



**BLICKPUNKT**

**PERSONAL**



# INHALT

Editorial .....	3
Führung auf Zeit als attraktive Alternative .....	4
Arbeitgebermarke Hamburg .....	7
Lächeln – auch bei Skype erlaubt!.....	11
Die Pandemie als Brennglas für unsere Gesellschaft und Impulsgeber für die Gleichstellungsarbeit .....	14
Personalstrukturdaten jetzt interaktiv im Intranet .....	17
Tech Zone 117 – Technische Entwicklungen erleben .....	19

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

**Ausgabe 2-2020**, erschienen im Dezember 2020

**Bildnachweis:** Titelseite © clipdealer, S. 2 BillionPhotos–Fotolia, S. 3 oben © johannes86–Fotolia, S. 4 © clipdealer, S. 5 © clipdealer, S. 6 oben © alphaspirit–Fotolia, S. 7 © Personalamt, S. 8 © Colourbox - Valery Voenny, S. 9 © Screenshot Bewertung Bewerbungsverfahren, S. 11 © clipdealer, S. 13 © clipdealer, S. 14 © clipdealer, S. 15 oben © GFMK, S. 15 unten © Personalamt, S. 17 © Personalamt, S. 19 © clipdealer

# EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

ein ereignisreiches Jahr geht zu Ende. Manche Planungen wurden über den Haufen geworfen, nicht wenige Prozesse laufen jetzt, in der Pandemie, anders als früher. Dazu ist schon Vieles gesagt worden. Nicht zuletzt bei der großen Digitalveranstaltung unserer Marke Mensch.Digitalisierung, die in diesem Jahr im November unter dem Motto „Zusammen – Arbeit neu denken“ stattfand.

Das verstärkte Arbeiten im Home-Office hat auch die Zusammenarbeit in den Teams und Arbeitszusammenhängen beträchtlich verändert. Wir haben ein paar Erfahrungen mit Skype-Runden für Sie zusammen getragen. Auch im Hinblick auf die Auswirkungen der Pandemie auf die Gleichstellung der Geschlechter gilt es, genau hinzuschauen. Wir werfen einen Blick auf Erkenntnisse und Chancen dieses Prozesses.

Dass der Alltag im Personalmanagement trotz der Sondersituation weitergeht, zeigen unsere weiteren Themen: Ein altes, dennoch innovatives Thema ist die Frage Führung auf Zeit. Wir berichten über ein spannendes Pilotprojekt des Personalamts und der Finanzbehörde. Der Beitrag zur Arbeitgebermarke knüpft an die vorige Ausgabe des blickpunktes an (siehe blickpunktSchwerpunkt-Ausgabe Fachkräfte). Er beschäftigt sich mit der Bedeutung der Arbeitgebermarke für das Personalrecruiting. Zum Abschluss berichten wir über zwei Digitalprojekte: Den interaktiven Tabellenanhang zum Personalbericht und die neue Tech Zone 117 im ZAF, in dem man innovative Techniken live erleben und ausprobieren kann. Melden Sie sich an!

Die Redaktion wünscht viel Spaß beim Lesen!

**Katharina Dahrendorf**





# FÜHRUNG AUF ZEIT

## ALS ATTRAKTIVE ALTERNATIVE

**Die Finanzbehörde und das Personalamt in Hamburg erproben ein neues Führungsmodell, das das herkömmliche Führungskonzept sinnvoll ergänzt: Vakante Führungsstellen auf der Ebene Team- bzw. Referatsleitung werden für die Dauer von drei Jahren befristet besetzt.**

Studien zeigen: Führung verliert als Aufgabe und als Schritt auf der Karriereleiter an Attraktivität.

- „Keine Lust auf Karriere“ überschrieb der SPIEGEL Ende letzten Jahres seinen Bericht über die Ergebnisse einer Studie der Boston Consulting Group (BCG), der zufolge nur 7 Prozent der befragten rund 5000 Beschäftigten in den nächsten fünf bis zehn Jahren eine Führungsposition anstrebten.
- „Für 300 Euro brutto mehr ärgere ich mich doch nicht mit den Leuten herum“, wird ein Teilnehmer in der Studie zitiert. Die vielfach suggerierte Magie von Macht und Status funktioniert offenbar nicht mehr.
- Die Bertelsmann-Stiftung veröffentlichte Anfang 2020 ihr aktuelles „Führungskräfte-Radar“, nach dem etwa die Hälfte der befragten rund 1000 Führungskräfte äußerten, dass sie ihre Führungsverantwortung meistens oder zumindest gelegentlich als Belastung empfinde, und dass die Führungsrolle für sie mit Zweifel und Verunsicherung verbunden sei.

