



# blickpunkt personal

Nr. 3/2017

Aktuelles - Aktivitäten - Aussichten

# Inhaltsverzeichnis

Editorial .....	Seite	3
Ein Experte oder eine Expertin geht – und nimmt das Wissen mit! .....	Seite	4
Neukonzeption des Vollkräfte-Controllings in der Freien und Hansestadt Hamburg .....	Seite	8
Im Einsatz: Für die Sache der Schwerbehinderten .....	Seite	12
Digitalisierung – eine Herausforderung (nur) für Führungskräfte? .....	Seite	16
Der Landesbetrieb ZAF/AMD als Fahrradfreund- licher Arbeitgeber .....	Seite	21
Webinare: Direkt vom Arbeitsplatz aus lernen .....	Seite	25
„Improved Reading“ – Schneller lesen, besser verstehen .....	Seite	27
Themen in 2017 .....	Seite	30
Impressum.....	Seite	32

# Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wissensmanagement ist angesichts der kommenden, altersbedingten Personalfuktuation ein zentrales Thema in der hamburgischen Verwaltung. Das Bezirksamt Hamburg-Mitte berichtet über ein erfolgreiches Wissensmanagement-Projekt. Es beugt damit dem drohenden Verlust von Wissen mit Instrumenten zum Wissenstransfer vor und entwickelt eine wissensfreundliche Organisationskultur. Ein gelungenes Format zum Nachahmen, Informationen finden Sie im Personalportal.

Ein weiterer Beitrag widmet sich dem Relaunch des Vollkräfte-Controllings mit neuen Kernelementen und neuen Gesprächsformaten. Unter anderem lassen sich personelle Veränderungen (Fluktuation, Mobilität) jetzt dezidierter aus dem System ableiten.

Als erste Dienststelle der FHH erhielt das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) das Siegel als fahrradfreundlicher Arbeitgeber. Darüber hinaus bewirbt das ZAF „Webinare“ als Veranstaltungsformate,

bei denen Sie direkt vom Arbeitsplatz aus lernen können. Bei dem Angebot für „Improved Reading“ geht es darum, komplexe und umfangreiche Texte schneller zu lesen und besser zu verstehen.

In einem Interview stellen wir Ihnen Klaus Kröger, die Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen der FHH vor. Er berichtet unter anderem von den Chancen und Herausforderungen für die Beschäftigung von Schwerbehinderten in der Zeit der Digitalisierung. Die Digitalisierung stand auch auf der Tagesordnung des diesjährigen Personalforums. Der Artikel „Digitalisierung eine Herausforderung (nur) für Führungskräfte?“ versteht sich als Plädoyer dafür, dass alle Beschäftigten aufgerufen sind, sich in ihren jeweiligen Rollen an dem Prozess zu beteiligen. Trotzdem sind besonders die Führungskräfte aufgefordert, auf dem Weg in neue Arbeitswelten Austausch und Kommunikation zu fördern und Lernräume zu eröffnen.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!  
Katharina Dahrendorf



# Ein Experte oder eine Expertin geht – und nimmt das Wissen mit!

**Damit das Wissen bleibt, wenn Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsplatz dauerhaft verlassen, begegnet das Bezirksamt Hamburg-Mitte dem drohenden Verlust von Wissen mit Instrumenten zum Wissenstransfer. Ein Projekt dazu ist mittlerweile in die Linie überführt und das Bezirksamt ist auf dem Weg zu einer dauerhaft wissensfreundlichen Organisationskultur.**

Das Bewahren von Wissen als erfolgskritische Ressource gewinnt durch die demographisch bedingt steigende Fluktuation an Bedeutung. Wir alle kennen es: Ganz überrascht stellt man fest, dass der Kollege, der sich immer als einziger Experte zuverlässig und unermüdlich um diese eine Aufgabe gekümmert hat, schon bald seinen letzten Arbeitstag hat. Der Inhalt seiner Aktenordner ist schon alt und grau. Das eine oder andere hat er auf seinem persönlichen Laufwerk gespeichert, auf dem Gruppenlaufwerk jedoch so gut wie nichts. Und überhaupt: Der Tiefbauer schreibt nicht gern – sonst wäre er ja Stadtplaner geworden...

Zum 1. Juni 2016 wurde deshalb das Projekt „Einführung eines Wissensmanagements im Bezirksamt Hamburg-Mitte (M/WiMa)“ mit Beteiligten aus allen Dezernaten eingesetzt. Das Bezirksamt Ham-

burg-Mitte hat bewusst entschieden, dem drohenden Verlust von Wissen ausscheidender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Projekt entgegenzuwirken. Zum 1. September 2017 wurde von der Lenkungsgruppe die Überführung des Projekts in die Linie beschlossen. Erwünscht ist auch der Effekt, Wissenstransfer innerhalb der Fachbereiche und über die Fachbereichsgrenzen hinaus generell zu verbessern. Wesentliche Anregungen kamen aus den in den Public Management-Studiengängen an der HAW angebotenen Seminaren zum Wissensmanagement. Und viele Wege führen tatsächlich aus der Theorie in die Praxis.

## **Grün, gelb oder rot? Das Demografie-Ampelsystem signalisiert den Handlungsbedarf**

Das federführende Fachamt Personalservice informiert die Führungskräfte des Be-

zirksamtes bereits seit Mitte 2016 mittels eines „Demografie-Ampelsystems“ halbjährlich darüber, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu welchem Zeitpunkt regulär altersbedingt ausscheiden werden. Parallel zu der Entscheidung der Stellennachbesetzung kann dann der Prozess des Wissensmanagements durch die Leitungskraft angestoßen werden.

Das Projekt „M/WiMa“ hat zu diesem Zweck Instrumente ausgewählt, die von den Fachbereichen zum Wissenstransfer, das heißt zur Identifikation, zum Bewahren und zum Teilen von Wissen genutzt werden können. Unterschieden werden die Instrumente nach solchen, die permanent angewandt werden können, wie zum Beispiel Dienstbesprechungen oder Wikis, oder jenen, die durch einen Stellenwechsel drohenden Wissensverlust verhindern sollen, wie zum Beispiel die 2011 vom Personalamt vorgestellte Interviewmethode (ErWin) oder das Mentoring. Maßgeblich sollten diese Instrumente niedrigschwellig angeboten werden, ohne zusätzliche Software beschaffen zu müssen.

