blickpunkt personal
Nr. 2/2015

Schwerpunktausgabe Mobilität

Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Editorial.....Seite 3
Warum berufliche Mobilität wichtig ist und welche Vorteile sie der Verwaltung bietet .....Seite 4
Welche Arten von beruflicher Mobilität gibt es im internen Arbeitsmarkt der FHH .....Seite 7
Neues Konzept „iMobilität“ – Fördern der individuellen und überbehördlichen beruflichen Mobilität .....Seite 9
Drei Blickwinkel einer mobilen Führungskraft .....Seite 14
Vom Rechnungshof in die HafenCity .....Seite 16
Zentrale und dezentrale Mobilitätsangebote ergänzen sich optimal .....Seite 17
Hamburg Port Authority macht mobil .....Seite 18
Gelebte Förderung und Unterstützung von Mobilität in der BASFI .....Seite 19
Mobilität in der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz .....Seite 20
Beruflicher Seitenwechsel innerhalb der Justiz! .....Seite 22
Zeigen Sie Eigeninitiative und fahren Sie mehrgleisig .....Seite 23
Ich habe meine Mobilität selbst in die Hand genommen! .....Seite 24
Noch ein Blick auf die Nachbarn – Mobilität als Personalentwicklungselement in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein .....Seite 25
Sprechen Sie uns an!.....Seite 26
Impressum..... Seite 27

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Berufliche Mobilität ist wichtig! Die Möglichkeit, mobil sein zu können, ist ein besonderes Kennzeichen und ein hohes Gut des Arbeitgebers hamburgische Verwaltung. Es ist ein zentrales Merkmal, das unsere Attraktivität als Arbeitgeber ausmacht. Diese Einschätzung bekommen wir in Auswahlverfahren immer wieder zu hören, insbesondere von unseren Nachwuchskräften.

Und: Die berufliche Mobilität der Beschäftigten ist auch aus der Sicht des Arbeitgebers sinnvoll. Erfahrungen mit beruflichen Veränderungen halten flexibel und fördern die Fähigkeit, notwendige weitere Veränderungen mitgehen zu können.

In der Praxis gibt es allerdings immer wieder Hemmnisse, sei es, weil die richtige Stelle einfach nicht kommen will oder man sich eine neue Aufgabe nicht zutraut.

Aus diesem Grund gibt es seit vielen Jahren unterschiedliche Mobilitätskonzepte, sowohl dezentral in einigen Behörden oder zentral im Personalamt.

Es gibt aber auch die andere Perspektive: Viele Beschäftigte, deren Aufgaben entfallen, brauchen einen anderen Arbeitsplatz. Auch sie brauchen die Mobilitätsangebote.

Die nun vorliegende Sonderausgabe zum Thema Mobilität möchte dieses Thema aus verschiedenen Perspektiven beleuchten: Wie sehen die Angebote genau aus? Welche Ziele werden damit verfolgt? Und welche Erfahrungen gibt es dazu? Was bedeuten mobile Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Sie als Führungskräfte? Und vor allem: Was müssen Sie tun, wenn Sie sich beruflich verändern wollen?

Wir wollen mit diesem Thema vor allem auch ermutigen, Neues auszuprobieren. Lassen Sie sich überraschen!

Viel Spaß beim Lesen!

Christoph Lucks
Leiter der Abteilung Personalmanagement im Personalamt

Warum berufliche Mobilität wichtig ist und welche Vorteile sie der Verwaltung bietet

blickpunkt personal befragte Frau Yvonn Carstensen, kommissarische Leiterin des Referats „Interne Personalberatung und -vermittlung" (P 34) im Personalamt zu Vorteilen und Hemmnissen für die berufliche Mobilität im internen Arbeitsmarkt der FHH.
Das Interview führte Britta Becker aus der blickpunkt personal-Redaktion im Personalamt.

Frau Carstensen, wie beurteilen Sie die berufliche Mobilität generell aus Sicht von Ressourcenverantwortlichen?

Mobilität fördert den Blick über den Tellerrand, vermittelt Fachwissen und neue Arbeitsmethoden. Sie stärkt die Sozialkompetenz und hält gleichzeitig die Belegschaft bei Laune. Als ein wesentlicher Baustein von Personalentwicklung stärkt Mobilität insgesamt die Leistungsfähigkeit der Verwaltung. Und für Mobilität in der FHH gelten die gleichen Vorteile wie in Konzernen außerhalb des öffentlichen Dienstes: Ressort-Egoismen werden abgebaut und feste Gruppen aufgebrochen. Durch mobile Beschäftigte kommt außerdem neues Wissen in die Organisationseinheiten. Gerade für Behörden und Ämter kann es wichtig sein, dass nicht nur eine Fachkraft mit einer Aufgabe vertraut ist. Man denke nur daran, dass in Behörden und Ämtern oft ganze Bereiche vom Wissen Einzelner abhängig sind. Verlassen solche Wissensträgerinnen und Wissensträger die Organisation, gerät ein Bereich nicht selten ins Schleudern. Ich halte Mobilität für ein geeignetes Mittel, sich vor solchen Turbulenzen zu schützen. Durch den Arbeitsplatztausch verteilt sich das Wissen schnell und einfach in der Organisation und bei einem Ausfall lässt sich leichter eine Vertretung finden.

Die Expertinnen und Experten sind sich einig: Arbeitsplatzwechsel dienen nicht nur der Qualifizierung und „Erhöhung der Verwendungsbreite", sondern frischen die Arbeitszufriedenheit auf. Haben Sie ein Beispiel dafür?

Ja. Wenn die Aufstiegsmöglichkeiten in einer Behörde oder einem Amt beschränkt sind, kann ein wertgleicher Arbeitsplatzwechsel sinnvoll sein: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können so mehrere Aufgabenbereiche durchlaufen. Sitzt jemand schon jahrelang ohne Karriereperspektive auf einer Stelle, wechselt sie oder er auf derselben Hierarchieebene in eine andere Funktion, zum Beispiel von Quer-

schnittsaufgaben zu Fachaufgaben oder umgekehrt. Solche Wechsel bieten auch ohne eine unmittelbare Beförderungsperspektive eine neue Herausforderung für die Beschäftigten. Als Allheilmittel gegen Frust am Arbeitsplatz darf man Mobilität gleichwohl nicht verstehen.

Wenn die Vorteile so klar auf der Hand liegen, was hemmt dann die Mobilität?

Vor allem der organisatorische Aufwand und die Einarbeitungskosten für mobiles Personal schrecken Vorgesetzte von der Mobilität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Viele denken, sie können sich Mobilität nicht leisten und bewerten diese eher aus kurzfristiger Sicht. Gelebte Mobilität verursacht tatsächlich am Anfang einen höheren Aufwand. Wer eine Stelle mit mobilen Kolleginnen und Kollegen besetzt, muss sie einarbeiten. Wer abgibt, muss eine passende Vertretung für die frei werdende Stelle finden. Und auch das Risiko, dass dabei Lücken entstehen oder Aufgaben in der Einarbeitungszeit liegen bleiben, muss in Kauf genommen werden. Mittel- und längerfristig zahlt sich die Investition aus.

