

Fachexperten bei der ID

Inhaltsverzeichnis

1. Fachkarriere bei den Informatikdiensten	2
2. Struktur der Fachkarriere	2
2.1. Horizontale Struktur: Fachbereiche	2
2.1.1. Fachbereiche (Communities)	2
2.2. Vertikale Struktur: Karrierestufen	3
2.2.1. Community Expert	3
2.2.2. Community Head	4
2.3. Kompetenzstellen	4
3. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Fachexperten	5
3.1. Aufgaben	5
3.1.1. Wissensaustausch:	5
3.1.2. Mentoring:	5
3.1.3. Standards und Best Practices:	5
3.2. Kompetenzen	6
3.3. Verantwortung	6
4. Rücktritt oder Rückstufung von Fachexperten	7
5. Umsetzungsplan	8
5.1. Phase 1: Definition/Bestätigung der Communities durch ID-GL	8
5.2. Phase 2: Information/Schulung der Gruppenleiter	8
5.3. Phase 3: Information der Mitarbeitenden	8
5.4. Phase 4: Community-Heads und Communities	8
5.4.1. Ernennung der Community-Heads	8
5.4.2. Bildung der Communities	8
6. Inkraftsetzung	8

1. Fachkarriere bei den Informatikdiensten

Seit dem 1.1.2016 bieten die Informatikdienste, ergänzend zu den bisherigen und weiterhin gültigen beruflichen Entwicklungspfaden, eine Fachkarriere als Alternative zur Führungskarriere an. Sie ist eine Weiterentwicklungsmöglichkeit für Mitarbeitende, die über ein breites und fachlich tiefes Wissen verfügen und dieses sachlich für die Weiterentwicklung der Dienstleistungen und Lösungen der Informatikdienste einbringen wollen, ohne dabei Verantwortung in der Personalführung oder für das Budget (Führungskarriere) übernehmen zu müssen.

Die Fachkarriere soll für die Informatikdienste in mehrerer Hinsicht Nutzen erbringen:

1. Mitarbeitermotivation

Für ID-Mitarbeitende, welche bereits die höchste Funktionsstufe ihres Berufsbildes erreicht haben und keine Führungskarriere einschlagen wollen, bestehen aktuell keine Entwicklungs- resp. Karrieremöglichkeiten, was demotivierend wirken kann. Mit dem Fachkarriere-Modell können ambitionierten Mitarbeitenden neue Entwicklungsmöglichkeiten und Herausforderungen angeboten werden, was wiederum zu einer tendenziell höheren Motivation und Loyalität gegenüber dem Unternehmen (ID und der ETH) führen wird. Dabei wird die Fachkarriere gegenüber der Führungskarriere gleichwertig behandelt. Personen aus der Fachkarriere sollen, falls sie die benötigten Fähigkeiten ausweisen und die Möglichkeit besteht, in die Führungskarriere wechseln können und umgekehrt.

2. Fachlicher Austausch

Durch die Ernennung von Fachexperten und die Übertragung der entsprechenden Verantwortlichkeiten (siehe Kapitel zu Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Fachexperten) wird der fachliche Austausch und das Mentoring innerhalb der Informatikdienste gestärkt.

3. Einbezug in der Entscheidungsfindung

Die Fachexperten werden insbesondere zur Beleuchtung fachlicher Themen stärker in Entscheidungsprozesse eingebunden. Dadurch erhalten fachliche Aspekte ein stärkeres Gewicht und die Fachexperten tragen Entscheide stärker mit.

2. Struktur der Fachkarriere

2.1. Horizontale Struktur: Fachbereiche

2.1.1. Fachbereiche (Communities)

Eine wesentliche zusätzliche Aufgabe eines Mitarbeitenden in der Fachkarriere betrifft den fachlichen Austausch und das Mentoring in der entsprechenden Community.