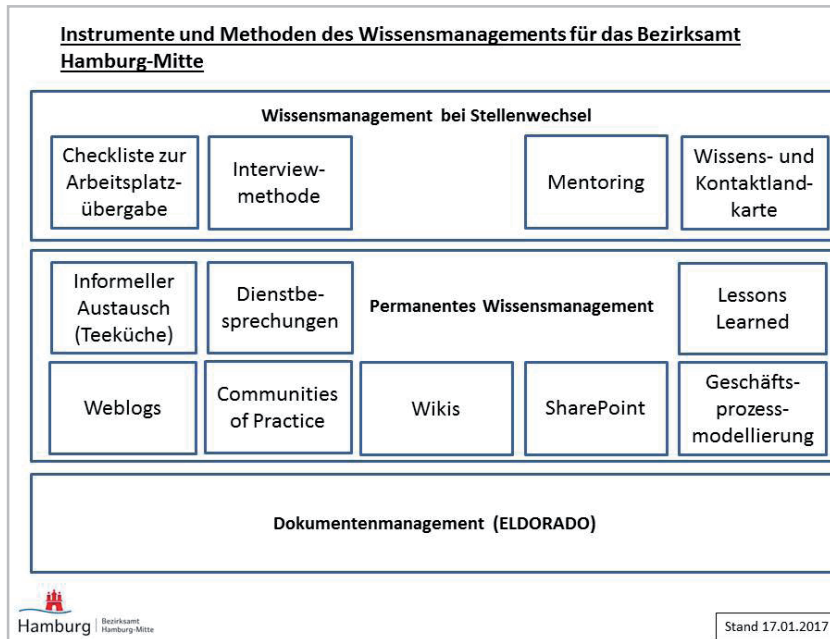


### **Das richtige Werkzeug für den individuellen Zweck**

Alle Beschäftigten und deren Vorgesetzte können sich für den individuellen Bedarf aus dem Wissensmanagement-Werkzeugkoffer bedienen. Jedes Instrument ist steckbriefartig erfasst und für alle Beschäftigten auf dem SharePoint des Bezirksamtes Hamburg-Mitte zugänglich. Regelhaft werden Anwendungsbeispiele und Vorlagen zur Verfügung gestellt und aufgrund der in Anwendung und Austausch gewonnenen Erfahrungen passgenau weiterentwickelt. Wenn nötig, helfen Ansprechpersonen des Personalservices bei der Anwendung der Wissensmanagement-Instrumente. Grundsätzlich soll jedoch die Eigenverantwortung der Fachbereiche für den Wissenstransfer unterstrichen und unterstützt werden.

### **Erfolgsfaktoren: Zeit und die Bereitschaft, Wissen zu teilen**

Nicht jedes Instrument ist auf jeden Einzelfall anwendbar und nicht jedes Instrument hat nur Vorteile. So zeigte beispielsweise die Pilotierung des Mentoring, dass durch



eine überlappende Stellenbesetzung ein Maximum an Wissen weitergegeben kann. Geschieht dies allerdings ohne Struktur, wird auch viel unnützes oder nicht mehr aktuelles Wissen weitergegeben.

Insgesamt hängt der Erfolg dieses Instrumentes stark davon ab, wie gut sich ein Mentor oder eine Mentorin und Mentee verstehen und wie viel Zeit sie sich nehmen können und wollen. Durch das Erklären einzelner Schritte dauert jeder Arbeitsvorgang ca. 50 Prozent länger. Das Instrument bindet damit nicht unerhebliche Ressourcen und ist daher im Grunde

nur für Einzelarbeitsplätze passend. Ein nicht zu unterschätzender, sensibler Faktor: Mentorinnen und Mentoren müssen bereit sein, ihr Wissen zu teilen. Und Mentees müssen offen für deren Erfahrungsschatz sein. Wie aufwändig, wie sinnvoll, wie hilfreich ist es, eine Wissenslandkarte über die wichtigsten Kontaktpersonen des Aufgabenbereichs zu erstellen? Und wie kritisch kann es sein, die „Qualität“ dieser Kontakte jeweils zu dokumentieren?

Die Instrumente des Wissensmanagements sind vielfältig. Einige Instrumente sind für die Beschäftigten des Bezirks-



amts Hamburg-Mitte neu, während andere bereits bewusst oder unbewusst im beruflichen Alltag genutzt werden. Bei der Wahl der geeigneten Instrumente steht das Team des Projektes „M/WiMa“ den Fachbereichen beratend und unterstützend zur Seite.

Wissensmanagement benötigt Zeit und muss einen angemessenen Stellenwert in der täglichen Arbeit aller Beschäftigten erhalten. Auch Ressourcen müssen bei jedem einzelnen Arbeitsplatz dafür vorgehalten werden. Ziel muss die Etablierung einer dauerhaft wissensfreundlichen Organisationskultur sein.

Eine tragende Rolle spielen dabei auch die Führungskräfte: Diese müssen eine Vorbildfunktion einnehmen sowie eine Wissenskultur unterstützen und aktiv fördern. Denn nicht nur Wissen ist Macht, sondern Wissen teilen ist Macht!

Das Bezirksamt Hamburg-Mitte stellt allen Interessierten der Freien und Hanststadt Hamburg gerne die Inhalte des Wissensmanagement auf der FHH-Portal-Seite des Bezirksamtes zur Verfügung und freut sich auf einen weiteren Austausch. Folgen Sie dafür dem Link [Wissensmanagement](#).

Die vom Bezirksamt Hamburg-Mitte erarbeiteten Instrumente stehen auch im [Personalportal](#) – ergänzt um weitere Instrumente, die in anderen Behörden eingesetzt werden.

**Autorinnen Esther Jacobs** (Personalentwicklerin im Bezirksamt Hamburg-Mitte), **Aneka Hillmer** (Personalentwicklerin, bis Juli 2017 im Bezirksamt Hamburg-Mitte) und **Autor Christian Steimker** (Leiter Personalservice im Bezirksamt Hamburg-Mitte):

*„Der Austausch von Wissen macht jede Dienststelle stark! Deshalb glauben wir, dass Wissensmanagement eine Investition in die Zukunft ist. Auch mit geringen Mitteln kann eine große Wirkung erzielt werden. Das Wichtigste ist, den ersten Schritt zu gehen.“*



# Neukonzeption des Vollkräfte-Controllings in der Freien und Hansestadt Hamburg

**Beim Vollkräfte-Controlling (kurz: VK-Controlling) handelt es sich um ein Monitoring-Instrument, um die Personalziele in der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) zu steuern. Es soll dabei helfen, die grundgesetzlich verankerte Schuldenbremse 2020 einzuhalten.**

Das Vollkräfte-Controlling wurde ursprünglich etabliert, um die im Jahr 2011 beschlossenen personellen Einsparverpflichtungen von jährlich 250 Vollkräften (VK) zu steuern. Dieses im Koalitionsvertrag 2015 bekräftigte Einsparziel von 250 VK drückt die gesamtstädtische Verständigung auf wirtschaftliches und sparsames Verwaltungshandeln aus. Dem Einsparziel dienen permanentes aufgabenkritisches Denken und Handeln sowie eine effiziente Aufgabenwahrnehmung, unter anderem durch einen verbesserten Einsatz von Informationstechnik. Dabei berücksichtigt der Senat die Anforderungen einer wachsenden und prosperierenden Stadt. Wo das Wachstum der Stadt oder aktuelle Entwicklungen einen

moderaten Personalaufwuchs erfordern, wird dieser umgesetzt.

## **Reform des Haushaltswesens eröffnet neue Perspektiven im Berichtswesen**

2011 hat der Senat die Reform des Haushaltswesens der Freien und Hansestadt Hamburg bestätigt und strategisch neu ausgerichtet. Daraus ergaben sich auch für das VK-Berichtswesen neue Möglichkeiten. So können nun die VK-Entwicklungen in der Kernverwaltung zum Teil bis auf die Ebene kleinerer Organisationseinheiten wie Abteilungen oder Referate (im Haushalt: Aufgabenbereiche, Produktgruppen oder Kostenstellen) betrachtet werden. Diese aufgabenbezogenen Auswertungen kön-





nen durch eine Betrachtung der Berufskategorien, der Geschlechterverteilung oder der Bezahlungsgruppen weiter differenziert werden. Personelle Veränderungen (Fluktuation, Mobilität) lassen sich zudem dezidiert aus dem System ableiten, Erfolge oder Bedarfe von Fachkräftestrategien so genauer analysieren.

Das bisherige Berichtswesen konnte diesen Erfordernissen nur in Teilen gerecht werden. Um dieser Entwicklung gezielt begegnen zu können, begann das Personalamt im August 2016, ein neues VK-Berichtswesen zu entwickeln, auf Basis der Daten des Personalcontrollings.