Frau Carstensen, inwieweit ist die individuelle Mobilität in den Behörden angekommen?

Die Resonanz auf unsere verstärkten Bemühungen zur Unterstützung von Mobilitätswünschen in den letzten Monaten zeigt uns, dass das Thema wieder mehr in den Blick der Beschäftigten und der in personalverantwortung stehenden Akteure gerückt ist. Wir stehen meiner Meinung nach allerdings noch am Anfang. Es sind eben gerade nicht nur die Stellenausschreibungen der FHH, die den Beschäftigten Veränderungsmöglichkeiten bieten. Wegen der vielfältigen Vorteile für Beschäftigte und Arbeitgeber sollten wir gemeinsam darüber hinaus ein Interesse daran haben, zusätzliche Mobilität auch neben den Stellenausschreibungen zu ermöglichen. Zu dieser Grundphilosophie hat sich der Senat bereits 2011 in den Leitsätzen der neugefassten Stellenanordnung explizit erklärt und die Möglichkeit wertgleicher Wechsel ohne Stellenausschreibung und die gemeinschaftliche Förderung der individuellen Mobilität durch alle Behörden und Ämter verankert. Dieser Handlungsspielraum könnte noch intensiver genutzt werden. Wir erleben, dass Behörden und Beschäftigte den Möglichkeiten von wertgleichen Wechseln oder Personaltauschen oftmals noch zurückhaltend gegenüberstehen. Schade! Gerade die allgemeine Verwaltung mit ihren vielfältigen Arbeitsplätzen ist doch bestens dafür geeignet. Mobilität ohne unmittelbare Beförderung ist noch nicht überall im Den-

ken der Verwaltung verankert. Das müssen wir noch schaffen und ich hoffe, dass diese Ausgabe von blickpunkt personal auch dazu beiträgt.

Frau Carstensen, was empfehlen Sie, um die Umsetzung von Mobilität zu unterstützen?

Es gibt leider kein Patentrezept. In erster Linie muss das Thema Eingang in die Behörden- und Führungskultur der Verwaltungslandschaft finden – am besten durch Überzeugung aufgrund positiv gelungener Beispiele. Hier versuchen wir, mit gutem Vorbild voranzugehen, indem das Personalamt selbst zum Beispiel kurzfristige Wechsel ermöglicht. Gerade erst in jüngster Zeit haben hochmotivierte und qualifizierte Kolleginnen und Kollegen aus dem Personalamt die Chance auf eine neue Herausforderung bekommen und konnten zunächst für ein Jahr in andere Behörden oder Ämter abgeordnet werden. Die mobilen Kolleginnen und Kollegen werden entweder mit neuen Erfahrungen und Kenntnissen in das Personalamt zurückkehren oder erhalten vielleicht auch die Möglichkeit für einen unbefristeten Wechsel. Wertgleiche Mobilität eignet sich beispielsweise auch zur Deckung kurzfristiger Bedarfe oder zur Vermeidung einer externen Einstellung.

Wenn wir wollen, dass Mobilität ein fester Bestandteil des Berufslebens in der Verwaltung wird, müssen wir auf Vorbehalte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Vorgesetzen reagieren, Hindernisse beseitigen und die Mobilitätskultur schrittweise mit konkreten Maßnahmen weiter ausgestalten.

Vielen Dank für das Gespräch!

Yvonn Carstensen,
kommissarische Leiterin des Referats „Interne Personalberatung und -vermittlung“ (P 34) im Personalamt: „Mobilität gelingt, wenn sie von allen Beteiligten gleichermaßen gewollt und mit konkreten Maßnahmen unterstützt wird. Das ist unser Ziel, denn Bewegung tut gut!“

Welche Arten von beruflicher Mobilität gibt es im internen Arbeitsmarkt der Freien und Hansestadt Hamburg?

Unter beruflicher Mobilität im Kontext des internen Arbeitsmarktes der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) verstehen wir ganz umfassend den Wechsel des Arbeitsplatzes. Die Formen und der zeitliche Umfang können dabei variieren und reichen von einer kurzzeitigen Hospitation über befristete Wechsel im Wege einer Abordnung bis hin zu einer dauerhaften Versetzung. Ein Wechsel kann auf einen freien Arbeitsplatz oder auch im Tausch erfolgen.

Abhängig vom Anlass lassen sich verschiedene Arten der Mobilität unterscheiden

1. **Beschäftigte wollen sich aus eigener Initiative beruflich verändern (individuelle Mobilität)**
Die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle ist der „Normalfall" für die berufliche Veränderung. Auf diesem Wege sind auch Beförderungsstellen erreichbar. Wertgleiche Wechsel können hingegen auch ohne ein Stellenausschreibungsverfahren erfolgen. Hier setzen die internen Vermittlungstätigkeiten und die förmlichen Interessenbekundungsverfahren der Dienststellen an, ebenso die Vermittlungsangebote und die Mobilitätsbörse im Konzept "iMobilität" des Personalamtes. Grundlagen und Vereinbarungen zur individuellen Mobilität finden sich insbesondere in der Senatsanordnung über Stellenmitteilungen und Stellenausschreibungen für die hamburgische Verwaltung vom 06.11.2012 und in der Vereinbarung nach §94 HmbPersVG vom 04.08.2003 „Steuerung des internen Arbeitsmarktes - Förderung der individuellen und Unterstützung der strukturellen Mobilität".
Die **individuelle Mobilität** steht im Vordergrund dieser Ausgabe von blickpunkt personal.

2. **Beschäftigte müssen ihren Arbeitsplatz infolge von strukturellen Veränderungsprozessen wechseln (strukturelle Mobilität)**
Bei Mobilität aufgrund aufgabenkritischer oder effizienzsteigender Maßnahmen meldet die Beschäftigungsbehörde die betroffenen Beschäftigten dem Personalamt zur Vermittlung.

3. **Die Dienststelle kann den Beschäftigungsanspruch nicht mehr erfüllen**
Beschäftigte benötigen aus gesundheitlichen oder anderen zwingenden Gründen einen anderen Arbeitsplatz. Die Beschäftigungsbehörde kann die Beschäftigten beim Personalamt zur Vermittlung melden, bleibt aber bis zur Versetzung weiter zuständig. Die Beschäftigten sind in der Vermittlung den strukturell mobilen Beschäftigten gleichgestellt.

4. **Eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand soll vermieden werden**

Ein personalärztliches Gutachten empfiehlt eine anderweitige Verwendung einer Beamtin bzw. eines Beamten, um eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand zu vermeiden. Die Beschäftigungsbehörde beauftragt das Personalamt mit der behördenübergreifenden Vermittlung. Die Beschäftigten sind in der Vermittlung den strukturell mobilen Beschäftigten gleichgestellt.