Mit der Einführung von sektionsübergreifenden Fachbereichen wird der Austausch auf ein organisatorisches Fundament gestellt. Die Fachexperten organisieren und moderieren den fachli-

chen Austausch innerhalb dieser Fachbereiche. Es soll ein regelmässiger und lebhafter fachlicher Austausch angestrebt werden mit dem Ziel, den Wissenstand und den Erfahrungsschatz der beteiligten Personen abzugleichen und zu stärken.

Folgende fünf Communities sollen zu diesem Zweck geschaffen werden:

- Computing, Storage und Netzwerk
- Projekt-Management
- Service-Management
- Software-Entwicklung
- System- und Arbeitsplatz-Management

Die Anzahl und Ausrichtung der Communities kann durch die GL in Absprache mit den Community-Heads an geänderte Bedürfnisse angepasst werden.

2.2. Vertikale Struktur: Karrierestufen

Die Fachkarriere der ID bietet zwei Karrierestufen an. Die Stufen reflektieren das Niveau der Fachkompetenz des jeweiligen Experten.

2.2.1. Community Expert

Anwärter für den Community Expert zeigen im täglichen Geschäft eine hohe Affinität zu fachlichen Problemstellungen und bringen die Informatikdienste im Rahmen ihrer Zielerreichung weiter. Sie haben eine Kompetenzstufe erreicht, welche durch folgende Merkmale ausgezeichnet ist:

- Umfassende Kenntnisse im eigenen und in benachbarten Fachgebieten.
- Mind. acht oder mehr Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet.
- Fachreputation als Experte seines Bereichs innerhalb der ID (sektionsübergreifend) oder innerhalb einer ETH-Forschungsgruppe.
- Fähigkeit, Projektteams und Communities von Fachspezialisten zu leiten und zu coachen.
- Fähigkeit zu konzeptioneller Tätigkeit, Beratung und Lösung von komplexen Problemen.

Die Anzahl der Community Experten pro Community wird durch die GL in Absprache mit dem entsprechenden Community Head definiert und ist abhängig von der Grösse der jeweiligen Community.

Eine Nominierung zum Community Expert kann wie folgt angestossen werden:

- Durch den Gruppenleiter, im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs und/oder des persönlichen Entwicklungsplans (PeP) des Mitarbeitenden
- Durch den Community Head

Nominierte Mitarbeitende werden in der Community besprochen und durch den Community Head z.Hd. der Geschäftsleitung zur Ernennung vorgeschlagen.

Die Bestätigung der Ernennung zum Community Experten erfolgt durch die ID Geschäftsleitung. In begründeten Fällen kann eine Ablehnung des Antrags erfolgen. Der Direktor hat ein Veto-recht.

2.2.2. Community Head

Community Heads bilden die oberste Stufe der Fachkarriere. Als solche übernehmen sie Verantwortung für die ganze Community. Zusätzlich zu den Kompetenzen der Community Experten verfügen die Anwarter für die oberste Stufe über mindestens zwei der folgenden Kompetenzen:

- Fachreputation als Experte innerhalb der ETH und/oder externe Geltung (landesweit oder innerhalb einer internationalen Community)
- Ausgewiesene Fähigkeit zur Beratung und Problemlösung in sehr komplexen Fragestellungen.
- Ausgewiesene Fähigkeit, Vorlesungen oder (Fach-) Tagungs-Beiträge zu halten und Fachartikel zu schreiben.
- Wissen entspricht demjenigen eines Dozenten für die Weiterbildung von Fachspezialisten auf HF-/FH- oder Hochschul-Niveau.

Wird die Rolle eines Community Heads frei, so können sich alle interessierten Community Experten dafür bewerben.

Die Ernennung zum Community Head erfolgt durch die GL. Der Direktor hat ein Vetorecht.

Community Heads erhalten ein Budget zugesprochen, welches es ihnen erlaubt, Fachkontakte zu pflegen sowie Workshops und andere Weiterbildungsanlässe zum Nutzen der Community zu organisieren.

