



BLICKPUNKT

PERSONAL



Hamburg



INHALT

Editorial	3
Herausforderung Fachkräfte – Jetzt und in Zukunft	4
Technische Dienste im Fokus.....	8
Wanted: IT- und Digitalisierungsfachleute.....	12
HanseÄrztinnen und HanseÄrzte für die Hansestadt	15
Neuer Bachelorstudiengang Soziale Arbeit.....	18
Imagekampagne für die Bezirksämter	21
Beschleunigte Auswahlverfahren.....	24
Weitersagen: empfehlenswert!.....	28
kununu-Sterne für Wandsbek.....	32
Quereinstieg vom anderen Ende der Welt	36
Onboarding und Wissensmanagement	39
Rahmenvereinbarung Personalmarketing	42
Informationsmaterial - Übersicht	45

Herausgeber: Senat der Freien und Hansestadt Hamburg - Personalamt, Volker Wiedemann, Steckelhorn 12, 20457 Hamburg, Tel. 040 42831-1410

Redaktion: Katharina Dahrendorf (Chefredakteurin), Britta Becker, Susanne Neugebauer, Sarah Dabrowski

Interne Organisation: Susanne Walter

Kontakt: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz: Susanne Neugebauer

Internet: www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Ausgabe 1-2020, erschienen im Juni 2020

Bildnachweis: Titelseite © Personalamt, S. 3 oben © johannes86-Fotolia, S. 4 © Personalamt, S. 8 © powell83-Fotolia, S. 10 © Westermann, Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW), S. 11 © Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW), S. 12+13 © Online-Karrieretag, S. 15 © Agentur Die Rückemänner, S. 16 © Personalamt, S. 18 © Personalamt, S. 19 Flyertitel des Zentrums für Aus- und Fortbildung, S. 21 - 23 © Bezirksamt Hamburg-Nord, S. 24 © clipdealer, S. 28 © clipdealer, S. 35 © clipdealer, S. 36 © Daniel Posselt, BSW, S. 37 © Westermann, BSW, S. 38 © clipdealer, S. 41 © chinnapong-Fotolia

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

Die aktuelle Corona-Krise stellt sowohl die Dienststellen als auch die Beschäftigten vor große Herausforderungen. Als Personalamt waren und sind wir gefordert, die vielen personalwirtschaftlichen Themen, die mit dieser Pandemie verbunden sind, mit höchster Priorität zu klären. Gleichwohl ist es wichtig, auch die anderen strategisch bedeutenden Themen weiter zu behandeln und nicht aus den Augen zu verlieren. Deshalb wenden wir uns nun wieder einem Thema zu, das auch weiterhin eine der großen Herausforderungen für den öffentlichen Dienst darstellen wird, nämlich dem Fachkräftemangel und seiner Auswirkung auf die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) als Arbeitgeber. Er betrifft unsere Behörden, Ämter und Landesbetriebe mit ihren spezifischen Personalbedarfen.

Die FHH ist ein attraktiver Arbeitgeber. Um unsere Personalbedarfe zu decken, muss die FHH stärker für sich werben und zeigen, dass es sich lohnt, für uns zu arbeiten. Zu Recht stellt sich die Stadt deshalb im neuen Karriereportal als spannender, vielfältiger sowie verlässlicher und fairer Arbeitgeber vor. Wir freuen uns, dass es bereits viele Aktivitäten in diesem Sinne gibt, die wir Ihnen in dieser „blickpunkt“-Ausgabe ausgiebig vorstellen. Wir hoffen, dass unsere Führungskräfte und unsere Personalfachleute durch die Lektüre Zuversicht schöpfen und gute Anregungen für ihre wichtige Recruiting-Aufgabe erhalten.

Also: Let's Hamburg!

Volker Wiedemann

Leiter des Personalamtes



HERAUSFORDERUNG FACHKRÄFTE



Fachkräfte gewinnen und binden, das beschäftigt als zentrale Herausforderung auch den Arbeitgeber Hamburg. Blicken wir auf das, was heute schon geschieht sowie auf das, was wir für eine gute Zukunft noch tun müssen.

Der Fachkräftemangel bezieht sich mittlerweile nicht mehr nur auf „Spezialberufe“ wie Ärztinnen und Ärzte, IT-Personal, Ingenieurinnen und Ingenieure oder Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, er erstreckt sich seit geraumer Zeit auch auf „typische“ Verwaltungsberufe wie Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter oder Juristinnen und Juristen. Diese Entwicklung betrifft ungeachtet der Attraktivität der Stadt Hamburg und des Angebots sinnstiftender, familienfreundlicher und zukunftssicherer Arbeitsplätze auch den Arbeitgeber und Dienstherrn Freie und Hansestadt Hamburg (FHH). Wie wichtig ein modernes, effizientes und aus Bewerbersicht attraktives Recruiting ist, wird allein schon aus dem hohen Volumen an ausgeschriebenen Stellen der FHH deutlich: In den Jahren 2016 bis 2018 wurden jeweils rund 3.600 Stellen ausgeschrieben, in 2019 waren es 4.451 Stellen. Zwei Drittel der ausgeschriebenen Stellen sind übrigens auch extern ausgeschrieben worden, was bedeutet, dass auf die werbende Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern „von draußen“ besonderer Wert zu legen war. Dies wird unverändert gelten, vor allem, da der Senat die Vorgabe, grundsätzlich auf dem internen FHH-Arbeitsmarkt auszuschreiben, Ende des zurückliegenden Jahres für ein Jahr erheblich gelockert hat und die vorrangige interne Ausschreibung zunächst befristet bis zum 31.12.2020 nur noch eine „Soll“-Vorgabe ist, von der die Behörden mit vernünftiger Begründung in eigenem Ermessen abweichen dürfen.

Vieles ist angestoßen und umgesetzt

Die hamburgische Verwaltung hat in der jüngeren Vergangenheit bereits zahlreiche Aktivitäten initiiert und umgesetzt, um auf den steigenden Unterstützungsbedarf der Behörden und Ämter zu reagieren und die Personalgewinnung zu forcieren. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang

- die zentralen Auswahlverfahren zum Beispiel für Ingenieurinnen und Ingenieure, für die Kundenzentren der Bezirksämter oder für das Amt IT und Digitalisierung, aber auch
- das neue Karriereportal,

HERAUSFORDERUNG FACHKRÄFTE

- das modernisierte Stellenausschreibungsformular,
- die Fachkräftestrategie zur Gewinnung von Ärztinnen und Ärzten und
- die Aufstockung der Auszubildenden- und Studierendenzahlen im Bereich der allgemeinen Verwaltung.

Das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) verfolgt im Rahmen der „Agenda Ausbildung“ die quantitative und qualitative Verbesserung und Steigerung der Ausbildung für den früheren mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst und überarbeitet gleichzeitig auch die Ausbildungsinhalte und -abläufe. Das Personalamt und das ZAF haben darüber hinaus in Zusammenarbeit mit verschiedenen Behörden und Ämtern, in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule des Rauhen Hauses ein duales, praxisintegrierendes Studium der Sozialen Arbeit unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen der staatlichen Sozialarbeit entwickelt, das im Wintersemester 2020 starten soll. Besondere Erwähnung finden muss ebenfalls die, insbesondere von der Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen und verschiedenen Landesbetrieben und Hochschulen getragene, „Fachkräftestrategie Technische Berufe“, die versucht, jenseits ausgetretener Pfade neue Ansätze für ein modernes und vor allem schnelles Recruiting zu beschreiten. Wichtig wird in diesem Zusammenhang auch das Bewerbermanagementsystem für die FHH sein, dessen Einführung derzeit in einem Projekt vorbereitet wird und bei Verlauf wie geplant hoffentlich im Herbst/Winter 2020 in den Pilotbereichen „live“ gehen kann.

Über etliche der genannten Vorhaben finden Sie auf den folgenden Seiten ausführliche Artikel.

Effizient Personal gewinnen und Vollkräfte (VK)-Entwicklung beobachten

Insgesamt werden Recruiting und Marketing für den Arbeitgeber FHH also deutlich verstärkt und ausgebaut. Gleichzeitig bleibt es ein Auftrag des Senats an das Personalamt, mit dafür Sorge zu tragen, dass die rasche und effiziente Deckung der Personalbedarfe der Behörden und Ämter nicht in einen unkontrollierten Personalaufwuchs umschlägt. Das Personalamt wird daher das in den vergangenen Monaten wegen der Abkehr vom 250-VK-Abbauziel und der KoPers-Konsolidierung¹ ruhende VK-Controlling wieder aufnehmen, ein gut handhabbares, transparentes Personal-Controlling entwickeln und im Dialog mit den Behörden und Ämtern umsetzen. Dies war übrigens auch ein Versprechen, das gleichsam die „Gegenleistung“ für die Öffnung des Arbeitsmarktes gewesen ist.

Auf unseren „purpose“ können wir stolz sein

Auf einige Aspekte im Zusammenhang mit der Thematik Personalgewinnung und -bindung soll an dieser Stelle noch näher eingegangen werden. Als Erstes will ich auf den derzeit viel diskutierten Begriff des „purpose“, des Unternehmenszweckes, eingehen. Auf einer Tagung der KGSt, der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmodernisierung, referierte unlängst ein Vertreter von Microsoft über die dortige Per-

¹ KoPers: Neues Personalmanagementsystem in Hamburg. Als „Kooperation Personaldienste“ in dem länderübergreifenden Projekt der FHH und des Landes Schleswig-Holstein, gemeinsam mit Dataport und der P&I AG aus Wiesbaden entwickelt.

HERAUSFORDERUNG FACHKRÄFTE

sonalarbeit. Diese gründet auf der „Mission“ des Unternehmens, die lautet: *„Empowering others – Our mission is to empower every person and organization on the planet to achieve more“*. Klingt gut und wurde vom Referenten auch anhand einiger Beispiele so plausibilisiert, dass man den Eindruck gewann, dass es Microsoft tatsächlich um mehr geht als nur darum, Geld zu verdienen. So will das Unternehmen nach eigener Darstellung auch deswegen auf dem globalen Markt weiter möglichst vorne mitspielen, um die weltweit rund 140 Tsd. Beschäftigten so lange wie möglich „in Lohn und Brot zu halten“. Spannend war, dass sich im Anschluss an den Vortrag unter den Vertreterinnen und Vertretern der kommunalen Arbeitgeber die Diskussion darüber entspann, wie man denn als öffentlicher Arbeitgeber einen vergleichbaren „purpose“ finden könne.

Ich fand diese Diskussion einigermaßen befremdlich – denn wem sollte es leichter fallen als Kommunen und Stadtstaaten und so auch uns, einen überzeugenden, glaubhaften „purpose“ für sich zu reklamieren: Nämlich die Arbeit und das Mitwirken daran, das Gemeinwesen dieser Stadt so zu gestalten, dass Bürgerinnen und Bürger darin möglichst gut und lebenswert leben können – und das in den vielfältigsten Bereichen! Also ein Organisationszweck, der ganz „unverdächtig“ ist, dass sich dahinter am Ende doch in erster Linie kommerzielle Interessen verbergen. Aus meiner Perspektive ein gewaltiges „Pfund“ auf dem Bewerbermarkt bei all denjenigen, die eine Tätigkeit „mit Sinn“ suchen und bei denen die Gemeinwohlorientierung eine wichtige Rolle spielt. Und genau diese Bewerberinnen und Bewerber suchen wir doch!



Bewerberinnen und Bewerber in den Mittelpunkt rücken

Das Stichwort der Bewerberinnen und Bewerber will ich mit dem nächsten Aspekt noch einmal aufgreifen. Wir müssen noch mehr als bisher umdenken und lernen, die Bewerberinnen und Bewerber in den Mittelpunkt unserer Personalgewinnungs-Aktivitäten zu stellen. Was heißt das konkret? Dieser Gedanke stand zum Beispiel bei der Neuformulierung des Stellenausschreibungsformulars Pate. Also nicht alle Aspekte einer Tätigkeit und alle denkbaren Anforderungen an die idealtypischen Bewerberinnen und Bewerber in der Stellenausschreibung möglichst vollständig abbilden, sondern sich auf das Wesentliche konzentrieren und es in einer Weise beschreiben, dass auch die potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten „von draußen“ es verstehen und Interesse schöpfen. Das Bewerbermanagementsystem soll möglichst den Personalerinnen und Personalern die Arbeit erleichtern, mindestens ebenso wichtig ist aber, dass es für die Online-Bewerbung der Bewerberinnen und Bewerber gut handhabbar und intuitiv verständlich ist. Es geht weiter beim Auswahlgespräch, das heute nicht nur für die Bewerberinnen und Bewerber, sondern auch für die Arbeitgeber eine Bewerbungssituation ist, in der man offen, authentisch, ehrlich und werbend über sich Auskunft gibt. Es heißt, eine Zusage möglichst schnell und auch schon einmal vorbehaltlich der Zustimmung des ja meistens ohnehin im Auswahlgespräch anwesenden Personalrats zu geben, damit die oder der Beste nicht noch abspringt. Und es bedeutet, bei der Anerkennung förderlicher Vordienstzeiten für die Zuordnung von Erfahrungsstufen nicht zu eng und streng zu sein, sondern gerade bei erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerbern von außen mit einschlägigen Vorerfahrungen die Möglichkeiten des Tarifrechts auszunutzen, um gute Kräfte für die Stadt zu gewinnen.

HERAUSFORDERUNG FACHKRÄFTE

Engagierten Leuten Freiraum geben

Der letzte Aspekt, auf den ich hier eingehen möchte, betrifft das zurzeit viel strapazierte Wort der „Kultur“. Wir Personalerinnen und Personaler haben manchmal den Eindruck, dass wir gute, hoch motivierte Kräfte für die Stadt gewinnen, deren Elan und Schaffenskraft manchmal nach einigen Jahren „erlahmt“ ist. Nun kann das vielfältige Ursachen haben, die nicht zwingend allein im dienstlichen Bereich liegen müssen, sondern auch mit der privaten Situation, der Familiengründungsphase, dem Hausbau oder dem unweigerlichen biologischen Alterungsprozess zu tun haben können, um nur einige mögliche Ursachen zu nennen. Und doch steht es uns als Gesamt-Organisation FHH wie auch den einzelnen Dienststellen nach meiner Überzeugung gut an, uns sehr ernsthaft zu bemühen, für Menschen, die etwas bewegen und gestalten wollen, attraktiv und anschlussfähig zu bleiben.

