BLICKPUNKT PERSONAL

AUSGABE 3/2019

Aktuelles

Aktivitäten

Aussichten

Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Editorial ..... Seite 3
In Hamburg kommen Eltern „Kinderleicht zum Kindergeld“ Seite 4
„Working Out Loud - Nicht originell, aber wirksam.“..... Seite 9
Die Hans-Bremse ..... Seite 13
Kindernotfallbetreuung - Der Plan B für Eltern in der
hamburgischen Verwaltung..... Seite 15
Themen in 2019 ..... Seite 18
Impressum ..... Seite 19

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wir haben in dieser Ausgabe eine Vielfalt aktueller Themen für Sie zusammengestellt.

Der Artikel zum Projekt „Kinderleicht zum Kindergeld“ zeigt, wie Verwaltung in Zukunft arbeiten wird: In engem Austausch zwischen sehr unterschiedlichen internen und externen Kooperationspartnern sowie mit Kundinnen und Kunden; in diesem Fall die Eltern, die eng in die Entwicklung der neuen Geschäftsprozesse einbezogen wurden. Den Erfolg zeigen in diesem Fall die Preise, die das Projekt inzwischen bundesweit gewonnen hat.

Wie man Kooperationen und Netzwerken lernen kann, zeigt der Artikel zum Instrument „Working Out Loud“ (WOL), das hilft, ein neues Mindset zu entwickeln. Dass dies auch für die Verwaltung von Bedeutung ist, bestätigt das große Interesse an dem Thema beim diesjährigen Forum Mensch. Digitalisierung II Ende August. Lesen Sie nach, was sich dahinter verbirgt.

Dass es für Frauen noch immer schwer ist, in Spitzenfunktionen aufzusteigen, ist eine bekannte Tatsache, auch wenn wir in der Verwaltung schon stetig besser werden. Der Artikel „Die Hans-Bremse“ beschreibt ein skurriles Beispiel, aber auch ein wissenschaftlich erforschtes Phänomen.

Ein Schlüssel zu mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für berufstätige Eltern bekanntermaßen die Frage, ob die Kinder auch in Notsituationen gut untergebracht werden können. Hierfür bietet die FHH seit vielen Jahren über die Elbkinder eine „Kindernotfallbetreuung“ an. Wie und wann das möglich ist, erfahren Sie ebenfalls in dieser Ausgabe.

Die Redaktion wünscht viel Spaß beim Lesen!

Katharina Dahrendorf

In Hamburg kommen Eltern „Kinderleicht zum Kindergeld“

Ein moderner familienfreundlicher Service für Eltern: Das Projekt „Kinderleicht zum Kindergeld“ der Hamburger Verwaltung leistet einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Bürokratie in der Lebenslage Geburt. Über 8000 Eltern haben den Service in vier Kliniken Hamburgs bereits erfolgreich genutzt. Das Feedback ist durchgehend positiv. Bald steht die Online-Version zusätzlich zur Verfügung. Ein Blick in den „Maschinenraum“ des Projekts zeigt, wie die erfolgreiche Kooperation zwischen Senatskanzlei, Bundesbehörden, Bezirken und Geburtskliniken entstanden ist.

Mit dem familienfreundlichen Service „Kinderleicht zum Kindergeld“ brauchen Eltern nach der Geburt ihres Kindes keine Behördengänge mehr zu erledigen. Sie können stattdessen mit dem bürgerfreundlichen Kombiformular in einem Zuge ihrem Kind rechtskräftig einen Namen geben, es beim Standesamt beurkunden und im Melderegister eintragen lassen, Geburtsurkunden bestellen und Kindergeld beantragen.
Nach durchschnittlich weniger als zehn Tagen erhalten die Eltern bequem per Post ihre bestellten Geburtsurkunden, die Steuer-ID ihres Kindes, den Kindergeldbescheid und das Kindergeld wird direkt auf das angegebene Konto überwiesen. Die Zeit verkürzt sich um mehr als die Hälfte. Der neue Service ist ein Erfolgsmodell. Er wird von vielen Eltern genutzt und es gibt zahlreiche positive Rückmeldungen. Das Pilotprojekt erzeugt Aufmerksamkeit über Hamburg hinaus: Es gibt Anfragen von Kliniken, Kommunen und anderen Bundesländern, die den Service ebenfalls einführen wollen.