5. **Beschäftigte üben ein anerkanntes Rückkehrrecht zur FHH aus**

Zum Beispiel nach Ausgliederungen von Aufgabenbereichen ist das Personalamt für die Vermittlung auf Stellen der FHH zuständig.

Welche Angebote gibt es in der FHH?
Dezentrale Angebote, Aufgaben und Zuständigkeiten

In der Regel halten die Beschäftigungsbehörden eigene Beratungs- und Vermittlungsangebote mit unterschiedlichen Programmen und für unterschiedliche Zielgruppen bereit. Mögliche Ansprechpersonen sind in der Personalentwicklung zu finden oder als Mobilitätsbeauftragte direkt ansprechbar.

Zentrale Angebote, Aufgaben und Zuständigkeiten im Personalamt

Das Personalamt unterstützt mit seinen Referaten P 31 und P 34 Behörden, Ämter und Landesbetriebe in allen Fragen zur Mobilität, vornehmlich für den Bereich der Allgemeinen Dienste und berät mobilitätsinteressierte Beschäftigte umfassend zu Veränderungs- und Vermittlungsmöglichkeiten.

Autor Frank Lautenschläger,
Stellvertretender Teamleiter und zuständig für Grundsatzfragen im Referat Interne Personalberatung und -vermittlung, Personalamt (P 34): „Mobilität öffnet Türen zu neuen Wegen."

Neues Konzept „iMobilität“ – Fördern der individuellen und überbehördlichen beruflichen Mobilität

Das Referat Interne Personalberatung und -vermittlung des Personalamts (P 34) hat seine Angebote zur individuellen Mobilität von Grund auf neu aufgestellt, die Beratung ausgeweitet und um eine Mobilitätsbörse im SharePoint ergänzt.

Persönliche Veränderungsbereitschaft ist gefragt

Individuelle Mobilität wird in erster Linie vom Wunsch und der Bereitschaft der Beschäftigten nach beruflicher Veränderung und Weiterentwicklung getragen. Das Personalamt fördert in der aktiven Vermittlung ausschließlich gleichwertige Wechsel und Tausche. Daher liegt hier der Fokus nicht auf einer unmittelbaren Beförderung, sondern auf der persönlichen Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten.

Individuelle Entwicklungs- und Karrierechancen können sich in der Folge durch die in der neuen Tätigkeit erhöhte Verwendungsbreite eröffnen. Ebenso wird die Arbeitszufriedenheit erhalten und die Netzwerkbildung gefördert.

Bereits in der Erprobungsphase ab Mai 2014 hat die Neuausrichtung und Weiterentwicklung des Angebots zur Steigerung der individuellen Mobilität positive Rückmeldungen seitens der Beschäftigten und auf Seiten der Dienststellen hervorgerufen.

Das Angebot von P 34 richtet sich an Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppen 1 und 2 ohne Zugang zum 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer und gehobener Dienst) und entsprechende Beschäftigte (Wertigkeiten bis einschließlich A13 bzw. E13).

Die Kernpunkte des neuen Konzepts[1]

- Bereit für Neues? – Information, Unterstützung und Feedback
- Wer bekommt was? – Individuelle Beratung und Vermittlung
- Mobilitätsbörse und Unterstützung bei Personaltauschen
- Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern und öffentlichen Unternehmen

1. Bereit für Neues? – Information, Unterstützung und Feedback

„Hilfe zur Selbsthilfe" sowie „Unterstützung von veränderungsbereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern" – so lauten die neuen Leitlinien. Im Wesentlichen sollen die Beschäftigten darin unterstützt werden, vor allem aus eigener Kraft und aus eigenem Antrieb mobil zu werden.

Dabei erleben wir in unserer Beratung, dass viele Beschäftigte, die den Wunsch nach einem beruflichen Wechsel haben, in der Bewerbungssituation häufig ungeübt sind. Oftmals haben sie sich seit langer Zeit nicht auf eine andere Stelle beworben. Manche mussten sogar nicht selbst aktiv werden, um in die aktuelle Funktion zu gelangen. Zudem haben sich die Inhalte und die Anforderungsprofile der Stellenausschreibungen mittlerweile verändert. Die Beraterinnen und Berater informieren über die grundlegenden Mechanismen von Bewerbungs- und Auswahlverfahren und ermöglichen den Interessentinnen und Interessenten eine Selbsteinschätzung der eigenen Veränderungsmöglichkeiten.

2. Wer bekommt was? – Individuelle Beratung und Vermittlung

Die Interne Personalberatung und -vermittlung (P 34) unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, sich beruflich zu verändern. Vorrangig richtet sich das Angebot an Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte im Bereich der **Allgemeinen Dienste,** die in einem **unbefristeten** Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis zur FHH stehen, da vom Personalamt auch übergeordnete personalwirtschaftliche Interessen der FHH berücksichtigt werden müssen. Für befristet Beschäftigte und Personal in Funktionen außerhalb der Allgemeinen Dienste gibt es Teilangebote.

- **Unbefristet Beschäftigte**

Für unbefristet Beschäftigte bietet P 34 eine persönliche Beratung und Vermittlung auf **gleichwertige** Stellen. Die Beschäftigten müssen motiviert und veränderungsbereit sein und eine adäquate Qualifikation für eine mögliche neue Verwaltungstätigkeit bzw. die

[1] Mobilitätskonzept im Personalportal

Laufbahn der Allgemeinen Dienste mitbringen. Je nach Einzelfall kann es auch ausreichen, wenn die Beschäftigten noch nicht die volle Qualifikation mitbringen, aber für den neuen Arbeitsbereich angemessen qualifizierbar sind.

- **Unbefristet Beschäftigte, die in einem speziellen Beruf oder in einem Organisationsbereich mit spezifischen Besonderheiten arbeiten** (zum Beispiel Technikerinnen und Techniker oder Bereiche, für die eine Personalrekrutierung für die FHH im Allgemeinen schwierig ist).

Eventuell gibt es ein übergeordnetes personalwirtschaftliches Interesse der FHH oder der Dienststelle, das die Wechselmöglichkeiten einschränkt. Dabei fließen unter anderem folgende Fragen in den Abwägungsprozess ein: Besteht eher ein Interesse an einer kontinuierlichen Aufgabenwahrnehmung? Gilt es, spezifisches Fachwissen zu erhalten? Gäbe es Nachbesetzungsschwierigkeiten durch Fachkräftemangel bei einer Vermittlung? In solchen Fällen wird unter Abwägung der unterschiedlichen Interessen geklärt, ob eine Vermittlung möglich ist.

- **Aktuell oder ehemals befristet Beschäftigte** (eventuell mit Rückbewerbungsrecht)

Diese Beschäftigten erhalten Informationen rund um den internen Arbeitsmarkt oder eine Auskunft zu anderen Ansprechpersonen zur Klärung individueller Fragen.