Nicht hilfreich erschiene mir, wenn wir sie im negativen Sinne sozialisierten und mit Haltungen wie „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“, „erst einmal fünf Jahre Schwarzbrot essen“ und ähnlichem gleichsam „zurecht stutzten“. Dabei will ich nicht verkennen, dass die Unerschrockenheit und das Selbstbewusstsein gerade der jüngeren Kolleginnen und Kollegen für mich und meine Generation der „Mitt-Fünfziger“ mitunter auch etwas Irritierendes haben kann. Und doch ist dieser frische Geist und Tatendrang gut für die Organisation, und wir sollten ihm nach meiner Überzeugung in unserer Kultur und in den Formaten von Führung und Zusammenarbeit noch stärker Raum geben!

Geschrieben von **Christoph Lucks**

Abteilungsleiter Personalmanagement im Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg: „Wenn wir unsere Personalarbeit im beschriebenen Sinne professionalisieren und digitalisieren und unsere Organisationskultur in der Weise weiterentwickeln, dass wir für gemeinwohlorientierte Menschen, die etwas bewegen wollen, attraktiv sind und anschlussfähig bleiben, muss uns um die Zukunft der hamburgischen Verwaltung nicht bang sein.“



Dazu passende Artikel dieser Ausgabe

Wanted: IT- und Digitalisierungsfachleute
HanseÄrztinnen und HanseÄrzte für die Hansestadt
Neuer Bachelorstudiengang Soziale Arbeit
Quereinstieg vom anderen Ende der Welt



TECHNISCHE DIENSTE

IM FOKUS

Statt „klassischer“ Schreibtischtäterinnen und -täter: Warum die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) Talente aus Architektur, Bauingenieurwesen und Technik braucht und wie sie diese trotz vieler Herausforderungen gewinnt.

Fast 3.000 Beschäftigte bilden als technische Fachkräfte eine Säule der hamburgischen Verwaltung. Sie sorgen dafür, dass Häuser, Brücken, Deiche und Straßen erhalten und gebaut, neue Stadtteile geplant und Schulen saniert werden. Unsere Fachkräfte in den technischen Berufen bewahren Umwelt und Natur, sichern die Wasserversorgung und stärken den Wohnungsbau.

Aber Ingenieurinnen und Ingenieure sind rar und stark umworben. Sie können sich ihre Jobs aussuchen. Das bringt für den Arbeitgeber Hamburg Herausforderungen mit sich, an deren Lösung wir als Fachkräftestrategie Technische Dienste seit August 2018 arbeiten.

Herausforderung 1: Das Image

Viele technische Fachkräfte wissen gar nicht, dass sie auch im öffentlichen Dienst arbeiten könnten. Unter den TOP-100-Arbeitgebern für Ingenieurinnen und Ingenieure in Deutschland findet sich mit dem Auswärtigen Amt nur ein einziges Unternehmen aus dem öffentlichen Dienst¹. Vorteil: Wir haben kein schlechtes Image. Nachteil: Wir haben eben gar kein Image – und erscheinen bei der Jobauswahl nicht auf dem Radar der Talente.

Was wir in diesem Handlungsfeld tun: Unter dem Dach der Fachkräftestrategie gab es mehrere Messeauftritte, bei denen sich die FHH behördenübergreifend und eindrucksvoll mit Messeständen und beim Rahmenprogramm beteiligte. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben als Markenbotschafterinnen und -botschafter den Arbeitgeber Hamburg authentisch und attraktiv präsentiert.

Hilfreich für den professionellen Messeauftritt war sicherlich, dass wir während der Vorbereitung zwei Workshops im Zentrum für Aus- und Fortbildung durchgeführt haben. Im ersten Workshop haben wir erarbeitet, was alles für unseren Arbeitgeber spricht und wie wir mit Vorbehalten gegenüber einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst umgehen wollen. Im zweiten Workshop haben wir die zuvor formulierten Bot-

¹ „Studie Attraktive Arbeitgeber 2019“:
<https://www.berufstart.de/karriere/attraktive-arbeitgeber/top-100.php>

TECHNISCHE DIENSTE IM FOKUS

schaften im Rollenspiel mit Videobeweis eingeübt, um uns für die Gespräche an den Messeständen zu wappnen. Was sich anfänglich etwas ungewohnt anfühlte, zahlte sich später im Echtkontakt absolut aus. An dieser Stelle verraten wir ein Geheimnis: Wir beschäftigen nicht nur technische Fachkräfte, sondern haben auch wahre Verkaufstalente in unseren Reihen!

Und trotz einiger Vorbehalte zur Einkommensstruktur im öffentlichen Dienst konnten tolle Gespräche am großen Messestand der FHH geführt werden. Denn statt auf den nur bedingt beeinflussbaren Tarifvertrag konzentrieren wir uns auf die Stärken des Arbeitgebers Hamburg. Mit international bekannten Bauvorhaben und großer Vielfalt bei den Beschäftigten und den Arbeitsfeldern konnten wir bei den Ingenieurinnen und Ingenieuren punkten.

Damit sich die Kolleginnen und Kollegen von morgen über eben diese Vielfalt und aktuelle Stellenangebote informieren können, haben wir wichtige Informationen in einem Internetauftritt auf hamburg.de/hamburg-baut-auf-dich gebündelt. Eine ergänzende stadtweite Plakatkampagne folgt im Juni 2020.



© Fachkräftestrategie
Technische Dienste/BSW

Herausforderung 2: Die eierlegende Wollmilchsau

Die perfekte technische Fachkraft besitzt neuestes Fachwissen aus genau dem passenden Studienschwerpunkt, langjährige Berufs- und Projekterfahrung, kennt die Verwaltungsabläufe und alle geschriebenen und ungeschriebenen Gesetze, weiß aber auch, wie die Bauwelt da draußen tickt, spricht perfekt Deutsch und Englisch, wechselt nicht zu schnell in eine andere Dienststelle ... und ist eben einfach alles – nur nicht real.

Zu konkrete und spezifische Anforderungen an die Fachkräfte führen oft zu engen Formulierungen in Stellenausschreibungen. Das wiederum schließt von vornherein Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Verfahren aus, die mit ein bisschen Feinschliff und Nachqualifizierung eben doch der zugegeben anspruchsvollen Praxis gewachsen wären.

Was wir in diesem Handlungsfeld tun: Wir haben eine Arbeitshilfe erstellt, mit der Fachabteilungen die konstitutiven Voraussetzungen in Stellenausschreibungen ziel führend formulieren können – eben nicht zu weit und nicht zu eng.

Mit dem Format „Karrieretage“ – einer Mischung aus Kurzhospitation und Speed Dating – lernen die Dienststellen unabhängig von aktuellen Auswahlverfahren Talente persönlich kennen, die auf den ersten Blick nicht genau passend sind. Beim besseren Kennenlernen überzeugten aber sowohl die eingeladenen Talente als auch die sich präsentierenden Dienststellen.

Herausforderung 3: Die Verwaltungsstrukturen

Im Vergleich zur Privatwirtschaft wirkt der Verwaltungsapparat bisweilen schwerfälliger. Insbesondere bei Auswahlverfahren dauern unsere Prozesse oft länger und damit zu lange. Dadurch kann es passieren, dass Bewerbende vor Prozessende eine Zusage von einem Unternehmen erhalten und dann für die FHH nicht mehr zur Verfügung stehen.

TECHNISCHE DIENSTE IM FOKUS

Was wir in diesem Handlungsfeld tun: Wir haben gemeinsam mit den Dienststellen einen Musterprozess für beschleunigte Auswahlverfahren erarbeitet. Diesen pilotieren wir momentan und stellen die gewonnenen Erkenntnisse allen Interessierten zur Verfügung. Erste Erkenntnisse lesen Sie bitte im Artikel „Beschleunigte Auswahlverfahren“.

Unsere Chance: Was technische Fachkräfte wollen

Werte wie Nachhaltigkeit, Sinn und Gemeinwohlorientierung gewinnen an gesellschaftlicher Bedeutung. Deshalb ist Verwaltung attraktiv wie lange nicht. Fachkräfte aus dem Bereich Ingenieurwesen wünschen sich darüber hinaus in ihrem Job Abwechslung, Verantwortung, Weiterbildungsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit². All das kann der Arbeitgeber Hamburg bieten. Eigentlich beste Voraussetzungen.

Was wir aus dem Direktkontakt gelernt haben: Auf Messen, Workshops und Veranstaltungen haben wir uns fortwährend das Feedback der Zielgruppe eingeholt. Sehr deutlich wurde dabei: Studierende und Berufseinsteigende wünschen sich neben den oben erwähnten Aspekten vor allem eine gute Arbeitsatmosphäre. Sie wollen den potenziellen Arbeitgeber durch Praktika, Hospitationen, Traineestellen, ein Werkstudium oder ähnliche Formate kennenlernen, bevor sie sich langfristig binden. Möglichkeiten für den niedrighwelligen Einstieg entwickeln wir im Handlungsfeld Qualifizierung.

Genau da ist die FHH in den Technischen Diensten stark: Im direkten Kontakt überzeugen unsere Beschäftigten als engagierte, sympathische und kompetente Kolleginnen und Kollegen. Nur ein Beispiel: Nachdem sie bei einem Hospitationstag im Rahmen der „Karrieretage 2019“ die Praxis kennengelernt hatten, konnten sich 14 der 15 Teilnehmenden vorstellen, sich bei der FHH zu bewerben.



Der starke FHH-Messeauftritt auf dem VDI Recruiting Tag 2019 in Hamburg

² „Studie Attraktive Arbeitgeber 2019“:

<https://www.berufsstart.de/karriere/attraktive-arbeitgeber/faktor-sekundaer-ing.php> sowie
<https://www.berufsstart.de/karriere/attraktive-arbeitgeber/faktor-primaer-ing.php>

TECHNISCHE DIENSTE IM FOKUS

Erfolgreiches Recruiting: Ein Beispiel

„Fachkräftestrategie“ allein ist nichts als ein Verwaltungskunstwort. Nur weil sie ins Leben gerufen wurde, arbeiten nicht automatisch mehr Fachkräfte für die Stadt. Die passenden Menschen gewinnen wir erst, wenn die strategischen Überlegungen von den Dienststellen in operatives Handeln umgesetzt werden. Das ist mühsam, arbeitsintensiv und häufig erst auf lange Sicht spürbar, aber es lohnt sich – wie nachfolgendes Erfolgsbeispiel zeigt.

Talentpool – Frau Jaeger Silva de Moraes: Frau Jaeger Silva de Moraes hat den Arbeitgeber Hamburg erstmalig als Neubürgerin kennengelernt und später über eine Weiterbildungsmaßnahme erfolgreich ein Praktikum angebahnt und absolviert. Seit Dezember 2019 ist sie nun feste Mitarbeiterin im Bezirksamt Hamburg-Mitte. Ihren Werdegang und ihre Eindrücke können Sie im Interview auf Seite 35 lesen.

Fazit

Der Schlüssel zum Erfolg beim Rekrutieren von technischen Fachkräften liegt im persönlichen Kontakt und im selbstbewussten, gemeinsamen Auftreten der Dienststellen nach Außen.

Darüber hinaus müssen sich die Dienststellen den interessierten Fachkräften mit einer Vielfalt an Angeboten wie Praktika, Hospitationen und Ausbildungsangeboten öffnen, um die Zielgruppe langfristig zu überzeugen. **Verwaltung muss erlebbar werden!**



Geschrieben im Team von

Oliver Voigt, Orlando Perrone, Anika Westermann, Inga Cordes, Daniel Posselt

Fachkräftestrategie Technische Dienste der Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen

Dazu passende Artikel dieser Ausgabe

Beschleunigte Auswahlverfahren
Quereinstieg vom anderen Ende der Welt

Weitere Links

Technische Berufe beim Arbeitgeber Hamburg

Wenn Sie Interesse an der Pilotierung von Formaten haben, Fragen stellen oder Erfahrungen mit uns teilen möchten, sprechen Sie uns gerne an!

Wir sind für Sie erreichbar unter fachkraeftestrategie-bau@bsw.hamburg.de.



Wanted: FACHLEUTE

IT und DIGITALISIERUNG

Hamburg wird digital: Für diese Entwicklung benötigt die Verwaltung Fachkräfte, die die Digitalisierung anstoßen und begleiten.

Die hamburgische Verwaltung befindet sich auf dem Weg in das digitale Zeitalter. Immer mehr Services werden digital – sowohl verwaltungsintern als auch in der Kommunikation mit den Bürgerinnen und Bürgern: Den HIM-Workflow und ELDORADO kennen alle innerhalb der Verwaltung; „Kinderleicht zum Kindergeld“, der Chatbot „Frag den Michel“ oder das Projekt Digitale Partizipation (DIPAS) sind Angebote, die für Bürgerinnen und Bürger in unserer digitalen Welt selbstverständlich sind. Auch wenn diese Services digital sind, so werden sie von Menschen entwickelt, eingeführt und begleitet. Diese Menschen mit fundiertem IT-Fachwissen und Projekterfahrung braucht die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH).

IT Fachkräftestrategie

Bei der Gewinnung von IT-Fachkräften steht die hamburgische Verwaltung im Wettbewerb mit den privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen. Viele Firmen befinden sich in der digitalen Transformation und suchen händeringend nach IT-Fachkräften. Um die Wettbewerbschancen der FHH zu stärken und die zukünftigen Bedarfe schnell und qualifiziert zu decken, hat das Personalamt gemeinsam mit der Senatskanzlei zum 1. Januar 2020 das Projekt IT Fachkräftestrategie ins Leben gerufen.

Wesentliche Maßnahmen unserer IT Fachkräftestrategie sind

- die Entwicklung zukünftiger Stellenprofile im Kontext der digitalen Transformation,
- das Erstellen einer Personalabgangsprognose und daraus ableitend
- die Ermittlung der Bedarfe für die nächsten Jahre,
- die Konzeptionierung und Etablierung einer Arbeitgebermarke im IT- und Digitalisierungsumfeld,
- die Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Kommunikations- und Marketingkonzepts sowie
- die Identifikation und Erprobung neuer Rekrutierungswege.

WANTED: FACHLEUTE IT UND DIGITALISIERUNG

Schritt 1: Wir nehmen IT-Profile unter die Lupe

Wir suchen Menschen, die beides verstehen: IT und Verwaltung. Nicht nur zur Initiierung, Begleitung und Steuerung der großen und kleinen IT- und Digitalisierungsprojekte benötigt die Stadt qualifizierte Fachkräfte. Auch für den alltäglichen IT-Betrieb werden Administratorinnen und Administratoren oder Fachkräfte zum Beispiel für den IT-Support vor Ort gesucht. Einige wenige Bereiche, wie zum Beispiel das Zentrum für Personaldienste oder die Steuerverwaltung, betreuen einen Teil ihrer Fachanwendungen selbst und suchen dafür unter anderem auch Entwicklerinnen und Entwickler.

