



blickpunkt personal

Nr. 2/2014

Aktuelles - Aktivitäten - Aussichten
aus dem Personalamt

Inhaltsverzeichnis

Editorial.....	Seite 3
Die Verwaltung fit für Veränderungen machen – Führungskräfteentwicklung in Zeiten des Wandels.....	Seite 4
Vollkräfte-Controlling in der FHH.....	Seite 9
Rehabilitation vor Ruhestand!.....	Seite 12
Beschäftigtenbefragung zur Erhebung eines Migrationshintergrundes.....	Seite 14
Impressum.....	Seite 17

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

vor wenigen Wochen hat Ihnen die Redaktion die neue Form des blickpunkt personal präsentiert: kürzer, aktueller und vor allem digital wird der blickpunkt künftig sein. Wir erhoffen uns davon auch eine größere Bandbreite von Autorinnen und Autoren und mehr Austausch zu Personalthemen in der hamburgischen Verwaltung.

Das Themenspektrum dieser Ausgabe zeigt, worauf wir hinaus wollen: die Verwaltung dabei unterstützen, fit für Veränderungen zu sein. So in etwa lautet der Titel des Artikels von Christoph Lucks über die Führungskräfteentwicklung in Zeiten des Wandels – ein aktuelles Vorhaben des Personalamtes.

Der anschließende Beitrag von Thomas Schumacher beleuchtet das Vollkräftecontrolling - ein Instrument, das wie kaum ein anderes kennzeichnend ist für die personalpolitischen Diskussionen der letzten Jahre.

Um den Umgang mit dienstunfähigem Personal geht es in dem Artikel von Yvonn Dietrich. Was 2012 mit einem Pilotprojekt für dienstunfähiges Personal im Strafvollzug, der Polizei, der Feuerwehr und bei Lehrkräften begann, wird seit Anfang 2014 auf alle Berufsgruppen ausgeweitet. Ab sofort kann jede Behör-

de und jedes Amt das Personalamt mit dieser Frage beauftragen.

Schließlich erinnert Stefan Müller in seinem Artikel an die derzeit laufende Befragung zur Erfassung des Migrationshintergrunds unserer Beschäftigten. Wir verbinden diesen Artikel mit der Bitte an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich an dieser Befragung zu beteiligen. Und: werben Sie in Ihrem Umfeld dafür. Denn das Ergebnis soll uns Auskunft darüber geben, ob unsere bisherigen Anstrengungen zur interkulturellen Öffnung der hamburgischen Verwaltung Früchte getragen haben.

So hoffen wir, dass wir Ihnen auch weiterhin interessante Einblicke in die Personalarbeit geben können. Wir verbinden diesen Wunsch mit der Hoffnung, dass sich auch möglichst viele von unseren Leserinnen und Lesern mit Ideen und Artikeln aktiv an diesem Werk beteiligen möchten. Viele Rückmeldungen der Leserinnen und Leser haben uns in den letzten Wochen dazu positive Signale gegeben.

Bettina Lentz



Die Verwaltung fit für Veränderungen machen – Führungskräfteentwicklung in Zeiten des Wandels

Führung gestaltet die komplexer gewordene Arbeitswelt



Führung - ein komplexes Thema

Dass die Komplexität der Arbeitswelt in der Verwaltung ebenso wie in der sogenannten freien Wirtschaft erheblich gestiegen ist - und weiter steigt -, kann mittlerweile als „Binsenweisheit“ gelten. Gleiches gilt für die Erkenntnis, dass damit auch die Anforderungen an Führung zugenommen haben. Oft genannte Schlagworte in diesem Kontext sind Globalität, Benchmarking, die zunehmende Geschwindigkeit von Kommunikation, beschleunigte Taktung von Entscheidungszyklen, steigende Transparenz- und Beteiligungsanforderungen und abnehmende Halbwertszeit des Wissens. Für die Verwaltung kommen noch die Stichworte Haushaltskonsolidierung und Aufgabenkritik hinzu. Sie stehen aktuell natürlich im Zusammenhang mit der Erkenntnis der Endlichkeit der finanziellen Ressourcen und dem Ziel, die in der Verfassung verankerte Schuldenbremse 2020 einzuhalten. Zugleich geht es darum, Spielräume für die Umsetzung der wichtigsten politischen Vorhaben des Senats wie Realisierung des Wohnungsbauprogramms, Ausbau des Kita-Systems, Einführung