3. Mobilitätsbörse und Unterstützung bei Personaltauschen

Ein Wechsel lässt sich erfahrungsgemäß leichter realisieren, wenn schnell adäquater Ersatz angeboten werden kann. Das Personalamt setzt daher den Fokus darauf, Personaltausche zu realisieren. Vielleicht finden Sie eine Tauschpartnerin oder einen Tauschpartner in einer bereits bestehenden hausinternen Tauschbörse Ihrer Behörde bzw. Ihres Amtes. Die Personalentwicklung Ihrer Dienststelle gibt gern Auskunft zu internen Personaltauschen. Oder aber Sie finden Ihren Gegenpart auf unserer neuen, zentralen Mobilitätsbörse für die allgemeine Verwaltung der FHH. Die Mobilitätsbörse ist eine neue Möglichkeit, unter strikter Wahrung der Vertraulichkeit Ihr eigenes Interesse an einer beruflichen Veränderung zu zeigen und zu sehen, dass viele Beschäftigte einen Tauschwunsch haben. Mobilität und das Interesse für überbehördliche Personaltausche gab es schon lange, mit der Mobilitätsbörse gibt es hierfür nun eine neue Plattform.

*„Durch meine einjährige Abordnung lerne ich einen neuen Bereich kennen, der mir die Vielfalt der Aufgaben innerhalb der hamburgischen Verwaltung vor Augen führt und erwerbe außerdem Qualifikationen für die berufliche Weiterentwicklung.“ (*Stefanie Knedel, Sachgebietsleiterin in der Behörde für Justiz und Gleichstellung, derzeit im Rahmen eines Personaltausches zum Personalamt abgeordnet.)

Komfortabel zum Ziel mit der neuen Mobilitätsbörse! Anmelden, Mitmachen, Suchen

Mit der Mobilitätsbörse ist eine Möglichkeit geschaffen, sich eigenständig über die vorhandenen Tauschangebote zu informieren. Schreiben Sie selbst ein anonymes Tauschangebot. P 34 macht dieses Angebot allen Teilnehmenden an der Mobilitätsbörse zugänglich. Das Personalamt nimmt Kontakt mit den jeweiligen Behörden und Ämtern auf, um die Tausche zu realisieren.

„Nach vielen Jahren der Beschäftigung im Bereich Fortbildung wollte ich mich beruflich verändern. Durch den Stellentausch konnte ich mich in einem ganz neuen Bereich der Verwaltung ausprobieren. Ich habe erfahren, wie ich mit neuen Herausforderungen umgehe und wie viel Zufriedenheit die Bewältigung der vielseitigen und spannenden neuen Aufgaben mit sich bringt. Ich habe zahlreiche positive Erfahrungen gesammelt, die mir sicher auch bei der Ausübung künftiger Tätigkeiten nützen. Ich hoffe, dass sich auch die weitere Verwendung positiv gestaltet.“ (Gabriele Bettin, Sachbearbeiterin im Zentrum für Aus- und Fortbildung. Derzeit zur Behörde für Justiz und Gleichstellung im Rahmen eines Personaltausches abgeordnet.)

Wo finde ich die Mobilitätsbörse?

Folgen Sie einfach diesem Link:
Mobilitätsbörse im FHH-Portal

Diese Seiten werden weiter entwickelt und ausgebaut. Bei Interesse erhalten mobil gemeldete Beschäftigte von uns detailliertere Informationen.

4. Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern und öffentlichen Unternehmen

In unseren Beratungsgesprächen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon oftmals den Wunsch nach der Möglichkeit geäußert, auch Erfahrungen in anderen Bundesländern oder in öffentlichen Unternehmen sammeln zu können. Derzeit nehmen wir Gespräche zu den Ansprechpersonen der anderen Bundesländer und zu öffentlichen Unternehmen auf, um auch die FHH-übergreifende Mobilität zu fördern.

„So wie es Beschäftigte der hamburgischen Verwaltung gibt, die gerne in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten möchten, ist dies auch umgekehrt der Fall. Wir unterstützen Beschäftigte, die gern an einem Personaltausch von oder nach Mecklenburg-Vorpommern teilnehmen möchten und freuen uns daher über das Engagement, mit dem das Hamburger Personalamt länderübergreifenden Personaltauschen den Weg ebnet.“ (Katrin Buskase, Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern, Zentrales Personalmanagement, Schwerin)

Bereit sein, wenn sich Chancen ergeben. Der Sprung ins Ungewisse.

Zu uns ins Personalamt kommen viele Kolleginnen und Kollegen, die wir bei konkreten beruflichen Veränderungen beraten. Durch diese zahlreichen Gespräche, haben wir gelernt, dass viele von ihnen sich zwar prinzipiell eine neue Herausforderung wün-

schen, bei einem konkret möglichen Stellenwechsel jedoch manchmal zögern. Die möglicherweise aufkommenden Zweifel und Überlegungen sind dabei nicht aus der Luft gegriffen. Ja, eine Veränderung hat ihren Preis – ob man ihn zahlen will oder nicht, liegt bei einem selbst. Seien es die neuen Kolleginnen und Kollegen, die neuen Aufgaben, der neue Arbeitsweg oder die noch unsichere Zukunft für die Zeit nach einer Abordnung. Diese Herausforderungen und Unwägbarkeiten erfordern den Mut, sich auf Neues einzulassen.

Aufgrund unserer Erfahrung, sowohl aus der privaten Wirtschaft als auch aus der Verwaltung, können wir sagen, dass Wechsel immer neue Erfolgschancen mit sich bringen. Auch Glück und Zufall spielen dabei eine Rolle. Wir selbst haben verschiedene Dienststellen kennenlernen dürfen und in verschiedenen Aufgabenfeldern gearbeitet. Durch diese eigene Berufserfahrung sind wir in der Lage, bei konkreten beruflichen Veränderungen zu unterstützen. Ein Rat, den wir in den Beratungsgesprächen oft geben können, lautet: „Bleiben Sie neugierig und trauen Sie sich etwas zu!“

Das Autorenteam Marco Oerding, **Hedda Böckermann und Eric Badczong** (Personalberaterin und Personalberater im Personalamt) Referat Interne Personalberatung und -vermittlung P 34

Drei Blickwinkel einer mobilen Führungskraft

„Ich bin mobil". Das werden sicher viele der Leserinnen und Leser des „blickpunkt personal" von sich selbst auch sagen. Ich möchte aus drei verschiedenen Blickwinkeln beschreiben, wie ich Mobilität in der hamburgischen Verwaltung kennen gelernt habe.