Wir werden derzeit von zwei Studierenden des Master-Studienganges Public Management an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften unterstützt, die im Rahmen ihrer Masterarbeit für die IT Fachkräftestrategie erarbeiten, welche IT-Profile genau die hamburgische Verwaltung zukünftig benötigt.

Schritt 2: Wir konkretisieren Daten zu Altersabgängen

Aktuell arbeiten rund 1.100 IT-Fachkräfte in der hamburgischen Verwaltung. Bis zum Jahr 2025 werden davon gut 15 Prozent die Stadt altersbedingt verlassen. Das bedeutet, dass wir bis Ende 2025 mindestens 150 neue IT-Fachkräfte gewinnen müssen, um nur den aktuellen Bestand zu halten. Hinzu wird voraussichtlich noch eine hohe Anzahl an Mehrbedarfen kommen. Eine Herausforderung, die wir anpacken!

Schritt 3: Wir steigern den Bekanntheitsgrad als Arbeitgeber im IT- und Digitalisierungsumfeld

Auf dem Arbeitsmarkt für IT- und Digitalisierungsfachkräfte ist der Arbeitgeber Hamburg noch weitestgehend unbekannt. Damit die Hamburgische Verwaltung zukünftig im Wettbewerb um IT-Fachkräfte bestehen kann, muss sie als potenzieller Arbeitgeber bekannt werden. Dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten, die wir im Rahmen des Projektes ausloten. Ein zentraler Baustein ist dabei die Entwicklung eines zielgruppenspezifischen Kommunikations- und Marketingkonzeptes. Hierfür bereiten wir aktuell eine Ausschreibung vor, um die Beratung einer Kommunikationsagentur in Anspruch zu nehmen.



Bei der Messe „Online-Karrieretag“ präsentiert sich die FHH als Arbeitgeber für IT-Fachleute

WANTED: FACHLEUTE IT UND DIGITALISIERUNG

Ein **weiterer Baustein** im Recruiting, mit dem wir bereits im Herbst 2019 begonnen haben, ist die Präsenz der FHH als IT-Arbeitgeber auf Jobmessen. Hier steht das Projekt noch am Anfang. Zur Unterstützung des Recruitings befinden wir uns noch vor der Phase der Ideenschmiede. Hier könnten zum Beispiel die Möglichkeiten für Praktika und Plätze für Werksstudierende oder die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten durchdacht werden.

Geschrieben von **Elisa Budiman**

Referentin für die IT Fachkräftestrategie im Referat Führungskräftegewinnung und -entwicklung des Personalamtes Hamburg

Bei Fragen oder Anregungen zur IT Fachkräftestrategie freuen wir uns über Ihre E-Mail an:

it-jobs@personalamt.hamburg.de



Weitere Links

[IT-Trainee beim Arbeitgeber Hamburg](#)



HANSEÄRZTINNEN UND HANSEÄRZTE FÜR DIE HANSESTADT

Hamburg braucht Ärztinnen und Ärzte! Damit Hamburg in dem herausfordernden Umfeld eines omnipräsenten Ärztemangels und zunehmender Nachwuchs- und Rekrutierungssorgen gut gerüstet ist, wurde im Jahr 2018 die zentral koordinierte Fachkräftestrategie Ärztinnen und Ärzte etabliert.

In der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) sorgen über 200 Ärztinnen und Ärzte in vielfältigen kommunalen und ministeriellen Aufgaben des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (ÖGD) und in weiteren Funktionen der FHH für die Gesundheit der Hamburger Bürgerinnen und Bürger durch Prävention, Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz. Gleichzeitig unterstützen sie in Situationen wie zum Beispiel der Versorgung von Geflüchteten, der Eindämmung von Pandemien (aktuell: Coronavirus COVID-19) oder der Bekämpfung von Infektionskrankheiten wie Masern.

Um den damit bestehenden Anforderungen nachzukommen, benötigt die FHH eine ausreichende Anzahl an qualifiziertem ärztlichen Personal. Dieses zu gewinnen steht jetzt im Vordergrund, dafür arbeiten wir weiter an der Fachkräftestrategie.

Markante Entwicklungen als Auslöser der Fachkräftestrategie

Immer weniger Ärztinnen und Ärzte entscheiden sich für eine Tätigkeit im ÖGD. Laut einem Bericht im Ärzteblatt, erschienen im März 2019, ist hier seit 1995 die Zahl deutschlandweit um 35 Prozent gesunken. Auch die Anzahl der Fachärztinnen und Fachärzte des Öffentlichen Gesundheitswesens ist als eine der wenigen Facharztgruppen rückläufig. In Hamburg zeigt sich dieser Trend unter anderem in der geringen Anzahl an abgelegten Facharztprüfungen sowie in der Besetzungsquote der ausgeschriebenen Stellen für Ärztinnen und Ärzte.

Doch woran liegt das? Die Gründe sind vielfältig. Ein häufig genanntes Argument ist beispielsweise der Einkommensunterschied zu den Kliniken. Gleichzeitig ist der ÖGD, dessen Themen im Studium kaum Raum finden, als möglicher Arbeitgeber unter Ärztinnen und Ärzten sowie Medizinstudierenden wenig präsent. Hier kommen wir mit der Fachkräftestrategie ins Spiel.

HANSEÄRZTINNEN UND HANSE-ÄRZTE FÜR DIE HANSESTADT

Bausteine der Fachkräftestrategie

Angepasste Gehaltsstruktur

Um die FHH auf dem ärztlichen Arbeitsmarkt attraktiver und damit konkurrenzfähiger werden zu lassen, hat sie als einen ersten und wesentlichen Schritt im Jahr 2016 die Möglichkeit eines Sonderarbeitsvertrages geschaffen. Unter bestimmten Voraussetzungen erfolgt die Vergütung in Anlehnung an die Entgeltregelungen für Ärzte an Universitätskliniken. Hier wurde ein Meilenstein erreicht! Auf die Regelungen zum Sonderarbeitsvertrag folgte die zentrale Fachkräftestrategie, welche die verschiedenen bisherigen Einzelmaßnahmen zur Gewinnung von ärztlichem Personal bündelt und in eine Gesamtstrategie überführt.

Image- und Marketingkampagne

Als maßgeblichen Erfolgsfaktor für die Fachkräftestrategie haben wir den Aufbau und die Etablierung eines attraktiven Arbeitgeberimages identifiziert. Die vielen Vorteile und Möglichkeiten, welche der ÖGD im Allgemeinen und in Hamburg als Stadtstaat im Besonderen zu bieten hat, tragen wir so in einer umfassenden Image- und Marketingkampagne nach außen. Diese haben die einzelnen Behörden und Ämter eng mit den bei der FHH beschäftigten Ärztinnen und Ärzten zusammen erarbeitet. Ein Baustein war unter anderem die Erstellung von Foto- und Filmmaterial für eine hamburgweite Werbekampagne im Öffentlichen Personennahverkehr.

Auf einem neuen Internetauftritt können sich interessierte Ärztinnen und Ärzte über die Vorteile, Aufgaben und freie Stellen unkompliziert informieren und sich auch initiativ bewerben. Messebesuche auf Fachtagungen und Kongressen ergänzen die verschiedenen Maßnahmen der Image- und Marketingkampagne.

Vernetzte Fachleute

Konkurrenz um qualifiziertes ärztliches Personal endet nicht mit der erfolgreichen Einstellung. Deshalb ist die FHH über die zentrale Fachkräftestrategie kontinuierlich im Dialog mit den bei der FHH beschäftigten Ärztinnen und Ärzten, um unsere Attraktivität als Arbeitgeber stetig zu verbessern und die Bindung zu erhöhen. Seit 2018 findet hierfür jährlich das Ärzteforum statt. Dazu laden wir bei der FHH beschäftigte Ärztinnen und Ärzte

zum Austauschen und Vernetzen ein. Das diesjährige Ärzteforum mit den aktuellen Schwerpunktthemen „Masernschutzgesetz“ und „Tuberkulose“ ist zusätzlich von der Ärztekammer Hamburg als Fortbildungsmaßnahme anerkannt worden und damit für das ärztliche Fortbildungszertifikat relevant. Da Ärztinnen und Ärzte jedes Jahr eine gewisse Anzahl an Fortbildungspunkten sammeln müssen, hoffen wir, die Attraktivität der Veranstaltung noch weiter zu steigern.



Frau Vennemann und Frau Redeke beim Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN)

HANSEÄRZTINNEN UND HANSE- ÄRZTE FÜR DIE HANSESTADT

Modifizierte Ausbildung

Für die zukünftige Deckung des ärztlichen Personalbedarfs spielt auch die eigene Ausbildung eine wichtige Rolle. Ein Weiterbildungsprogramm zur Fachärztin bzw. zum Facharzt ÖGD haben wir 2017 auf den Weg gebracht. Hierbei lernt ein Arzt bzw. eine Ärztin in Praxisphasen die verschiedenen ÖGD-Arbeitsfelder der FHH kennen und absolviert Theorieanteile an der Akademie für Öffentliches Gesundheitswesen in Düsseldorf.

Ausblick

Mit der Image- und Marketingkampagne für den ÖGD möchte Hamburg auf neuen Wegen mehr zukünftige HanseÄrztinnen und HanseÄrzte erreichen. Welche mittel- und langfristigen Einflüsse hierdurch in Hamburg zu erkennen sind, können wir derzeit noch nicht absehen. Deutlich wird aber bereits jetzt, dass sich die Anfragen nach Facharztqualifizierungen und Famulaturen¹ erhöht haben. Mit der zentralen Fachkräftestrategie und der Begeisterung, dem Ideenreichtum und dem Engagement der Ärztinnen und Ärzte in der FHH haben wir eine gute Ausgangslage geschaffen, um die Herausforderungen aktiv angehen zu können.

Geschrieben von **Iris Seliger und Dr. Kristin Hecker**

Referentinnen für die Fachkräftestrategie Ärztinnen und Ärzte im Referat Führungskräftegewinnung und -entwicklung des Personalamtes Hamburg

Wenn Sie Fragen zur Fachkräftestrategie haben oder sich austauschen möchten, kontaktieren Sie uns gerne:

aerzte@personalamt.hamburg.de



Iris Seliger

Weitere Links

[Hanseärztinnen und Hanseärzte](#)

¹ Pflichtpraktika für Ärztinnen, Ärzte, Apothekerinnen und Apotheker



NEUER BACHELOR-STUDIENGANG

SOZIALE ARBEIT

Wintersemester 2020 startet erstmalig mit insgesamt 60 Studierenden

Der Fachkräftemangel macht sich auch im Bereich der sozialen Berufe bemerkbar. Im ganzen Bundesgebiet suchen die kommunalen Arbeitgeber teils „händeringend“ nach gut ausgebildeten Erzieherinnen und Erziehern, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Im Mittelpunkt steht dabei der Bedarf in den Kitas, aber auch in den immer wichtiger werdenden Arbeitsbereichen **Inklusion** und **Migration**. Und natürlich gibt es besonders dringende Bedarfe in den **Jugendämtern**, die sich um familienfördernde Leistungen und das große Thema **Kinderschutz** kümmern. „Jugendämter brauchen mehr Fachkräfte“ titelte zum Beispiel die „Frankfurter Rundschau“ am 14. Mai 2018.

Auch Hamburg steht vor großen Herausforderungen

In der hamburgischen Verwaltung ist die Situation mit dem Bundesgebiet vergleichbar. In den sozialen Berufen werden bis zum Jahr 2026 etwa 25 Prozent der Beschäftigten ausscheiden¹. Auch wenn man die normale **Fluktuation** berücksichtigt, die natürlich schon zu einem gewissen Prozentsatz ausscheidender Kolleginnen und Kollegen führt, macht diese Zahl deutlich, dass wir als Arbeitgeber Hamburg aktiv werden müssen. Dies gilt umso mehr, als eine „Digitalisierungsdividende“, das heißt die Möglichkeit, Arbeit aufgrund der zunehmenden digitalen Abbildung von Arbeitsabläufen oder des Einsatzes Künstlicher Intelligenz deutlich effizienter zu gestalten, im Bereich der sozialen Arbeit und bei der direkten, persönlichen Begleitung von Menschen nur bedingt vorstellbar ist.

Dualer Studiengang stärkt den Praxisbezug

Zentraler Baustein der Aktivitäten des Senats ist die Einrichtung eines **dualen Studiengangs** Soziale Arbeit, mit dem zusätzliche Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen für die Stadt gewonnen werden sollen und der eine enge Verknüpfung der Lernorte Theorie und Praxis ermöglicht. Die Grundidee dabei ist, dass Studierende, die die verschiedenen Einsatzfelder der Sozialen Arbeit in der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) – vor allem, aber nicht nur in den Bereichen des Allgemeinen Sozialen Dienstes – bereits in den **Praxisstationen** ihres dreieinhalbjährigen Bachelor-Studiums kennengelernt und in den Seminaren an der Hochschule reflektiert haben, besser für ihre anspruchsvollen Aufgaben gerüstet sind als Hochschulabsolventen, in deren Studium der Praxisbezug eine deutlich geringere Rolle gespielt hat.

¹ Personalbericht 2019, Seite 16

NEUER BACHELOR-STUDIENGANG SOZIALE ARBEIT

Das Vorhaben des Senats knüpft unmittelbar an eine der zentralen Empfehlungen der Enquete-Kommission der Hamburgischen Bürgerschaft „**Kinderschutz und Kinderrechte stärken**“ an, die diese in ihrem Abschlussbericht² vorgelegt hat. Der Abschlussbericht empfiehlt zu prüfen, inwieweit die Hochschulen die Themen Kinderschutz und Kinderrechte in ihren Curricula stärker berücksichtigen können. Gleichzeitig wird die Empfehlung ausgesprochen, die Kooperationen zwischen Hochschulen und der Praxis – insbesondere der in den Allgemeinen Sozialen Diensten – weiter zu stärken und neu zu etablieren. Und auch die Gewerkschaft ver.di fordert in einem Positionspapier zur Gewinnung von Fachkräften der Sozialen Arbeit, den Lernort Praxis zu stärken.