von Ganztagschulen, Gestaltung des Übergangs von Schule ins Berufsleben, Einbürgerung von Mitbürgerinnen und Mitbürgern ausländischer Herkunft oder auch Gleichstellung zu eröffnen. Insgesamt hat sich auch die Verwaltung entgegen landläufigem Vorurteil mehr und mehr in Richtung einer Hochleistungskultur entwickelt, verbunden mit erheblich gestiegenen Anforderungen an Beschäftigte und Führungskräfte.

Aufhalten lässt sich die Komplexität nicht, und sie zu beklagen, hilft nicht weiter. Führung ist zu einem guten Teil das Umgehen mit und Gestalten von komplexer Wirklichkeit und das „Ausbalancieren von Widersprüchen“.

Daher gilt es zu fragen:

- Wie kann Führung so ausgestaltet werden, dass das „Management der Komplexität“ gelingt?
- Wie können die Ziele der Organisation in einem vernünftigen Miteinander erreicht werden?
- Wie kann möglichst vermieden werden, dass Führungskräften über das immer komplexere Tagesgeschäft zu wenig Zeit für langfristige Strategiefragen bleibt, Regeneration und Re-

flexion zu kurz kommen und unkoordiniertes Vorgehen im Sinne eines „muddling through“ („Durchwurstelns“) die beinahe zwangsläufige Folge ist?

- Wie stellen wir auch mit Blick auf eine ausreichend große Zahl guter Bewerbungen um Führungspositionen sicher, dass es auch jenseits materieller Anreize attraktiv bleibt, Führungsaufgaben zu übernehmen?

Anforderungen an Führung und Erwartungen an Führungskräfteentwicklung müssen klar definiert werden

Klar scheint jedenfalls zu sein, dass angesichts der beschriebenen Anforderungen das Bild der patriarchalischen Führungskraft, die mit vermeintlich angeborener Autorität ihren Bereich steuert (oder ihm eher präsidial vorsteht), ein nicht mehr zeitgemäßes ist. Im Übrigen ist das Bild des Patriarchen auch deswegen „schief“, weil Führung insgesamt und ebenso in der hamburgischen Verwaltung „weiblicher“ werden muss. Dies besonders vor dem Hintergrund eines weiblichen Führungskräfteanteils von insgesamt rund 38 %, darunter 18 % in den Spitzenfunktionen der B-Besoldung (bei einem Beschäftigungsanteil von Frauen von 53 %).

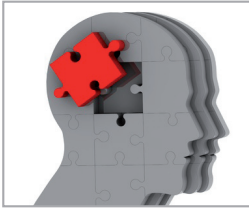
Die Fragen, die sich für die Führungskräfteentwicklung (FKE) im Personalamt stellen, lauten daher:

- Welches Rüstzeug benötigen Führungskräfte für die Bewältigung der zunehmenden Komplexität ihres Führungsalltags?
- Werden im Rahmen der Maßnahmen und Instrumente unserer FKE die notwendigen Führungs- und Managementkompetenzen vermittelt? Und kommt das in Seminaren und Workshops vermittelte Wissen auch tatsächlich in der gelebten Führungspraxis an?
- Unterstellt, Führung wird mit zunehmender Erfahrung bei gleichzeitigem Aufstieg in der Hierarchie nicht automatisch leichter (eher dürfte das Gegenteil der Fall sein) - erreichen die Angebote der FKE auch die Führungskräfte, die bereits als Abteilungs- oder Amtsleiter herausgehobene Führungsverantwortung tragen und die Kultur einer Behörde oder eines Amtes besonders prägen?
- Wählen wir die richtigen Nachwuchsführungskräfte aus? Und gelingt es uns, frühzeitig diejenigen Potenzialträgerinnen und -träger zu identifizieren und zu fördern, die in der Zukunft Führungsverantwortung in herausgehobenen Funktionen übernehmen sollen?