Mobilität bietet neue Möglichkeiten

Aus Sicht der ehemaligen Referatsleitung des Referates P34 des Personalamtes kann ich sagen, dass alle Arten von Mobilität für die Beschäftigten große Chancen bieten aber auch Ängste erzeugen und Mut erfordern. Wenn eine Person sich dazu entscheidet, das gewohnte berufliche Umfeld und damit eine gewisse „Komfortzone" zu verlassen, stellen sich automatisch immer die Fragen: Was erwartet mich da? Kann ich das überhaupt? Wie sind die neuen Kolleginnen und Kollegen und was passiert, wenn es mir dort nicht gefällt? Auf all diese Fragen gibt es Antworten und Lösungen. Im Rahmen der Mobilität ist es zum Beispiel üblich, dass die Wechsel zunächst nur befristet stattfinden. In einem Abordnungszeitraum von sechs bis zwölf Monaten haben die Beschäftigten die Chance, das neue Aufgabenfeld und die neuen Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen. Für diese Zeit besteht üblicherweise die Chance, nach Beendigung der Abordnung wieder auf den alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Damit gibt es das befürchtete Risiko nicht; es bleiben aber die großen Chancen der Mobilität. Vor allem die gezeigte Flexibilität, die Offenheit für Neues und die Erweiterung der beruflichen Erfahrung um ein neues Aufgabenfeld machen sich im Lebenslauf stark positiv bemerkbar. Oft nehmen die Beschäftigten aus dem Mobilitätsjahr zahlreiche positive Eindrücke und gelernte Arbeitsweisen mit, die ihnen helfen, einen innovativeren Wind in die bisherige Arbeitsroutine zu übertragen.

Häufiger aber kommt es vor, dass die Beschäftigten die Mobilitätsphase so positiv erlebt haben, dass sie in der neuen Dienststelle bleiben oder sich in einer weiteren Aufgabe wieder im Rahmen der Mobilität beruflich weiterentwickeln möchten.

Instrument zur Stellenbesetzung für einen kürzeren Zeitraum

Der zweite Blickwinkel, aus dem ich hier über Mobilität berichten möchte ist der der aufnehmenden Dienststelle. Als Leiterin des Landessportamtes habe ich auch Stellen für einen nur befristeten Zeitraum zu besetzen, zum Beispiel aus Anlass einer Elternzeitvakanz oder bei Aufgaben, die projektartig nur über einen begrenzten Zeitraum anfallen. In solchen Fällen ist das Instrument der Mobilität eine gute Möglich-

keit, ohne Ausschreibung der Stelle an erfahrene Verwaltungskräfte zu kommen. Denn die Besetzung einer Stelle über eine Ausschreibung dauert oft Monate und erfordert eine enorme Personalkapazität in der Vorbereitung und der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber.

Neue Aufgabe: Leiterin des Landessportamtes

Abschließend möchte ich noch aus einem dritten Blickwinkel über Mobilität berichten: Ich selbst bin mobil. Im Mai 2014, damals war ich noch Referatsleiterin im Personalamt, wurde ich vom Senator der Behörde für Inneres und Sport gefragt, ob ich bereit wäre, zunächst für ein Jahr vertretungsweise die Funktion der Amtsleitung im Landessportamt zu übernehmen. Ich war damals erst drei Jahre im Personalamt. Nach einem sehr anstrengenden aber erfolgreichen Prozess der Umstrukturierung des Referates und der Übernahme des Vollkräftecontrollings als neue Aufgabe für das Referat, schienen sich die neuen Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe langsam einzuspielen. Und nun sollte ich ausgerechnet jetzt das Referat für ein Jahr verlassen!? Nachdem ich mich im Rahmen des Vorstellungsgesprächs und in Gesprächen mit Kollegen, die das Landessportamt gut kannten, über die neuen Aufgaben informiert hatte, stellten sich mir noch mehr Fragen als vorher. War ich die Richtige für den Job? Schließlich ist mein Vorgänger Sportwissenschaftler. Sport ist sein Leben und im Netzwerk der Sportszene ist er tief verwurzelt. Das konnte ich von mir nicht behaupten. Als gelernte Juristin hatte ich mit Sport beruflich bisher denkbar wenig zu tun. Natürlich treibe ich selbst regelmäßig Sport – aber qualifizierte mich das dazu, das Landessportamt zu leiten? Und was würden meine Kolleginnen und Kollegen sagen, wenn ich jetzt ginge, wo wir gerade eine so aufregende Neuorganisation hinter uns hatten? Trotzdem sagte ich innerhalb weniger Tage Bedenkzeit zu. Nicht nur weil mein Vorgesetzter mich darin bestärkt hatte, in dem er mir sagte, dass er mir die Aufgabe ohne Einschränkungen zutraue und er einer zunächst befristeten Abordnung zustimmen würde, sondern weil ich die Aufgabe spannend fand und es für mich eine tolle Herausforderung war, auf dieser Stelle vertreten zu dürfen. Ich vertraute aber auch darauf, dass die üblichen Verwaltungsprozesse auch im Landessportamt gelten und ich mich in die sportfachlichen Aspekte der neuen Aufgabe schnell würde einarbeiten können. Und dann ging alles sehr schnell. Zum 1. Juni 2014 wurde ich die neue Leiterin des Landessportamtes. Die ersten 100 Tage in der neuen Funktion liegen inzwischen hinter mir und ich kann alle Fragen von damals mit einem Satz beantworten: Es war die richtige Entscheidung.

Autorin Lydia Kleist,
Direktorin des Landessportamtes

Vom Rechnungshof in die HafenCity

Sechs Jahre bin ich als Prüfungsbeamtin für den Rechnungshof tätig gewesen. Ich hatte dort eine abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit, die mir gefiel. Trotzdem hatte ich das Gefühl, mal wieder für etwas Neues bereit zu sein. Den Rechnungshof endgültig zu verlassen, erschien mir jedoch nicht die richtige Lösung, denn ich fühlte mich im Grunde ja wohl. Vielmehr wollte ich mich gern einmal vorübergehend neuen Herausforderungen stellen. Gut, dass mein Dienstherr zu diesem Thema eine moderne Einstellung hat und Mobilität fördert.

Ich wurde auf das neue Angebot des Personalamtes zur Förderung der individuellen Mobilität aufmerksam. Das Referat interne Personalberatung und -vermittlung (P34) übersandte mir daraufhin ein Ersuchen der HafenCity Hamburg GmbH, einer Tochtergesellschaft der FHH. Sie suchte für achtzehn Monate eine Verwaltungsfachkraft zur Unterstützung bei der Umsetzung des Transparenzgesetzes, der Fortentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation sowie bei der Geschäftsprozessoptimierung.

Dies entsprach genau meinen Vorstellungen: Die Möglichkeit in einem privat organisierten Unternehmen tätig zu sein, ohne den Beamtenstatus aufgeben zu müssen, gleichzeitig neue Aufgabenfelder zu betreuen und dies noch im Herzen der HafenCity tun zu dürfen, klang für mich perfekt.