Nun mag man einwenden, dass Führungsaufgaben tatsächlich immer komplexer und anspruchsvoller, aber damit auch spannender und vielfältiger geworden sind. Und dass das Arbeitsleben allgemein und die Wahrnehmung einer Führungsrolle erst recht nun mal kein „Ponyhof“ seien, sondern naturgemäß mit Herausforderungen verbunden, was ja gerade den Reiz von Führung ausmache und zugleich die Voraussetzung für persönliches Wachstum und Entwicklung sei. Und doch ist man versucht, zu sagen, dass solche Ergebnisse von Studien fraglos renommierter Institutionen die Frage aufwerfen, ob wir in der Personalarbeit und auch in der hamburgischen Verwaltung die richtigen Antworten auf die damit verbundenen Fragen haben.

# FÜHRUNG AUF ZEIT ALS ATTRAKTIVE ALTERNATIVE

## Welche Fragen sich für die hamburgische Verwaltung heute stellen

Wenn wir ehrlich sind, kennen auch wir die Phänomene: Die Bewerberzahlen gehen gerade bei höherwertigen, sehr anspruchsvollen Führungsfunktionen nicht „durch die Decke“ und bisweilen begegnen uns Kolleginnen und Kollegen, die sich schwer damit tun, den Schritt in eine Führungsposition zu gehen. Darunter befinden sich gerade auch jüngere und in unserer Wahrnehmung qualifizierte Kolleginnen und Kollegen. Das wirft Fragen auf und lädt ein, über unsere Organisationskultur nachzudenken und sich zu reflektieren:

- Sind die etablierten Führungskräfte so schlechte Vorbilder?
- Erscheint erlebte und wahrgenommene Führung so wenig attraktiv?
- Ist der Gestaltungsanspruch vielleicht bei Vielen schlicht unterausgeprägt?
- Oder propagieren wir Modelle „guter Führung“, die wie die berühmte „Eier legende Wollmilchsau“ daherkommen und die Menschen abschrecken, weil sie sich nicht „omnipotent“ fühlen?



Was also können wir tun, um auch und gerade in der heutigen mitunter komplexen und komplizierten VUCA-Arbeitswelt Lust auf Führung zu machen?

Den Versuch einer möglichen Antwort unternehmen seit ein paar Monaten das Personalamt und die Finanzbehörde (Amt 4) mit einem gemeinsamen Pilotprojekt „Führen auf Zeit“. Ausgehend von der Überlegung, dass neue Führungsmodelle ausprobiert werden sollen, die das herkömmliche Führungskonzept sinnvoll ergänzen, sind in beiden Behörden vakante Team- bzw. Referatsleitungen für die Dauer von drei Jahren befristet besetzt worden.

## Pilotversuch mit attraktiven Rahmenbedingungen

Kolleginnen und Kollegen, die im Rahmen von internen Auswahl- bzw. Interessenbekundungsverfahren ausgewählt worden sind, bekommen die Chance, „echte“, auch mit disziplinarischer Verantwortung verbundene Führungsfunktionen „auszuprobieren“. Das gilt für einen Zeitraum, der lang genug ist, um als Führungskraft wirksam werden zu können, aber gleichzeitig nicht zu lang, um keinen rechtzeitigen Weg mehr aus der Führungsrolle heraus zu finden.

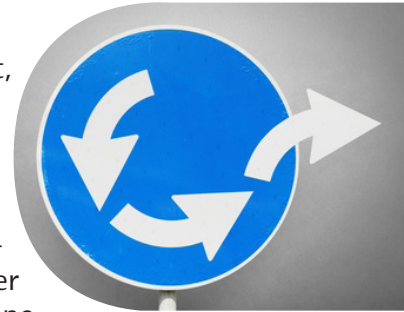
Für die Zeit der Wahrnehmung der Aufgabe erhalten die Kolleginnen und Kollegen nicht nur Dank, Anerkennung und lobende Worte in der nächsten Beurteilung, sondern auch eine Zulage für die temporäre Wahrnehmung einer herausgehobenen Funktion. Endet der vereinbarte Zeitraum, tritt die Führungskraft – jedenfalls grundsätzlich – wieder „gesichtswahrend“ und vereinbarungsgemäß zurück „ins Glied“. Über eine Verlängerung der Führungszeit oder erneute Bewerbung kann gesprochen werden, das ist aber lediglich eine Option und von den Rahmenbedingungen abhängig, etwa von der Frage, ob andere grundsätzlich geeignete Kolleginnen und Kollegen nun ihren Hut in den Ring werfen und ebenfalls für sich erfahren wollen, ob sie Führungskraft sein können und wollen.