Orientierung durch „Management 2020“ - Stärkung der Managementkompetenzen

Das im Sommer in Zusammenarbeit leitender Beamtinnen und Beamter der Stadt entstandene und in der

hamburgischen Verwaltung zur Diskussion gestellte Papier „Management 2020“ gibt Antworten auf die Frage, welche Kompetenzen die Führungskräfte der hamburgischen Verwaltung idealtypisch mitbringen sollen: Zum einen wird auf Fachkompetenz nicht



Welche Kompetenzen braucht eine Führungskraft?

gänzlich verzichtet werden können. Da es bei der Wahrnehmung von Führung aber immer um das Anleiten, Motivieren, Fordern und Fördern von Menschen geht, ist Führungskompetenz un-

abdingbar. Und in den Zeiten knapper öffentlicher Ressourcen kommt eine dritte Kompetenz hinzu: Steuerungskompetenz, verstanden als Problemlösefähigkeit und Fähigkeit zum unternehmerischen Denken, die Kenntnisse der Organisation, der Ressourcen, der IT und möglichst auch betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge voraussetzt. „Management 2020“ benennt daneben die Haltung, die Führungskräfte mitbringen sollen: Zuversicht (statt Resignation und Zynismus), das Bewusstsein, Vorbild zu sein, Orientierung an Lösungen und nicht an Problemen, Übersicht, Disziplin und „langen Atem“. An anderer Stelle im Papier wird davon gesprochen, dass es jenseits von Ressortegoismen eine (neue? Oder neu zu erweckende?) Kultur der Verantwortung, des Entscheidens und des Vertrauens brauche.

All dies lässt sich auch mit dem in der Führungsliteratur verwandten Begriff der Managementkompetenz

umschreiben. Managementkompetenz lässt sich gliedern in „technische“ Kompetenzen (wie Kenntnisse über die wichtigsten IT-Projekte, des Haushaltswesens, von Kennzahlensystemen), analytische Kompetenzen wie strategisches Denken, Risikoabwägung und das ganzheitliche Verständnis einer Behörde und des Umfeldes, in dem sie agiert, soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit und Überzeugungskraft und schließlich personale Kompetenzen wie Gestaltungswille, Fähigkeit zur Selbstreflexion, Lernbereitschaft und nicht zuletzt persönliche Integrität.

Vielfältige Instrumente der Führungskräfteentwicklung

Wir dürfen als Personalamt sicher mit einem gewissen Selbstbewusstsein sagen, in den vergangenen Jahren eine ganze Reihe von Angeboten der FKE entwickelt zu haben, die Führungskräfte und solche, die es werden wollen und sollen, in den unterschiedlichen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn begleiten und unterstützen. Angefangen mit den Rahmenplanseminaren, die den Nachwuchskräften des früheren höheren Dienstes (und soweit kapazitär leistbar, auch Tarifbeschäftigten in entsprechender Funktion) in den ersten drei bis vier Jahren das als unabdingbar angesehene basale Rüstzeug für ihren dienstlichen Alltag vermitteln, über den Obligatorischen Planstellenwechsel (OPW), der größere Verwendungsbreite herstellen hilft, und das Entwicklungs-Assessment-Center (EAC) für Nachwuchskräfte an der Schwelle zur

Übernahme einer Referatsleitung bis hin zu den vom Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) veranstalteten Modulreihen Führung, die als A-, B- und C-Formate für Führungskräfte in unterschiedlichen Rollen und



Eine motivierte Verwaltung

Hierarchieebenen ausdifferenziert werden. Daneben gibt es vom Personalamt initiierte Netzwerke, Gruppen kollegialen Coachings und individuelle Mentoring-Angebote.