### **Staatsräte vereinbaren neue Kernelemente des Berichtswesens und implementieren neue Gesprächsformate**

Kernelemente des neuen Berichtswesens sollten sein:

- **ganzheitliche Betrachtung** des Personals in der FHH
- **individuelle Betrachtung** und Aufbereitung der Berichte in Abhängigkeit des Erkenntnisinteresses
- **Anlehnung an die Struktur des Haushalts:**
  - Ausweis des VK-Bestands nach Aufgabenbereichen und Produktgruppen

- detaillierte Betrachtung zum Beispiel von Berufsgruppen oder einzelnen Kostenstellen

- Darstellung der Nachwuchskräfte

- Berichte als Grundlage für regelmäßige Gespräche auf Staatsräteebene mit Vereinbarung zur künftigen Entwicklung des VK-Bestands sowie für weiterführende Gespräche auf Arbeitsebene
- regelmäßige Monatsberichte

Anfang 2017 erörterten die Staatsräte die Entwicklung der Vollkräfte und vereinbarten eine erneute Betrachtung der Zahlen auf Basis des überarbeiteten Formats. Ab Mai 2017 fanden dann Behördengespräche auf Staatsräteebene statt, die in regelmäßigen Abständen fortgesetzt werden sollen.

### **Berichtsformen und Berichtsempfänger**

#### **a. Monatliche Standardberichte zum Vollkräfte- und Personalbestand**

Die monatlichen Standardberichte stellen die VK-Entwicklung in der Kernverwaltung, in den Landesbetrieben und Hochschulen grafisch dar. Zusätzlich dazu gehört eine tabellarische Darstellung des FHH-Personalbestands inklusive der Nachwuchskräfte, Landesbetriebe, Hochschulen und

des sonstigen budgetrelevanten Personals (zum Beispiel geringfügige Beschäftigte, Praktikanten). Diese werden separat ausgewiesen, um eine Vergleichbarkeit zum Controlling der Vollzeitäquivalente (VZÄ)

herzustellen. Da die Unterscheidung zwischen den Personalmessgrößen VZÄ und VK immer wieder Verständnisprobleme bereitet, bietet nachfolgende Übersicht eine grobe Orientierung<sup>1</sup>.

Bezeichnung	<b>Vollkräfte (VK)</b>	<b>Vollzeitäquivalente (VZÄ)</b>
Zweck	Dient der Ermittlung des <b>tatsächlichen Beschäftigungsvolumens</b> (im Verhältnis zur Regelarbeitszeit)	Dient u. a. der Ermittlung der <b>Höhe des Personalbudgets</b>
Umfang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statistischer Personalbestand</li> <li>• inklusive aller unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit Bezahlungsanspruch</li> <li>• ohne Nachwuchskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Summe der budgetrelevanten Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter je Status-, Berufs- und Bezahlgruppe auf einer mitarbeiterführenden Kostenstelle</li> <li>• inklusive der Nachwuchskräfte der Kernverwaltung</li> </ul>
Geltungsbereich	Kernverwaltung, Landesbetriebe und Hochschulen	Kernverwaltung

Bereiche, die im bisherigen VK-Controlling von den Einsparvorgaben ausgenommen waren (Polizei, Schule, Feuerwehr und team.arbeit.hamburg.), werden in der Management-Summary separat ausgewiesen.

<sup>1</sup> Für die detaillierte Unterscheidung vgl. Kennzahl B-06 Vollkräfteberechnung im Kennzahlenbuch des Personalberichts (Personalamt, Personalbericht 2017 - Kennzahlenbuch - ; S. 28ff.) [Kennzahlenbuch](#)

## **b. Monatliche Standardberichte nach Einzelplänen**

Darüber hinaus wird in einem weiteren Standardbericht die detaillierte Bestandsentwicklung nach Einzelplänen inklusive Landesbetrieben und Nachwuchskräften tabellarisch ausgewiesen.

Betrachtet werden dabei die Zeiträume

- Dezember 2011 bis zum Berichtsmonat
- Dezember des Vorjahres bis zum Berichtsmonat.

Die aktuelle Personalbudgetentwicklung wird informatorisch quartalsweise ergänzt.

## **c. Behördenspezifische Berichte**

Behördenspezifische Berichte, zwecks Erörterung der weiteren personellen Entwicklungsziele für die einzelnen Behörden und Ämter, dienen als Grundlage für die regelmäßig geplanten Gespräche mit den Staatsräten und auf Arbeitsebene. Für die Bezirksverwaltung gibt es sowohl Einzeldarstellungen für jedes Bezirksamt als auch eine zusammenfassende Übersicht über die Aufgabenbereiche und spezieller Arbeitsfelder (Allgemeiner Sozialer Dienst, Kundenzentren).

## **d. Sonderberichte**

Nach Bedarf und bei besonderem Interesse können Sonderauswertungen erstellt werden. Sie stellen dar, wie sich die Vollkräfte entwickeln, zum Beispiel

- innerhalb bestimmter Berufsgruppen (Ärzte, Ingenieure, Sozialpädagogen etc.)
- im Rahmen der Fluktuation (Grund-, Zusatz-)
  - altersbedingte Personalabgänge
- im Rahmen der Mobilität (wer wechselt woher wohin?)
- bei den Nachwuchskräften
- ....

**Autor Carsten Brucks**, Referent Personal-Controlling im Personalamt:

*„Das neue VK-Berichtswesen ermöglicht eine gezielte Steuerung von Personal. Entwicklungen werden frühzeitig erkannt (unter anderem über Personalabgangsprognosen oder Beobachtung der sonstigen Fluktuation), Maßnahmen zur Gegensteuerung können eingeleitet werden (zum Beispiel Fachkräftegewinnung, Nachwuchsgewinnung). Das neue Berichtswesen schafft zudem Transparenz und unterstützt dadurch die Behörden bei ihrer Aufgabenkritik und einer besseren Effizienz von Verwaltungshandeln.“*

# Im Einsatz: Für die Sache der Schwerbehinderten<sup>1</sup>

Interview mit Klaus Kröger, Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.<sup>2</sup> Die Fragen stellte Katharina Dahrendorf, Referatsleiterin Personalmanagement im Personalamt.



**Katharina Dahrendorf:** *Herr Kröger, Sie sind seit Februar 2017 im Amt als Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Wie muss man sich dieses Amt vorstellen?*

**Klaus Kröger:** Ich bin als Gesamtvertrauensperson (GVP) ein Organ nach § 97 SGB IX<sup>3</sup> in Verbindung mit § 157 SGB IX. Mir stehen eine oder mehrere Stellvertretungen

und weitere, zugewählte Vorstandsmitglieder zur Seite. Wir alle vertreten insgesamt knapp 2.900 Schwerbehinderte und knapp 600 ihnen gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Katharina Dahrendorf:** *Und welche Aufgaben sind damit verbunden?*

**Klaus Kröger:** Zuerst vertrete ich übergeordnete Interessen, zum Beispiel wenn es um Verhandlungen nach § 93 HmbPersVG<sup>4</sup> geht, die eine Relevanz für die schwerbehinderten Menschen haben. Weiter vertrete ich die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in ihren Dienststellen keine eigenen Vertretungen haben. In diesen Dienststellen nehme ich auch an Auswahlverfahren teil, wenn es schwerbehinderte Bewerberinnen und Be-

---

<sup>1</sup> Im Sinne des [Teilhabeerlasses](#)

<sup>2</sup> Das Interview knüpft an die Ausgabe 2/ 2016 des blickpunkt Personal mit dem Schwerpunkt Inklusion an.