# FÜHRUNG AUF ZEIT ALS ATTRAKTIVE ALTERNATIVE

## Warum Führung keine Einbahnstraße mehr sein sollte

Was sind die Vorteile eines solchen Modells? Nun, wie bereits erläutert, ist Führung keine „Einbahnstraße“ mehr nach dem Motto „einmal Führungskraft, immer Führungskraft“. Bislang gibt man eine Führungsrolle üblicherweise freiwillig nicht mehr her. Scheidet Jemand doch aus freien Stücken aus einer Führungsrolle aus und geht zurück in eine Funktion ohne Führungsverantwortung, wird dies gemeinhin als Scheitern wahrgenommen, anstatt der Person Respekt dafür zu zollen, dass sie entweder ihre Grenzen erkennt oder aber eine ihren Lebensumständen angemessene Tätigkeit ausüben möchte.



Dies ist ein weiteres Stichwort im Zusammenhang mit dem Thema „Führen auf Zeit“: Ein solches Modell ermöglicht viel stärker eine Lebensphasen-orientierte Wahrnehmung von Führungsaufgaben und ebnet Karrierepfade, die – dem Lebenszyklus angepasst – nicht nur geradlinig, sondern auch einmal in Zickzack-Linien verlaufen können und dürfen. Und schließlich ist die Wahrnehmung einer Führungsaufgabe auf Zeit eine gute Möglichkeit, Führung zu erproben, auszuprobieren und zu erfahren, ob man führen kann und führen will.

## Ausblick

Finanzbehörde und Personalamt lassen das Modellprojekt von einer Beratungsfirma begleiten und evaluieren. Wir wollen Gelingens-Faktoren, aber auch Stolpersteine und mögliche Hemmschuhe identifizieren und uns gegen Ende der Pilotphase Rechenschaft ablegen, ob das Modell getragen hat und zukunftsfähig ist. Wir sind guten Mutes!

Geschrieben von **Christoph Lucks**

Abteilungsleiter Personalmanagement im Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg: „Die Zeit ist reif für neue Modelle von Führung. Dazu gehören Führung in Teilzeit, Führung im Tandem – und auch Führung auf Zeit! Wir probieren das in der Finanzbehörde und im Personalamt aus und sind gespannt, wie es funktioniert!“



## Kontakt

### Fragen zum Projekt richten Sie gerne an:

Frau Dr. Wibke Mellwig  
Amtsleiterin Finanzbehörde Amt 4  
040 - 428 23-2727  
wibke.mellwig@fb.hamburg.de

Frau Dr. Nadine Bräuninger  
Referatsleiterin Personalamt  
Führungskräfte-Management  
040 - 428 31-2151  
nadine.braeuninger@personalamt.hamburg.de

# ARBEITGEBERMARKE HAMBURG



**Die demografische Entwicklung sowie der steigende Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte am Arbeitsmarkt fordern die Arbeitgeber heraus. Eine attraktive Arbeitgebermarke ist im Kampf um die Talente ein bedeutendes Werkzeug, das nie wichtiger war als heute. Die hamburgische Verwaltung stellt sich dieser Herausforderung, entwickelt sich als Arbeitgeber in diesem Sinne weiter und professionalisiert sich – Stück für Stück.**

Die Entwicklung einer Arbeitgebermarke (Employer Branding) ist die Voraussetzung für ein erfolgreiches Arbeitgebermarketing. Es führen mehrere Komponenten zu einer Arbeitgebermarke. Im Unterschied dazu: Ein Arbeitgeberimage wächst über einen längeren Zeitraum hinweg und wird primär von extern, zum Beispiel durch (soziale) Medien beeinflusst.

## **Durchgehend gute Bewerberkommunikation als zentrales Element einer Arbeitgebermarke**

Das Ziel einer Arbeitgebermarke ist ein klares, unverwechselbares Profil als Arbeitgeber, welches die eigenen Attraktivitätsmerkmale nach außen, aber auch nach innen ins rechte Licht rückt. Die Zielgruppen einer Arbeitgebermarke sind die bereits vorhandenen Beschäftigten sowie der externe Arbeitsmarkt mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Im Fokus dieses Artikels stehen Letztere.

Eine erfolgreiche Personalgewinnung hängt nicht unerheblich von der Qualität der Arbeitgebermarke ab. Zu ihr gehören mehr als ein paar gute Arbeitgeberseiten im Web. Es zählt, was Bewerberinnen und Bewerber insgesamt erleben und was zu einem ganzheitlichen Eindruck eines Arbeitgebers führt (Candidate Journey). Der wichtigste Schlüsselfaktor im Kampf um die (besten) Kräfte ist deshalb eine durchgehend gute Bewerberkommunikation.

Die Bewerberkommunikation schließt alle Berührungspunkte zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und Arbeitgebern ein. Sie spannt den Bogen von den ersten Informa-

# ARBEITGEBERMARKE HAMBURG

tionen auf Portalen und in Stellenausschreibungen, über erste persönliche Kontakte und über die gesamte Korrespondenz im Personalauswahlverfahren, bis hin zur Zusage und Einstellung bzw. zur Absage.

