

IT Skill Management – am Beispiel Migros

Martin Wechsler, CIO Group IT, Migros-Genossenschafts-Bund
Joël Krapf, Head Lean Portfolio & Agile Transformation

28. Oktober 2021

IT Skills Management ist ganz einfach ...

illustrativ

Alle IT-Mitarbeitenden

Alle notwendigen Skills

The screenshot displays a software interface for IT Skills Management. On the left, a sidebar lists staff members: David (Emp. ID: 83185), John (Emp. ID: 83154), Thomas (Emp. ID: 830742), and Jeff (Emp. ID: 831008). The main area features a large blue grid representing skills. A red rectangle highlights a specific skill category. On the right, a detailed skills matrix is visible, with columns for 'Linguistic Skills' and 'Behavioral Skills'. The matrix includes rows for various skills such as English, French, Business Communication, and Problem Solving, with numerical values indicating proficiency levels. A 'NEXT REVIEW ON' date of 31.12.2018 and an 'UPDATED ON' date of 30.06.2018 are also shown.

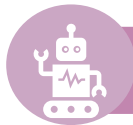
Traditionelles Skill Management ist für die heutige Dynamik nicht mehr geeignet



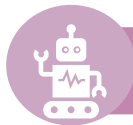
Neue Geschäftsmodelle (z.B. Ökosysteme)



VUCA-Welt (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)



Cyber Security



Neue Technologien und Cloud



Neue Arbeitsweisen (Agile, DevOps)

Exkurs: Cognitive Load Theorie, und effizientes Lernen

Cognitive Load = Gesamte Menge an «mentalem Aufwand» im «working memory»
(Kurzzeitgedächtnis)



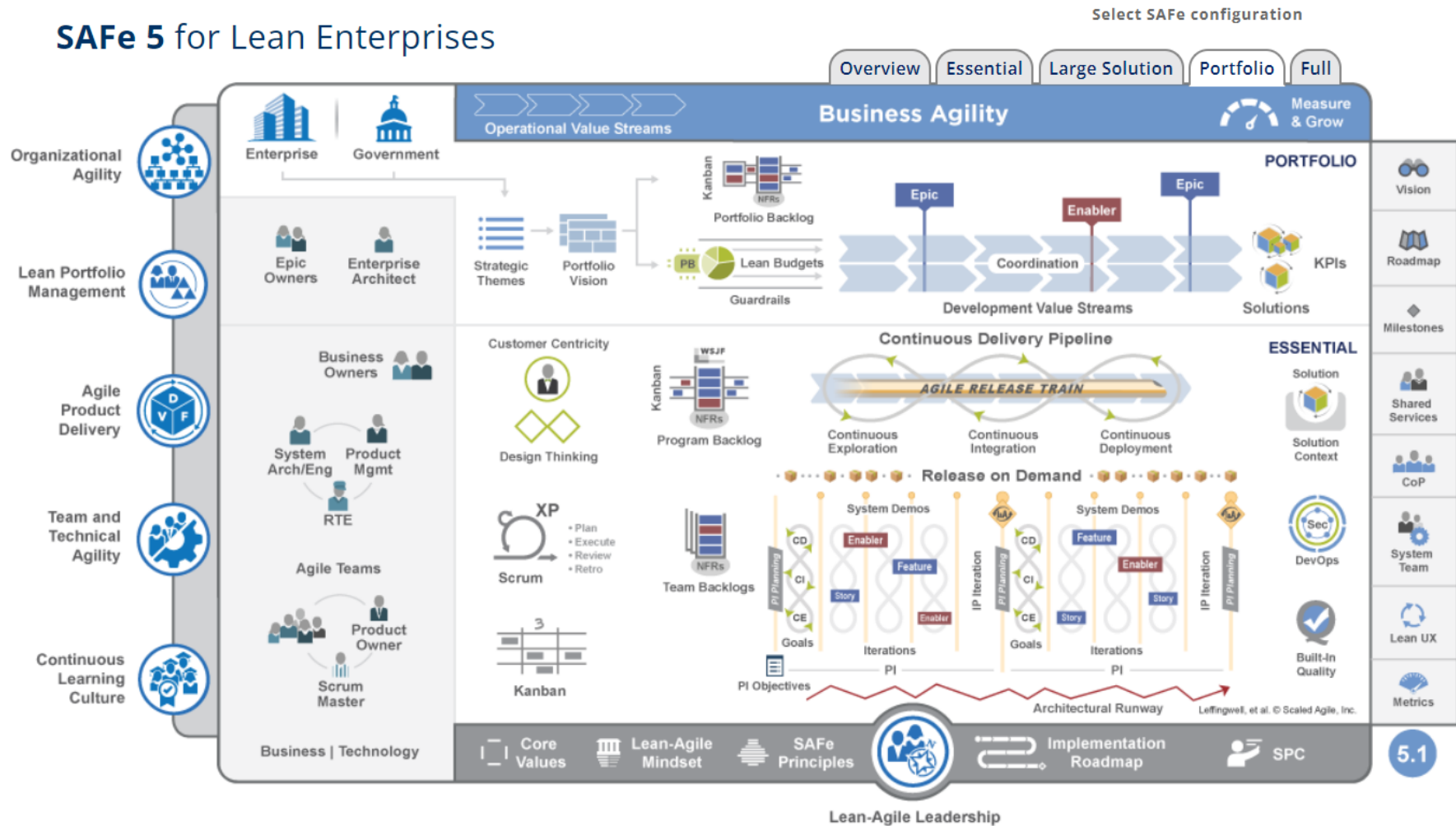
Quelle: Cognitive Load During Problem Solving: Effects on Learning, John Sweller, 1988



