

## Öffentlicher Sektor - Zukunft gestalten Blog

By PwC Deutschland | 26.10.2023

# „Der Umbau unseres Personalmanagements ist ein Megaprojekt.“

**Andreas Mickisch, Leiter des Personal und Organisationsreferats der Stadt München spricht im Interview über die wichtigsten Erfahrungen bei der Implementierung einer neuen Talentmanagement-Software.**

Die Stadtverwaltung der bayerischen Landeshauptstadt München möchte Vorreiterin für eine moderne, digitalisierte Personalarbeit werden – und langfristig die digital am weitesten fortgeschrittene Arbeitgeberin im öffentlichen Sektor in Deutschland. Dazu will sie unter anderem Personalprozesse digitalisieren und vereinfachen. Die technische Voraussetzung dafür ist eine cloudbasierte Talentmanagement-Suite (TMS). Ihre Implementierung ist das führende Umsetzungsprojekt eines großen Digitalisierungsprogramms der Stadt München. PwC-Partner David Rouven Möcker hat Andreas Mikisch dazu interviewt.

**PwC: Herr Mickisch, der Fachkräftemangel und die Aufgabe, Talente zu gewinnen und zu halten, sind zwei der größten Herausforderungen für den öffentlichen Sektor in Deutschland. Auch in München?**

**Andreas Mickisch:** Ja. In den kommenden zehn Jahren werden mehr als 7.500 Beschäftigte der Landeshauptstadt München in den Ruhestand gehen, das sind fast 20 Prozent. Der Fachkräftemangel in der Verwaltung und in den kommunalen Unternehmen nimmt stetig zu. Und in vielen Bereichen spüren wir schon heute, dass es sich nicht mehr nur um einen Fachkräftemangel, sondern um einen Arbeitskräftemangel handelt.

**Wie gehen Sie damit um?**

Ein Teil der Lösung ist die Digitalisierung. Die Landeshauptstadt München organisiert ihr Personalmanagement grundlegend neu und digitalisiert es so weit wie möglich. Das ist ein enorm wichtiger Schritt für die Zukunft der Münchner Stadtverwaltung. Ziel ist es, die Stadt auf die aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt auszurichten, damit wir auch weiterhin Bewerber:innen für uns gewinnen und unsere Beschäftigten langfristig an uns binden können.

**Die Stadt München hat sich für den Weg in die Cloud entschieden. Welche strategische Absicht steckt hinter dieser Transformation?**

Wir wollen so viele Prozesse wie möglich unter ein Dach bringen. Sie sind zum Teil noch papiergebunden, also umständlich und langsam. Außerdem mussten wir dringend unser E-Recruiting-System ersetzen, das technisch nicht mehr auf dem neuesten Stand war. Mit der Cloudsoftware haben wir jetzt eine IT-Lösung, die durch kontinuierliche Updates immer aktuell bleibt.

**Worauf kam es Ihnen bei der Wahl der Software besonders an?**

Auf den Schutz der Beschäftigtendaten und die IT-Sicherheit. Beides ist gewährleistet, und dank der modularen Suitelösung vermeiden wir Brüche in der Oberfläche und in den Bearbeitungsprozessen.

**Was waren – und sind – die wichtigsten Herausforderungen für Sie und Ihr Team?**

Frei heraus: Der Umbau des Personalmanagements der größten Kommune Deutschlands ist ein Megaprojekt. Es stellt uns täglich vor neue Herausforderungen. Zu den wichtigsten gehört, dass wir als interner Dienstleister passgenaue DIGITALISIERUNG Lösungen für die sehr heterogenen Bereiche der Stadtverwaltung bieten müssen. Diese sollen zugleich möglichst einheitlich sein, und sie sind an viele

Vorgaben gebunden.

### **Das klingt sehr anspruchsvoll ...**

Ja, manchmal kommt es uns vor wie die Quadratur des Kreises (lacht). Komplex ist natürlich auch die Umsetzung der Talentmanagement-Suite. Daran arbeitet ein großes interdisziplinäres Team, und PwC unterstützt uns dabei seit rund eineinhalb Jahren in vertrauensvoller und partnerschaftlicher Zusammenarbeit.

### **Die Talentmanagement-Suite ist seit April 2023 live. Zeigt die Lösung schon die Effekte, die Sie sich von ihr erhofft hatten?**

Auf jeden Fall. Die TMS ist unsere neue IT-Gesamtlösung für eine moderne digitale Personalarbeit. Als Erstes hat das Modul „Digitale Personalgewinnung“ unser altes E-Recruiting-System abgelöst. Damit lassen sich Stellenbesetzungen einfach, schnell und digital ausschreiben und auf Jobportalen veröffentlichen. Interne und externe Interessierte bewerben sich mit wenigen Klicks – eine deutliche Verbesserung.

### **SAP-Cloudanwendungen sind für die meisten Institutionen im öffentlichen Sektor Neuland. Wie kann es gelingen, alle Mitarbeiter:innen, Referate und Führungskräfte innerhalb der Stadt einzubeziehen?**

Kommunikation ist das A und O. Wir begleiten die Transformation mit einer breit angelegten Informationskampagne in unserem Social Intranet. Außerdem gibt es einen Arbeitsraum für fachlich versierte Anwender:innen. Wir produzieren niedrighwellige Erklärclips und ausführliche Lernvideos und gehen so oft wie möglich in den direkten Dialog vor Ort. Hinzu kommen Newsletter, ein breit angelegtes Changemanagement mit regelmäßigen Treffen und Botschafter:innen vor Ort.

### **Was empfehlen Sie anderen Städten und Kommunen, die eine Cloudimplementierung vorhaben?**

Mutig sein und den Schritt wagen. Eine möglichst weitgehende Digitalisierung mit schnellen und effizienten Anwendungen ist aus meiner Sicht der einzige Weg, den unmittelbaren Herausforderungen zu begegnen. Sich nicht von Widerständen abschrecken lassen, sondern Zweifelnde geduldig, aber mit Nachdruck von den Vorteilen überzeugen. Es lohnt sich.

### **Ansprechpartnerin:**

Katharina Holzapfel

[Zu weiteren PwC Blogs](#)

### **Keywords**

[Digitalisierung](#), [Personalentwicklung](#)

## Contact



**Prof. Dr. Rainer Bernnat**

Frankfurt am Main

[rainer.bernnat@pwc.com](mailto:rainer.bernnat@pwc.com)