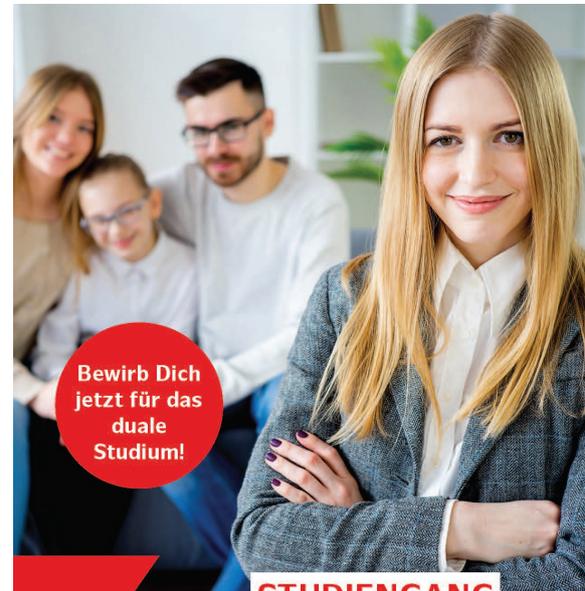
Inzwischen hat der Senat mit der Evangelischen Hochschule des Rauhen Hauses einen Kooperationsvertrag über die gemeinsame Einrichtung und Durchführung eines praxisintegrierenden, dualen Bachelor-Studiengangs Soziale Arbeit abgeschlossen. Dieser sieht den Start des Studiums zum Wintersemester 2020 mit insgesamt 60 Studierenden vor. 40 davon werden von der FHH mit einem Ausbildungsvertrag eingestellt, die weiteren 20 Plätze von kirchlichen Trägern besetzt.

Zwei starke Partner kommen zusammen

Vorangegangen sind lange und intensive Gespräche zwischen der Projektgruppe der FHH, in der das Personalamt, die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, die Bezirksämter, die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung und die Behörde für Schule und Berufsbildung vertreten waren, und den Vertreterinnen und Vertretern des Rauhen Hauses und der Evangelischen Hochschule. Ein spannender und intensiver Prozess für alle Beteiligten, der noch andauert. Beide Seiten haben nach meiner Wahrnehmung viel dazu **gelernt**:

- Den **Vertreterinnen und Vertretern der FHH** wurde bewusst, dass sie Studieninhalte bei einer freien Hochschule nicht schlicht „bestellen“ oder in Auftrag geben kann. Stattdessen handelt es sich nicht zuletzt angesichts der Freiheit von Wissenschaft und Forschung um einen Diskussionsprozess und mitunter auch um ein „Ringeln“ miteinander, wenn sich für die staatliche Sozialarbeit wichtige Themen in den Curricula noch besser widerspiegeln sollen, ohne dass der wissenschaftliche und generalistische Anspruch an das Studium in Frage gestellt wird.
- Die **Evangelische Hochschule** hat – so hoffen wir – die positive Erfahrung gemacht, dass die FHH nicht die oder den „stromlinien-förmigen“ Sozialarbeiterin bzw. Sozialarbeiter möchte. Wichtiger sind Absolventinnen und Absolventen, die – bei aller Identifikation mit ihrem Arbeitgeber und ihrer Aufgabe – ihre eigene Tätigkeit und

² Drucksache 21/16000 vom 19.12.2018



Bewirb Dich
jetzt für das
duale
Studium!

STUDIENGANG

SOZIALE ARBEIT

Du bist auf der Suche nach einer gesellschaftlich verantwortungsvollen und für Hamburg wichtigen Aufgabe?

Du willst ein qualitativ hochwertiges Studium mit ausgezeichneten Übernahmechancen – und das Ganze im öffentlichen Dienst, bezahlt und ohne Studiengebühren?

Freie und Hansestadt Hamburg –
Zentrum für Aus- und Fortbildung



NEUER BACHELOR-STUDIENGANG SOZIALE ARBEIT

die Rahmenbedingungen ihres Tuns auch kritisch reflektieren können und vor allem in dem sensiblen Spannungsfeld von Hilfe und Unterstützung einerseits und der Einhaltung notwendiger verbindlicher Absprachen andererseits gut abgewogene Entscheidungen zu fällen in der Lage sind. Deutlich geworden ist auch, dass eine Hochschule, die bei allem Anspruch der Wissenschaftlichkeit ihrer Ausbildung auf die Praxis „draußen“ bestmöglich vorbereiten will, gut daran tut, sich mit den Erwartungen und Wünschen des Praxispartners ernsthaft auseinanderzusetzen.

Auswahlgespräche fast abgeschlossen

Aktuell werden die letzten von der FHH und der Evangelischen Hochschule gemeinsam durchgeführten Auswahlgespräche mit den Bewerberinnen und Bewerbern um einen Studienplatz geführt. Bei erfolgreich absolviertem Auswahlverfahren erhalten sie einen Ausbildungsvertrag mit dem Arbeitgeber Hamburg mit einem **Übernahmeversprechen** nach Studienabschluss und die Hochschulzulassung. Parallel ist eine Liste von rund 50 Plätzen in Behörden und Ämtern für die Durchführung der praktischen Studienzeiten erstellt worden. Die Dienststellen wissen, dass in einem „echten“ dualen Studium vor dem „Ertrag“ der Übernahme gut ausgebildeter junger Kolleginnen und Kollegen viel praktische Begleitung und Anleitung auf sie zukommt. Das aber verbunden mit der Möglichkeit, das Studium mitzugestalten und die Studierenden gut auf ihre späteren Einsatzfelder vorzubereiten.

Im **August 2020** wird das Studium zunächst mit einer Einführungszeit bei der hamburgischen Verwaltung beginnen, ehe die Studierenden dann im Oktober ihre ersten Vorlesungen und Seminare an der Evangelischen Hochschule besuchen. Beide Kooperationspartner, die Evangelische Hochschule und die FHH, freuen sich, dass es nun nach den intensiven vorbereitenden Gesprächen in absehbarer Zeit mit dem Studium „losgeht“, und vertrauen darauf, dass sich die enge Verzahnung der Lernorte Praxis und Theorie bezahlt machen wird.

Geschrieben von **Christoph Lucks**

Abteilungsleiter Personalmanagement im Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg: „Wir beschreiten gemeinsam mit der Evangelischen Hochschule einen neuen Weg in der wissenschaftlichen Ausbildung unserer künftigen Kolleginnen und Kollegen in den Arbeitsfeldern der staatlichen Sozialarbeit. Von der engen Verzahnung der Lernorte Theorie und Praxis im dualen, praxisintegrierenden Studium versprechen wir uns eine gute Vorbereitung auf die spannenden künftigen Herausforderungen der sozialen Arbeit in der hamburgischen Verwaltung.“



Weitere Links

Studium Soziale Arbeit

Karriereportal:

Stellenangebote für Sozialpädagogen/innen



www.bezirksamt-karriere.de



IMAGEKAMPAGNE

FÜR DIE BEZIRKSÄMTER

Im Februar 2020 startete die Imagekampagne der sieben Hamburger Bezirksämter und sorgt nach innen und außen für gute Sichtbarkeit als Arbeitgeber.

Die Bezirksämter wollen die Einzigartigkeit ihrer Arbeitsplätze darstellen und die Wertschätzung der Arbeit aller Beschäftigten nicht nur dankend nach innen, sondern auch werbend nach außen tragen. Anfang 2020 eröffnete der Finanz- und Bezirkssenator Dr. Andreas Dressel zusammen mit den Bezirksamtsleitungen die „sichtbare“ Imagekampagne der Bezirksämter.

Vielfalt, Sinnhaftigkeit, Bürgernähe und Work-Life-Balance als Pfeiler der Kampagne

Auf die vier Herausstellungsmerkmale Vielfalt, Sinnhaftigkeit, Bürgernähe und Work-Life-Balance stützt sich die Kampagne. Personalfachleute und leitende Führungskräfte der federführenden Bereiche sowie eine Personalmarketing-Agentur identifizierten diese in einem gemeinsamen Workshop.

Auf diese vier Herausstellungsmerkmale als Benefits stützt sich die gesamte Kampagne. In zunächst dreizehn Plakatsmotiven wurden die Benefits mit eigenen engagierten Beschäftigten der Bezirksämter an Originalarbeitsplätzen in Szene gesetzt. Für jedes Bezirksamt wurde dazu zusätzlich das Plakat zum Thema **Vielfalt** vor dem jeweiligen Bezirksamt aufgenommen, um auch regional in die Außenwerbung gehen zu können.

Auch zu **Sinnhaftigkeit, Bürgernähe** und **Work-Life-Balance** entstanden weitere Plakatsmotive, ebenso wie zu den Mangelberufen Sozialpädagogik und Ingenieurwesen.



Eröffnung der Imagekampagne durch Senator Dr. Andreas Dressel

IMAGEKAMPAGNE FÜR DIE BEZIRKSÄMTER



Plakatmotive der Imagekampagne (Beispiele)

Stadtweite Kampagne bietet unterschiedlichste Marketingmaßnahmen

Für die stadtweite Kampagne wird auf unterschiedlichste Marketing-Maßnahmen gesetzt.

- Dazu gehören vor allem stadtweite und bezirksamtsinterne Plakataktionen, Fahrgastwerbung und Seitenscheibenplakatierung im öffentlichen Personennahverkehr sowie Litfaßsäulen-Werbung.
- Werbeaufkleber auf den mehr als 120 Personenkraftwagen der Bezirksämter.
- Flyer und Türhänger für die kundenintensiven Bereiche.
- Präsentation/Film bei den Aufrufanlagen in Kundenzentren oder an den Empfängern der Bezirksämter.
- Große Außenbanner an bezirklichen Gebäuden.
- Eine passende Email-Signatur für die 7.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Deutlich wird auch: Hier arbeiten Menschen für Menschen – **AMTLICH BÜRGERNAH!**

Alle Wege führen zur Karriereseite der Bezirksämter

Die wesentliche Botschaft aller eingesetzten Medien leitet alle Interessierte auf die zentrale Karriereseite der Bezirksämter, die eigens für diese Kampagne entwickelt wurde. Dort findet man die vier Benefits wieder und auch alle aktuell offenen Stellenanzeigen der Bezirksämter.

100 Anzeigen und 80.000 Klicks - Warum e-Recruiting sich lohnt

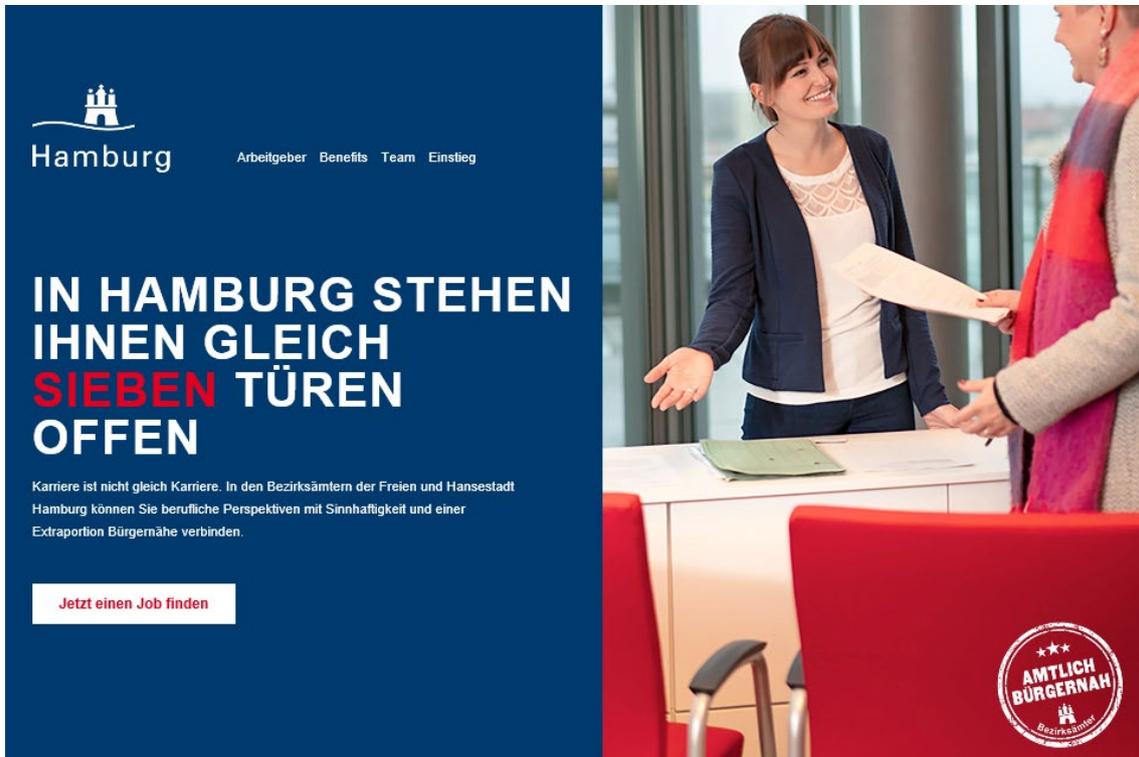
Seit 2019 machen die Bezirksämter zudem durch zielgerichtete Recruiting-Kampagnen auf Indeed (Jobbörse) auf ihre Stellenangebote aufmerksam. Für diese Methode baut die Stadt zusammen mit der Agentur noch Knowhow auf.

Im Schnitt wurden auf diese Weise monatlich **100 Anzeigen** der Bezirksämter beworben. Diese Anzeigen wurden **1,6 Millionen Mal** in der Ergebnisliste von Indeed potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern präsentiert. **80.000 Mal** wurden die Anzeigen angeklickt.



IMAGEKAMPAGNE FÜR DIE BEZIRKSÄMTER

Dieses Verhältnis von Klicks zu Impressionen ist bei den Bezirksämtern mehr als doppelt so hoch wie bei vergleichbaren Kampagnen anderer Arbeitgeber!



Startseite „Karriere Bezirksämter“

Jeder Stelle kam ein Budget von circa 80 Euro zu. Im Vergleich zu klassischen Börsen liegt das weit unter dem Budgetdurchschnitt einer Ausschreibung (1.000 Euro Budget pro Stelle ist nicht unüblich).

Die Freie und Hansestadt Hamburg ist durch die Recruiting-Kampagnen auf Indeed der am häufigsten gefundene Arbeitgeber – weit vor Airbus, der Hamburger Hochbahn und anderen großen Arbeitgebern. Teilweise sind **8 Prozent** aller Suchanfragen den Stellen der Bezirksämter zugekommen. Das ist ein Riesenerfolg!