<sup>3</sup> Sozialgesetzbuch

---

<sup>4</sup> Hamburgisches Personalvertretungsgesetz

werber gibt. Ferner unterstütze ich die dezentralen Schwerbehindertenvertretungen in ihrer Arbeit, beantworte Anfragen, gehe Beschwerden nach oder organisiere Fortbildungen. Ein Schwerpunkt meiner Arbeit ist die Organisation der jährlichen Tagung der Schwerbehindertenvertretungen, welche ebenfalls Fortbildungscharakter hat.

**Katharina Dahrendorf:** *Diese Funktion fällt ja nicht vom Himmel. Was waren wichtige Schritte für Sie auf dem Weg dorthin?*

**Klaus Kröger:** Zunächst einmal war ich nach meiner Ausbildung zum gehobenen Dienst<sup>5</sup> in der Personalgrundsatzabteilung der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) tätig und hatte auch dort schon neben vielen anderen Themen mit dem Schwerbehindertenrecht zu tun. Damit hatte ich eine solide Basis als ich 1990 zur stellvertretenden Vertrauensperson und im Jahr 2000 zur Vertrauensperson für das nicht-pädagogische Personal der BSB gewählt wurde. Im Jahre 2000 hatte ich 220 schwerbehinderte Menschen und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen zu vertreten. Zeitweilig waren es dann über 400 Personen. 2015 wurde ich dann

zweiter stellvertretender Vorsitzender der Gesamtschwerbehindertenvertretung. Schließlich bin ich als Vorsitzender nachgerückt.

**Katharina Dahrendorf:** *Die Verwaltung verändert sich in den letzten Jahren immer schneller. Heute verbindet man vor allem das Schlagwort „Digitalisierung“ damit. Wo sehen Sie die Herausforderungen einer Schwerbehindertenvertretung in der heutigen Zeit?*

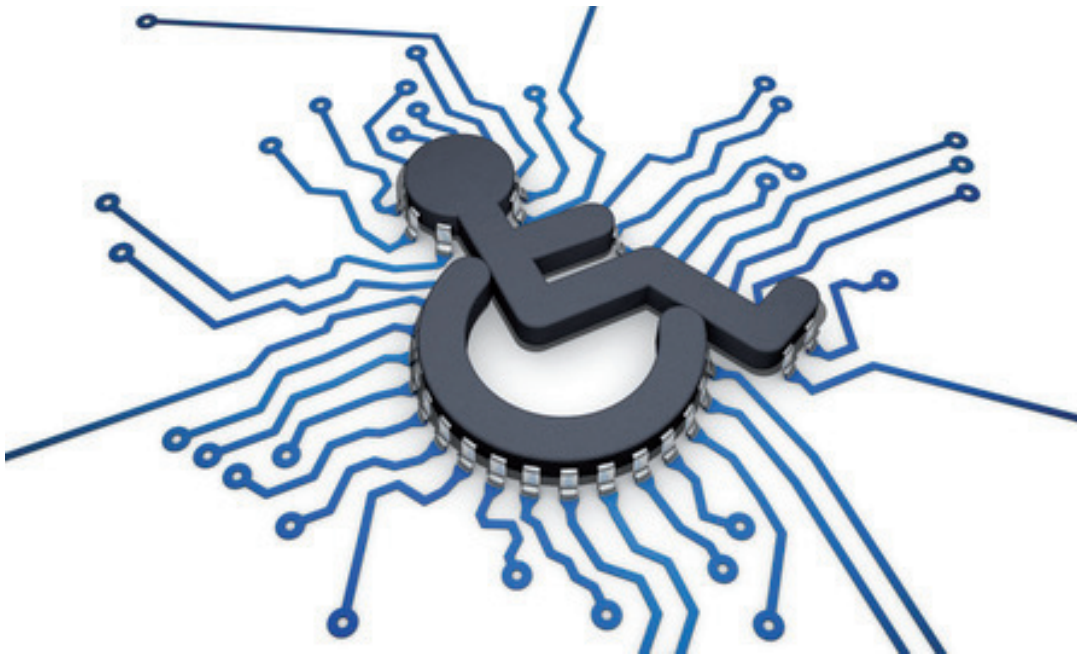
**Klaus Kröger:** Tatsächlich ist die Digitalisierung eines unserer wichtigsten Themen. Es betrifft die Schwerbehinderten in mehrfacher Hinsicht. Unbestreitbar erleichtern digitale Medien die Arbeit von Schwerbehinderten. Zum Beispiel gibt es Sprachunterstützungen und die Braillezeile für Blinde, die auf digitaler Basis funktionieren. Das macht es leichter, schwerbehinderte Menschen in Bereichen der Verwaltung einzusetzen, die ihnen bislang verschlossen waren. Dies funktioniert aber nur, wenn die Verwaltung barrierefreie Software verwendet. Dies ist mit Ausnahme des MS-Office Paketes in den seltensten Fällen gegeben. Hierbei kämpfen die Schwerbehindertenvertretungen

---

<sup>5</sup>Heute: Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

häufig gegen Windmühlen an. Deshalb müssen wir beim Einkauf neuer Software darauf achten, dass die Standards der Barrierefreiheit eingehalten werden. Zum Beispiel muss die Barrierefreiheit in den Verwaltungsvorschriften zur transparenten und kostenstabilen Umsetzung von IT-Projekten verankert werden. Es

ist festzulegen, welche Prüfschritte auf dem Weg zur Barrierefreiheit vorzunehmen sind. Dies gilt insbesondere für große Projekte mit vielen Anwenderinnen und Anwendern. Im Rahmen der Projektarbeit von KoPers (Kooperation Personaldienste) ist es wichtig, dass Barrierefreiheit mit berücksichtigt wird.



Die Digitalisierung birgt aber noch weitere Gefahren. So sind etliche Arbeitsplätze gefährdet, wenn in naher Zukunft das telefonische Servicecenter durch automatisierte Antwortmöglichkeiten wie Chatbots<sup>6</sup> etc. ersetzt wird.

---

<sup>6</sup> Chatbots sind eine Technologie mit der eine automatisierte und direkte Kommunikation zwischen Unternehmen und ihren Kundinnen und Kunden ermöglicht werden. Durch künstliche Intelligenz sind Chatbots in der Lage, Spracheingaben zu verstehen und der Nutzerin bzw. dem Nutzer die richtigen Antworten auf ihre bzw. seine Fragen zu geben. Die Maschine lernt dabei hinzu und kann auf diese Weise immer kompliziertere Anfragen verstehen (Anm. d. Redaktion).



**Katharina Dahrendorf:** *Welche Themen stehen in der nächsten Zeit noch auf der Tagesordnung?*

**Klaus Kröger:** Da steht zum einen die Überarbeitung des Teilhabeerlasses an, der neben dem SGB IX in Hamburg grundlegend für die Arbeit aller Schwerbehindertenvertretungen ist.<sup>7</sup> Das Bundesteilhabegesetz tritt im Wesentlichen am 01.01.2018 in Kraft und gibt den Schwerbehindertenvertretungen erweiterte Rechte. Diese müssen wir in Hamburg umsetzen. Auf die Herausforderung der Digitalisierung bin ich ja schon an anderer Stelle eingegangen. Ein weiteres wichtiges Thema wird die Öffentlichkeitsarbeit sein. Zum einen muss die GVP die Öffentlichkeitsarbeit der dezentralen Schwerbehindertenvertretungen unterstützen. Hierzu könnten Bausteine entwickelt werden, die die Schwerbehindertenvertretungen nach Bedarf nutzen könnten. Zum anderen sollte auch die Öffentlichkeitsarbeit der GVP selbst ausgebaut werden, etwa könnte auf einer Internetseite der neue Vorstand der

Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen Hamburgs vorgestellt werden.