Die Bewerberkommunikation ist das zentrale Element einer Arbeitgebermarke und verbindet mehrere Komponenten, wie zum Beispiel:

- Karriereseiten,
- Stellenausschreibungen,
- Social Media Profil oder
- schriftliche und mündliche Korrespondenz.

**Das Gute daran ist: Diese Komponenten können wir als Arbeitgeber selbst und direkt beeinflussen!**

## **Arbeitgeberseiten sollen authentisch sein und schnell den Weg zu den Informationen und Stellenangeboten weisen**

Unsere Karriereseite ist nach wie vor die wichtigste Anlaufstelle für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, die sich über uns als Arbeitgeber informieren wollen. Somit ist unser Karriereportal das zentrale Element der Arbeitgebermarke Freie und Hansestadt Hamburg.



Mit der Kernbotschaft „HAMBURG ALS ARBEITGEBER: VIELFÄLTIG. VERLÄSSLICH.“ empfängt das neue Karriereportal nicht nur die Besucherinnen und Besucher, die Kernbotschaft steht auch für ein Werteversprechen des Arbeitgebers.

Das Karriereportal entstand 2019 im Rahmen eines Projektes unter Leitung des Personalamtes. Es bildet die Vielfalt der Aufgaben und Berufsfelder sowie die Karrierechancen innerhalb der FHH ab und führt Interessierte schnell zu zielgruppengerechten Informationen und Angeboten. Die Auffindbarkeit in Suchmaschinen wurde optimiert und in diesem Zuge auch die Stellenausschreibungen kürzer und attraktiver gestaltet. Das Karriereportal bietet eine Stellensuche sowie einen Newsletter-Service. Auf den Fotos präsentieren sich eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, werben für ihre Jobs, stehen für eine positive und authentische Markenbotschaft.

## **Auf kununu professionell kommunizieren und sich als Arbeitgeber reflektieren**

Von den Social Media Profilen, auf denen die FHH als Arbeitgeber vertreten ist, zeigt das Arbeitgeberbewertungsportal kununu durch die Bewertungen zum Bewerbungs- und Auswahlprozess besonders gut, wie wir unseren Bewerberinnen und Bewerbern begegnen. Lag der Bewertungscore bei dieser Zielgruppe Anfang 2018 noch bei rund 2,5 (die Skala reicht von 1-5), liegt er derzeit bei 4.0! Diesen Fortschritt können das Personalamt und die Behörden, Bezirksämter und Landesbetriebe gemeinsam für sich verbuchen.

Auf kununu hat eine ausreichende Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern ihre persönlichen Erfahrungen geschildert. Das Personalamt analysiert das Feedback und





# ARBEITGEBERMARKE HAMBURG

identifiziert Schwerpunkte. Beispielsweise wird besonders oft die hohe Anzahl an beteiligten Personen im Bewerbungsgespräch genannt. Die Größe des Auswahlgremiums ist wohl in der Verwaltung unverhältnismäßig groß und wird als unangenehm empfunden, wenn man unerwartet damit konfrontiert wird. Aber auch die langen Zeiten ohne Rückmeldung werden kritisiert. Solche Informationen streut das Personalamt als Impuls für Veränderungen in die Dienststellen, um den Dialog mit den Bewerbenden im Bewerbungs- und Personalauswahlprozess zu verbessern.



### Sehr späte Rückmeldung


---

2,0   Absage November 2020

**Bewerber/in** • Hat sich 2020 bei Freie und Hansestadt Hamburg ( ) als Sachbearbeiterin bzw. Sachbearbeiter (m/w/d) Kommunikation und Organisation beworben und eine Absage erhalten.

**Verbesserungsvorschläge**  
Zwischenmeldungen geben

<b>Zufriedenstellende Reaktion</b> 	<b>Erwartbarkeit des Prozesses</b> 
---	---

**Schnelle Antwort**  


Das Personalamt nutzt außerdem sein Reputationsrecht, eingegangene Bewertungen zu kommentieren und die eigene Sichtweise auf die tatsächlichen Gegebenheiten zu transportieren. Hier ist die Gelegenheit professionell, das heißt offen und freundlich zu kommunizieren, bei nachvollziehbarer Kritik auch Verbesserungspotenziale einzuräumen und aktuelle Entwicklungen aufzuzeigen.