Geschrieben von **Jana Priewe**

Fachamtsleiterin Personalservice im Bezirksamt Hamburg-Nord

„Lassen Sie uns zusammen für unsere Stadt weitere Erfolge dieser Art verzeichnen. Als federführende Personalleiterin stehe ich gern zur Vernetzung sowie bei Fragen und Ideen zur Verfügung!“



jana.priewe@hamburg-nord.hamburg.de | 040 428 04-2248

Dazu passende Artikel dieser Ausgabe
Rahmenvereinbarung Personalmarketing

Weitere Links
Karriere Bezirksämter
Karriere Arbeitgeber Hamburg



BESCHLEUNIGTE AUSWAHLVERFAHREN

Effiziente Auswahlverfahren zur Wettbewerbssteigerung des öffentlichen Dienstes

„81 Prozent der Studierenden erwarten innerhalb von vier Wochen eine Einladung zum Bewerbungsgespräch. Knapp die Hälfte erhofft sich innerhalb zwei weiterer Wochen die Einstellungsmitteilung ...“¹ **Können wir da mithalten? Wir können!**

Das Beste aus allen Dienststellen – vereint in einem Prozess

Die Projektgruppe „Fachkräftestrategie Technische Dienste“ in der Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW) führte im Frühjahr 2019 einen erfolgreichen Workshop zum Thema „beschleunigte Auswahlverfahren“ durch. Im Zentrum des Workshops stand, einen Prozess zu erarbeiten, der eine Effizienzsteigerung bedeutet – unter Einhaltung aller rechtlicher Vorgaben und ohne einen vermeidbaren Mehraufwand zu verursachen. Dies ist gelungen: Mithilfe aller technischen Dienststellen konnten wir einen Modellprozess erarbeiten, der eine Einstellungszusage² innerhalb von knapp zwei Wochen nach Bewerbungsende ermöglichen kann.

Der Modellprozess kann grundsätzlich **universell** eingesetzt werden. Für jede Fachrichtung, für fast jedes Verfahren. Auch (beziehungsweise gerade) mit der zukünftigen Bewerbermanagementsoftware.

Bewerbungszeitraum – mehr als nur auf Bewerbungen warten

Bei der Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren liegt der Fokus häufig auf zwei Punkten:

- Auf der Veröffentlichung einer besonders werbenden **Stellenausschreibung** und selbstverständlich
- auf einer erfolgreichen **Stellenbesetzung**.

¹ Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019, S. 9; diese Aussage lässt sich auch auf Quereinsteigende anwenden.

² ggf. unter Vorbehalt der Gremienbeteiligung. Die Darstellung unterschiedlicher Beteiligungsmöglichkeiten der Gremien würde an dieser Stelle den Rahmen sprengen. In der Regel ist bei Verfahren ohne Deputationsbeteiligung die verbindliche Zusage nach maximal zwei weiteren Wochen möglich. Mit Zusage ist nicht der ggf. erforderliche Abschluss eines Arbeitsvertrages gemeint.

BESCHLEUNIGTE AUSWAHLVERFAHREN

Der erarbeitete Modellprozess zielt darauf ab, auch die Zeit zwischen diesen Ereignissen effizient zu gestalten. Hierfür soll der notwendige administrative Aufwand im Bewerbungszeitraum (der – anders als in den meisten Auswahlverfahren, in denen die Bewerbungsfrist regelhaft vier Wochen beträgt, üblich – maximal drei Wochen betragen soll) parallel betrieben und die Vorauswahl vorbereitet werden. Flankierend werden nach Möglichkeit Vorlagen eingesetzt (zum Beispiel Einladungsschreiben, Gesprächsleitfaden oder Auswahlvermerk).

Die Terminkalender sind stets gut gefüllt. Je kurzfristiger versucht wird, einen Termin für ein Auswahlgespräch zu finden, desto unwahrscheinlicher wird es. Bei der Vielzahl an Beteiligten ist es manchmal schier unmöglich. Entscheidend ist daher insbesondere die frühzeitige Terminierung der Auswahlgespräche (siehe auch Erkenntnisse der Pilotierung). Das Bewerbungsfenster wird außerdem genutzt, um den Gesprächsleitfaden und die Einladungen vorzubereiten.

Darüber hinaus ist die digitale Abbildung der Bewerbungsunterlagen essentiell. Die Bewerbungsunterlagen werden zeitnah nach Eingang allen Beteiligten zur Verfügung (zurzeit über das FHHportal) gestellt. Die Prüfung der formalen und fachlichen Eignung erfolgt somit stetig und gleichzeitig. Es ist nicht erforderlich, das Bewerbungsende abzuwarten; ein „Ranking“ der Bewerbungen kann dann nach dem Bewerbungsende rasch finalisiert werden. Und die Unterlagen müssen nicht analog in den Umlauf gegeben werden.

Das Ziel ist somit, dass kurz nach Bewerbungsende feststeht, welche Bewerbenden zu dem bereits terminierten Auswahlgespräch eingeladen werden können.

Die notwendigen Schlagwörter lauten: **Parallelisierung**, **Standardisierung** und **Digitalisierung**. Und die notwendige Disziplin bei der Einhaltung des Prozesses.

Von der Theorie in die Praxis – Pilotierung in der BSW

Der Prozess ist auf dem Papier entstanden und wird zurzeit in der Praxis auf tatsächliche Umsetzbarkeit überprüft. Das Amt für Hochbau und Bauordnung der BSW führt seit dem 1. November 2019 alle Verfahren so nah wie möglich an dem erarbeiteten Prozess durch. Erste Erfolge konnten bereits gefeiert werden, so wurden Verfahren nahezu im Zeitplan betrieben – „trotz“ der Feiertage im Dezember.

Es ist aufwendig, aber notwendig!

Das Auswahlverfahren ist eine Visitenkarte.

Die Visitenkarte Ihrer Dienststelle.

Die Visitenkarte der Stadt Hamburg als Arbeitgeber.

Die in der Praxis gewonnenen wesentlichen Erkenntnisse werden bereits jetzt in den Prozess implementiert. Als Beispiele seien angeführt, dass zukünftige Stellenausschreibungen mit konkretem Bewerbungsende veröffentlicht werden und immer zwei Terminblocker je Stellenbesetzungsverfahren geplant werden. Somit können bereits sehr frühzeitig ausreichend Termine für die Auswahlgespräche geplant werden.

BESCHLEUNIGTE AUSWAHLVERFAHREN

Weitere Gedanken

Der Auswahlprozess kann maßgeblich das Image eines Arbeitgebers beeinflussen. Durch den Wandel des Arbeitsmarkts zu einem Arbeit**nehmer**markt muss die Bewerberin beziehungsweise der Bewerber im Zentrum stehen. Neben schnellen Abläufen ist die Begegnung auf Augenhöhe³ entscheidend. Die Bewerbenden müssen (auch nach Abgabe einer Bewerbung) ihrerseits umworben werden, das Stichwort lautet: **Individuelle Betreuung**. Das kann beispielsweise eine individualisierte Eingangsbestätigung, eine wertschätzende Abforderung benötigter Unterlagen oder ein Hinweis auf die Größe des Auswahlremiums sein.

Geschrieben von **Orlando Perrone**

Projektkoordination + Teilprojektleitung Personalmarketing in der Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen: „Den Prozess zeichnet aus, dass eine Verfahrensbeschleunigung mit bereits erprobten Arbeitsweisen und -instrumenten möglich ist.“



Dazu passende Artikel dieser Ausgabe

kununu – Sterne für Wandsbek

Nächste Seite:

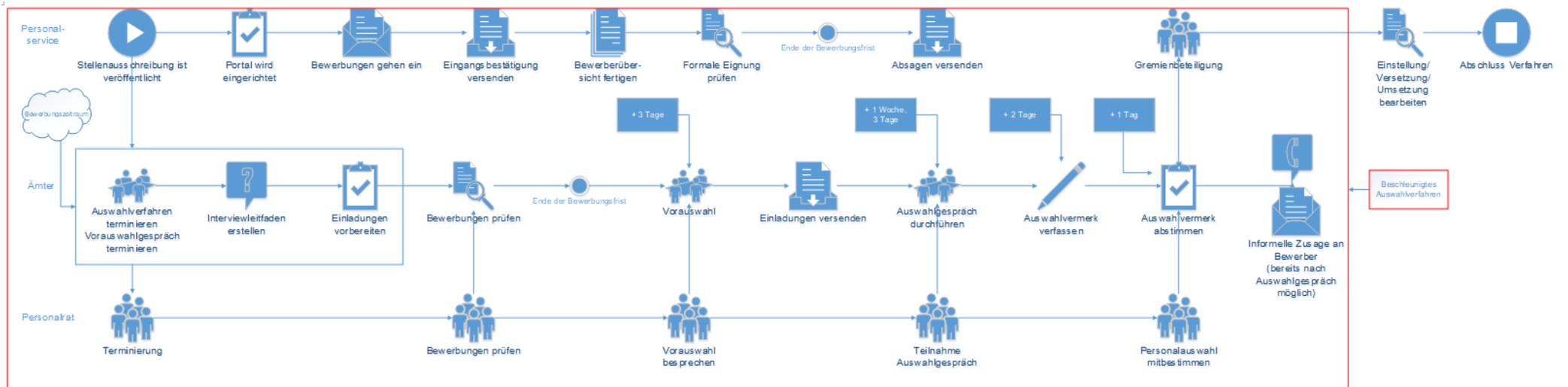
Modellprozess „beschleunigte Auswahlverfahren“

³ so auch Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019, S. 9.

Modellprozess „beschleunigte Auswahlverfahren“, Anwendungsfall BSW

(die Darstellung des Prozesses dient der Veranschaulichung und folgt keiner Prozesssprache) © Orlando Perrone

✉ fachkraeftestrategie-bau@bsw.hamburg.de || ✉ hamburg-baut-auf-dich@bsw.hamburg.de





WEITERSAGEN: EMPFEHLENSWERT!

Mitarbeiterempfehlungen sind auch in der Stadt ein wichtiger Baustein im Personalmarketing, das heißt auf dem Weg zu neuem Personal. Denn wer kann authentischer und überzeugender über den Arbeitgeber Freie und Hansestadt Hamburg reden, als die Menschen, die dort arbeiten?

Das Personalmarketing umfasst alle notwendigen Schritte, um Bewerbungen in ausreichender Qualität und Quantität zu erhalten und um die ausgeschriebenen Stellen zeitnah mit den richtigen Menschen zu besetzen. Zum Personalmarketing gehören ebenso Aktivitäten des Arbeitgebers, um potenzielle Bewerberinnen und Bewerber an sich zu binden.

Der Weg zu einer Bewerbung führt über mehrere Hürden:

1. Der Arbeitgeber mit den Informationen und Angeboten muss gefunden werden.
2. Die Informationen und Angebote müssen so aufbereitet sein, dass sie die Aufmerksamkeit der gewünschten Zielgruppen erhalten.
3. Sie müssen derart gestaltet sein, dass Interessierte motiviert sind, weiter zu lesen.
4. Im Idealfall lösen die angebotenen Inhalte einen Bewerbungsimpuls aus.
5. Damit dieser Impuls zu einer Bewerbung führt, müssen Interessierte schnell erkennen können, ob ihr Profil den Anforderungen des Unternehmens entspricht und ob sie sich überhaupt bewerben sollen. Der Bewerbungsweg sollte für die Interessierten leicht und unkompliziert sein.

Erfolgreiches Personalmarketing für uns braucht außerdem eine überzeugende und ansprechende **Arbeitgebermarke** FHH (Employer Brand). Sie soll unsere Arbeitgeber-



attraktivität steigern und uns als Arbeitgeber positiv gegenüber anderen Arbeitgebern positionieren. Das Personalamt pflegt deshalb Arbeitgeberprofile auf **XING** und **kununu** und hat in 2019 die Arbeitgeberseiten auf hamburg.de, jetzt **Karriereportal**, neu aufgesetzt.

WEITERSAGEN: EMPFEHLENSWERT!

Welche Zielgruppen bespielt das Personalmarketing?

Das Personalmarketing identifiziert drei Zielgruppen:

Noch nicht in der Verwaltung beschäftigt	Aktuell in der Verwaltung beschäftigt	Nicht mehr in der Verwaltung beschäftigt
<p>Beispiele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menschen, die Veranstaltungen wie Messen besuchen, auf denen die FHH vertreten ist und Interesse zeigen. • Menschen, die in einem Personalauswahlverfahren Platz 2 oder 3 belegt haben. • Menschen, die Newsletter der FHH abonniert haben (Stellen/Karriereportal, XING, ...). • Menschen im direkten Umfeld der aktuell Beschäftigten, z.B. Kinder und Freunde usw. • Menschen im erweiterten Umfeld der aktuell Beschäftigten, z.B. Vereine, Schulen, Alumni-Gruppen usw. 	<p>Beispiele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigte bringen sich mit dem eigenen Potenzial in den internen Arbeitsmarkt ein. • Beschäftigte können Botschafter des Arbeitgebers für ihre Familien sowie für den Freundes- und Bekanntenkreis sein. 	<p>Beispiele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menschen, die nicht mehr aktiv im Dienst sind (Ruhestand). • Menschen, die Hamburg als Wohnort/Berufsort verlassen mussten, der FHH aber verbunden sind und möglicherweise zurückkehren.

Welche Rolle spielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Personalmarketing?

Um neue Beschäftigte zu gewinnen, müssen viele an einem Strang ziehen: Die Behörden, die Bezirksämter und die Landesbetriebe, das Personalamt. In Zeiten, in denen Fachkräfte vom externen Markt schwer zu bekommen sind, ist die Personalgewinnung längst kein Geschäft mehr, das allein den Personalbereichen zuzuschreiben ist. Die Fachbereiche mit dem Stellenbesetzungsbedarf und deren Ressourcenverantwortliche müssen mit dem Personalbereich Hand in Hand arbeiten. Auch als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter können Sie diese Bemühungen unterstützen.

Sie können selbst als Teil des Personalmarketings aktiv werden, indem Sie Ihren Arbeitgeber persönlich in Ihrem direkten oder erweiterten Umfeld weiterempfehlen. Dazu gehören Ihre Familie sowie Ihr Freundes- und Bekanntenkreis oder Ihre Netzwerke. Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter wissen wie niemand sonst, wie Verwaltungen im Allgemeinen und wie bestimmte Berufsgruppen bei uns ticken. Sie wissen, was Spaß macht und was vielleicht auch nicht. Sie wissen, wo der Schuh drückt, wenn Stellen nicht besetzt sind. Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter kennen sowohl den Arbeitgeber FHH als auch ihre Familie, Freunde und Bekannte, kennen die Anforderungen der einen Seite und vielleicht sogar die Berufswünsche und Fähigkeiten der anderen. Sie wissen vielleicht aus eigener Erfahrung, wo sich die gesuchten Zielgruppen (IT, Ingenieurwesen, Gesundheit und andere) aufhalten und wie man sie erreicht. Helfen Sie mit, dieses zusammenzubringen.