Als Angebot für die Leitungskräfte auf Amts- und Abteilungsleitungsebene hat sich in den letzten Jahren der „After-Work-Club“ etabliert, der für Frauen in herausgehobenen Führungsfunktionen durch die seit 2012 laufende Veranstaltungsreihe „Frauen in Spitzenfunktionen“ ergänzt wird und den Austausch mit hochkarätigen Expertinnen und Experten und über Behörden- und Ämtergrenzen hinweg fördert.

Auftrag: Überprüfung und ggf. strategische Neuausrichtung

Das Personalamt bietet also eine Vielzahl zentraler FKE-Instrumente, die durch dezentrale behörden- und ämter-spezifische Angebote der Dienststellen ergänzt werden. Nun gilt es - und ist Gegenstand eines aktuellen Auftrags an das Personalamt -, die Instru-

mente und Maßnahmen der FKE auf den Prüfstand zu stellen und daraufhin zu untersuchen, ob sie auf die eingangs beschriebenen Fragen und Herausforderungen noch die richtigen Antworten geben, und die FKE insgesamt ggf. strategisch so neu auszurichten, dass die beschriebenen Managementkompetenzen nachhaltiger vermittelt werden. Die derzeitigen Überlegungen des Personalamts gehen dahin,

- die Rahmenplanseminare für Nachwuchskräfte mit dem Ziel zu überarbeiten, die Themen Führung, Management und Steuerung umfassender und frühzeitiger zu platzieren;
- Entwicklungsgespräche mit Nachwuchskräften einzuführen, um frühzeitig Führungspotenziale zu identifizieren und Führungsmotivation zu stärken;
- das zentrale und dezentrale Talentmanagement u. a. durch ein intensiveres „Matching“ von zur Ausschreibung anstehenden Führungspositionen mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern zu verbessern;
- die Modulreihen Führung im ZAF stärker auf den Erwerb und die „Auffrischung“ von Managementkompetenzen auszurichten und neue Lernformate mit hohem Praxisbezug und Gelegenheit zum intensiven Austausch, insbesondere für höhere Führungskräfte, zu erproben und neue „Toolboxes“ zu entwickeln, mit denen die Elemente der Managementkompetenz praxisgerecht vermittelt werden.

Das Ziel ist es, die Führungsfähigkeit und Managementkompetenz in der hamburgischen Verwaltung auf der Basis eines möglichst einheitlichen Verständnisses von „guter Führung“ kontinuierlich weiter zu entwickeln und zu verbessern. Im Kern geht es dabei darum, die in weiten Teilen bereits gut aufgestellte hamburgische Verwaltung nachhaltig „fit zu machen“, Wandel aktiv zu gestalten und die aktuellen Herausforderungen und Modernisierungsprozesse im Interesse der Bürgerinnen und Bürger der Stadt bestmöglich zu bewältigen.

Autor Christoph Lucks,

Abteilungsleiter Personalmanagement, Personalamt:

„Das Personalamt wird über den laufenden Prozess und generell über das Thema ‚Gute Führung‘ im blickpunkt personal regelmäßig berichten und zu Diskussion und Austausch darüber einladen, wann immer es möglich ist. Darauf freue ich mich.“



Vollkräfte-Controlling in der FHH oder wie wird der Personalbestand in der hamburgischen Verwaltung gesteuert?

Der politische Auftrag

Mit Übernahme der Regierungsgeschäfte hat der Senat im März 2011 damit begonnen, das angekündigte sogenannte Vollkräfte-Controlling (VK-Controlling) umzusetzen. Hierbei handelt es sich um ein Instrument personalwirtschaftlicher Maßnahmen, welches dabei helfen soll, die grundgesetzlich verankerte Schuldenbremse 2020 einzuhalten.