Gemeinsames Handeln bietet die größtmögliche Innovation und entlastet Eltern von Bürokratie

An dem Kooperationsprojekt staatlicher und privater Einrichtungen beteiligen sich bereits die vier großen Kliniken Asklepios Altona und Heidberg, das Universitätsklinikum Eppendorf und das Albertinen-Krankenhaus sowie das Geburtshaus Hamburg, die Standesämter Altona, Nord

und Eimsbüttel sowie die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit und die des öffentlichen Dienstes in Hamburg. Im Laufe des Jahres 2020 werden alle Kliniken und Standesämter in Hamburg den Service anbieten können.
Die Initiative für das Projekt „Kinderleicht zum Kindergeld“ ist in Zusammenarbeit der Senatskanzlei mit der Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit entstanden. Idee ist es, die Eltern zum Zeitpunkt der Geburt von Bürokratie zu entlasten und anstelle der unterschiedlichen Behördengänge und vielen Formularabfragen einen gemeinsamen Service direkt vor Ort in der Klinik anzubieten. Durch vernetze Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen erhalten die Eltern dann bequem per Post die gewünschten Dienstleistungen direkt nach Hause zugesandt.

Eine Analyse der beteiligten Formulare im bisherigen Prozess ergab, dass zum Beispiel immer wieder der Name, die Adressdaten, Familienstand und Unterschriften von den Eltern abverlangt wurden. Darüber hinaus sind Daten abgefragt worden, die in den Verwaltungen bereits vorlagen. Mit diesen Ergebnissen hat das Projekt gemeinsam mit allen beteiligten Institutionen aus Sicht der Eltern einen institutionsübergreifenden Geschäftsprozess entwickelt, bei dem nun die Daten der Eltern laufen und nicht mehr die Eltern selbst.

Ein Formular für alles mit transparenter Übersicht der Datenerhebung

Ein dreiseitiges bürgerfreundliches Kombiformular macht es möglich. Einfach gestaltet fragt es nur noch Informationen von den Eltern ab, die für die bearbeitenden Institutionen unentbehrlich sind. Ein Dokument „Hinweise zum Antrag“ informiert die Eltern in sieben Sprachen, was beim Ausfüllen zu beachten ist und bietet einen transparenten Überblick. Mit dem Feedback werdender Eltern in der Klinik wurde der Service vor dem Start noch einmal optimiert. Deutlich wurde, wie sehr sich werdende Eltern einen einfachen Zugang zu Dienstleistungen wünschen, der sie von Bürokratie entlastet.

Verlässliche Zusammenarbeit durch eine Kooperationsvereinbarung

Der neue Service „Kinderleicht zum Kindergeld“ wurde in der Asklepios-Klinik Altona und dem Universitätsklinikum Eppendorf seit Juni 2018 erprobt und mit einem Monitoring durch das Projekt begleitet. Das hilft, Probleme frühzeitig zu erkennen und bietet die Grundlage zahlreiche Erfah-

rungen für eine moderne digitale Lösung zu sammeln. Eine Kooperationsvereinbarung regelt die gemeinsame Zusammenarbeit. Ein intensiver Kommunikationsaustausch auf allen Arbeitsebenen schafft eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und ermöglicht die zielgenaue Einführung des Services Hamburg weit. Durch diese vorbildliche Kooperation ergibt sich ein tatsächlich spürbarer Bürokratieabbau für Familien. Dieses Vorgehen hat mehrfach Anerkennung beim eGovernment-Wettbewerb 2019 gefunden. Gleich in drei Kategorien konnte „Kinderleicht zum Kindergeld“ überzeugen: Das Projekt erhielt die Auszeichnung als bestes Kooperationsprojekt, den Sonderpreis des Kanzleramtschefs Helge Braun für sein Vorgehen und den Publikumspreis im Voting aus Deutschland-, Schweiz und Österreich.

Stolze Gewinnerin und Gewinner gemeinsam mit den Preisgebern des Publikumspreises des 19. eGoverment-Wettbewerbs in Berlin: (von links): Jon Abele (Leiter Public Services BearingPoint), Robert Müller (Standesamtsleiter Hamburg-Altona), Klaus Schimitzek (Leiter Zentrum Personaldienste Hamburg), Dr. Brigitte Klamroth (Projektleiterin „Kinderleicht zum Kindergeld“), Jörn Riedel (CIO Hamburg), Karsten Bunk (Leiter der Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit), Jonas Rahe (Sales Manager bei Cisco Deutschland).

Herausforderungen und Erfolgsfaktoren
Die Herausforderung solcher übergreifender Koordination liegt darin, die unterschiedlichen Kooperationspartner Bund, Land, Bezirke und Privatwirtschaft im Hinblick auf eine vielversprechende Idee zu vernetzen und zu begeistern. Als Erfolgsfaktoren erwiesen sich:

Kommunikation und Beteiligung:
Es zeigte sich, dass die frühe Einbindung von Kundinnen und Kunden (Eltern) und allen Institutionen dazu führt, dass ein solches Vorhaben gelingen kann. Dabei ist eine intensive und verlässliche Kommunikation entscheidend für den Aufbau einer Vertrauensbasis, die die Zusammenarbeit dauerhaft trägt und die spätere Digitalisierung vereinfacht.