**Unser Ansatz: «Beständige, interdisziplinäre Teams und Teams-First»
Skills nicht nur auf individueller Ebene, sondern auf Team-Ebene betrachten**

Wir arbeiten zusammen mit den Businesses nach dem SAFe-
 Framework. D.h. Teams-First Ansatz; Dezentralisierung von
 Entscheidungen (u.a. Skills Entwicklung)

SAFe 5 for Lean Enterprises



Wir glauben an stehende, interdisziplinäre Teams anstelle von temporären Projektteams



Stehende, interdisziplinäre (Business-IT übergreifende) Teams anstatt temporäre Projektteams



Nach Möglichkeit **T-Shaped** Skill Profile



Skills Entwicklung nach **Bedürfnissen der Teams**, in Verantwortung der Teams



People Developer als beratender Coach für individuelle Skill-Entwicklung



Zentrale Ausbildungsangebote (interne u. externe Kurse) dort, wo viel Bedarf besteht

Bei der Migros fördern wir Re-/UpSkilling auf drei Ebenen: On-the-Job, Near-the-Job und Off-the-Job

On-the-Job

Agile Arbeitsweise in Teams und Release Trains

Fachlich/
Business

technologisch

methodisch

Lern-Events im
Team, Train
(Retros, I&A, ..)

....

Near-the-Job

Community of Practices & Lernevents

15+
Communities
of Practice

Lean-agile
Coffees

Lunch &
Learns

Cross-
Company
Austausche

Konferenzen
etc.

Off-the-Job

Selbstgesteuertes
Lernen

Coursera

Zentrales Ausbildungsangebot

Agilität

Cloud

Security

Architektur

weitere

Exkurs: Relevante IT-Skills für die Zukunft



- **Security**
Nicht nur Spezialisten-Teams
- **Cloud**
Nutzung und Integration von Cloud Services (bspw. MS Azure, Google Cloud etc.)
- **Artificial Intelligence**
Machine Learning, Neuronale Netzwerke etc.
- **Agilität**
Agiles Arbeiten, DevOps, Skaliertes agiles Vorgehen (z.B. SAFe Framework)
- **Social Skills**
 - Mit Menschen respektvoll umgehen (Netzwerkorganisation)
 - Feedback geben, Feedback annehmen

Was wir zu «Skills-Management» gelernt haben



Kreiere «long-lived Teams» und lasse sie als Teams kontinuierlich «lernen»



Gib den Individuen und Teams Zeit für Experimente & gezieltes Lernen



Lass die Teams & Organisation das Lernangebot bestimmen



Fördere Training On-the-Job, Near-the-Job sowie Off-the-Job

Herzlichen Dank!

Fragen?