Die hierfür von der Föderalismuskommission im Jahre 2009 vorgeschlagenen und in Artikel 143d Grundgesetz aufgenommenen Maßnahmen haben zum Ziel, die Staatsverschuldung der Bundesrepublik Deutschland auf das Maß zu begrenzen, welches zuvor im Vertrag von Maastricht auf maximal 60 % des Brutto-Inlandprodukts festgelegt wurde. Durch die Verankerung im Grundgesetz wurden die Bundesländer verpflichtet, ihren Haushalt in einer Übergangszeit von 2011 bis 2020 stufenweise auszugleichen. Ab 2020 ist die Nettokreditaufnahme für Länder grundgesetzlich verboten.

Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) hat mit der Senatsdrucksache 2012/02337 „Personal-

wirtschaftliche Maßnahmen“ neben der Anwendung anderer Instrumente auch die Entwicklung eines integrierten Konzeptes zum Personal(bestands)controlling in Auftrag gegeben. Mit Hilfe dieses Personalbestandscontrollings soll unter anderem die Einhaltung des Zieles im Blick behalten werden, den Personalbestand der FHH jährlich um 250 Vollkräfte zu verringern. Als Vollkraft wird dabei die rechnerische Größe zugrunde gelegt die sich ergibt, wenn die Arbeitszeit von Beschäftigten ins Verhältnis gesetzt wird zur vertraglich vereinbarten oder beamtenrechtlich festgesetzten regulären Arbeitszeit (ein Beschäftigungsumfang von 50 % der regulären Arbeitszeit entspricht 0,5 Vollkräften).

Auf den Weg gebracht

Im Oktober 2012 wurde unter der Federführung des Personalamts eine Arbeitsgruppe „AG VK“ mit Vertreterinnen und Vertretern einiger Behörden und Ämter und des Zentrums für Personaldienste (ZPD) gegründet. Ihre Hauptaufgabe war die Verbesserung der Prozesse des bestehenden VZÄ-Controllings sowie die Erarbeitung eines entsprechenden „Anwenderleitfadens“. Dazu gehörte, dass in den Behörden eine einheitliche Auswertungsmöglichkeit und Qualitätssicherung der Daten ermöglicht und ein gemeinsames Verständnis über die Analyse, die Zielsetzung

und das hinter dem Controlling-Konzept stehende Solidarprinzip hergestellt wurde. Das zu etablierende Verfahren sollte für alle Behörden transparent und nachvollziehbar sein, alle notwendigen Informationen bereithalten und den datenschutz- und mitbestimmungsrechtlichen Vorgaben entsprechen.

Das VK-Controlling konnte dabei auf das bestehende Personalberichtswesen aufsetzen, welches in Zuständigkeit des ZPD bereits im Jahr 2000 in der FHH eingeführt wurde. Im November 2013 mündeten die Ergebnisse der AG VK in einen „Leitfaden zur Ausgestaltung des VK-Controllings“. Hierbei wurde deutlich, dass sich die Maßnahmen der Behörden zur Senkung ihrer jeweiligen VK-Bestandszahlen letztlich im Bezüge abrechnenden Verfahren PAISY abbilden. Die Daten dieses Verfahrens werden in einem monatlichen Berichtswesen vom ZPD zentral ausgewertet und dezentral den Behörden zur Abstimmung zur Verfügung gestellt. Das Personalamt koordiniert diesen Vorgang und erhält in einer parallelen Lieferung vom ZPD die zentralen Daten aller Behörden und Ämter, um diese in geeigneter Form zusammen zu fassen und die Staatsräterunde monatlich über die Höhe des Personalbestandes zu informieren.