Kunden- und Nutzenorientierung:
Jederzeit sollte der Nutzen aller Beteiligten im Vordergrund stehen. Durch die Einführung des einheitlichen und bürgerfreundlichen Kombiformulars und den Einsatz der Hinweise zum Antrag in sieben Sprachen hat sich die Datenqualität signifikant erhöht. Gleichzeitig löst der gemeinsam entwickelte und vereinbarte Ablaufprozess eine Standardisierung bei allen beteiligten Institutionen aus.

Konkret ließ sich feststellen:
- Für die Bürgerinnen und Bürger und die beteiligten Institutionen lassen sich enorme Modernisierungspotenziale und Synergien bergen.
- Verwaltungsabläufe werden durchweg verbessert und standardisiert und erzielen Effizienzgewinne.
- Die Wartezeit der Eltern auf ihre Dienstleistungen verkürzt sich.
- Die Familienkasse erhält deutlich früher die Kindergeldanträge.
- Die Kliniken erreichen mehr Kundenzufriedenheit.

Häufig wird in Zweifel gezogen, dass solche Kooperationen machbar oder gar zulässig sind. Durch eine sehr gute Zusammenarbeit des Projektes mit den Fachbehörden Hamburgs und Vertreterinnen und Vertretern aller beteiligten Bundesministerien konnten nach Prüfung des Konzeptes alle Zweifel ausgeräumt und Rechtskonformität bescheinigt werden. Der neue Service zeigt, dass eine übergreifende Zusammenarbeit machbar und sehr erfolgreich ist. Dieses Vorgehen lässt sich durchaus auf andere Lebenslagen übertragen. Die Effizienzgewinne sind enorm.

Die Vorgehensweise, zunächst die Pro-

zesse zu überprüfen, übergreifend zu entwickeln und vor der Digitalisierung zu optimieren, ist empfehlenswert. Die Einführung des Kombiformulars und die Pilotierung des Geschäftsprozesses zunächst in Papierform sind notwendige Wegbereiter, um die Digitalisierung des Services zu ermöglichen und die Akzeptanz für einen Online-Dienst „Kinderleicht zum Kindergeld“ zu erhöhen.

Die digitale Version: So geht es weiter

Derzeit wird die Digitalisierung des Services für eine Pilotierung in der Asklepios Klinik Altona vorbereitet. Die Eltern können dort bald über einen Online-Dienst „Kinderleicht zu Kindergeld“ ihre Angaben elektronisch an die Fachverfahren der Institutionen übersenden und über ein elektronisches Bezahlverfahren ihre Gebühren für die Geburtsurkunden bequem online begleichen. Voraussetzung ist, dass beide Elternteile den elektronischen Personalausweis zur Authentifizierung nutzen, denn dieser ersetzt die Unterschriften der Eltern im Antrag. Die Daten fließen dann elektronisch direkt in die Fachverfahren der Standesämter und der Familienkasse. Die Eltern brauchen ihre Original Urkunden nicht mehr einzureichen. Es ist davon auszugehen, dass sie dann noch schneller Geburtsurkunden und Kindergeld erhalten, weil die Postwege zwischen den Kooperationspartnern entfallen.

Mehr Informationen:
www.hamburg.de/kinderleicht-zum-kindergeld

Kontakt:
Dr. Brigitte Klamroth - Projektleiterin Kinderleicht zum Kindergeld
Amt für IT und Digitalisierung
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg – Senatskanzlei
Postanschrift: Rathausmarkt 1, 20095 Hamburg
Büroanschrift: Große Bleichen 27, Raum 622
E-Mail : Brigitte.Klamroth@sk.hamburg.de

Wir machen Hamburg digital.

„Working Out Loud – Nicht originell, aber wirksam.“[1]

Working Out Loud (WOL) basiert auf einer Idee, die 2010 von Bryce Williams aufgegriffen und von John Stepper, aufgrund eigener Betroffenheit, methodisch weiterentwickelt wurde. WOL bedient Grundbedürfnisse des Miteinanders – jeder möchte die Kontrolle über sein Leben haben, braucht Zuversicht, die Erfahrung der Selbstwirksamkeit und möchte eingebunden sein – weil Menschen zutiefst soziale Wesen sind.