WEITERSAGEN: EMPFEHLENSWERT!

Beispiele für Marketingaktivitäten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Arbeitgeber

Die Zielgruppe der noch nicht in der Verwaltung beschäftigten Menschen ist besonders geeignet, um sich einzubringen. Sie kennen uns als Arbeitgeber (noch) nicht oder haben keine oder eine falsche Vorstellung von uns. Die Spanne der Möglichkeiten ist breit und einfach. Einige Beispiele:

- **Früh: Kinder, Schulen, Praktika!**

Erzählen Sie von Ihrer Arbeit, berichten Sie im Familienalltag Interessantes. Kinder wollen häufig „später auch mal das werden wie meine Eltern“.

In den Stadtteilschulen und Gymnasien beginnen die Schülerinnen und Schüler in der Berufs- und Studienorientierung, sich mit dem beruflichen Alltag auseinander zu setzen. Als Eltern können Sie sich einbringen, indem Sie beispielsweise in der Schule von Ihrem Beruf berichten, dort Material zur Ausbildung verteilen oder auf Praktika in der Verwaltung hinweisen. Oder bringen Sie Ihre Kinder zum Girls-and-Boys-Day mit.

- **Studieren? Geht auch bei uns!**

Sie trainieren die Jugend beim Sport? Die jugendlichen Kinder ihrer Nachbarn diskutieren über ihre zukünftigen Berufe? Jugendliche mit Studienabsichten können Sie auf unsere Angebote im Karriereportal „Studium bei der Stadt Hamburg“ aufmerksam machen. Im Karriereportal steht auch, auf welchen Veranstaltungen/Messen der Arbeitgeber FHH vertreten und für welche Berufsgruppen und Studiengänge er dort direkt ansprechbar ist.

- **Bewirb dich doch!**

Ihre Botschaft an Freunde und Bekannte. Sie können die konkreten Stellenangebote der FHH persönlich empfehlen oder sie in Ihren sozialen Netzwerken teilen, beispielsweise mit den Buttons am Ende jeder Stellenausschreibung. Die aktuellen Stellenausschreibungen aller Dienststellen finden Sie im Karriereportal unter „JOBS“. Weisen Sie auf die Möglichkeit hin, mit dem Newsletter automatisch über neue Stellenausschreibungen der FHH informiert zu werden.



- **So tickt mein Arbeitgeber!**

Die FHH ist seit 2015 mit einem Profil auf der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu vertreten. Arbeitgeberbewertungsportale haben sich inzwischen zu einem wichtigen Bestandteil der eigenen Arbeitgebermarke entwickelt. Die Kombination von authentischen Bewertungen und der Darstellung des Arbeitgebers ergibt ein transparentes Arbeitgeberporträt, das inzwischen eine beachtliche Rolle in der Entscheidung von Bewerberinnen und Bewerbern spielt. Geben Sie Ihre Einblicke in die FHH als Arbeitgeber preis und bewerten Sie Ihren Arbeitgeber anonym auf kununu.

WEITERSAGEN: EMPFEHLENSWERT!

Besuchen Sie dazu unser Profil auf kununu und klicken Sie auf den Button „**Arbeitgeber bewerten**“. Bitte tragen Sie in der Bewertungsmaske beim Pflichtfeld „Firma“ den Namen des Arbeitgebers wie folgt ein: Freie und Hansestadt Hamburg (Behörde für... oder Bezirksamt...). Nur so werden Ihre Bewertungen unserem Auftritt technisch richtig zugeordnet, sonst verlieren wir sie.



Arbeitgeberbewertungsplattform kununu Bewertungsscore Stand Mai 2020

Wo finden Sie Informationsmaterial über den Arbeitgeber Hamburg, das Sie weitergeben können?

Wir haben am Ende dieser blickpunkt-Ausgabe eine Übersicht mit Links zu Internetseiten, Downloads und anderem Material zusammengestellt. Nutzen Sie diese gern. Für weitere Fragen finden Sie dort auch Kontakte zu den verschiedenen Fachbereichen.

Geschrieben von **Britta Becker**

Referentin „Personalmanagementkonzepte und Marketing“, Personalamt

„Hoffentlich sind viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zufrieden, dass sie intrinsisch motiviert sind, ihrer Familie, ihren Freundinnen und Freunden und Bekannten die FHH als Arbeitgeber schmackhaft zu machen. Ich bin ganz zuversichtlich, dass wir alle auf diese Weise mithelfen können, den Arbeitgeber bei der Personalsuche zu stärken.“



Dazu passende Artikel dieser Ausgabe

kununu - Sterne für Wandsbek

Arbeitgeber Hamburg - Informationsmaterial

Weitere Links

Karriere Arbeitgeber Hamburg

Karriere Arbeitgeber Hamburg - Studium

Karriere Arbeitgeber Hamburg - Veranstaltungen/Messen

Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu

kununu

STERNE FÜR WANDSBEEK

Was macht Recruiting erfolgreich? Interview mit David Lause, Abteilungsleiter Personalmanagement, zu „Good Practice“ im Bezirksamt Wandsbek:

Die Fragen stellte **Britta Becker** vom Personalamt:

Herr Lause, für Ihre Personalauswahlverfahren erhalten Sie auf der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu überdurchschnittlich gute Bewertungen. Das heißt, auf der Skala von 1 bis 5 erreichen Sie meistens einen Score zwischen 4 und 5. Das ist ein schönes Feedback für Ihre Arbeit und die Ihres Teams. Das ist auch der Grund dafür, dass wir Sie als Interviewpartner ausgewählt haben. Was kennzeichnete Ihre Ausgangslage?

David Lause: Unsere Ausgangslage war von massiven Mehrbedarfen aufgrund der Einführung des Bundesteilhabegesetzes und vielen unbesetzten Stellen gekennzeichnet. Das galt besonders für Ingenieurinnen und Ingenieure. Die Umsetzung politischer Beschlüsse durfte nicht gefährdet werden. Mit den unbesetzten Stellen liefen wir Gefahr, dass sich die Lage auf die Aufgabenerfüllung auswirkte. Eine ähnliche Lage verzeichneten wir bei den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen für die Allgemeinen Sozialen Dienste (ASD) und in weiteren Fachbereichen. Letztendlich bemerkten wir auch zunehmende Rekrutierungsprobleme in der allgemeinen Verwaltung. Deshalb haben wir uns mit zwei Stellen verstärkt, die zur Personalentwicklung mit dem Schwerpunkt Recruiting gehören, für die wir tolle Kolleginnen gewinnen konnten.



Britta Becker: An welchen Gütekriterien machen Sie gute Personalgewinnung fest und wie schaffen Sie die Umsetzung?

David Lause: Unsere identifizierten Hauptmerkmale für erfolgreiches Recruiting lassen sich kurz zusammenfassen: Perspektivenwechsel, schnellere Prozesse und Transparenz.

Britta Becker: Wie genau setzen Sie den Perspektivenwechsel um?

David Lause: Zum Perspektivenwechsel gehört, dass wir uns in die Bewerberinnen und Bewerber hineinversetzen. Die Stellenausschreibungen sind nach wie vor ein zentrales Element der Personalgewinnung. Wir versuchen, unsere Stellenausschreibungen textlich wegzubringen von den Stellenbeschreibungen. Wir fragen uns, welche Informationen die Bewerberinnen und Bewerber brauchen, wonach sie suchen und wie und wo

kununu STERNE FÜR WANDSBEK

wir jede Berufsgruppe gezielt ansprechen können. Dabei gewinnen wir zunehmende Erfahrung im sozialpädagogischen Bereich. Außerdem mussten wir feststellen, dass sogar die Berufsgruppe Allgemeine Verwaltung besonders schwer zu fassen ist.

Britta Becker: Hinter einem erfolgreichen Recruiting verbirgt sich auch immer die Frage, ob und wie wir als Arbeitgeber gefunden und wahrgenommen werden. Lange war die FHH als Arbeitgeber für bestimmte Berufsgruppen nicht bekannt oder unsere Angebote wurden nicht gefunden.

David Lause: Personalmarketing ist heute wichtiger denn je. Neben dem Perspektivenwechsel an sich gehört ebenfalls dazu, die richtigen Kanäle zu ermitteln, über die unsere Stellenangebote, aber auch grundsätzliche Informationen zu uns als Arbeitgeber, verbreitet werden. Das unterscheidet sich von Zielgruppe zu Zielgruppe. Sehr hilfreich sind unsere Landingpages für bestimmte Fachkräfte, auf die alle unsere Werbemaßnahmen münden und wo wir permanent die Möglichkeit zur Initiativbewerbung bieten. Zum Glück konnten wir uns auf gute Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeitsarbeit und der Internetredaktion unseres Bezirksamtes stützen. Gute Erfahrungen haben wir mit besonderen Online-Kampagnen gemacht, besonders mit Social-Media-Anzeigen für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Sie sind sehr zielgerichtet und nicht sehr teuer. Sie erreichen nicht nur Jobsuchende, auch bei latent Suchenden wird ein „Grundrauschen“ erzeugt, das gewisse Zeit anhält. Über alle Bezirksamter hinweg erzielt natürlich die Imagekampagne der Bezirksamter zusätzliche Aufmerksamkeit.



Britta Becker: Sie haben erwähnt, dass die Prozesse der Personalgewinnung zügiger werden müssen. Meint zügiger auch digitaler?

David Lause: Möglichst schnell bedeutet zunächst ein gutes Zeitmanagement für alle Beteiligten und über den gesamten Auswahlprozess hinweg. Wir versuchen Bewerbungen schnell und fortlaufend zu prüfen und fehlende Unterlagen zügig nachzufordern. Außerdem versenden wir sofort nach Entscheidung des Auswahlgremiums eine vorbehaltliche Einstellungsusage. Und ja, digitale Prozesse und Unterstützung sind auch gemeint und dringend erforderlich. Wir erwarten mit Freude das neue Bewerbermanagementsystem, das uns von Übergangslösungen entbindet und uns vor allem bei Massenverfahren unterstützt. Zurzeit versuchen wir zumindest medienbruchfrei zu arbeiten. Wir drucken keine Bewerbung mehr aus (nur bei Einstellung), alle formal geeigneten Bewerbungen werden fortlaufend auf den SharePoint hochgeladen, auf den das Gremium Zugriff hat. Die Verfahrensdokumentation haben wir soweit wie möglich standardisiert, in der Regel erledigen wir das per Notebook unmittelbar nach den Gesprächen bzw. in den Gesprächspausen.

Britta Becker: Ein Punkt kommt in allen Bewertungen auf kununu zu unseren Einstellungsverfahren in der hamburgischen Verwaltung mehrfach vor: Viele Bewerberinnen und Bewerber sind eher nicht darauf vorbereitet, dass sie in unseren Personalauswahlgesprächen auf eine Vielzahl von Personen treffen. Das scheint im Vergleich mit privaten Arbeitgebern eher ungewöhnlich zu sein. Wie gelingt es Ihnen, die Verfahren möglichst transparent zu gestalten?

David Lause: In jeder Eingangsbestätigung für formal zugelassene Bewerbungen beschreiben wir gleich das weitere Verfahren. Auch im Einladungsschreiben informieren wir in der Regel darüber, was die Bewerberinnen und Bewerber erwartet: Wie lange

kununu STERNE FÜR WANDSBEK

dauert das Gespräch? Wie viele und welche Personen nehmen teil? Wenn wir uns für jemanden entschieden haben, teilen wir ihr oder ihm die Einstellungsabsicht als vorbehaltliche Zusage umgehend mit, und zwar einmal telefonisch durch den Fachbereich und dann per E-Mail durch den Personalservice. Ziel ist, das Vakuum zwischen dem Auswahlgespräch und der Kontaktaufnahme durch die Personalabteilung zwecks Einstellungsvertrag zu überbrücken.

Britta Becker: Das Personalamt pflegt für den gesamten Arbeitgeber FHH Employer-Branding-Profile auf dem Businessnetzwerk XING und der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu. Welche Bedeutung messen Sie Arbeitgeberbewertungen zu und wie unterstützen Sie das?

13 von 55 Bewertungen von Bewerbern (gefiltert) Sortierung: **Neueste** ▾

Freie und Hansestadt Hamburg (Bezirksamt Wandsbek) ✕

kununu Score: 4,5 ★ • [Details anzeigen](#)

Erstaunlich schneller und angenehmer Bewerbungsprozess

5,0 ★★★★★  **Zusage** Mai 2020

Bewerber/in • Hat sich 2020 bei Freie und Hansestadt Hamburg (Bezirksamt Wandsbek) als Sachbearbeiter beworben und eine Zusage erhalten.

Arbeitgeberbewertungsplattform kununu – Bewertungen von Bewerberinnen und Bewerbern für das Bezirksamt Wandsbek, Mai 2020

David Lause: Ich halte es für besonders wichtig, dass wir als Arbeitgeber authentische Eindrücke von uns vermitteln. Auch das gehört zum Personalmarketing. Bewertungen auf kununu sind ein Weg, das zu tun. Besonders neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen fordern wir auf, unsere Bewerbungs- und Einstellungsverfahren zu bewerten. Wir holen uns die Sterne auf kununu!

Britta Becker: Herr Lause, die Redaktion von blickpunkt personal bedankt sich für dieses Interview und wünscht Ihnen weiterhin viel Erfolg.

Geschrieben von **Britta Becker**

Referentin „Personalmanagementkonzepte und Marketing“, Personalamt Ansprechpartnerin für Auftritte des Arbeitgebers Hamburg auf XING und kununu



britta.becker@personalamt.hamburg.de | 040 428 31-1511

Weitere Links

Karriere Bezirksamter Wandsbek stellt ein Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu

Dazu passende Artikel dieser Ausgabe

Beschleunigte Auswahlverfahren Imagekampagne für die Bezirksamter Weitersagen: Empfehlenswert!

QUEREINSTIEG

BRAZIL

VOM ANDEREN ENDE
DER WELT



Mit Architektur-Master aus Brasilien über eine Weiterbildung mit Praktikum ins Bezirksamt Hamburg-Mitte zu hochbaulichen Projekten. Fachkräftestrategie trifft geliebte interkulturelle Offenheit: Ein Erfolgsbeispiel.