Nachdem ich meine Bewerbungsunterlagen an das Personalamt gesandt hatte, wurde die Geschäftsleitung der HafenCity Hamburg GmbH und ich uns in einem persönlichen Gespräch schnell einig, dass ich meinen Dienst dort für die nächsten 1,5 Jahre antreten und das Unternehmen unterstützen werde. Der Rechnungshof stimmte der Zuweisung zu und so begann ich meine Tätigkeit in der HafenCity. Inzwischen ist das Transparenzgesetz umgesetzt worden und mehr als ein halbes Jahr liegt schon hinter mir! Ich bin froh, dass das Personalamt sich zur Aufgabe gemacht hat, Personalsuchende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Weg zusammen zu führen und somit bei vorübergehenden Engpässen zu helfen.

Autorin Anja Löhndorf,
Prüferin im Rechnungshof und zurzeit mobil in der HafenCity Hamburg GmbH.

Zentrale und dezentrale Mobilitätsangebote ergänzen sich optimal

Als Personalvermittlerinnen der Finanzbehörde freuen wir uns, dass sich das Personalamt wieder des wichtigen Themas der Mobilität angenommen hat und wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die neue Mobilitätsbörse hinweisen können. Dabei sind wir überzeugt, dass das zentrale Angebot unser behördeninternes Mobilitätsangebot optimal ergänzt. Es ist ein interessanter und zusätzlicher Baustein, der mehr Möglichkeiten eröffnet und die Spielräume von Mobilität erweitert. Nun hoffen wir, dass die Bekanntgabe der Mobilitätsbörse bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Mobilitätsbereitschaft fördert, auch bei denen, die sich bislang dem Thema Mobilität noch nicht so geöffnet haben.

Wir wünschen uns und dem Personalamt, dass die Idee dieser Börse so aufgenommen wird wie angedacht und durch Vorschläge auch aus den Reihen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer weiter optimiert wird. Am Ende soll eine organisations- und behördenübergreifende Mobilität stehen, ohne Hindernisse und mit vorbehaltsloser Unterstützung von allen Seiten.

Das Autorinnenteam Susanne Schölermann und Petra Nickel,
Interne Personalvermittlung, Finanzbehörde

Wie bereits zum Beginn dieser Ausgabe beschrieben, findet Mobilität nicht nur zentral und durch das Personalamt organisiert statt. Auch in den Behörden und Ämtern gibt es verschiedenste Angebote wie Tauschbörsen, Programme, Mobilitätsanreize und vieles mehr. Die vier folgenden ausgewählten Beispiele sollen Ihnen stellvertretend diese Vielfalt dezentraler Mobilitätsangebote veranschaulichen.

Hamburg Port Authority macht mobil

Vor etwa zwei Jahren hat die Hamburg Port Authority (HPA) das Thema „interne Mobilität" neu aufgegriffen und die Mobilitätsbörse aufgebaut. Ziel war, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stärker bei der Suche nach einer neuen, spannenden Aufgabe innerhalb der HPA zu unterstützen. Hintergrund ist die größere Zufriedenheit und höhere Motivation durch die Übernahme neuer Tätigkeiten.

Gleichzeitig gibt es aber auch Beschäftigte, die aufgrund struktureller Veränderungen oder gesundheitlicher Einschränkungen ihren bisherigen Tätigkeitsbereich nicht mehr ausführen können. Die entsprechenden Kollegen und Kolleginnen stehen bei uns besonders im Fokus, da hier möglichst schnell neue Einsatzfelder bzw. passende Qualifizierungsangebote gefunden werden müssen.

Die Mobilitätsbörse ist bei der HPA übrigens direkt der Einheit Personalmarketing und Rekrutierung zugeordnet, so dass wir bei offenen Stellen schnell reagieren können.

Die HPA möchte das Angebot der Mobilitätsbörse weiter ausbauen und geht daher auch neue Wege. Besonders interessant ist daher die Kooperation mit dem Personalamt der FHH, bei der es um den fachlichen Austausch, aber auch um die konkrete Vermittlung von interessierten Kandidatinnen und Kandidaten geht. Wir freuen uns darauf, die Zusammenarbeit in Zukunft weiter zu intensivieren.

Das Autorinnenteam Svenja Hennlein (Leiterin) **und Corinna Weber** (Mitarbeiterin)**,** Personalmarketing und Rekrutierung und Ansprechpartnerinnen für die Mobilitätsbörse.

Gelebte Förderung und Unterstützung von Mobilität in der BASFI

In den letzten Jahren hat die Förderung von Mobilität in der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) immer mehr an Bedeutung erlangt und gehört inzwischen zu einem eingespielten und erprobten Instrument der Personalwirtschaft. Gerade in Zeiten von Personalabbau und Aufgabenverdichtung ist es uns wichtig, die Veränderungsbereitschaft und die Verwendungsbreite unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Deshalb lassen wir unsere Beschäftigten mit ihren Mobilitätswünschen nicht allein, sondern geben ihnen individuelle Unterstützung, was durchaus auch im Sinne der Dienststelle ist.

Für unsere Kolleginnen und Kollegen bedeutet Mobilität einen erweiterten Blickwinkel und einen tieferen Einblick in das Spektrum der Aufgaben unserer Behörde bzw. der FHH zu erhalten. Die Erfahrung in unterschiedlichen Bereichen stärkt ihre Schlüsselkompetenzen, erweitert ihr Fachwissen und dient durch das Knüpfen neuer Kontakte auch der Netzwerkbildung. Allerdings: nicht immer lassen die Vorgesetzten ihre „high potentials" freiwillig ziehen. Hier müssen wir von Seiten des Personalmanagements immer wieder Überzeugungsarbeit leisten, denn mittelfristig profitieren alle von vielseitig erfahrenen und einsetzbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und wir müssen zusehen, dass entstehende Vakanzen möglichst schnell besetzt werden.

Doppelte Kompetenz für Mobilität

In der BASFI haben wir zwei zentrale Anlaufstellen, an die sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können. Es gibt eine Mobilitätsbeauftragte, die bei Mobilitätsnotwendigkeiten zum Beispiel aufgrund von strukturellen Veränderungen wie auch bei persönlichen Veränderungswünschen von Beschäftigten Ansprechpartnerin ist. Auch die Personalentwicklung berät selbstverständlich die Beschäftigten zu Möglichkeiten, die ihren individuellen Entwicklungswünschen entgegenkommen und hilft bei Standortbestimmung oder Bewerbungstraining. Im gegenseitigen Austausch ergreifen Mobilitätsbeauftragte und Personalentwicklung Maßnahmen, um geeignete Einsatzbereiche für die Kolleginnen und Kollegen zu finden und Mobilität zu ermöglichen. Wenn wir von Mobilität sprechen, so kann es sich um mehrtägige Hospitationen handeln, es kann um befristete Aufga-

bentausche gehen oder auch um dauerhafte Umsetzungen oder Versetzungen. Insgesamt weist unsere Mobilitätsstatistik für das vergangene Jahr 2014 Beratungen mit etwa 100 Beschäftigten und etwa 50 erfolgreiche Mobilitätsvermittlungen aus.