Wir befinden uns heute in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt, die durch die digitale Transformation neue Fähigkeiten und Veränderungen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften erwartet:

- die gestiegene Komplexität zu meistern,
- mit Komplexität und Informationsdichte umzugehen lernen,
- der wachsenden Geschwindigkeit und dem wachsenden Datenvolumen zu begegnen,
- offen zu kommunizieren und zu kollaborieren,
- Selbstverantwortung im Zusammenhang mit einer sich verändernden Verwaltung und deren Herausforderungen zu verstehen und zu leben sowie
- eine neue Haltung im Umgang mit Wissen und Informationen.

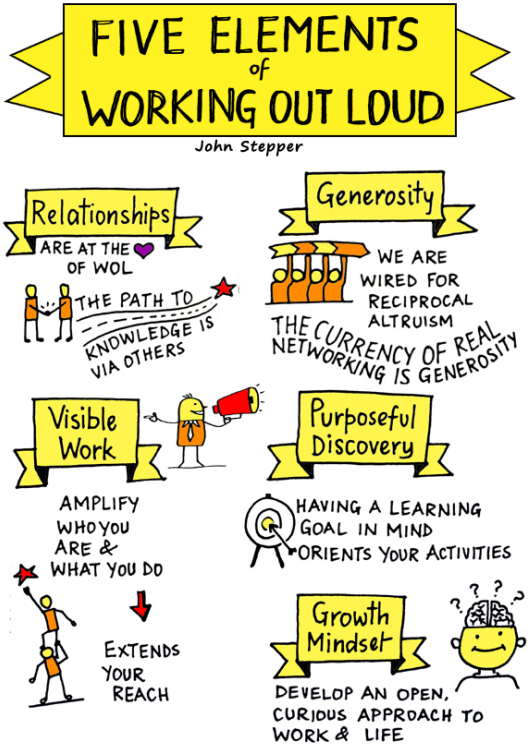
[1] Interview mit John Stepper 21.02.2018
https://www.haufe.de/personal/hr-management/working-out-loud-die-methode_80_443618.html

Sind Veränderungen das Ergebnis von Prozessen?

Die Herausforderung für Veränderungen in der digitalen Transformation ist daher nicht grundsätzlich die Technologie, sondern deren Nutzung für die Transformation. Und hier braucht es eine kritische Auseinandersetzung mit dem Methodenset für die Akzeptanzbildung und Verhaltensveränderung auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Abteilungen und Teams, der Führungskräfte und der Gesamtorganisation. Die Annahme hinter Veränderungsmethoden ist, dass Veränderungen das Ergebnis eines Prozesses sind. Manchmal scheint es auch zu klappen, wenn lange genug gewartet wird. Daraus kann leicht die gemeinsame Illusion entstehen, es seien tatsächlich die Prozesse, die für eine Veränderung gesorgt hätten. Jeder, der bei sich selbst schon einmal ein Verhalten ändern wollte, weiß, dass der Prozess das geringste Problem

ist. Dies lässt erahnen, um wieviel herausfordernder es sein muss, das Verhalten ganzer Organisationen zu verändern.
In dem Zusammenhang wird gerne über das „Mindset“ diskutiert und darüber, wie ein passendes „Mindset“ auf den verschiedenen Ebenen für mögliche Veränderungen realisiert werden könne. In der Folge stellt sich die Frage – wie dieses „Mindset“ langfristig in der Kultur einer Verwaltung und den Führungsstilen etabliert werden könne. Denn auch wenn sich die Realität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung erst einmal nicht grundlegend verändert hat, wird mit der fortschreitenden technologischen Entwicklung immer deutlicher, dass Entscheidungen und Steuerung auf neue und andere Weise erfolgen müssen, die möglicherweise ein größeres Umdenken erfordern.
WOL liefert dafür mit seiner Methodik eine hervorragende Voraussetzung für ein neues „Mindset“. WOL hilft dabei, offener zu sein, mit Menschen im Austausch zu stehen und andere an den eigenen Gedanken und der Arbeit teilhaben zu lassen. Die Methodik findet vordergründig auf der persönlichen Ebene statt. Sie fördert von innen nach außen die digitale Zusammenarbeit und unterstützt nachhaltig und konsequent den Kulturwandel. Die Veränderungen, die damit angestoßen werden, haben Innovationskraft.

Wie funktioniert Working Out Loud?
Working Out Loud ist ein Veränderungsprogramm, eine Art “Selbstlernprogramm” in einer kleinen Gruppe.