## Kommunikation menschlich gestalten

Grundsätzlich sollte ein Arbeitgeber seine Kommunikation an den Bedürfnissen der Bewerberinnen und Bewerber ausrichten. Das ist leichter gesagt als getan. Der Arbeitsalltag ist bei allen Beteiligten mehr als gut gefüllt, die Recruiting-Prozesse sind gezwungenermaßen häufig auf Mengenverarbeitung und Aufwandsreduzierung abgestellt, praktische Maßnahmen also. Die Erwartungshaltung von Bewerberinnen und Bewerbern hingegen ist hoch. Sie möchten nicht nach Schema F verwaltet, sondern als Mensch wahrgenommen werden. Sie möchten schnelle Reaktionen auf ihre Bewerbungen und kurze Personalauswahlentscheidungen. Schnelligkeit und Empathie: Hier kommt dem neuen unterstützenden Bewerbungsmanagementsystem, welches sich in der Einführung befindet, eine große Bedeutung zu.

# ARBEITGEBERMARKE HAMBURG

## Unsere Unternehmenskultur nach außen tragen und Türen öffnen

Immer mehr Bewerbende wollen wissen, ob sie mit uns als Arbeitgeber zusammenpassen. Der "Cultural FIT" wird als Kriterium immer wichtiger, wenn sich jemand für uns als Arbeitgeber entscheiden soll. Über alles gesehen bietet uns gerade die Bewerberkommunikation viele Chancen, uns in diesem Sinne gut zu positionieren und die eigene Arbeitgebermarke zu stärken. Mit dem speziellen Fokus auf die Bewerberinnen und Bewerber tragen auch kleinste Veränderungen zum Erfolg der Arbeitgebermarke bei. Alles was Aufgeschlossenheit für Veränderungen und Wertschätzung vermittelt, ist wichtig. Jeder noch so kleine optimierte Schritt im Recruiting-Prozess, jedes Telefonat, jeder Arbeitgeberkommentar, jede ansprechende Stellenausschreibung oder zielgruppengerechte Ansprache. Alles, was Bewerberinnen und Bewerber bei uns erleben, steht letztendlich als Reifegrad unserer Arbeitgebermarke und unserer Kultur im Umgang miteinander und entscheidet, ob wir ausreichend Bewerbungen erhalten und unsere Stellen besetzen können.

Geschrieben von **Britta Becker**

Referentin „Personalmanagementkonzepte und Marketing“, Personalamt

„Viele Köchinnen und Köche verderben den Brei! Das soll für uns nur eine Binsenweisheit sein. Eine gute Arbeitgebermarke zu gestalten ist ein Kraftakt, gerade wenn ein Arbeitgeber so vielschichtig ist, wie die hamburgische Verwaltung. Dann geht es nur mit vereinten Kräften. Also statt eigene Süppchen zu kochen, brauchen wir viele Köchinnen und Köche, die gemeinsam an der Arbeitgebermarke rühren und das Beste auf den Tisch bringen.“



### Kontakt

Fachliche Leitstelle des Karriereportals beim Personalamt  
XING Redaktion FHH

### Weitere Links

Karriereportal der Freien und Hansestadt Hamburg  
FHH auf der Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu



# LÄCHELN - AUCH BEI SKYPE ERLAUBT!

## Lesen Sie die „menschlichsten“ Erfahrungen aus der Online-Zusammenarbeit.

Annähernd alle Beschäftigten der FHH haben in den letzten Monaten Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Skype oder ähnlichen Tools gemacht. Die Redaktion von blickpunkt personal hat Kolleginnen und Kollegen nach ihren persönlichen Erfahrungen für diese sogenannte „Remote“-Zusammenarbeit befragt. Es sind viele Tipps und Tricks zusammengekommen, wie sie auch an vielen anderen Stellen bereits veröffentlicht worden sind. Wir haben uns entschieden, die „menschlichsten“ Erfahrungen zu veröffentlichen, von denen sich einige mit einem Augenzwinkern lesen lassen.

### 😊 Ungeduld hat ein Ende

„SharePoint-Arbeitsbereiche & Skype bieten – schon lange – alles, was man für die digitale Zusammenarbeit braucht (gemeinsames, gleichzeitiges Arbeiten an Dokumenten, sich sehen, nebenbei chatten, schön der Reihe nach reden) – endlich haben es viele probiert und geübt – nun steht der digitalen Zusammenarbeit nichts mehr im Wege!“

### 😊 Lasst die Kamera an

„Nonverbale Kommunikation und Pausengespräche gestalten sich in der virtuellen Zusammenarbeit oftmals schwieriger. Da hilft es, die Kamera einzuschalten. Die Teilnehmenden sind so konzentrierter bei der Sache. Auch kann so ein „Teamgefühl“ einfacher aufkommen.“

### 😊 Cyberkaffee & virtueller Lunch

„Mein Lieblingstipp ist: Cyberkaffee trinken oder Cybermittagessen – sich per Videochat zum gemeinsamen Kaffee/anderem diensttauglichem Heißgetränk oder Mittagessen verabreden. Ziel: Den informellen Austausch erhalten.“