**Katharina Dahrendorf:** *Und wenn Sie sich etwas wünschen könnten?*

**Klaus Kröger:** Insgesamt wünschte ich mir, dass Barrieren in den Köpfen der Vorgesetzten, aber auch der nichtbehinderten Kolleginnen und Kollegen abgebaut werden. Nur so werden wir erreichen, dass die Inklusion wirklich gelebt wird und nicht nur eine Worthülse bleibt.



**Katharina Dahrendorf:** *Herr Kröger, ich danke Ihnen für das Gespräch.*

---

<sup>7</sup> Siehe auch die Schwerpunktausgabe „Inklusion - Zusammenarbeit fördern“, im blickpunkt personal 2/2016.

# Digitalisierung – eine Herausforderung (nur) für Führungskräfte?

**Führungskräfte, Vertreterinnen und Vertreter aus den Personal- und Personalentwicklungsbereichen und Beschäftigte – sie alle haben eine Rolle auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt. Nur zusammen schaffen sie den Kulturwandel. Ein Bericht aus dem Personalforum der hamburgischen Verwaltung.**

Ein Personalforum im Jahre 2017 beschäftigt sich zu Beginn natürlich mit welchem Thema...? Richtig, mit dem Thema Digitalisierung. Den passenden Einstieg verschaffte Alexandra Büßer (HR director go

market, Unilever Deutschland GmbH). Ihr Vortrag ließ uns teilhaben an dem Weg in Richtung Digitalisierung und New Work, den das Unternehmen bereits geht. Dabei stellte sich heraus, dass Unilever sich



Alexandra Büßer: „Die digitale Transformation ist nicht nur IT!“

mit ganz ähnlichen Themen wie die Stadt Hamburg befasst. Vielleicht mit der besonderen Ausnahme, dass unsere Verwaltung gerade nicht von einem Start-up überholt wird.

Damit die Zuhörerinnen und Zuhörer sich aktiv an dem Vortrag beteiligen konnten, wurde das Verfahren **Mentimeter** eingesetzt. Über das Smartphone konnte man sich einloggen und direkt auf Fragen antworten. Die Antworten erschienen umgehend auf der Leinwand, was vielen sichtlich Spaß bereitete.

Zentrale Botschaften waren:

- **Experimentieren** und Scheitern dürfen sein, das hilft beim Lernen.
- Die Kundschaft (Bürgerinnen und Bürger) müssen noch mehr im Mittelpunkt stehen, wir müssen aus ihrer **Perspektive** denken.
- **Daten** sind die neue Währung, Führungskräfte sollten verstehen, mit Daten umzugehen.
- Menschen möchten respektvoll behandelt werden – nicht nur von ihren Führungskräften – und sich weiterentwickeln. Das kommt uns bekannt vor! Eine neue Art der **Zusammenarbeit** bahnt sich ihren Weg, **Eigenverantwortung**

**ung** spielt eine immer größere Rolle, die alte und die neue Welt existieren nebeneinander – das braucht Struktur und Agilität.

Im anschließenden Forum diskutierte Alexandra Büßer mit Daniela Vierhaus (Dataport), Sebastian Lindhof (Zentrum für Personaldienste), Gerrit Weise (Finanzbehörde) und Christoph Lucks (Personalamt) über die Herausforderungen, die auf dem Weg in neue Arbeitswelten zu meistern sein werden, von den Führungskräften, aber auch vom Personalmanagement und den Beschäftigten.

### **Mensch, Organisation und IT gehören zusammengedacht**

Gerit Weise wies unter anderem darauf hin, dass es wichtig sei, die drei Bereiche: Mensch, Organisation und IT zusammen zu denken und Projekte so anzulegen, dass Wechselwirkungen von Anfang an berücksichtigt würden. Darüber hinaus könne man beobachten, dass viele Prozesse und Datenströme vor Organisationsgrenzen keinen Halt machen würden und daher bereichsübergreifende Zusammenarbeit einen immer größeren Stellenwert erhalte. Frau Vierhaus von Dataport hob hervor, dass die Experimentierräume wich-

tig seien. Dataport setze deshalb darauf, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Einheiten in gemeinsame Projekte zu bringen. Herr Lindhof betonte, dass auch in der Verwaltung durchaus mal disruptiv<sup>8</sup> gedacht werden sollte.

### **Nicht nur Führungskräfte spielen in der Digitalisierung eine wichtige Rolle**

Die Verantwortung, die Digitalisierung und den Kulturwandel anzustoßen, sahen alle bei der obersten Leitungsebene. Es wurde jedoch ergänzt, dass ein Mitmachen auf allen Ebenen vonnöten sei.



Diskussion im Fishbowl (Diskussionsmethode)

<sup>8</sup> Anmerkung der Redaktion: Disruptiv beschreibt eine Art und Weise von Veränderung, die mehr als lediglich eine Weiterentwicklung des Bestehenden bedeutet und zum Beispiel zu einer kompletten Umstrukturierung, beziehungsweise Verwerfung, von bestehenden Modellen führen kann.

Aus Frau Bübers Sicht gibt es sowohl Führungskräfte und Beschäftigte, die das Thema als Chance begreifen und es vorantreiben, als auch Vorsichtige, die noch

gar nicht wissen, was sie von all dem halten sollen. Hier sei der richtige Weg, Befürchtungen Raum zu geben, Anleitung zu geben und erste Schritte zu begleiten. Mindestens bräuchten alle Beteiligten eine Grundbefähigung im Hinblick auf digitales Arbeiten.

Die Rolle der Führungskraft sei es, das Thema Digitalisierung und Zusammenarbeit der Zukunft auf die Agenda zu bringen, Austausch und Kommunikation zu fördern und Lernräume zu eröffnen. Damit nicht genug, es geht auch darum, sich selbst zu fragen, wo man besser werden

sollte, die eigenen digitalen Kenntnisse und Fertigkeiten in den Blick zu nehmen und immer wieder die Brille der Kundinnen und Kunden, der Bürgerinnen und Bürger aufzusetzen. Eine zentrale Frage sollte sein: Wozu machen wir die Dinge so, wie wir sie machen? Geht es auch einfacher? Direkter? Schneller? Digitaler?

### **Eigenverantwortung, Zusammenarbeit, Experimente bestimmen die neue Haltung**

Um neue Wege in der Führung und Zusammenarbeit zu gehen, braucht es Mut - von beiden Seiten. Mut, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu vertrauen, sie machen zu



Folie aus dem Vortrag von Alexandra Büßer



lassen. Wir brauchen aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Mut haben, mitzumachen, Fehler zu machen und dann aus ihnen zu lernen. Das ist ein echtes Gegenstück zu langjähriger Verwaltungskultur, die auf Sicherheit ausgelegt ist und möglichst alle Fehler vermeiden will. Hierarchiefreie Arbeitsgruppen? – Nicht in allen Häusern bereits eine Selbstverständlichkeit.

### **Wie das Personalmanagement den kulturellen Wandel mitgestalten kann**

Kultureller Wandel hat nichts damit zu tun, einen Schalter umzulegen und dann ist die neue digitale Welt adaptiert, die Zusammenarbeit ganz anders, modern, agil. Projekte enden zukünftig womöglich nicht mehr, es geht nahtlos in die nächste Runde der Verbesserung. Es ist ein langer Weg, am Anfang fehlt noch die Orientierung, die Richtung, die eine oder andere Brücke muss gebaut werden. Bisherige Werte haben auch weiterhin ihre Berechtigung, neue Werte werden hinzukommen.