Die gleichwertige Behandlung von Fach- und Führungskarriere bezieht sich nur auf die ID-internen Regelungen und Normen und hat keinen automatischen Einfluss auf die Funktionsstufeneinteilung. Diese wird durch die PVO geregelt. In Ausnahmefällen kann der Direktor der Informatikdienste, in Absprache mit dem HR, die **Community Heads** in eine über die für diesen Fachbereich normalerweise erreichbare Funktionsstufe ernennen. Voraussetzung für eine solche Erwägung ist aber in jedem Fall, dass sich der/die Mitarbeitende mindestens während 1 Jahr in dieser zusätzlichen Funktion bewährt hat und einen Mehrwert für die Informatikdienste ausweisen kann.

2.3. Kompetenzstellen

Bei den Informatikdiensten gibt es unterstützende Funktionen, für deren Erfüllung spezialisierte Kompetenzen vorausgesetzt werden (z.B. Controlling, IT Sicherheit, Qualitätsmanagement). Allerdings brauchte es für eine Organisation wie die Informatikdienste (oder die ETH) nur eine oder ein paar wenige Personen mit diesen Kompetenzen. Entsprechend ist es nicht sinnvoll, in diesen Fällen von «Communities» zu sprechen. Hier handelt es sich um *Kompetenzstellen*. Die Regelungen betreffend Kompetenzstellen sind nicht Bestandteil des vorliegenden Dokuments, sondern werden im Rahmen der Organisationsstruktur der ID geregelt.

3. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Fachexperten

Unter Fachexperten sind hier Community Experten und Community Heads gemeint. Sowohl Community Experten wie auch Community Heads haben keinerlei personelle, disziplinarische und finanzielle Weisungsbefugnis. Zusätzlich zu den Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten ihrer angestammten Stelle, kommen folgende Aufgabenbereiche hinzu:

- **Förderung der Community**, z.B. Organisation von Fach-Events, Mentoring, Austausch mit Fachleuten anderer Hochschulen und Unternehmen, Entwickeln von Ausbildungszyklen und –Unterlagen. Die Community kann auch mit konkreten Projekten beauftragt werden, wie z.B. die Entwicklung eines Prototyps. Solche Aufgaben können sowohl von Fachexperten beantragt als auch von der GL beauftragt werden. Eine Mehrheit der GL ist hinreichend für die Bestätigung des Auftrages. Ein dediziertes Budget für ein Projekt kann nötigenfalls durch die GL bereitgestellt werden.
- **Beteiligung an der Entscheidungsfindung im Rahmen fachbezogener Aspekte**, z.B. betreffend Technologien, Prozessen, Methoden und Werkzeugen, sowie Beteiligung in Projektsteuerungsausschüssen.

Die Community Experts und Heads verwenden ca. 20% ihrer Arbeitszeit zur Erfüllung dieser Aufgabenbereiche. Nachfolgend werden die Aufgaben der Fachexperten detaillierter beschrieben.

3.1. Aufgaben

3.1.1. Wissensaustausch:

Fachexperten organisieren den Austausch von Erfahrungen und Wissen innerhalb einer Community. Dazu gehören z.B. Fach-Events, Vorträge von ETH-internen und –externen Experten, Erfahrungsaustausch mit nationalen und internationalen Hochschulen und Unternehmen, Bereitstellung von Fach- und Ausbildungsunterlagen.

3.1.2. Mentoring:

Sie sind zuständig für das Mentoring von Mitarbeitenden in ihrer Community, insbesondere von Nachwuchstalenten oder von neuen Mitarbeitenden. Die Community Heads und - Experts bestimmen die zu betreuenden Mitarbeitenden ihres Fachbereiches nach eigenem Ermessen. Die Linienvorgesetzten der Mitarbeitenden können aber ein Mentoring beim Community Head beantragen.

3.1.3. Standards und Best Practices:

Fachexperten sind zuständig für die Definition von Standards in ihrem entsprechenden Fachbereich und kontrollieren die Einhaltung dieser mit geeigneten Massnahmen (z.B. Code-Reviews, Reviews von Konzepten, Einsitz in Projekt-Steuerungs-Komitees).