### 😊 Masken-Challenge

„Wichtig ist der soziale Austausch auch im virtuellen Rahmen. Zum Beispiel „virtuelle Kaffeerunden“ mit Best Practice aus dem Home Office. Besonders gut kam bei uns eine „Masken-Challenge“ an. Jeder konnte ein Maskenfoto einreichen. Die „Prämierung“ zieht sich jedoch noch etwas ins Land.“

# LÄCHELN – AUCH BEI SKYPE ERLAUBT!

## **Präsenz ungleich Leistung**

„Die Bewertung der Präsenz erhält durch die neue Art der Zusammenarbeit deutlich andere Aspekte und ich freue mich sehr zu erleben, dass Präsenz nicht mehr gleichgesetzt wird mit Leistungsfähigkeit.“

## **Applaus gewünscht, geht auch lautlos**

„Um auch virtuell konstruktiv miteinander zu kommunizieren und zu arbeiten, ist es wichtig, Interaktion zwischen den Teammitgliedern herzustellen und sich im Vorfeld auf bestimmte Verhaltensweisen zu einigen. Zum Beispiel kann durch Gehörlosen-applaus Zustimmung mitgeteilt werden, ohne dass dafür das Mikrofon angeschaltet werden muss und jemand anders womöglich unterbrochen wird.“

## **Stimme jetzt mit Gesicht**

„Der Mut zur Nutzung der neuen digitalen Möglichkeiten trägt auch zu mehr Persönlichkeit bei. Wir können uns auch von Kolleginnen und Kollegen aus anderen Behörden ein Bild machen, diese hätten wir sonst eher nur per Stimme am Telefon gehabt.“

## **Austausch – auch nonverbal**

„Lachen und Lächeln ist auch bei Skype erlaubt.“

## **Weniger Perfektion - mehr Nachsicht**

„Mein wichtigster Tipp bezieht sich auf die Toleranz und Offenheit, die ich erfahren habe. Wenn die Technik doch mal kurz aussetzt, die Türklingel läutet oder plötzlich das Kind oder die Katze durch das Bild der Videokonferenz laufen, sorgt dies heute für ein Schmunzeln, es wird keine Perfektion erwartet. Wir sind für Störungen deutlich offener geworden.“

## **Nicht Fisch – nicht Fleisch**

„Hybride Sitzungen funktionieren nur mit echt guter Technik (Videokonferenzraum) und sind trotzdem anstrengend, weil nicht Fisch nicht Fleisch. Besser, wir entscheiden je nach Möglichkeit: entweder analog oder digital.“

## **Praktisch**

„Mein persönlicher Liebling ist nach wie vor das Teilen vom Bildschirm und das gemeinsame Protokollieren von Treffen direkt während der Meetings – bevorzugt in OneNote. Da können gleich alle sagen, ob die Formulierung richtig ist und man hat hinterher alles fertig und kann gleich mit der nächsten Sache anfangen.“

## **Kamera sieht alles**

„Was sieht mein Gegenüber? Tipp: „Nichts vor die Kamera, was da nicht hingehört“. „



# LÄCHELN – AUCH BEI SKYPE ERLAUBT!



## 😊 **Skypen mit Mama**

„Mikro vergessen auszuschalten, wenn man sich zu anderen Themen unterhält....eigentlich klar, oder? Ich habe gelegentlich während eines Termins den Telefonhörer für ein „normales“ Gespräch außerhalb von Lync abgehoben und dann vergessen, dass die Teilnehmer der geöffneten Sitzung alles mithören können. Ist natürlich peinlich, wenn es sich um ein Privatgespräch mit Mama handelt. Zum Glück gibt es die Funktion „Mikrofon stummschalten“, die dann auch von anderen betätigt werden kann.“

## 😊 **Meckern ist normal**

„Alle bemühen sich kräftig und trotzdem wird weiterhin „gemeckert“. Es sei dies oder jenes noch nicht gemacht. Das scheint aber in der heutigen Zeit normal zu sein.“