Anika Westermann, Talentbetreuerin der Fachkräftestrategie in der Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen, stellte Giselle Jaeger Silva de Moraes interessante Fragen.

Anika Westermann: Wie sind Sie darauf gestoßen, dass die Stadt Hamburg für Sie ein Arbeitgeber sein kann?

Giselle Jaeger Silva de Moraes: Bevor ich nach Hamburg kam, las ich in einer Facebook-Gruppe von Brasilianerinnen und Brasilianern in Hamburg einen Post über das Projekt „Your Way – Make it in Hamburg“. Da ich auch andere Informationen über das Leben und Arbeiten in Hamburg benötigte, habe ich mich auf hamburg.de über den Kitagutschein informiert. Schon da habe ich entdeckt, dass es auch Stellenausschreibungen der Stadt gibt. Als ich nach Hamburg gezogen bin, wurde ich beim Jobcenter darüber informiert, dass es hier eine Weiterbildungsmaßnahme für zugewanderte Architektinnen und Architekten gebe. Ich habe einen Platz in dieser Weiterbildungsmaßnahme bekommen, zu der ein dreimonatiges Praktikum gehört. Weil ich schon gut Deutsch sprach, hat mir die Kursleiterin empfohlen, es für das Praktikum doch bei der Stadt Hamburg zu versuchen.

Anika Westermann: Wie hat das Praktikum bei der Stadt Hamburg geklappt?

Giselle Jaeger Silva de Moraes: Meine Kursleiterin hat meine Unterlagen an die Fachkräftestrategie Technische Dienste weitergeleitet. Dort bin ich in den Talentpool aufgenommen worden und habe zwei Angebote für Praktikumsplätze bekommen. Nach einem Kennenlerngespräch habe ich mich für das Fachamt Management des öffentlichen Raumes, Sonderaufgaben“ im Bezirksamt Hamburg-Mitte entschieden. Der ausschlaggebende Punkt war, dass ich die Atmosphäre dort mochte. Und ich hatte Lust auf das Thema Hochbau – auch das passte.

Meine Aufgabe im Praktikum war die Unterstützung der Projektleitung bei besonderen Projekten wie zum Beispiel die Sanierung von Denkmälern und verschiedenen

QUEREINSTIEG VOM ANDEREN ENDE DER WELT

Gebäuden. Das heißt, ich habe zum Beispiel Verträge geschrieben, an Besprechungen teilgenommen, Vermessungen gemacht. Da ich bereits in Brasilien mit diesen Leistungsphasen gearbeitet hatte, durfte ich schneller verantwortungsvollere Aufgaben übernehmen, als es sonst bei einem Praktikum üblich wäre.

Anika Westermann: Seit Dezember 2019 sind Sie fest bei der Stadt Hamburg angestellt. Wie kam es dazu?

Giselle Jaeger Silva de Moraes: Mitte Dezember 2019 endete meine Weiterbildungsmaßnahme. Ich wollte danach gern bei der Stadt Hamburg bleiben und habe mich auf mehrere Stellen beworben – und dabei auch Absagen bekommen. Aber für meine jetzige Stelle kam innerhalb von drei Wochen nach meiner Bewerbung die Zusage.

Anika Westermann: Was ist Ihre aktuelle Aufgabe?

Giselle Jaeger Silva de Moraes: Ich bin noch immer im Fachamt „Management des öffentlichen Raumes“ tätig, aber nun in der baufachlichen Beratung und Zuwendungssachbearbeitung. Hier Sorge ich dafür, dass zum Beispiel das Haus der Jugend oder die Eislaufbahn in Planten un Blomen notwendige Sanierungen durchführen kann. Dabei berate und entscheide ich unter anderem, ob die für die Maßnahme veranschlagten Kosten gut kalkuliert sind und ob die Anträge zu den Kriterien von Förderprogrammen passen. Bei Außenterminen nehme ich an Baubesprechungen teil, begleite Bauabnahmen, mache also alles, was direkt vor Ort geschehen muss. Schon bald werde ich außerdem mehr hochbauliche Projekte übernehmen. Der Job ist sehr interessant, aber auch eine große Herausforderung für mich.

Anika Westermann: Was ist aus Ihrer persönlichen Sicht herausfordernd an der Arbeit in einer Verwaltung?

Giselle Jaeger Silva de Moraes: Man muss unbedingt die deutsche Sprache gut beherrschen, um komplexe Regelungen wie beispielsweise Vergabeverfahren zu verstehen. Die Weiterbildungsmaßnahme hat mir da schon sehr geholfen, weil wir die Fachsprache und die einschlägigen deutschen Gesetze kennengelernt haben. Besonders schwierig ist es, wenn ein Wort aus dem Verwaltungsdeutsch nicht übersetzt werden kann. Für einige Worte gibt es einfach kein Gegenstück. In diesen Fällen helfen mir die Kolleginnen und Kollegen weiter oder ich muss es aus dem Kontext heraus erschließen.

Insgesamt muss man viel lesen. Am meisten Hilfe benötige ich bei den Verwaltungsspezifika. Das sind einfach Dinge, die man schwer alleine lernen kann. Welche Person zum Beispiel wie und in welcher Reihenfolge unterschreiben muss – da braucht man als Neueinsteigerin oder Neueinsteiger die Hilfe von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen. Ich hatte und habe da großes Glück und immer Unterstützung bekommen. Außerdem besuche ich bald die Fortbildung „Verwaltung für Quereinsteigende“ im Zentrum für Aus- und Fortbildung.

Ich finde es merkwürdig, dass der Austausch zwischen den Behörden manchmal nicht stattfindet, obwohl interdisziplinäres Arbeiten sinnvoll wäre. Hier wünsche ich mir mehr Offenheit.



Frau Jaeger Silva de Moraes auf einer Baustelle im Hafengebiet

QUEREINSTIEG VOM ANDEREN ENDE DER WELT

Anika Westermann: Und was gefällt Ihnen besonders gut an der Verwaltung?

Giselle Jaeger Silva de Moraes: Ich kann meine Arbeit gut mit meinem Privatleben verbinden. Ich habe eine dreijährige Tochter und trotz Vollzeitarbeit kann ich durch die Gleitzeit alles gut organisieren. Es ist außerdem toll, dass ich eine unbefristete Stelle habe. Das gibt mir sehr viel Sicherheit.

Ich mag es auch, dass bei der Verwaltungsarbeit die Qualität zählt und dass hier alles so gut organisiert ist. Zum Beispiel ist es in der brasilianischen Arbeitskultur wichtiger, schnell zu arbeiten – dadurch entstehen vermeidbare Fehler. In Deutschland sind zwar deutlich mehr Behörden beteiligt, dadurch dauert es länger – aber jede und jeder ist spezialisiert und am Ende hat man ein sehr gutes Ergebnis, das belastbar ist und Bestand hat. Trotzdem genießen Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Brasilien viel mehr Respekt als hierzulande. Das ist schon irgendwie seltsam.

Besonders wichtig ist für mich die Arbeitsatmosphäre, und die ist bei uns im Amt einfach super. Die Kolleginnen und Kollegen sind sehr nett und offen. Sie sind sensibel und entspannt bei den kulturellen Unterschieden, die es nun mal gibt. Deshalb habe ich das Arbeiten für die Stadt Hamburg auch schon einer befreundeten Bauingenieurin empfohlen.

Giselle Jaeger Silva de Moraes machte in Brasilien ihren Master in Business Administration (Schwerpunkt Projektmanagement im Bereich Architektur und Ingenieurwesen) und ihren Bachelor in Architektur und Stadtplanung und arbeitete dann mehrere Jahre in diesem Beruf.

Die Liebe zur Architektur und die Bindung zu Hamburg wurde ihr in die Wiege gelegt: Ihr Vater ist deutscher Bauingenieur und hat beruflich in Hamburg zu tun. Als sich die Wirtschaftslage in Brasilien 2018 verschlechterte, entschied sie sich, endgültig in Hamburg ihr Glück zu versuchen – und fand es beim Arbeitgeber Stadt Hamburg. Ihr Fazit nach eigenen Erfahrungen: „Arbeiten für die Stadt kann ich uneingeschränkt weiterempfehlen!“



So sieht eine zufriedene Fachkraft aus: Frau Jaeger Silva de Moraes ist im Bezirksamt Hamburg-Mitte angekommen.

Dazu passende Artikel dieser Ausgabe
Weitersagen: Empfehlenswert!



ONBOARDING UND WISSENSMANAGEMENT

Das Personalamt arbeitet zusammen mit einer Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Behörden und Ämtern der hamburgischen Verwaltung an dem Thema Onboarding. Eine wichtige Rolle spielt dabei das Wissensmanagement. Es muss klären, welches Wissen wie transferiert werden muss, wenn jemand eine neue Aufgabe übernimmt oder in einer neuen Organisation tätig wird.

Fachkräfte zu gewinnen und Fachkräfte zu binden sind zwei Seiten einer Medaille. Was nützt es, wenn wir durch gute Konzepte und aufwendige Verfahren neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, wenn es uns nicht gelingt, sie zu halten? Dem sogenannten „Onboarding“ muss also ebenfalls große Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Oft ist vermeintlich nicht Zeit genug da, sich intensiv um „die Neuen“ zu kümmern. Dazu kann fast jede und jeder, den wir in der Verwaltung fragen, eigene Erfahrungen beisteuern: Da fehlt am ersten Tag die Technik, der Raum ist nicht vorbereitet, der oder die Vorgesetzte hat keine Zeit usw. Neue Kolleginnen und Kollegen werden dann schon mal mit dem Hinweis auf ein Selbststudium vertröstet. Da gibt es ja Akten oder Aktenverzeichnisse, die durchgeschaut werden können...

Wir sind uns sicher, dass das auf Dauer nicht ausreicht. Einige Behörden und Ämter setzen deshalb bereits Onboarding-Instrumente ein oder sind dabei, Konzepte zu entwickeln, wie das Onboarding in den verschiedenen Organisationsbereichen vereinheitlicht werden kann.

Derzeit arbeitet eine Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Behörden und Ämter mit dem Personalamt daran, gute Beispiele zu sammeln und daraus eine Empfehlung mit einem Onboarding-Muster-Prozess zu machen. Über die Frage, ob davon Teile für alle Dienststellen verpflichtend gemacht werden sollen, wird es einen Vorschlag der Arbeitsgruppe geben.

Wann beginnt das Onboarding?

Das An-Bord-Holen beginnt im Grunde bereits bei der Stellenausschreibung. Ist sie einladend formuliert, fühlt man sich gut abgeholt und aufgehoben? Beantwortet sie die wichtigen Fragen?

ONBOARDING UND WISSENSMANAGEMENT

Unseren Onboarding-Muster-Prozess wollen wir mit der Stellenzusage beginnen, das heißt zu einem Zeitpunkt, wo wir es mit einer konkreten Person zu tun haben. Die Frage, wann ein Onboarding-Prozess abgeschlossen ist, ist je nach Aufgabe und Person sicherlich unterschiedlich. Die Muster-Prozesse enden in der Regel nach 100 Tagen oder nach Ende der Probezeit.

Was hilft, um die neue Kollegin oder den neuen Kollegen gut ankommen zu lassen?

Für die neue Kollegin oder für den neuen Kollegen ist Folgendes wichtig:

- Ob es einen Einarbeitungsplan gibt, in dem die notwendigen Schritte festgehalten werden. Dieser Plan sorgt für Transparenz und Verbindlichkeit und hilft den neuen Kolleginnen und Kollegen auch, Ansprüche an ihre Einarbeitung zu formulieren.
- Was vor dem ersten Arbeitstag passiert: Kontakt aufnehmen und vorstellen, wer die neuen Teamkolleginnen und Kollegen sind, eventuell bereits Material vorab verschicken.
- Wie begrüßt wird: Durch die Führungskraft, der Arbeitsplatz ist hergerichtet (mit Blumenstrauß etc.), die Technik funktioniert schon. Erste Gespräche zum Ankommen...
- Ob es ein geplantes Kennenlernen gibt: Festlegen, was und wen die Neuen in den ersten Tagen kennen lernen sollten und wer sich darum kümmert. Festlegen, mit welchen wichtigen Personen die Neuen am Anfang Begrüßungsgespräche führen sollten, nicht alle unbedingt am ersten Tag und gegebenenfalls vorab vereinbart.
- Ob es Fortbildungen gibt: Besprechen, welche Fortbildungen gegebenenfalls sinnvoll sein könnten.
- Ob es ein Patensystem gibt: Das heißt, ob es Personen im Team gibt, die die Rolle übernehmen, für alle „dummen“ Fragen ansprechbar zu sein.
- Ob es fest terminierte Feedback-Gespräche gibt: Herausfinden, ob sich die neue Kollegin oder der neue Kollege schon gut angekommen fühlt bzw. was fehlt, damit das schnellstmöglich gelingen kann. Im Laufe und am Ende der Probezeit.

Manche Dienststellen nutzen darüber hinaus folgende Instrumente des Onboarding:

- Eine gemeinsame Begrüßungsveranstaltung für alle, die innerhalb eines begrenzten Zeitraums neu in einer Dienststelle begonnen haben. An dieser Veranstaltung nehmen die wichtigen Führungskräfte der Organisation teil.
- Besondere Fortbildungsmodule für Führungskräfte, die von außen in die Organisation kommen, insbesondere für die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger.
- Möglichkeiten, die neue Organisation durch Hospitation in verschiedenen Bereichen aus verschiedenen Perspektiven kennen zu lernen, um einen Blick „über den Tellerrand“ zu bekommen.

Wo kommt das benötigte Wissen für einen guten Einstieg her?

In einem engen Zusammenhang mit dem Onboarding steht das Wissensmanagement. Die Frage ist, wie jemand mit einer neuen Aufgabe oder in einer neuen Organisation

ONBOARDING UND WISSENSMANAGEMENT

schnellstmöglich das Wissen erhält, was gebraucht wird, um produktiv arbeiten zu können. Dazu gehört neben dem fachlichen Wissen auch das Organisationswissen.

Beim **fachlichen Wissen** stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- Welche inhaltlichen Themen stehen an? Verfügt die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter über alle notwendigen Fachkenntnisse? Wenn nicht, woher kann das Wissen kommen (von Vorgesetzten, von Kolleginnen und Kollegen, aus der Fortbildung, aus Akten, aus dem FHHportal, etc.)?
- Wer ist wofür zuständig und im fachlichen Kontext ansprechbar? Auch das gehört zu der fachlichen Seite. Hier helfen zum Beispiel Organigramme oder Geschäftsordnungen.