© CC-by-nc-nd, Sketchnote by: Tanmay Vora @tnvora QAspire.com

Vier bis fünf Personen (der sogenannte „Circle“) treffen sich einmal wöchentlich für eine Stunde und dies während zwölf

Wochen. Diese Treffen können persönlich sein, aber auch virtuell mit Hilfe einer Videokonferenzlösung organisiert werden. Der Circle sollte sich fach- und funktionsübergreifend zusammensetzen, je diverser, umso besser.

Am Anfang steht ein Ziel, das dem Circle-Teilnehmenden am Herzen liegt. Das kann ein privates Vorhaben (zum Beispiel: „Ich möchte einen gemeinnützigen Verein gründen") ebenso sein wie ein berufliches Ziel (sich darin zu verbessern, Inhalte visuell zu präsentieren). Wichtig ist nur, dass man intrinsisch motiviert ist, also kein rein vernunftgetriebenes Ziel verfolgt. Im nächsten Schritt geht es darum, Personen zu identifizieren, die bei der Zielerreichung behilflich sein können.

Im geschützten Raum des Circle, mit der Unterstützung der anderen Teilnehmenden werden die weiteren Schritte unternommen und reflektiert. Es ist jederzeit möglich, das Ziel auf Teilziele herunter zu brechen oder es neu zu formulieren.

Die Übungen der einzelnen Wochen werden anhand von Leitfäden[2], entsprechend einer vorgegebenen Agenda bearbeitet. Teilweise sind Gruppenübungen vorgesehen. Die Aufgaben, welche während der zwölf Wochen gelöst werden, vermitteln Schritt-für-Schritt die fünf Kernelemente von WOL.

Die Dauer von zwölf Wochen ist so angelegt, dass eine relevante und nachhaltige Änderung bei der eigenen Haltung (Großzügigkeit und offene Denkweise) und des Verhaltens[3] herbeigeführt und gefestigt werden kann. Ein gesichertes Ergebnis der zwölf Wochen ist ein größeres, vielfältigeres Netzwerk aufzubauen, das bei der Erreichung des eigenen Zieles hilft und nachhaltig bestehen bleibt.

Der Erfolg für den einzelnen Teilnehmenden ist abhängig von der Veränderungsbereitschaft und der Bereitschaft, dafür auch mal die geliebte Komfortzone zu verlassen.

Das Prinzip hinter WOL ist einfach: Weg von der Einzelkämpfer-Mentalität des Wissen-Sammelns hin zu Wissen-Teilen in Form von sinnvollem vernetzten Denken und Arbeiten, um gemeinsam neue Ideen und hochwertigere Ergebnisse zu entwickeln. Nach einem ähnlichen Prinzip funktionieren auch Formate wie BarCamps

[2] „Circle Guides" können hier umsonst heruntergeladen werden: https://workingoutloud.com/de/circle-guides

[3] Das Plateau für eine Verhaltensänderung liegt bei ca. 66 Tagen (9,4 Wochen). Es gibt Verhaltensweisen, die sich schneller aneignen lassen, als andere. Der Spielraum ist groß und liegt zwischen 18 und 254 Tagen, Ernährungsgewohnheiten zum Beispiel benötigen etwa drei Jahre, um dauerhaft beibehalten zu werden.

oder OpenSpaces, die ebenfalls von der Bereitschaft leben, Wissen zu teilen, Fragen zu stellen und sich offen einzubringen. Durch das Netzwerken und das Teilen vorhandener Informationen entsteht neues Wissen.

Working out Loud hilft den Menschen und Organisationen

Die Veränderung, die WOL bei den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anstößt, bleibt nicht dort. Sie kann sich über das Team und die Abteilung auf die ganze Organisation ausbreiten und zu einer neuen Arbeitsweise, besserer Kommunikation und Zusammenarbeit, selbstverantwortlichem Lernen und damit zu einer vernetzten, agilen und lernenden Organisation führen.

Working Out Loud

- unterstützt dabei, Änderungen im System zu bewirken – und nicht am System,
- stärkt informelle Strukturen, formale Strukturen werden nicht verändert,
- ist ein Veränderungsprogramm aus der Mitte und ein Grundbaustein zum Thema Kulturwandel,
- ist eine wirksame Methode, informale Arbeitsweisen zu schaffen,
- unterstützt beim Abbau von Silos.

Wenn Sie Interesse an einem Workshop haben, um die Methode besser kennenzulernen und auszuprobieren, wenden Sie sich gerne an mich.