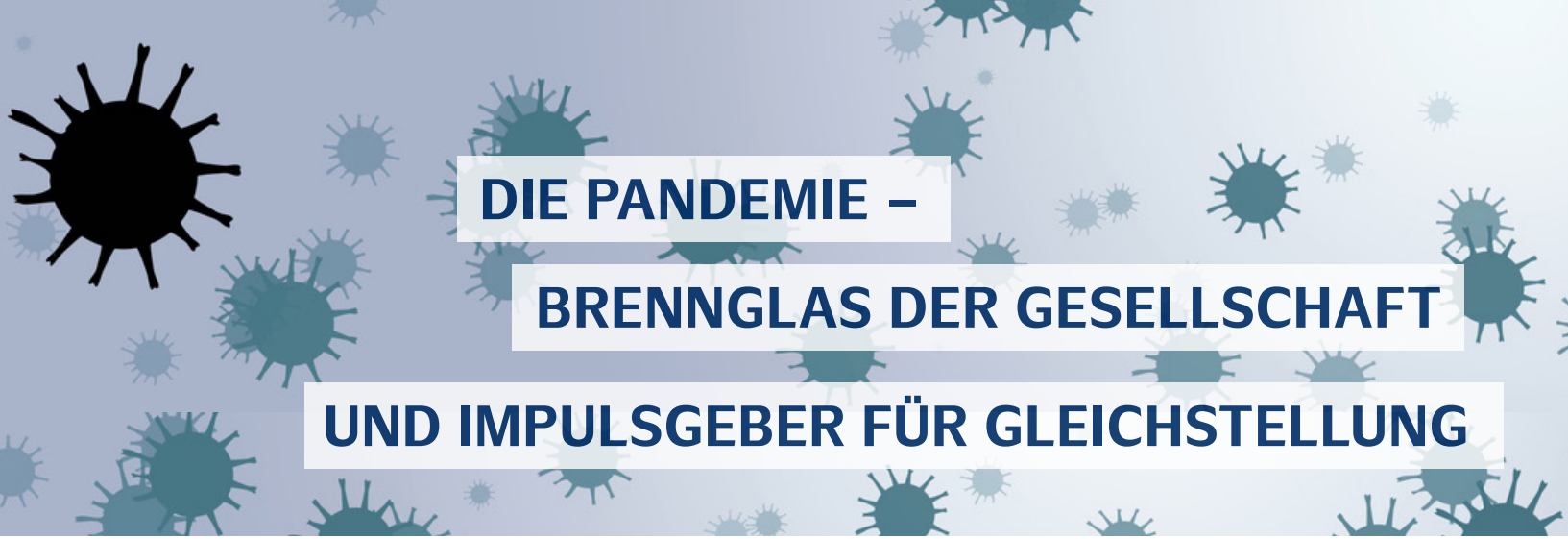
## 😊 **Das Meeting startet mit dem Mensch**

„Wenn alle Teilnehmer\*innen eines virtuellen Meetings sowohl Kamera als auch Mikrofon ausgeschaltet haben und damit jegliche Form der Anwesenheit unterbunden wird, sind keine Interaktion und dementsprechend auch keine Zusammenarbeit möglich. Natürlich sollte niemand verpflichtet sein, permanent seine Kamera anzuschalten. Stattdessen bietet es sich an, aktiv dazu einzuladen, präsent zu sein zum Beispiel indem man sich am Anfang ein paar Minuten Zeit nimmt, damit jeder/jede einmal zu Wort kommt und den anderen mitteilt, wie es ihm/ihr heute geht.“

Gesammelt von **Katharina Dahrendorf**

Leiterin des Referats „Personalmanagementkonzepte und Marketing“,  
Personalamt





# DIE PANDEMIE –

## BRENNGLAS DER GESELLSCHAFT

### UND IMPULSGEBER FÜR GLEICHSTELLUNG

**Mit der Corona-Pandemie gehen Einschränkungen für Privat- und Berufsleben einher. Sie wurden und werden immer noch eingehend analysiert und diskutiert. Dabei spielt wiederholt die Geschlechterperspektive eine Rolle. Welche Aspekte sind aus dieser Perspektive besonders auffällig und inwieweit betreffen sie auch die öffentliche Verwaltung in Hamburg und ihre Beschäftigten?**

Die Corona-Krise wurde vielfach als ein „Brennglas“<sup>1</sup> bezeichnet, das die gesellschaftlichen Verhältnisse und Dynamiken in aller Deutlichkeit aufzeigt. Für Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit beruflicher und privater Verpflichtungen bedeutet das, dass bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ausgeleuchtet wurden. Bereits vor der Pandemie und dem Lockdown wurde über den Gender-Pay-Gap, die berufliche Segregation, die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit in Familien (auch Gender-Care-Gap genannt) oder die unausgeglichene Besetzung hoher Führungspositionen und Entscheidungsgremien gesprochen. Während der Hochphase des Lockdowns zeigten sich die Auswirkungen dieser Unterschiede mit großer Deutlichkeit. Frauen leisten nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Care-Arbeit, sind häufiger in sozialen bzw. pflegenden Berufen tätig, die durch niedrige Löhne gekennzeichnet sind. Sie sind häufiger in Teilzeit tätig und dies vor allem, um Familienangehörige zu betreuen oder zu pflegen. Dies führt zu niedrigeren Einkommen und in der Folge zu niedrigeren Rentenansprüchen.