Mobilitätsangebote auch für Nachwuchskräfte
Wir sehen Mobilität auch als ein wichtiges Instrument zur Entwicklung des Verwaltungsnachwuchses, deshalb organisieren wir derzeit ein jährliches Treffen, auf dem sich unsere ehemaligen Nachwuchskräfte austauschen können. Bei diesem sollen sie gegenseitig einen kurzen Einblick in ihre Arbeitsbereiche erhalten und von uns zur Vernetzung untereinander angeregt werden, sodass befristete Arbeitsplatztauschmöglichkeiten vermittelt und begleitet werden können. Speziell für unsere beamteten Nachwuchskräfte ist die Mobilität auf unterschiedlichen gleichwertigen Funktionen zudem auch eine gute Gelegenheit, um die Chancen auf Beförderungsstellen zu erhöhen.

Autorin Charlotte Gravenhorst,
Abteilungsleitung Personal, Organisation und Öffentlichkeitsarbeit, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Mobilität in der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz

Berufliche Mobilität zu fördern, ist auch der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) ein wichtiges Anliegen. Seit Januar 2015 betreue ich die interne Mobilitätsbörse. Wenn sich die Kolleginnen und Kollegen aus unserem Haus beruflich verändern möchten oder Aufgaben- und Organisationsveränderungen einen beruflichen Wechsel erfordern, stehe ich als Ansprechpartnerin gerne bereit, um zu unterstützen und zu beraten.

Klare Regeln für das Verfahren
Ich versuche im persönlichen Gespräch die individuellen Qualifikationen und Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu ergründen und innerhalb der BGV ein passendes Tätigkeitsfeld zu finden. Manchmal ist auch eine Beratung in Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich Fortbildung/ Personalentwicklung hilfreich und sinnvoll.

Für das Verfahren der Mobilität in der BGV wurden u.a. folgende Eckpunkte entwickelt:

- Mobilität soll die wertgleiche Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BGV fördern.
- Eine Prüfung der Besetzung von freien Stellen im Rahmen der Mobilität ist einer Ausschreibung oder einem Interessenbekundungsverfahren vorgeschaltet.
- Für das gesamte Verfahren werden Transparenz und Vertraulichkeit sichergestellt.
- Verfahrensschritte werden auf Wunsch ausschließlich mit den jeweils Beteiligten besprochen und vereinbart.

Ein großes Spektrum verschiedenster Berufe

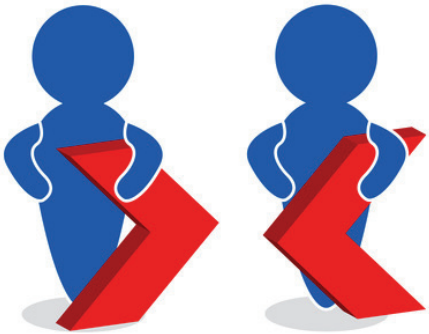
Die Kolleginnen und Kollegen der BGV stammen aus über 30 verschiedenen Berufsgruppen, hier reicht die Bandbreite von Verwaltungsberufen über technische Berufe, Laborkräfte, handwerkliche Berufe, Fachpersonal im Bereich des Arbeitsschutzes, und sozialpädagogischem Personal bis hin zu Apothekerinnen und Apothekern sowie Ärztinnen und Ärzten, Juristinnen und Juristen und wissenschaftlichem Personal. Das macht die Behörde bunt und interessant, jedoch ist bei spezialisierten Berufen die Vermittlung in andere

wertgleiche Funktionen nicht immer einfach.
Insofern freuen wir uns über die Zusammenarbeit mit der FHH-weiten Mobilitätsbörse des Referates Interne Personalberatung und -vermittlung (P34) und weisen die Beschäftigten gerne auch auf dieses ergänzende Beratungsangebot bzw. die überbehördliche Mobilität hin.

Autorin Birgit Schüllenbach,
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Personalabteilung, Bereich Auswahlverfahren / Mobilitätsbörse der BGV

Beruflicher Seitenwechsel innerhalb der Justiz!

Der öffentliche Dienst hat viel zu bieten – und ist vielseitiger als selbst mancher Beschäftigte glaubt. Niemand muss in jungen Jahren den Teppich in seiner Amtsstube ausrollen und darauf warten, dass die Jahre vom Kalender fallen.



Sich alle paar Jahre zu bewegen und den Dienstposten oder sogar die Behörde zu wechseln, ist nicht nur unter Personalentwicklungsgesichtspunkten aus Sicht des Dienstherrn von Vorteil. Noch wichtiger ist es nach meiner – auch in eigener Sache erworbenen – Erfahrung für die Beschäftigten selbst. Sich inhaltlich auf neue Herausforderungen und ein neues Kollegenumfeld einzulassen, erfordert zwar erst etwas Mut. Es erweitert aber den eigenen Wissens- und Erfahrungsschatz und bringt einen fachlich wie persönlich voran.

Die Behörde für Justiz und Gleichstellung hat viel Erfahrung mit einer besonderen Form des beruflichen Seitenwechsels:

Gegenwärtig sind ca. 25 Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte in der Behörde und damit außerhalb ihres eigentlichen Arbeitsumfeldes tätig. Sie lernen hier die Verwaltung kennen und nehmen dann nach ein paar Jahren die gewonnenen Erfahrungen in ihre Heimatdienststellen – häufig auch als Multiplikatoren – mit. Umgekehrt wird die Behörde für Justiz und Gleichstellung durch die Abordnung dieser Kolleginnen und Kollegen immens bereichert. Auch für die hier „fest" Beschäftigten ist der Austausch gewinnbringend. Neue Erfahrungen und Sichtweisen werden in der unmittelbaren Zusammenarbeit vermittelt; auch profitiert man von dem menschlichen Austausch mit den neuen Kolleginnen und Kollegen „auf Zeit".

Der Vorstoß des Personalamtes, die individuelle Mobilität in der FHH behördenübergreifend mit konkreten Maßnahmen zu fördern, ist nach alledem sehr zu begrüßen.

Autor Dr. Holger Schatz,
Amtsleiter in der Behörde für Justiz und Gleichstellung

Zeigen Sie Eigeninitiative und fahren Sie mehrgleisig!

Das Mobilitätskonzept ist vielversprechend. Es ermöglicht, aus eingefahrenen Routinen und möglichen Sackgassen zu entkommen, Zukunftsperspektiven zu entwickeln und neue Wege einzuschlagen. Was ich Ihnen aus meiner Erfahrung als Dozentin heraus ans Herz legen möchte: Tragen Sie auch selbst etwas zu Ihrer Mobilität bei, trauen Sie sich etwas zu und übernehmen Sie die Verantwortung für sich selbst.