Sabine Marcus
Stellvertretung Programmleitung DIM/BA
Programm BV Digital, Change-Agent
Telefon: 040-42804-5636
E-Mail: sabine.marcus@hamburg-nord.hamburg.de

Die Hans-Bremse

Kennen Sie die Hans-Bremse? Ich habe auf dem letzten Arbeitskreis Gleichstellung zum ersten Mal davon gehört. Die Referentin Doris Cornils, die als Gastrednerin zum Thema „Gender und Digitalisierung in der Verwaltung“ vom Personalamt eingeladen war, berichtete uns, dass der Aufstieg von Frauen in die Führungsebenen unter anderem an der sogenannten „Hans-Bremse“ oder auch am „Thomas-Kreislauf“ scheitere. Diese Begriffe hätten sich etabliert und belegten die These, dass Vorgesetze vor allem diejenigen förderten, die ihnen selbst ähnlich sind. Zeit Online berichtete dazu in einem umfassenden Artikel.[4]

Näher betrachtet wurde unter anderem die Geschlechterverteilung der 692 verbeamteten Staatssekretärinnen und Staatssekretäre der Bundesrepublik Deutschland in der Zeit zwischen 1949 und 2018: Es wurden nur drei Prozent Frauen ernannt. Auffällig ist dabei, dass es sogar mehr Ernennungen von Männern mit dem Vornamen **Hans** gab, als Ernennungen von Frauen insgesamt. Fast genauso oft vertreten wie Frauen insgesamt, waren zudem Männer mit dem Namen Karl oder Klaus.

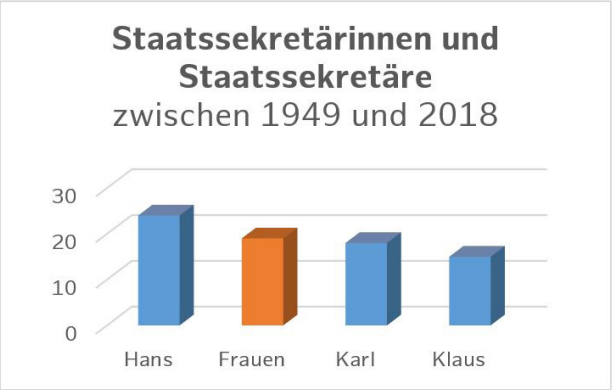


Abbildung angelehnt an Grafik in Zeit Artikel „Die Hans-Bremse“, dort aus Datenhandbuch zur Geschichte des Deutschen Bundestages 1949 bis 1999/ Zeit Online Recherche.

Die „Hans-Bremse“ wirke sich in den obersten Bundesbehörden entsprechend negativ für Frauen aus. Die überwiegend männlichen Führungskräfte an der Spitze förderten gern ihresgleichen, das gleiche Geschlecht, den gleichen Kulturkreis, den ähnlichen beruflichen Background usw. So käme es, dass der Hans den Hans fördere, der Karl den Karl und der Klaus den Klaus.

[4] https://www.zeit.de/politik/deutschland/2018-09/gleichberechtigung-frauen-diskriminierung-fuehrungspositionen-ministerien/komplettansicht

Hans fördere dagegen nicht die Monika, auch nicht den Ali und sicherlich nicht die Ayşe. Man vertraue demjenigen, der einem bekannt und nicht fremd ist: dem Golfpartner, dem Kollegen, mit dem man Mittag essen und Kaffee trinken gehe, oder dem Studienkollegen. Dies geschehe intuitiv und würde vermutlich auch nicht der Eigenwahrnehmung entsprechen.
Die Vorstände der börsennotierten Wirtschaftsunternehmen, die Pate standen für den sogenannten „Thomas-Kreislauf", zeigten zudem nach wie vor großes Beharrungsvermögen, wenn es darum gehe, Frauen in ihre Reihen aufzunehmen.[4] Ein ähnliches Bild ergäbe sich auch im Bereich der Forschung und Wissenschaft. Professuren und hohe Leitungsfunktionen werden vor allem von Männern besetzt. Ein aktuelles Projekt von 13 Berliner Hochschulen versucht diesem Trend entgegenzuwirken. Das Verbundprojekt „DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation" zielt darauf ab, durch explizite Förderung den Anteil an Frauen und daraus resultierend von Professorinnen im Bereich der Digitalisierungsforschung zu erhöhen.[5]

Ein Fazit des Vortrags beim Arbeitskreis Gleichstellung war, dass vor allem bei den (männlichen) Führungskräften das Bewusstsein darüber reifen müsse, dass ihre Auswahlentscheidungen unbewusst von persönlichen Vorlieben und Ähnlichkeiten beeinflusst sein können. Nur so könne eine Veränderung erreicht werden.