Im Gegensatz zu dem expliziten Fachwissen, ist das **Organisationswissen** zu einem großen Teil implizit, das heißt verborgen. Die Organisation lebt in der Regel etwas anders, als es aufgeschrieben ist. Hier stehen oft **Kulturfragen** im Vordergrund:

- Wie gehen die Kolleginnen und Kollegen miteinander um? Wie agiert man innerhalb der Hierarchie? Sind die „Chefinnen“ und „Chefs“ ansprechbar?
- Welche unausgesprochenen Regeln gibt es? Wo gibt es Fettnäpfchen?
- Wie geht die Organisation mit Veränderungen um? Welche „Geschichten“ erzählt man sich, über frühere Veränderungen?
- Usw.

Wenn Sie noch nach Ideen suchen, welche Elemente des Wissensmanagements für Ihre Bereiche sinnvoll sein könnten, schauen Sie doch mal in das **Personalportal**. Hier finden Sie zum Beispiel einen Werkzeugkasten zum Thema Wissensmanagement mit verschiedenen Instrumenten und Erläuterungen, für welchen Abschnitt im Wissensmanagementprozess ein Instrument geeignet ist.

Die behördenübergreifende Arbeitsgruppe tagt noch bis in die zweite Jahreshälfte. Parallel wird im Zentrum für Aus- und Fortbildung ein Fortbildungsangebot für das Onboarding aufgelegt.

Geschrieben von **Katharina Dahrendorf**

Leiterin des Referats „Personalmanagementkonzepte und Marketing“,
Personalamt

„Onboarding ist mehr als jemanden willkommen zu heißen. Es ist der Prozess, der dazu führt, dass jemand persönlich und fachlich schnell an seinem neuen Arbeitsplatz integriert und arbeitsfähig ist. Und gerne zur Arbeit kommt!“



Wissensmanagement im Personalportal
Wissensmanagement ist Führungsaufgabe
Wissensmanagement Grundlagen
Wissensmanagement Werkzeugkasten

RAHMENVEREINBARUNG

PERSONALMARKETING

Eine Rahmenvereinbarung für Personalmarketing-Dienstleistungen: Ein Service für alle Behörden und Ämter, ein Vertrag für die ganze Stadt!

Durch eine Rahmenvereinbarung für Personalmarketing-Dienstleistungen werden die Personalabteilungen der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) bei der Gewinnung von neuem und qualifiziertem Personal unterstützt.

Zahl der Stellenausschreibungen steigt

Der Arbeitsmarkt war geprägt durch eine sehr hohe Anzahl an ausgeschriebenen Stellen bei gleichzeitig vergleichbar geringem Arbeitsangebot. Das betraf alle, auch die öffentliche Verwaltung. So hat sich die Zahl der über das Personalamt veröffentlichten **Stellenausschreibungen seit 2014 fast verdoppelt**. Allein im Vergleich zum Vorjahr 2018 erfolgte ein Anstieg um ca. 20%. Erfolgreich besetzt werden konnten gerade einmal vier von fünf freien Stellen, in einigen Berufskategorien liegt diese Erfolgsquote sogar deutlich darunter¹.

Personalmarketing-Maßnahmen verstärken sich

Die Dienststellen der FHH nutzen eine Vielzahl unterschiedlicher Personalmarketing-Maßnahmen, um auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und freie Stellen bekannt zu machen. Alle Maßnahmen werden inhaltlich und bei der Wahl der Medien und Veröffentlichungswege spezifisch auf die jeweiligen Zielgruppen zugeschnitten.

So werden Stellenanzeigen je nach Zielgruppe in unterschiedlichen Medien veröffentlicht, sowohl digital (vor allem auf Stellenportalen) als auch analog (zum Beispiel in Tageszeitungen oder Fachzeitschriften). Unternehmenswebseiten und Karriereportale² werden genutzt, um die Arbeitgeber und spezielle Arbeitsbereiche vorzustellen und Stellen zu veröffentlichen. Kampagnen richten sich oft an ganz unterschiedliche Zielgruppen und nutzen zielgruppengerechte Kanäle wie zum Beispiel Printmedien, Onlinewerbung und Werbung im öffentlichen Raum, vorrangig auf Plakaten, in U- und S-Bahnen und vieles mehr.

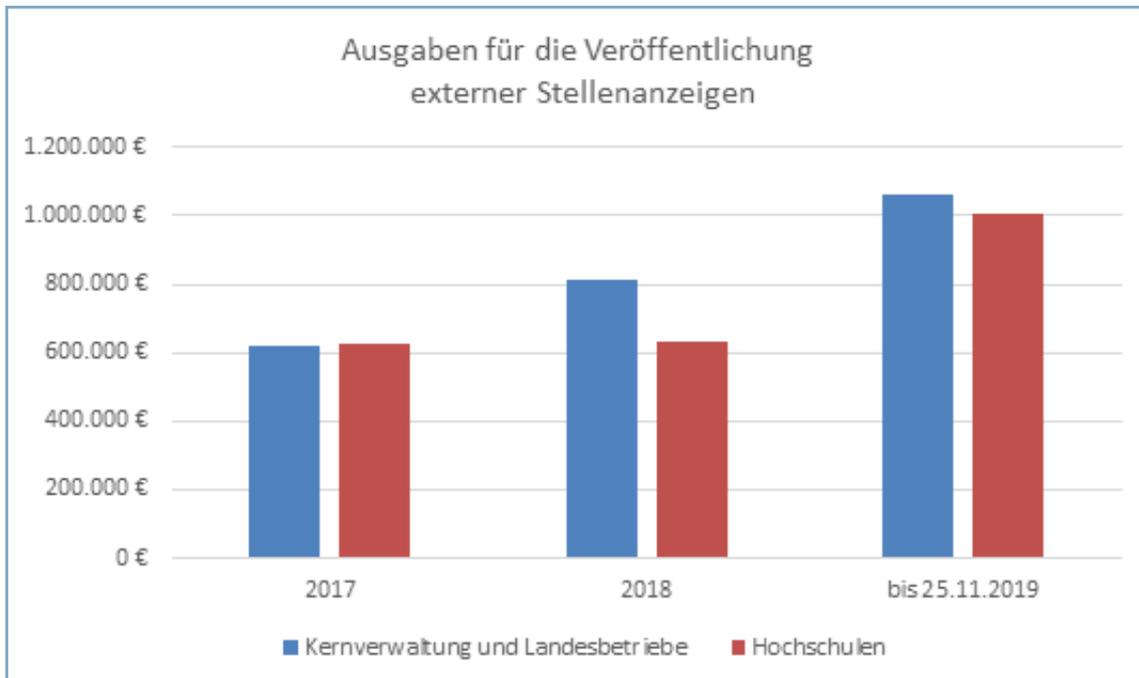
Die **Ausgaben** für die Veröffentlichung **externer Stellenanzeigen** sind in der Kernverwaltung, bei den Hochschulen und Landesbetrieben von 2017 bis 2019 deutlich gestiegen. Bis zum 25. November 2019 (Erhebungsstichtag) wurden von den Dienst-

¹ Vgl. Personalbericht 2019

² Vgl. zum Beispiel Karriereportal der FHH, <https://www.hamburg.de/stellensuche>

RAHMENVEREINBARUNG PERSONALMARKETING

stellen der FHH allein im Jahr 2019 ca. **2 Millionen Euro** in die Veröffentlichung externer Stellenanzeigen investiert.



Quelle: Personalamt/P34-Datenerhebung am 25.11.2019/ SKA 21-19138

Idee und Ziel einer Rahmenvereinbarung

Die Behörden und Ämter der FHH müssen derzeit die Produkte bzw. Dienstleistungen über teilweise aufwändige Vergabeverfahren individuell ausschreiben und einkaufen. Dies bedeutet einen hohen zeitlichen und personellen Aufwand und oft eine Verzögerung von Marketingmaßnahmen und damit auch von Stellenbesetzungen.

Das Personalamt hat die Aufgabe übernommen, die Bedarfe der Behörden und Ämter zu ermitteln und gleichzeitig aktuelle Personalmarketing-Instrumente zu analysieren. Ziel ist es, eine **Rahmenvereinbarung** für die **ganze Stadt** abzuschließen, an der möglichst viele Dienststellen partizipieren können. So ermöglicht das Personalamt den Hamburger Behörden und Ämtern einen rechtssicheren, einfachen und **kostenoptimierten** Zugang zu Dienstleistungen des Personalmarketings und zu Recruiting-Kanälen.

Die **Teilnahme** an der Rahmenvereinbarung ist für alle Dienststellen der FHH **freiwillig**, aber wenn die Teilnahme erklärt wird, **bindend**. Die Dienstleistungen können nach Vertragsabschluss durch die teilnehmenden Behörden und Ämter, Landesbetriebe und Hochschulen der FHH unmittelbar beim Auftragnehmer in Anspruch genommen werden. Insgesamt haben 28 Dienststellen ihre Teilnahme an der Rahmenvereinbarung erklärt.

Durch die Rahmenvereinbarung erhalten die Behörden und Ämter verbesserte Konditionen durch große Abnahmemengen und eine transparente Preisgestaltung. Zudem ist eine hohe Qualität der Leistung gewährleistet. Die Nutzung der Dienstleistungen wird regelmäßig evaluiert und dabei auch ein intensiver Erfahrungsaustausch zwischen den Dienststellen ermöglicht.

RAHMENVEREINBARUNG PERSONALMARKETING

Kreativ- und Medialeistungen in einer Ausschreibung

Basis der zukünftigen Rahmenvereinbarung ist die Leistungsbeschreibung. Um die Leistungsbeschreibung markt- und zielgruppengerecht zu formulieren, wurden die Bedarfe und Anforderungen der Behörden und Ämter in mehreren Workshops mit allen Dienststellen ermittelt. Parallel erfolgte eine Beratung durch eine Employer-Branding-Agentur, um die Vertragsinhalte auch marktgerecht, das heißt für die Agenturen verständlich und attraktiv zu formulieren.

Die Leistungsbeschreibung enthält derzeit **zwei Lose**. Im Los eins geht es vor allem um die Erstellung von Inhalten (Kampagnen, Botschaften, Texten und Bildern), während es im Los zwei um die Verbreitung dieser Inhalte online, gedruckt oder im Stadtbild geht:

Los 1: Kreativleistungen, unter anderem mit den Teilleistungen

- Kreativkonzepte und -kampagnen entwickeln
- Stellenanzeigen verfassen und texten
- Onlineauftritte und Landingpages der Behörden und Ämter erstellen
- Fotos und Videos erstellen

Los 2: Medialeistungen, unter anderem mit den Teilleistungen

- Stellenanzeigen veröffentlichen
- Online-Werbung und Werbekampagnen schalten
- Beratung zu Medialeistungen im Personalmarketing

Ausblick

Im ersten Halbjahr 2020 ist die Veröffentlichung der europaweiten Ausschreibung vorgesehen. Ziel ist es, den Vertrag noch in diesem Jahr abzuschließen, so dass im ersten Quartal 2021 die vereinbarten Leistungen von den 28 teilnehmenden Dienststellen abgerufen werden können. Das Personalamt steht nach Vertragsschluss als Ansprechpartner für die Behörden und Ämter zur Verfügung.

Geschrieben von **Carsten Brucks**

Teamleiter Marketing und Controlling im Personalamt

“Haben Sie Fragen zur Rahmenvereinbarung Personalmarketing?
Dann kontaktieren Sie uns gern!”

personalmarketing@personalamt.hamburg.de



Weitere Links

Personalbericht 2019
Karriere Arbeitgeber Hamburg

Arbeitgeber Hamburg - Informationsmaterial

Hier finden Sie Informationsmaterial über den Arbeitgeber Hamburg, das sich für die Weitergabe und Empfehlung an Dritte eignet. (Ergänzung zum Artikel „Weitersagen: Empfehlenswert!“)

Bezeichnung/ Fundort	Kontakt
FHH als Arbeitgeber allgemein	
Karriereportal	Personalamt fachlicheitstelle-karriereportal@personalamt.hamburg.de
Studium Karriereportal	Personalamt fachlicheitstelle-karriereportal@personalamt.hamburg.de
Ausbildung und Studium - Allgemeine Verwaltung Broschüre in Papierform: Im Zentrum für Aus- und Fortbildung, Infoständer	Zentrum für Aus- und Fortbildung bewerbungscenter@zafamd.hamburg.de
Referendariate und Traineeprogramme Karriereportal	Personalamt fachlicheitstelle-karriereportal@personalamt.hamburg.de
FHH als Arbeitgeber für technische Dienste	
Information Technische Berufsgruppen Kampagne Hamburg baut auf dich! Stellenangebote	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen Inga Cordes hamburg-baut-auf-dich@bsw.hamburg.de
Ausbildung Technische Dienste	Behörde für Umwelt und Energie Christl Kellas 040 428 40-3251 oder Melanie Schirmer 040 428 40-2465 ausbildungstechnischdienste@bsw.hamburg.de
Flyer Vorbereitungsdienst (TOIA)	
Flyer Technisches Referendariat	
Flyer Traineeprogramm LSBG	Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer Ausbildungsleitung@lsbg.hamburg.de
Flyer Werkstudium LSBG	
Flyer Ausbildung Vermessung	Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung info@lgv.hamburg.de
FHH als Arbeitgeber im Bereich IT und Digitalisierung	
Flyer IT-Traineeprogramm Flyer bitte beim Personalamt anfragen	Personalamt Elisa Budiman oder Nadine Bless it-jobs@personalamt.hamburg.de
FHH als Arbeitgeber für Gesundheitsdienste	
Kampagne HanseÄrzte Flyer bitte beim Personalamt anfragen	Personalamt Iris Seliger oder Dr. Kristin Hecker aerzte@personalamt.hamburg.de
FHH als Arbeitgeber für Soziale Dienste	
Duales Bachelor Studium Soziale Arbeit Flyer bitte beim Zentrum für Aus- und Fortbildung anfragen	Zentrum für Aus- und Fortbildung bewerbungscenter@zafamd.hamburg.de
Bezirksämter als Arbeitgeber	
Kampagne Karriere Bezirksämter Flyer (Infoständer Bezirksämter)	Bezirksamt Hamburg-Nord Jana Priewe 040 428 04-2248 jana.priewe@hamburg-nord.hamburg.de

Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg
Tel.: +49 40 428 31-0

www.hamburg.de/personalamt