Etablierte neue Steuerungsgröße

Am Anfang stießen das VK-Controlling und die damit verbundenen Herausforderungen an die Behörden zunächst nicht nur auf Zustimmung. Ein zentraler Kritikpunkt war die Frage, ob die Kennzahl „Vollkräfte“ überhaupt geeignet sei, die Erfolge des Verfahrens nachhaltig zu messen und den Personalabbau damit zu steuern. Auch galt es, besonderen, politisch gewollten Handlungsfeldern wie z.B. „Bildung“ oder „Innere Sicherheit“ einen angemessenen Handlungs-



spielraum einzuräumen, ohne damit die Bilanz der Einsparvorgaben zu gefährden. So sollten z.B. die Beschlüsse aus dem Kompromiss zum so genannten Schulfrieden hinsichtlich der Zahl des Schulpersonals vom geplanten Personalabbau unberührt bleiben. Auch sollte es keine Kürzungen im Vollzugsdienst von Polizei und Feuerwehr geben und die Hochschulen sollten in eigener Verantwortung über die Personalentwicklung im Rahmen ihrer Budgets entscheiden können. Daher wurden diese Bereiche in einem Bereich der sogenannten „Gesonderten Steuerung“ zusammengefasst. Die Verpflichtung zur Senkung des VK-Volumens ist aus dem verbleibenden Bereich der sogenannten „Direkten Steuerung“ zu erbringen.

Die Betrachtung der Vollkräfte konnte sich neben den Steuerungsgrößen Budget und Stellen erfolgreich als dritter Steuerungsmechanismus etablieren. Die real umsetzbaren Möglichkeiten zur Steuerung des Prozesses (Nachbesetzung der Stellen ausgeschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Optimierung von Geschäftsprozessen, Aufgabenkritik usw.) sind fast immer auch struktureller Natur. Die Betrachtung der Entwicklung des VK-Volumens war deshalb folgerich-

tig und zeigt inzwischen auch erste greifbare Erfolge.

Aber nicht nur der Personalabbau geht kontinuierlich voran; auch die AG VK-Controlling kann als Erfolg verbuchen, ihr Ziel, die Prozesse des VK-Controllings in einem einheitlichen, für alle Beteiligten transparenten Verfahren zu organisieren und Akzeptanz für diese Steuerungsgröße herzustellen, erreicht zu haben.



Autor Thomas Schumacher,

Bereich „Vollkräfte-Controlling / Steuerungsunterstützung“, Personalamt, wirkt seit 2013 am Aufbau und der konzeptionellen Weiterentwicklung des VK-Controllings mit. Er kann auf mehrere Jahre Erfahrung im Controlling im Bezirksamt Wandsbek und im Zentrum für Personaldienste zurückgreifen. „Es ist spannend zu beobachten, wie Betrachtungsweisen von Personaldaten immer weiter zu einem professionellen Controlling zusammenwachsen. Kein leichtes Unterfangen bei fast 60.000 beschäftigten Vollkräften!“

Rehabilitation vor Ruhestand!

Das Personalamt weitet ab 2014 das Unterstützungsangebot für Behörden, für dienstunfähige Beamtinnen und Beamte andere geeignete Arbeitsplätze zu finden, auf alle Laufbahnfachrichtungen aus.

In der Freien und Hansestadt Hamburg sind viele Beamtinnen und Beamte gesundheitlich so stark eingeschränkt, dass sie nicht mehr in ihren ursprünglichen Tätigkeitsbereichen arbeiten können. Im schlimm-



sten Fall werden sie dienstunfähig. Das stellt nicht nur für die Betroffenen und ihr Leben eine persönliche Herausforderung dar. Auch die

FHH in der Funktion als Arbeitgeberin muss handeln. Sie ist gesetzlich verpflichtet, nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Ruhestand!“ vorzugehen. Dabei ist sie gehalten zu prüfen, ob den dienstunfähigen Kolleginnen und Kollegen ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann oder ob die Dienstunfähigkeit in der Konsequenz eine Versetzung in den Ruhestand bedeutet.