Autorin Irja Warns, für das Gleichstellungsteam im Zentrum für Personaldienste Hamburg: *„Wir arbeiten daran, eben jenes Bewusstsein zu schärfen und somit die Chancen aller zu verbessern, die anders sind als „Hans" und „Karl".*

[4] https://static1.squarespace.com/static/5c7e8528f4755a0bedc3f8f1/t/5cda985836d36b00013b5cfa/1557829765572/Allbright-Bericht-2017-Thomas.pdf

[5] https://www.fu-berlin.de/campusleben/campus/2019/190306-digital-festveranstaltung-einstein/index.html

Kindernotfallbetreuung - Der Plan B für Eltern in der hamburgischen Verwaltung

Die Regelbetreuung fällt aus? Ein unerwarteter beruflicher Termin liegt außerhalb der üblichen Betreuungszeit? Es findet sich niemand, der das Kind außerplanmäßig betreuen kann? Dann ist es gut, einen Plan B zu haben, in diesem Fall ein Kindernotfallbetreuungsangebot des Arbeitgebers.

Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, ist kein einfacher Balanceakt. Die Nerven von Eltern werden ohnehin ständig durch unvorhersehbare Ereignisse auf die Probe gestellt. Wenn dann der berufliche Stress hinzukommt, sind Alternativen gefragt. Und wenn es mal kritisch wird, ist es gut, einen Plan B zu haben. Die hamburgische Verwaltung unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Bedarf mit einem kurzfristigen Kindernotfall-Betreuungsangebot.

Wenn die Regelbetreuung ausfällt hilft die Gastkinderbetreuung

Viele berufstätige Eltern wissen ihr Kind tagsüber in der Kindertagesstätte (Kita), bei der Tagesmutter, den Großeltern oder den Nachbarn gut versorgt. Was aber, wenn die Regelbetreuung ausfällt, ein unerwarteter beruflicher Termin oder Einsatz außerhalb der üblichen Betreuungszeit liegt oder eine ganztägige Fortbildung die Regelbetreuung nicht abdeckt und die Partnerin oder der Partner die Betreuung nicht übernehmen kann? In solchen Situationen haben die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) die Möglichkeit, für ihre Kinder auf Kosten der FHH kurzfristig eine Notfallbetreuung in Anspruch zu nehmen. Seit 2008 bietet die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH die Gastkinder-/Kindernotfallbetreuung für die FHH an.

Standorte, Öffnungs- und Betreuungszeiten und Kontaktaufnahme

- An allen Standorten gilt das Angebot für Kinder zwischen 8. Lebenswoche und 6. Lebensjahr beziehungsweise bis zum Schuleintritt.
- Die Kitas sind – von Feiertagen und einzel-

nen Schließungstagen im Jahr abgesehen – **ganzjährig geöffnet** (das heißt auch in den Sommerferien).

- Die Betreuung der Kinder ist für **mindestens fünf Stunden pro Tag** zu buchen. Sie kann während der gesamten Öffnungszeit der Kitas erfolgen. Im Normalfall ist dies montags bis donnerstags die Zeit von 6:00 bis 18:00 Uhr und freitags von 6:00 bis 17:00 Uhr.
- Für die kurzzeitige Betreuung der Kinder können **maximal fünf Tage** zusammenhängend gebucht werden.
- Eltern müssen mit der Kita telefonisch Kontakt aufnehmen, bevor sie ihr Kind bringen. Dies soll nach Möglichkeit am Vortag geschehen, ist aber auch noch am Morgen des Aufnahmetages bis 7:00 Uhr möglich.
- Kinder, deren Regelbetreuung bereits durch das Hamburger Gutschein-System bei der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH erfolgt, können zusätzliche Stunden in Anspruch nehmen, sofern mindestens ein Elternteil ohne die Notfallbetreuung seinen dienstlichen Belangen nicht nachkommen könnte. Für die Inanspruchnahme zusätzlicher Stunden müssen sich Eltern am Vortag bis 15:00 Uhr bei ihrer Kita melden.
- Für die Inanspruchnahme der Kindernotfallbetreuung ist es erforderlich, sich bereits im Vorwege an die Personalentwicklerin/ den Personalentwickler der Beschäftigungsbehörde zu wenden, um dort einen Kindernotfallbetreuungsausweis zu erhalten, der für die Notfallbetreuung in jeder Elbkinder-Kita berechtigt.

Angebot der Elbkinder Vereinigung an Eltern und Gastkinder

Um sich vor Ort ein Bild von der jeweiligen Kindertagesstätte machen zu können, gibt es die Möglichkeit, vorab die jeweilige Einrichtung zu besichtigen. Die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH hat ein pädagogisch fundiertes Konzept und geschultes Fachpersonal. Alle

Kinder werden liebevoll begrüßt und durch den Tag begleitet. Gemeinsam mit anderen Kindern nehmen sie an den vielfältigen Spiel-, Lern- und Bewegungsangeboten in der Kita teil. Es gibt für die Gastkinder ein leckeres Mittagessen, Getränke und kleine Zwischenmahlzeiten.