3.2. Kompetenzen

Im Rahmen ihrer Aufgaben erhalten Fachexperten mitbestimmende und beratende Kompetenzen. Gleichzeitig übernehmen sie dadurch aber auch eine Mitverantwortung im Entscheidungsfindungsprozess.

- **Mitbestimmung: Vorbereitung von Technologie-Entscheidungen:**

Die Fachexperten des jeweiligen Bereichs bereiten Technologie-Entscheidungen vor. Sie verfolgen Trends und prüfen die strategische Einbettung innerhalb der ID-Strategie. Sie erarbeiten einen konzeptionellen Vorschlag, welcher als Entscheidungsgrundlage dient. Zu diesem Zweck werden sie in eigener Kompetenz aktiv oder auf Antrag ihrer organisatorischen Vorgesetzten. In Technologie-, Prozess- oder Methoden-lastigen Projekten sind Fachexperten in der Regel Teil des Steuerungsausschusses.

- **Beratung: Vernehmlassung zu Technologie-Entscheidungen:**

Wo Fachexperten Technologie-Entscheidungen nicht selbst vorbereitet haben, müssen sie in den Meinungsbildungs-Prozess eingebunden werden, bevor über die zur Diskussion stehende Technologie entschieden wird.

- **Beurteilung des fachlichen Wissens von Kandidaten:**

Fachexperten beurteilen das Fachwissen von Kandidaten, welche sich für eine Fachkarriereposition innerhalb des Fachbereichs bewerben. Die Nominierung des Kandidaten zum Community Experten erfolgt durch den Community Head z.Hd. der GL (siehe 2.2.1).

Bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte werden Fachexperten durch die Vorgesetzten beratend beigezogen. Sie führen nötigenfalls Fach-Interviews durch und prüfen die Bewerbungsunterlagen auf die fachliche Qualifikation der Bewerbenden. Dabei sind alle Informationen zu den Kandidaten streng vertraulich zu behandeln. Die Beurteilung der Kandidaten durch die Fachexperten ist im Anstellungsentscheid der Vorgesetzten mit zu berücksichtigen.

3.3. Verantwortung

Der Fachexperte ist dafür verantwortlich, dass die Arbeiten so organisiert werden, dass die oben beschriebenen Aufgaben erfüllt werden können. Die Fachexperten erhalten dazu die nötige Zeit zur Verfügung gestellt (siehe Kapitel 3). Im Rahmen von dedizierten Projekten werden nötigenfalls auch finanzielle Mittel und zusätzliche Arbeitszeit durch die GL bereitgestellt.

Aus eigenem Antrieb vernetzt sich der Fachexperte mit geeigneten Ansprechpartnern sowohl ID-intern wie auch innerhalb der ganzen ETH. Darüber hinaus ist er interessiert, seine Fachkompetenz gegen aussen zu tragen und auf diese Weise zum positiven Bild der ETH beizutragen. Umgekehrt ist er bestrebt, interessante Entwicklungen von aussen in sein Arbeitsumfeld einzubringen. Zu diesem Zweck sucht er aus eigenem Antrieb geeignete Weiterbildungsmöglichkeiten, die gemäss dem «Leitfaden über die finanzielle Beteiligung durch Human Resources (HR) bei externer Weiterbildung» durch den Vorgesetzten und dem Direktor bewilligt werden können.

4. Rücktritt oder Rückstufung von Fachexperten

Von den Fachexperten wird erwartet, dass sie ihrer zusätzlichen Rolle gerecht werden und die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen pflichtbewusst wahrnehmen. Sollte ein Fachexperte sich nicht mehr im Stande fühlen, dies zu tun, kann er/sie aus der Fachkarriere unter den folgenden Bedingungen zurücktreten:

- **Community Experten** teilen ihre Absicht schriftlich, 3 Monate im Voraus per Monatsende dem Community Head und dem Linienvorgesetzten mit. Der Linienvorgesetzte informieren zeitnah den ID HR-Partner der ID und ggf. den Sektionsleiter und den Direktor.