Hier schlägt die Stunde der Kolleginnen und Kollegen aus den Personal- und Personalentwicklungsbereichen. Jetzt da sein,

wach sein, Interessierte zusammenbringen, Austausch fördern, Vorbild sein, erstmal diejenigen mitnehmen, die wollen, aber die anderen nicht vergessen. Dann kann es gelingen, dass die Digitalisierung gestaltet wird und wir mitbestimmen können, wie wir in Zukunft zusammenarbeiten wollen.

### **Video: „Was ist Digitalisierung?“**

Klicken Sie auf den Link und schauen sich das Video an. Es zeigt Ausschnitte aus dem Vortrag von Frau Alexandra Büßer und fängt Stimmen der Teilnehmenden zum Thema Digitalisierung ein. Sie finden es im [Personalportal](#).

**Autorin Anne Xepapadakos**, Führungskräfteentwicklung, Personalamt:

*„Digitalisierung ist ein Thema, das uns alle angeht, ob wir ein Interesse dafür haben oder noch wenig Berührungspunkte. Besonders Führungskräfte, aber*



*auch Personalerinnen und Personaler sollten als Vorbilder vorangehen und für Austausch und Input zu diesem Thema sorgen. Es wird darauf ankommen, dass wir die digitale Zukunft und Zusammenarbeit mitgestalten.“*



# Der Landesbetrieb ZAF/AMD als Fahrradfreundlicher Arbeitgeber

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) sowie der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) machen das Fahrradfahren strategisch zu ihrem Thema und folgen damit einer gesellschaftlichen Entwicklung, die dem Fahrradfahren mehr Bedeutung zumisst als sich nur fortzubewegen.



Das Fahrrad entwickelt sich seit einigen Jahren zum wichtigen Verkehrsmittel in den großen Metropolen. Die urbane Welt strebt zum Fahrrad! Während das Zweirad in der Zeit des Wirtschaftswunders und in den 1970er Jahren im Stadtverkehr nahezu keine Rolle mehr spielte, erleben wir in den letzten Jahren einen stetigen Trend zum Fahrrad. Dabei ist das Radfahren auch Ausdruck des gesellschaftlichen Wandels: Themen, die im Landesbetrieb ZAF/AMD eine große Bedeutung haben, wie Digitalisierung, Vernetzung sowie der demografische Wandel, wirken sich auch auf das Mobilitätsverhalten aus. Die Ansprüche der Hamburger Bürgerinnen und Bürger, aber auch die unserer Beschäftigten steigen weiter. Daher haben das Zentrum für Aus- und Fortbildung sowie der Arbeitsmedizinische Dienst das Fahrradfahren als erste Hamburger Behörde – und als zweiter Hamburger Betrieb überhaupt – strategisch aufgegriffen.

Als Einrichtung, die mit der Gesundheitsförderung der Hamburger Beschäftigten betraut ist, ist uns die sportliche Komponente des Zweiradfahrens besonders wichtig. Es ist uns ein bedeutendes Anliegen, das Fahrradfahren als gesundheitsförderliche Maßnahme stärker in das Bewusstsein und den Alltag unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der an der Verwaltungsschule lernenden Schülerinnen und Schüler zu integrieren. Auch auf die Kunden des ZAF, die das Veranstaltungszentrum Normannenweg besuchen, soll ein positiver Nachahmungseffekt ausgestrahlt werden.

## **Silber für drei Jahre: ZAF/AMD als Fahrradfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert**

Um diese Haltung zum Fahrradfahren nachvollziehbar zu dokumentieren, haben wir uns entschlossen, das vom Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC) angebotene Zertifikat anzustreben. Diese

Initiative der Europäischen Union und des ADFC unterstützt Unternehmen dabei, durch Fahrradfreundlichkeit ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen und zur Mitarbeitergesundheit sowie zum Umweltschutz beizutragen.

Bei der Zertifizierung spielen sechs Aktionsfelder eine Rolle:

### **1. Information, Kommunikation, Motivation**

Beispiele: Informationen rund ums Radfahren veröffentlichen, an Radfahr-Kampagnen teilnehmen.

### **2. Koordination, Organisation**

Beispiele: Leitziel vereinbaren, um den Radverkehrsanteil im Betrieb zu erhöhen oder Fahrradbotendienste einsetzen.

### **3. Service**

Beispiele: Angebote für Fahrradreparaturmöglichkeiten schaffen, Dienstfahrräder anschaffen.

### **4. Infrastruktur**

Beispiele: eingangsnah, beleuchtete Fahrradstellplätze anbieten, Zugänge zu Abstellplätzen barrierefrei gestalten oder Duschen anbieten.

### **5. Parkraummanagement**

Beispiel: Radfahren vor Autofahren privilegieren.

### **6. Kundenverkehr**

Beispiel: Fahrradstellplätze für Kunden vorrätig halten.

In der von einer Arbeitsgruppe des Landesbetriebs erarbeiteten Mobilitätsstrategie sind die konkreten Maßnahmen zur Förderung des Radfahrens beschrieben. Eine Auditorin des ADFC hat sich Mitte Oktober 2017 an unseren beiden Standorten Normannenweg und Alter Steinweg über die bereits umgesetzten und geplanten fahrradfreundlichen Maßnahmen informiert. Die Auditierung wurde Ende Oktober 2017 erfolgreich abgeschlossen: Wir haben bei der Zertifizierung zum fahrradfreundlichen Arbeitgeber die Stufe „Silber“ erreicht und dürfen das Silber-Siegel für einen Zeitraum von drei Jahren nutzen.



Übergabe des Zertifikats am 14. November 2017

## Fahrradfreundliche Maßnahmen im ZAF/AMD

Als Leitziel zur Erhöhung des Radverkehrsanteils soll der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig oder überwiegend mit dem Rad zur Arbeit kommen (oder Teilstrecken fahren), bis zum Jahr 2020 um 5 Prozent auf dann 23 Prozent erhöht werden. Im Zuge der Zertifizierung haben wir außerdem die Zusammenarbeit mit Kurierdiensten umgestellt: Bei innerstädtischen Fahrten zum Transport von Unterlagen und Ähnlichem beauftragen wir nun grundsätzlich Fahrradbotendienste statt Autokuriere.

An beiden Standorten bieten wir unseren Beschäftigten diverse radfahrförderliche Infrastruktur wie Dienstfahrräder, Fahrradstellplätze sowie Duschen und Umkleemöglichkeiten. Mit Hilfe der **Fahrradservice-Stationen** können sowohl Beschäftigte als auch Kundinnen und Kunden ihre Fahrräder aufpumpen oder repa-

rieren. Sie stehen sichtbar außerhalb des Gebäudes und können tagsüber jederzeit genutzt werden.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auf einem SharePoint zur betrieblichen Gesundheitsförderung über diverse Themen rund ums Radfahren (zum Beispiel Diebstahlprävention, Fahrradpflege) informieren.

Um die Radförderung möglichst nachhaltig zu unterstützen, wollen wir auch immer wieder konkrete themenbezogene

Aktionen durchführen, die neue Impulse und Anreize zum Radfahren setzen.

So rufen wir beispielsweise seit einigen Jahren jährlich dazu auf, an der Kampagne „Mit dem Rad zur Arbeit“ teilzunehmen. Geplant sind außerdem Workshops, um das Wissen im Bereich Radverkehr zu vertiefen. Ein Fahrrad-Reparatur-Workshop und punktuelle Serviceangebote zu Beginn der Fahrradsaison im Frühjahr sind Beispiele dafür.