Übernahme und Abrechnung der Kosten durch den Arbeitgeber

Die Eltern haben mit der Finanzierung dieses Angebots nichts zu tun. Die Elbkinder Vereinigung Hamburger Kitas gGmbH rechnet direkt mit der FHH ab, die die Kosten der Gastkinder-/Notfallbetreuung als Arbeitgeber übernimmt. Die interne Finanzierung erfolgt durch einen zentralen Zuschuss vom Personalamt. Was danach verbleibt, wird zur Hälfte solidarisch pauschal auf alle Behörden und Ämter verteilt. Die andere Hälfte finanzieren die einzelnen Dienststellen, deren Beschäftigte das Angebot konkret in Anspruch genommen haben. Die für die Kostenabwicklung der Behörden zuständige Ansprechpartnerin im Personalamt ist **Susanne Walter**.

Hamburger Polizeibedienstete nutzen ein „Rund um die Uhr Betreuungsangebot“

Für Hamburger Polizeibedienstete steht das „Rund um die Uhr Betreuungsangebot“ des Hamburger Kinderhafens zur Verfügung. Dies ist ein besonders flexibles Betreuungsangebot, weil die Betreuung keine festen Zeiten voraussetzt.

Autorin Sirka Görny Referentin Personalmanagementkonzepte und Marketing, Personalamt: *„Zu wissen, dass das eigene Kind in guten Händen ist, ist die Voraussetzung, den Arbeitsalltag erfolgreich bewältigen zu können. Die Gewissheit, dass auch das Kind mit der Notfallbetreuung zurechtkommt, ist für berufstätige Eltern eine primäre Fragestellung. Mit der Elbkinder Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH hat die FHH einen verlässlichen und mit Fachpersonal gut aufgestellten Kooperationspartner und kann so zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen“.*

Themen in 2019

Hier finden Sie eine Übersicht der Themen, über die in 2019 berichtet worden ist.

Ausgabe 1/2019

- Werte und Digitalisierung – Hemmnisse und Gelingensfaktoren
- Selbstgesteuertes Lernen – Schlüsselkompetenz der Zukunft
- Mehr Vielfalt wagen! – ein Plädoyer für das Prinzip Vielfalt in der Digitalisierung oder was Hamburg von Kanada lernen kann
- Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – (K)Ein Thema für hamburgs Verwaltung
- Neue Agenda Ausbildung
- Zukunftswerkstatt Ausbildung
- Direktabrechnung zwischen Krankenhaus und Beihilfe im ZPD Hamburg möglich

Ausgabe 2/2019

- Qualifizierungsreihe „diversity@work – Diversitätsbewusstes Handeln in der Verwaltung“ erfolgreich gestartet
- Neue Projektmanagemetstandards für die hamburgische Verwaltung
- Die Macht der Worte oder warum Digitalisierung als drohende Wolke über uns schwebt
- d19 – Gemeinsam ZUKUNFT gestalten
- 360-Grad-Feedback in Hamburg erfolgreich gestartet.

Ausgabe 3/2019

- In Hamburg kommen Eltern „Kinderleicht zum Kindergeld“
- „Working Out Loud – nicht originell, aber wirksam.“
- Die Hans-Bremse
- Kindernotfallbetreuung – Der Plan B für Eltern in der hamburgischen Verwaltung

Impressum
Herausgeber:
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg - Personalamt, Volker Wiedemann, Steckelhörn 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 Walter

Bildnachweis:
Titelseite großes Bild (© unpict - Fotolia.com), Titelseite kleine Bilder (Personalamt), S. 4 (© Senatskanzlei Hamburg), S. 6 (© BearingPoint), S. 8 (© Senatskanzlei Hamburg), S. 10 (© CC-by-nc-nd, Sketchnote by: Tanmay Vora @tnvora QAspire.com), S. 13 (Abbildung angelehnt an Grafik in Zeit Artikel „Die Hans-Bremse“, dort aus Datenhandbuch zur Geschichte des Deutschen Bundestages 1949 bis 1999/ Zeit Online Recherche.), S. 15 (© aquir/ Fotolia.com), S. 16 (© Oksana Kuzmina/ Fotolia.com), S. 19 (© fotomek/ Fotolia.com)

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

Erschienen am:
29.10.2019

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Hamburg | Personalamt