Meine vier Tipps, was Sie konkret tun können:

1. **Erstellen Sie Ihr berufliches Erfahrungs- und Kompetenzprofil.** Listen Sie auf, welche Aufgaben Sie in den letzten Jahren im Beruf erfolgreich gemeistert und welche Fähigkeiten Sie dabei erworben haben. Ich versichere Ihnen: Sie werden stolz sein auf das, was Sie geleistet haben! Dies ist auch die beste Grundlage für Ihren überzeugenden Lebenslauf.

2. **Recherchieren Sie genau!** Welche Arbeitsstellen sind ausgeschrieben? Welche Funktion/ Arbeitsstelle entspricht Ihrem Profil und bedeutet für Sie eine Weiterentwicklung Ihrer bisherigen Laufbahn? Nur wenn Ihre Neugier und Freude auf Ihr zukünftiges Arbeitsfeld überwiegen, werden Sie motiviert sein, Sicherheiten aufzugeben, Angst vor Neuem zu überwinden und Risiken einzugehen. Es lohnt sich!

3. **Dokumentieren Sie Ihre Berufsbiographie regelmäßig.** Notieren Sie Ihre sich verändernden Verantwortungsbereiche, Tätigkeitsfelder, Projekte. Das stärkt Ihr Selbstvertrauen!

4. **Gönnen Sie sich professionelle Unterstützung.** Nehmen Sie Ihre Bedenken unter die Lupe und entwickeln Sie Lösungsszenarien. Eine Beratung durch Ihre Personalentwicklung oder das Personalamt ist Gold wert.

Zugegeben: Eine Garantie für Erfolg gibt es nicht. Aber dass der Erfolg von selbst zu Ihnen kommt, ist unwahrscheinlich. Besser, Sie sind mobil und übernehmen Verantwortung für Ihre berufliche Zukunft nach dem Motto: „Tu erst das Notwendige, dann das Mögliche, und plötzlich schaffst du das Unmögliche." (Franz von Assisi)

Autorin Barbara Möller,
Dipl.-Pädagogin und zertifizierte Coach, unter anderem im Zentrum für Aus- und Fortbildung

Ich habe meine Mobilität selbst in die Hand genommen!

Ich bin sehr überrascht davon gewesen, welche Möglichkeiten man mir mit dem neuen Projekt des Personalamtes bieten konnte. Nicht nur der Wechsel in das Bundesland, in welchem ich lebe, sondern auch die Möglichkeit, innerhalb Hamburgs - wenn teilweise auch nur zeitlich begrenzt - eine andere Stelle zu erhalten, kamen für mich in Frage. Auch der zeitlich begrenzte Wechsel lohnt sich auf jeden Fall. Man kann nur dazulernen und lernt neue Kolleginnen und Kollegen kennen, knüpft Kontakte, welche für den Arbeitsalltag immer gut sind. Ich danke den Kolleginnen und Kollegen des Personalamts für Ihre Mühe und Ihre Unterstützung in meinem Vorhaben. Auch wenn meine neue Stelle nicht aus dem eigentlichen zentralen Mobilitätsangebot kam, konnte ich neue Erfahrungen machen. Für jeden „eingerosteten" Kollegen ist es doch ein MUSS, sich darüber zu informieren, wie man Bewerbungen schreibt und richtig an Vorstellungsgesprächen teilnimmt, um ein positives Ergebnis zu erhalten.

Autorin Jessika Michaelis, Sachbearbeiterin im Bezirksamt Hamburg-Mitte.

Noch ein Blick auf die Nachbarn – Mobilität als Personalentwicklungselement in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein

In der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung ist Mobilität für Dienststellen und Beschäftigte eine seit langem geübte Praxis. Zuletzt ist sie 2004 in einer Vereinbarung mit den Gewerkschaften als Teil der Personalentwicklung verankert worden.

Verpflichtende Wechsel

Vorgesehen ist in der Allgemeinen Verwaltung ein verpflichtender Wechsel der Dienststelle und des Arbeitsfeldes vor dem Erreichen von bestimmten Besoldungs- oder Entgeltgruppen in der Laufbahngruppe 2 bzw. entsprechenden Entgeltgruppen. Im Übrigen sind die Anforderungen und Möglichkeiten der Mobilität je nach Fachbereich und Laufbahn unterschiedlich ausgestaltet.

Mobilität als Qualitätsfaktor

Mobilität zielt darauf ab, die Qualifikation und die Verwendungsbreite der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, innerhalb der Organisation neue Impulse zu setzen und ein übergreifendes Verständnis für die Aufgaben der Landesverwaltung als Ganzes zu fördern. Sie ist ein wesentlicher Qualitätsfaktor in der sich stetig verändernden, lernenden Organisation Landesverwaltung Schleswig-Holstein.

Autor Wilfried Adamzik,
Staatskanzlei, Zentrale Personalentwicklung, Kiel

Sprechen Sie uns an!

Wenn Sie das Thema Mobilität interessiert, finden Sie hier die Kontakte des Personalamts. Ob als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter, als Führungskraft oder in ressourcenverantwortlichen Funktionen: Wir freuen uns auf den Kontakt.

Ihre Ansprechpersonen in der Internen Personalberatung und -vermittlung für Beschäftigte bis einschließlich zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher, mittlerer und gehobener Dienst)

Marco Oerding, Personalberater (Tel.: 428 31-2285)
Eric Badczong, Personalberater (Tel.: 428 31-1570)
Hedda Böckermann, Personalberaterin (Tel.: 428 31-1843)

Ihre Ansprechpersonen des Referates Führungskräftegewinnung und -entwicklung für Beschäftigte ab der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)

Jörg Wieske, Referatsleiter (Tel.: 428 31-1509)
Corinna Kreibich, Personalberaterin (Tel.: 428 31-2432)
Joachim Wolff, Personalberater (Tel.: 428 31-1656)

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 Becker

Interne Organisation:
Susanne Walter

Kontakt:
blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz:
Susanne Walter, Susanne Neugebauer

Bildnachweis:
Titelseite großes Bild und S. 9 (© Franz Pfluegl - Fotolia.com), Titelseite kleine Bilder (Personalamt), S. 4 (© Gina Sanders - Fotolia.com), S. 5 (© djama - Fotolia.com), S. 10 (© coloures-pic - Fotolia.com), S. 12 (© lukas555 - Fotolia), S. 14 (© Daniel Coulmann - Fotolia.com), S. 16 (© Mediaserver/Thomas Hampel/Elbe&Flut), S. 17 (© fotomek - Fotolia.com), S. 19 (© waldemarus - Fotolia.com), S. 21 (© Kurhan - Fotolia.com), S. 22 (© Kaesler Media - Fotolia.com), S. 23 (© reeel - Fotolia.com), S. 24 (© fotomek - Fotolia.com), S. 25 (© lukas555 - Fotolia.com)

Download im Internet:
www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Erschienen am:
20.02.2015

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Hamburg | Personalamt