## Wie läuft das Zertifizierungsverfahren für den Fahrradfreundlichen Betrieb ab?

Interessierte Betriebe können sich zunächst (kostenlos) selbst evaluieren und ihre Fahrradfreundlichkeit einschätzen. Wenn eine Zertifizierung sinnvoll erscheint, kann die Anmeldung zum Audit erfolgen. Ein Auditor oder eine Auditorin des ADFC überprüft dann vor Ort die fahrradfreundlichen Maßnahmen. Bei positivem Ergebnis erhält der Betrieb das Siegel „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ in Bronze, Silber oder Gold. Die Zertifizierung ist für drei Jahre gültig, eine Re-Auditierung möglich. Jeder Betrieb entwickelt innerhalb der sechs Aktionsfelder ein individuelles Paket an fahrradfreundlichen Maßnahmen. Einziges Muss-Kriterium ist eine betriebliche Mobilitäts- bzw. Radverkehrskordinatorin bzw. ein -koordinator.

Weitere Informationen zur Zertifizierung:  
[Fahrradfreundlicher Arbeitgeber](#)

**Autorin Birgit Vatterodt**, Kaufmännische Geschäftsführerin, Landesbetrieb ZAF/AMD:

*„Mit der Auszeichnung zum Fahrradfreundlichen Betrieb können wir zwei Dinge verdeutlichen, die uns wichtig sind: Wir wollen gesunde Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen und wir wollen einen Beitrag dazu leisten, dass Hamburgs Radverkehrsförderung ein Stück voran geht.“*



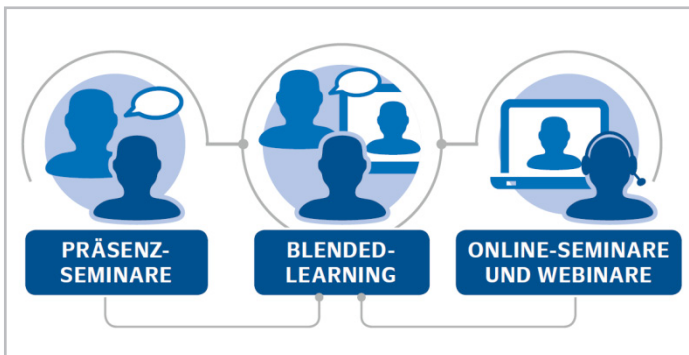
# Webinare: Direkt vom Arbeitsplatz aus lernen

**Fortbildung: Kurz, prägnant auf den Punkt gebracht und bei Bedarf bereit - das kann ein Webinar. Das Zentrum für Aus- und Fortbildung stellt dieses Format vor.**

Mit der Teilnahme an einem Webinar haben Sie die Möglichkeit, gezielt an einer circa einstündigen Fortbildung teilzunehmen, ohne aus der Tür gehen zu müssen. Dieses neue Angebot finden Sie ab 2018 neu im Programm des Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF). Das ZAF reagiert damit auf den Trend der Digitalisierung. Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwarten zunehmend, dass eine Fortbildung kurz, prägnant auf dem Punkt gebracht und im Moment des tatsächlichen Bedarfs stattfindet. Ein Webinar ist ein Format, das diese Erwartungen erfüllt.

## Was ist ein Webinar?

Bei einem Webinar verbinden sich die Dozentin bzw. der Dozent über das Internet mit den Teilnehmenden der Veranstaltung. Das Besondere hierbei ist, dass sowohl eine Bild- als auch eine Tonübertragung erfolgt. Im privaten Bereich nutzen Sie möglicherweise bereits Tools wie „Apple FaceTime“, „Microsoft Skype“ oder „Google Hangouts“. Im dienstlichen Bereich steht Ihnen in der Regel die Software „Skype for Business 2015“ zur Verfügung. Mit einem Headset oder mit einem Lautsprecher und einem Mikrofon und optimalerweise mit einer Webcam können Sie vom Arbeitsplatz aus an einem Webinar teilnehmen. Vorausgesetzt wird außerdem ein „BASIS“-PC mit Zugang zum FHHNet. Nach einer kurzen Eingewöhnung läuft ein Webinar wie ein gewöhnliches Meeting ab. Da sich alle Teilnehmenden gegenseitig sehen und hören können, entsteht schnell eine Lerngruppe. Meistens dauern Webinare des ZAF nur circa eine Stunde und sind als kompakter Einblick in ein Thema



Die verschiedenen Veranstaltungsformate des ZAF

konzipiert. Dort wo es relevant und möglich ist, gestaltet das ZAF die Webinare maßgeschneidert, zum Beispiel bei dem Thema „Vergaberecht“. Hier ist das Angebot als regelmäßige Sprechstunde geplant, bei der sich die Teilnehmenden laufend über aktuelle Fälle informieren können. Für die Zukunft wäre es denkbar, Webinare auch für individuelle Beratungen durch Dozentinnen und Dozenten einzusetzen.

### *Der Austausch mit anderen Teilnehmenden steht bei Webinaren im Vordergrund!*

Die Dozentinnen und Dozenten des ZAF achten darauf, dass sich kurze Vortragssequenzen mit interaktiven Übungen und mit Austausch untereinander abwechseln. Denn bekanntlich bleibt das, was man selbst üben konnte, am besten im Gedächtnis. So erhalten Sie als Teilnehmerin oder Teilnehmer unter Beibehaltung einer großen Flexibilität in kurzer Zeit neue Impulse.

### **Angebote Webinare 2018**

Für 2018 bietet das ZAF Ihnen die folgenden Webinare an:

- Herausforderung „Perfektionismusfalle“

- Achtsamkeitsinseln im Arbeitsalltag - und der Tag wird dein Freund
- Einstieg in Improved Reading - Fit für die digitalen Herausforderungen
- Motivation – ein Mythos? (für Führungskräfte)
- Richtig Feedback geben (für Führungskräfte)
- Neuerungen in Microsoft Office 2013/2016 - kompakt
- Neuerungen in Windows 10 - kompakt
- Sprechstunde - Die neue Beschaffungsordnung der FHH
- Sprechstunde – Neuregelungen für die Vergabe von Lieferungen und Dienstleistungen unterhalb der Schwellenwerte

Weitere Informationen und Termine stehen Ihnen im [ZAF-Lernportal](#) zur Verfügung.

**Autorin Nia Katranouschkova**, Landesbetrieb ZAF/AMD, Veranstaltungskonzeption und Beratung:

*„Mit Webinaren bringen wir Sie schnell und effizient an die für Sie wichtigen Themen. Sie haben Fragen? Ihnen fehlt ein Thema? Dann sprechen Sie mich gern an.“*





# „Improved Reading“ - Schneller lesen, besser verstehen

**Das Zentrum für Aus- und Fortbildung bietet eine neue Arbeitstechnik an, um aus der Text- und Informationsflut, mit der viele Beschäftigte täglich konfrontiert werden, zu den wesentlichen Informationen und den richtigen Entscheidungen zu kommen.**

*„Pro Tag erhält ein Mitteleuropäer so viele Informationen wie ein Mensch im 15. Jahrhundert in seinem gesamten Leben.“ (Tom Freudenthal, Gedächtnistrainer)*

Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes sind Sie heutzutage in Ihrer täglichen Arbeit mit zwei wesentlichen Herausforderungen konfrontiert. Zum einen wächst die Menge der zu verarbeitenden Informationen exponentiell – zum anderen erreichen Sie die meisten Dokumente auf digitalem Wege.

