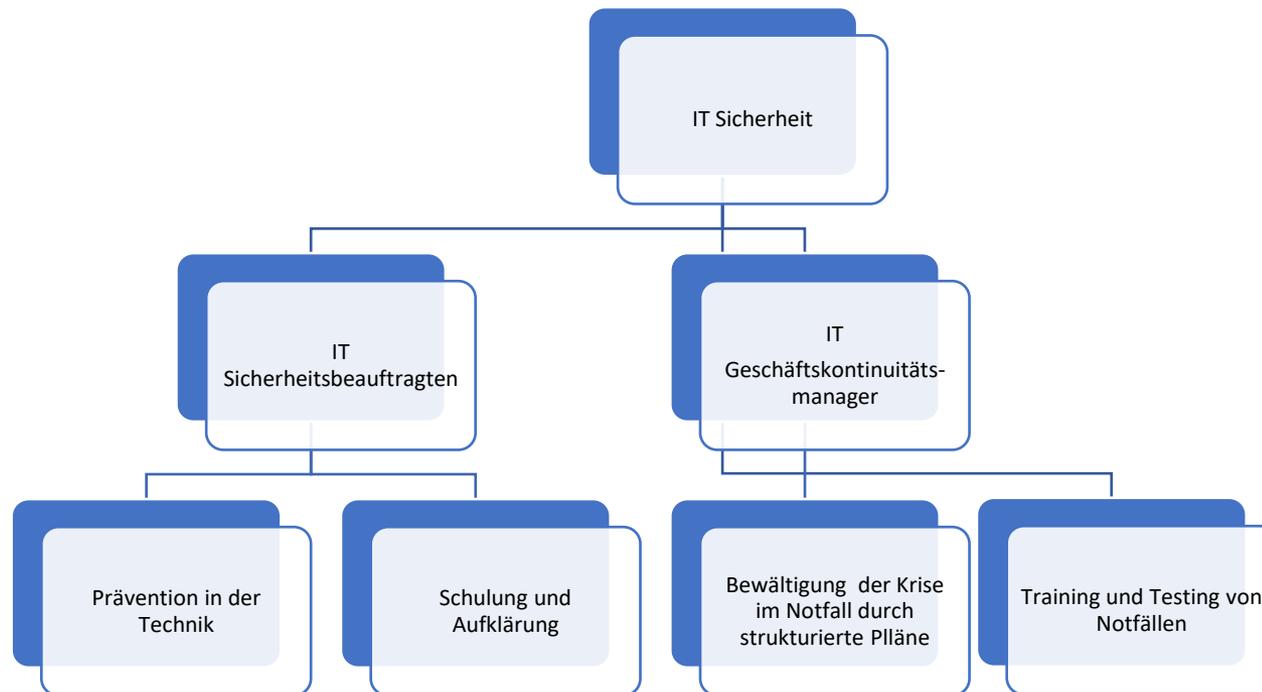
### Was wurde getan?

- ✓ Programm Stabilität und Sicherheit bis 12/2022 aufgelegt
- ✓ Update der Citrix Farm auf aktuelle Version
- ✓ Tausch der Office Version auf aktuelle Versionen
- ✓ Windows 10 Version 1 wird gerade abgelöst
- ✓ Ablöse alter Speichermedien, Server und Firewall begonnen und beplant
- ✓ Cyber-Security im Netzwerk mit neuen Komponenten und Monitoring gestärkt
- ✓ Zentrale Firewall getauscht und auf den aktuellen technischen Stand gebracht
- ✓ Servicedesk neu aufgebaut inklusive neuem Servicekonzept
  - Tickets Stand 01.5.2021 ca. 8.000 Tickets aktuell 750 Tickets
- ✓ Mitarbeitergewinn und Bindung
  - Stand 01.05.2012 17 VK – aktuell 71 VK

- Austausch des zentralen Speicher- und Back-Up Mediums
- Austausch der dezentralen Firewalls auf aktuelle Firewalls an allen größeren Standorten
- Austausch der Server ab Version 2016 und älter
- Update der Applikationen und der Datenbank-Software unter dem Gesichtspunkt Release -1 (max. 1 Versionstand unter der aktuellsten Version)
- Etablierung eines Monitoringsystems für Netzwerk und Server
- Zwei-Faktor-Authentifizierung bei Anmeldung außerhalb des Büros
- Einführung der Teststellung Sozialhilfeverfahren neu
- Umsetzung der Projekte des Krankenhauszukunftsgesetzes
- Fortführung von Projekten bzw. Neuprojekten nach Anforderung
- Workshops mit den Beteiligten zur genaueren Definition der Digitalisierung

- Externe Prüfung der Firewall auf Fehler und Lücken
- Weiterentwicklung der Zugriffssicherheit
- Passwort-Wechselrythmus 180 Tage und 8 Zeichen (Empfehlung Datenschutz) umgesetzt
  - Zwei Faktoren Authentifizierung für alle Systeme bis Juli bei Anmeldung außerhalb des ITBO Netzwerks
    - Entweder mit Authentikator App oder Hardware Token (Einmalpasswort)
    - oder Gerät ist bei ITBO registriert - für Cloud Anwendungen + Passwort
    - Multifaktoren Authentifizierung bei Zugriffen außerhalb Deutschlands
    - Zwei Faktoren Authentifizierung für Accounts mit vielen Rechten im System
- Härtung von Citrix – Abschaltung aller Verbindungen zum lokalen Rechner
- Regelmäßige, automatisierte Abgleiche der Aktualität der User und der eingesetzten Geräte
- Sperrung von Geräten und Accounts, wenn diese 180 Tage nicht am Netz angemeldet waren

- Personelle Veränderung durch Aufteilung in Prävention und Notfallmanagement



## Chancen / Todos

- Weitere Festigung der Anwender-Sichtweise bei den IT Mitarbeitenden
- Aktivere Rolle bei der Erarbeitung von Bezirk und kbo-Zielen hinsichtlich Digitalisierung
- Schulungen und Trainings vorantreiben, bei Anwendenden in den Gesellschaften
- Cybersicherheit nach gültigen Standards umsetzen
- Proaktiveres Handeln bei Veränderungen in Applikationen gemeinsam mit Kunden
- Verstetigung des Lifecycles von IT Produkten und Endgeräten -Sizing bei Hardware
- Mitarbeiterbindung sowie -gewinnung stärken
- Prozessoptimierungen innerhalb der IT

## Risiken in der Entwicklung

- Personal
- Preisentwicklung bei Beschaffungs- und Wartung
- Verfügbarkeit von Hard/ Software / Unterstützungsleistungen
- Allgemeine Entwicklung der Refinanzierung bei den Gesellschaftern

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für Fragen stehe ich jetzt und später gerne zur Verfügung

IT des Bezirks Oberbayern GmbH  
Nikolaus Schrenk  
Vorsitzender der Geschäftsführung  
Dornacher Straße 3  
85622 Feldkirchen  
[Nikolaus.schrenk@kbo.de](mailto:Nikolaus.schrenk@kbo.de)  
089/287237-0

**IT des Bezirks Oberbayern GmbH**

Dornacher Straße 3 | 85622 Feldkirchen