Hoher Aufwand für die Personalverwaltungen

Das Bundesverwaltungsgericht definiert hohe Anforderungen an die Intensität dieser Prüfung. So fordert es, dass die Prüfung im gesamten Bereich des Dienstherrn stattfindet. Die Personalverwaltungen

der Behörden müssen also für ihre dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten im gesamten Bereich der FHH nach einer alternativen und amtsangemessenen Einsatzmöglichkeit suchen (Suchpflicht).

Schon an dieser Stelle bedarf es nicht viel Fantasie, um sich vorzustellen, wieviel Aufwand damit in der Praxis für alle Beteiligten verbunden ist und dass es Sinn macht, hier behördenübergreifend zusammenzuarbeiten.

Seit dem 1. Januar 2012 unterstützt das Personalamt deshalb mit einem zentralen Angebot. Es übernimmt die behördenübergreifende Suche nach alternativen Arbeitsplätzen, auf denen sich die Beamtinnen und Beamten rehabilitieren können. Diese Unterstützung wurde zunächst als Pilotprojekt nur für die Fachrichtungen Polizei, Feuerwehr, Strafvollzug und für die Lehrkräfte angeboten. Ziel war es, zu einem rechtssicheren und einheitlichen Verfahren zu kommen, das die Dienststellen durch Synergieeffekte und zentrale, standardisierte Abläufe entlastet und zugleich für die gesundheitlich eingeschränkten Beamtinnen und Beamten neue Perspektiven im Arbeitsleben schafft.

Erfolgreiches Pilotprojekt macht Ausweitung sinnvoll

Eine Evaluation bestätigte den Erfolg des Pilotprojektes, nicht zuletzt auch aus Sicht des Gesamthaushaltes. Das zusammengenommen ist der Ausgangspunkt für das Personalamt, ab dem 1. Januar 2014 ein weiteres Projekt zu starten, und für die Finanzbehörde, die durch die zentrale Vermittlung entstehenden Personalkosten im Personalamt für ein Jahr zu übernehmen. In 2014 kann das Personalamt nun alle Behörden und Ämter bedienen, sich um die dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten aller Laufbahnfachrichtungen kümmern und zugleich auch den gestiegenen rechtlichen Anforderungen an die Suchpflicht der FHH als Arbeitgeberin gerecht werden.

Ab sofort kann eine Behörde das Personalamt mit der neuen Unterstützung beauftragen

Das Personalamt hat mit Rundschreiben vom 4. Dezember 2013 die Personalabteilungsleitungen über das neue Angebot informiert sowie ausführlich und detailliert die Voraussetzungen und den Verfahrensablauf mit den jeweiligen Unterstützungsmöglichkeiten in den einzelnen Verfahrensschritten beschrieben. Im Personalamt berät nun ein personell verstärktes und hoch motiviertes Beratungsteam die Behörden und ist auch Ansprechpartner für alle Fragen.

Das Beratungsteam gehört zum Referat „Interne Personalberatung und -vermittlung“ (Leitzeichen P 34). Es kann per E-Mail erreicht werden oder auch telefonisch.



Autorin Yvonn Dietrich,

Teamleiterin: „Scheuen Sie sich nicht, frühzeitig Kontakt mit uns aufzunehmen. Wer im Beratungsteam für Ihre Behörde zuständig ist, ersehen Sie im Organigramm von P 34 im Portal des Personalamtes oder auf hamburg.de“.