So stehen Sie tagtäglich vor der Frage: Wie schaffe ich es, große Mengen an Text möglichst schnell in ihrer Komplexität zu erfassen und auf das Wesentliche zu reduzieren, um anschließend die richtigen Entscheidungen treffen zu können? Und wie kann es gelingen, digitale Inhalte ebenso schnell und effizient zu verarbeiten wie Dokumente, die in gedruckter Form vorliegen? Die meisten Menschen empfinden das Lesen am Bildschirm anstrengender

als auf dem Papier. Dokumente werden vielfach ausgedruckt, da dieser haptische Umgang mit Papier der Gewohnheit der meisten Menschen entspricht.

## **Der Weg aus dem Dilemma**

Das ZAF möchte mit der Methode „Improved Reading“ einen Weg aus diesem Dilemma aufzeigen. Mit dieser Methode gelingt es, Ihr Lesen zu optimieren, indem Sie Ihre Lesezeit effizienter nutzen. Ein höheres Lesetempo ermöglicht und fördert gleichzeitig Textverständnis, Merkfähigkeit und Konzentration. Sie ändern Ihre Blickprozesse und Ihre jahrelang angewandten Leseroutinen nachhaltig. Das Gehirn wird schneller mit Informationen versorgt, die Gedanken bleiben bei der Sache. Im Ergebnis nutzen Sie Ihre Zeit mit Lesen und Verstehen von Texten ef-



fektiver: Ob es nun um die vielen E-Mails oder zum Beispiel um die Bearbeitung von Dokumenten für das Informationsregister (Hamburgisches Transparenzgesetz) oder ELDORADO geht. Sie gewinnen Zeit für andere Aufgaben und können Ihre Entscheidungen dennoch mit besserem Wissen fundierter treffen.

### **Lernformate zum „Improved Reading“ im Jahr 2018**

Das ZAF bietet im Jahr 2018 zwei verschiedene Lernformate zu dem Thema „Improved Reading“ an.

- **Webinar** „Einstieg in Improved Reading – fit für die digitalen Herausforderungen“

Einen kurzen Einstieg in die Methode liefert das einstündige Webinar „Einstieg in Improved Reading – fit für die digitalen Herausforderungen“, welches am **22. Februar 2018** in der Zeit von 11:00 bis 12:00 Uhr sowie von 15:00 bis 16:00 Uhr stattfinden wird. Näheres zur Methode „Webinar“ erfahren Sie im Artikel „Webinare: Direkt vom Arbeitsplatz aus lernen.“

- **Blended-Learning-Seminar** „Genial digital – Digitale Informationen besser erfassen und verarbeiten nach der Improved Reading Methode“

Wenn Sie die Improved Reading Methode fundiert lernen und mit Praxisphasen vertiefen möchten, bietet das ZAF Ihnen das Blended-Learning-Seminar „Genial digital – Digitale Informationen besser erfassen und verarbeiten nach der Improved Reading Methode“ an. Hier erwartet Sie ein ganztägiger Workshop im ZAF, bei dem Sie wichtige Impulse für die Bildschirmarbeit und den gehirngerechten Umgang mit digitalen Medien erhalten. Nach diesem Einstieg festigen Sie die Improved-Reading-Methode mit neun weiteren „Lern-

häppchen“ am eigenen PC. Insgesamt lernen Sie so circa über neun Stunden, in einem Zeitraum von zwei bis vier Wochen. Ihre Lernzeiten können Sie sich frei einteilen und sind so flexibel. Sie erhalten wöchentlich Feedback von Ihrer Trainerin oder Ihrem Trainer.

Das Blended Learning startet in zwei Durchgängen: Am **19. April 2018** sowie am **12. September 2018**.

Weitere Informationen und Termine stehen Ihnen im [ZAF-Lernportal](#) zur Verfügung.



**Autorinnen Julia Zumbeck (links), Nia Katranouschkova (rechts) und Autor Joop Jansen**, Landesbetrieb ZAF/AMD, Veranstaltungskonzeption und Beratung:  
*„Wir sehen in „Improved Reading“ eine bedeutende Arbeitstechnik für die künftige Verwaltungsarbeit und beraten Sie gern.“*



# Themen in 2017



Hier finden Sie eine Übersicht der Themen, über die in 2017 berichtet worden ist.

## Ausgabe 1/2017

- Selbstführung – Wie Gefühle unser Arbeitsverhalten steuern (PA)
- Neue Hanse-Akademie mit innovativen und nachhaltigen Angeboten für Führungskräfte der hamburgischen Verwaltung am Start (ZAF)
- Von Stellenausschreibungen, Jobbörsen und Jobsuchmaschinen (PA)
- Gendergerechte Personalauswahl (PA)
- Gleichstellungsplan der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz öffentlich unterzeichnet (BGV)
- Wie unterscheiden sich Personalportal und Profikanal? (ZPD)

## Ausgabe 2/2017

- Digitalisierung: Wie werden wir in Zukunft in der Verwaltung arbeiten? (PA)
- Moderner Arbeitsplatz: Was Nachwuchskräfte wirklich wollen... (FB)
- Innovative Einzelangebote in der Hanse-Akademie: Unterstützung für Führungskräfte beim „dicke Bretter bohren“ (ZAF)
- Der bewusste Schritt aus der Komfortzone: In sozialen Grenzsituationen neue Führungsqualitäten entwickeln. (PA)
- Masterstudium im Anschluss an den erworbenen Bachelor of Arts? – Die Anerkennung ist kein Selbstgänger! (PA)
- Der Ruf der Freien und Hansestadt Hamburg als Arbeitgeberin im Netz: Wie gehen wir mit negativen Bewertungen um? (PA)

### Ausgabe 3/2017

- Ein Experte oder eine Expertin geht – und nimmt das Wissen mit! (BA HH-Mitte)
- Neukonzeption des Vollkräfte-Controllings in der Freien und Hansestadt Hamburg (PA)
- Im Einsatz: Für die Sache der Schwerbehinderten (PA)
- Digitalisierung – eine Herausforderung (nur) für Führungskräfte? (PA)
- Der Landesbetrieb ZAF/AMD als Fahrradfreundlicher Arbeitgeber (ZAF)
- Webinare: Direkt vom Arbeitsplatz aus lernen (ZAF)
- „Improved Reading“ – Schneller lesen, besser verstehen ZAF)



## Impressum

### Herausgeberin:

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg -  
Personalamt, Christoph Lucks, Steckelhorn  
12, 20457 Hamburg, Tel.: 040 428 31-1410,

### Redaktion:

Katharina Dahrendorf (Chefredakteurin),  
Britta Becker, Isabella Krause, Andrea Pfeiffer,  
Anne Reiter

### Interne Organisation:

Susanne Walter

### Kontakt:

[blickpunkt@personalamt.hamburg.de](mailto:blickpunkt@personalamt.hamburg.de)

### Layout und Satz:

Susanne Walter

### Bildnachweis:

Titelseite großes Bild (© unpict - Fotolia.com),  
Titelseite kleine Bilder (Personalamt),

S. 5 (© Gstudio Group/ Fotolia.com),

S. 6 (© BA HH-Mitte),

S. 8 (© DOC RABE Media/ Fotolia.com),

S. 12 (© rgvc/ Fotolia.com),

S. 14 (© asrawolf/ Fotolia.com),

S. 22 (© ADFC), S. 23 (© ZAF),

S. 28 (© rubberball/ Fotolia.com), S. 30 + 31  
(© fotomek/ Fotolia.com)

### Download im Internet:

[www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt](http://www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt)

### Erschienen am:

12.12.2017





Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
Personalamt  
Steckelhörn 12

20457 Hamburg