Community Heads teilen ihre Absicht schriftlich, 3 Monate im Voraus per Monatsende den Linienvorgesetzten (Gruppenleiter, Sektionsleiter und Direktor) sowie dem ID HR-Partner mit. Falls die Position ohne Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung als Fachexperte die aktuelle Funktionsstufe nicht mehr rechtfertigt, kann der zurückgetretene Fachexperte um eine Funktionsstufe zurückgestuft werden. Dabei erfolgt die Rückstufung mit Inkraftsetzung des Rücktritts. Es besteht kein Anspruch auf Besitzstandswahrung.

In Fällen, in denen ein Fachexperte (Community Expert oder Community Head) seine Aufgaben, Kompetenzen oder Verantwortung nicht genügend wahrnimmt, missbraucht oder ein grobes Fehlverhalten vorliegt, kann der Direktor in Absprache mit dem HR den Rücktritt des Fachexperten aus der Fachkarriere anordnen. Dabei sind die folgenden Punkte zu berücksichtigen:

- Der Antrag auf einen Rücktritt kann durch ein GL-Mitglied, den ID HR Partner oder durch ein Community Head eingebracht werden und ist an den Direktor und an den ID HR Partner zu adressieren.
- Der Direktor und der ID HR Partner geben dem betroffenen Fachexperten Gelegenheit zur Stellungnahme.
- Der Direktor und der ID HR Partner entscheiden gemeinsam über den Rücktritt aus der Fachkarriere. Dieser kann per sofort oder nach Ermessen des Direktors umgesetzt werden, erfolgt aber spätestens drei Monate auf Monatsende nach dem Entscheid.
- Falls die Position ohne Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung als Community Head die aktuelle Funktionsstufe nicht mehr rechtfertigt, kann dieser um eine Funktionsstufe zurückgestuft werden. Dabei erfolgt die Rückstufung mit der Inkraftsetzung des Rücktritts aus der Fachkarriere. Es besteht kein Anspruch auf Besitzstandswahrung.

Ausnahmen zu den in diesem Kapitel beschriebenen Regelungen können durch einen gemeinsamen Entscheid des Direktors und des ID HR Partners getroffen werden.

5. Umsetzungsplan

5.1. Phase 1: Definition/Bestätigung der Communities durch ID-GL

Die ID-GL definiert/bestätigt die Anzahl und die Inhalte der oben beschriebenen Communities und definiert die Anzahl der möglichen Community Experten pro Community.

5.2. Phase 2: Information/Schulung der Gruppenleiter

In einer zweiten Phase werden die Gruppenleitenden über die neue Fachkarriere sowie das weitere Vorgehen informiert.

5.3. Phase 3: Information der Mitarbeitenden

An einer Mitarbeiterorientierung wird das Fachkarriere-Konzept vorgestellt.

5.4. Phase 4: Community-Heads und Communities

5.4.1. Ernennung der Community-Heads

Anschliessend an diese Orientierung werden ID-intern die Positionen für die Community-Heads ausgeschrieben. Interessierte ID-Mitarbeitende können sich für diese Positionen bewerben. Die Nominierung der Community Heads erfolgt durch die GL (siehe auch Kapitel: 2.2, Vertikale Struktur: Karrierestufen).

5.4.2. Bildung der Communities

Gleichzeitig besprechen die Gruppenleitenden bis Ende Q2/2018 mit ihren Mitarbeitenden, in welcher Community sich diese beteiligen. Die Gruppenleiter müssen ihren Mitarbeitern bewusst machen, dass eine Fachkarriere nur mit einem aktiven Engagement in einer Community möglich ist.

6. Inkraftsetzung

Das vorliegende Konzept für die Fachexperten bei den Informatikdiensten wurde an der ID GL-Sitzung vom 12. März 2018 genehmigt. Der Direktor der Informatikdienste setzt dieses Konzept per 1. Juni 2018 in Kraft.

Zu Gunsten der Lesbarkeit wird auf die Unterscheidung der weiblichen und männlichen Schreibform verzichtet.