Personalamt startet zweite Beschäftigtenbefragung zur Erhebung eines Migrationshintergrundes

Viele von Ihnen werden sich vielleicht noch erinnern, dass vor genau sechs Jahren alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon einmal vom Ersten Bürgermeister gefragt wurden, ob sie einen Migrationsgrund¹ haben, in welchem Beruf und in welcher Behörde sie arbeiten, in welchem Land sie oder ihre Eltern geboren sind, wie lange sie schon für die Stadt arbeiten und vieles mehr. Damals konnten wir dank einer wirklich guten und umfassenden Beteiligung eine repräsentative Stichprobe erreichen und erfahren, dass 8,9 % unserer Beschäftigten Wurzeln in einem anderen Herkunftsland außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland haben.²



Seit dem 20. Januar 2014 führt das Personalamt eine erneute, zweite Befragung durch. Wir ermitteln, ob und inwieweit es den Behörden und Ämtern seit 2008 gelungen ist, die Anteile von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Berufen der hamburgischen

Verwaltung zu erhöhen und die kulturelle Vielfalt Hamburgs noch besser widerzuspiegeln – und damit unseren Kundinnen und Kunden in allen Aufgabenbereichen gleichermaßen Personal anzubieten, das neben einer Vielzahl anderer benötigter Qualifikationen auch über Mehrsprachigkeit und Erfahrungen aus anderen Kulturen verfügt.

Die interkulturelle Öffnung der hamburgischen Verwaltung ist zugleich auch eines der Schwerpunktthemen des neuen Hamburger Integrationskonzeptes. Damit ist die Beschäftigtenbefragung zugleich auch integrationspolitisch ein Messpunkt für erreichte Integrationsfortschritte sowie für die Identifikation neuer Handlungsbedarfe.³



¹ Gemäß Definition des Statistischen Bundesamtes für den Mikrozensus.

² Zu den Ergebnissen der ersten Beschäftigtenbefragung aus 2008 siehe Bürgerschaftsdrucksache 19/2532.

³ Siehe Bürgerschaftsdrucksache 20/7049 „Hamburger Integrationskonzept: Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“; Federführung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration.

Die Federführung für die Beschäftigtenbefragung hat das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF); die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Personaldienste/ Dataport (Druckaufbereitung und Versand) und dem Statistikamt Nord (Auswertung und Abschlussbericht).

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig und anonym. Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben.

Wichtig ist die Beteiligung möglichst aller Beschäftigten - sowohl derer mit als auch derer ohne Migrationshintergrund. Dies unterstützt die Qualität und Aussagekraft der Datenerhebung.

Antworten können bis zum 21. Februar 2014 in Papierform oder online an das Statistikamt Nord übermittelt werden. Verfahrenshinweise hierzu enthalten die jeweils zugesandten Fragebögen.

Die ersten Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung sollen bereits in den Personalbericht 2014 einfließen.

Autor Stefan Müller,

Ausbildung: Auswahl, Marketing und Projekte, Zentrum für Aus- und Fortbildung



Impressum

Herausgeberin:

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg - Personalamt, Bettina Lentz, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg, Tel.: 040 428 31-1410,

Redaktion:

Katharina Dahrendorf (Chefredakteurin), Sarah Dabrowski, Patrick Heitbrink, Britta Rolle

Interne Organisation:

Susanne Walter

Kontakt:

blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz:

Susanne Walter, Susanne Neugebauer

Bildnachweis:

Titelseite großes Bild (© unpict - Fotolia.com), Titelseite kleine Bilder (Personalamt), S. 4 (© pixelrobot - Fotolia.com), S. 6 (© vege - Fotolia.com), S. 7 (© fotomek - Fotolia.com), S. 9 (© Kromosphere - Fotolia.com), S. 10 (© beermedia - Fotolia.com), S. 11 (© rekken78 - Fotolia.com und © fotomek - Fotolia.com), S. 12 (© Daniel Coulmann - Fotolia.com), S. 13 (© beermedia - Fotolia.com), S. 14 (© wladi - Fotolia.com und © Gunnar Assmy - Fotolia.com).

Download im Internet:

www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Erschienen am:

07. Februar 2014

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12

20457 Hamburg



Hamburg | Personalamt