#### **Erste Studien belegen Mehrbelastung von Frauen**

Die ersten Studien<sup>2</sup> zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf verschiedene Bereiche der Gesellschaft, liegen inzwischen vor. Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass Frauen sich stärker von der Corona-Pandemie belastet fühlen als Männer. Die Ursachen werden vor allem in der mehrfachen Belastung durch berufliche Tätigkeit und die zusätzliche Familienarbeit gesehen. Durch die Schließung von Schulen und Kitas, der Einschränkungen bei Pflege und Betreuung älterer und hilfebedürftiger Familienmitglieder ergeben sich zusätzliche Belastungsfaktoren, die zudem aufgrund der Kontaktbeschränkungen nicht durch das soziale Netzwerk aufgefangen werden können. Dies trifft vor allem Frauen, da sie auch außerhalb der Pandemie den Hauptteil dieser Aufgaben leisten und den Familienalltag organisieren.

<sup>1</sup> unter anderem Dr. Jutta Allmendinger (<https://wzb.eu/de/forschung/corona-und-die-folgen/corona-studie-zeigt-die-realitaet-unter-dem-brennglas>)

<sup>2</sup> zum Beispiel Mareike Bünning and Lena Hipp: Geschlechterungleichheiten im Arbeitsleben und subjektiven Wohlbefinden von Erwerbstätigen während der COVID-19 Pandemie; [https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona\\_Studie/2020-04-05\\_Schwerpunktbericht\\_Erwerbstaetigkeit\\_und\\_Kinderbetreuung.pdf](https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-05_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit_und_Kinderbetreuung.pdf)

# DIE PANDEMIE ALS BRENNGLAS UND IMPULSGEBER

Doch es hat auch Vorteile, dass die bestehenden Ungleichheiten nun so deutlich zu Tage treten und Politik und Gesellschaft stärker zwingen, auf die Erkenntnisse zu reagieren und aktiv zu werden.

## Welche Chancen birgt die Krise?

Bereits im Juni 2020 haben Fachpolitikerinnen und Fachpolitiker von Bund und Ländern in der Gleichstellungs- und Frauenministerinnenkonferenz (GFMK) in einer Sondersitzung einen gemeinsamen Forderungskatalog verabschiedet, um die Chancen der Corona-Pandemie zu nutzen und Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen. Dabei geht es neben der gleichstellungspolitischen Ausrichtung von Konjunkturprogrammen, Krisenmaßnahmen und Gesetzesvorschlägen unter anderem auch darum, dass bei Themen wie der Digitalisierung verstärkt gleichstellungspolitische Perspektiven Berücksichtigung finden. Insbesondere die Digitalisierung erfährt durch die Corona-Pandemie an vielen Stellen einen Schub. Hier gilt es Regeln und Voraussetzungen zu schaffen, dass Unterschiede, die in der Gesellschaft und insbesondere im Arbeitsmarkt bestehen, nicht digital reproduziert werden.



## Impulse für die Gleichstellungsarbeit in der hamburgischen Verwaltung

Unabhängig von den Beschlüssen der GFMK bemüht sich Hamburgs Verwaltung bereits, das Thema Gleichstellung stärker in seine Digitalstrategie der Stadt einfließen zu lassen. Hamburg will Voraussetzungen schaffen, die die Geschlechter in gleicher Weise berücksichtigen und zum Beispiel vermeiden, vorhandene Stereotype der analogen Welt eins zu eins in die digitalen Strukturen zu übertragen<sup>3</sup>.

Zuvor wurden auch in anderen Bereichen in den vergangenen Monaten und Jahren Voraussetzungen geschaffen, die die Gleichberechtigung der Geschlechter vorantreiben. So ist mit der Einführung von Gender Budgeting für die Haushaltsaufstellung ein wichtiger Schritt getan worden, um bei der Verteilung von Ressourcen die Geschlechterperspektive im Blick zu behalten. Zudem ist mit dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) eine sehr breite Perspektive auf die Gleichstellungsthemen gesetzlich verankert worden. Sei es die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, für ein in einem Bereich unterrepräsentiertes Geschlecht gezielte Maßnahmen zu ergreifen. Manifestiert wird das Ganze in den Gleichstellungsplänen der Dienststellen, die diese im Übrigen in diesem Jahr evaluieren und neu fassen werden. Hier ist es spannend zu sehen, was seit den letzten Plänen 2017 erreicht werden konnte.



<sup>3</sup> Digitalstrategie für Hamburg, Kapitel 2.4

# DIE PANDEMIE ALS BRENNGLAS UND IMPULSGEBER

## Home Office stärkt Vereinbarkeit von beruflichen und familiären bzw. privaten Verpflichtungen

Während des (ersten) Lockdowns aufgrund der Corona-Pandemie scheinen sich die Bemühungen der hamburgischen Verwaltung bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären beziehungsweise privaten Verpflichtungen durchaus bemerkbar gemacht zu haben. So konnte eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Arbeiten in Zeiten der Corona-Pandemie“ im Sommer 2020 ein durchaus positives Bild der Arbeitsbedingungen in der FHH aufzeigen. Über 65 Prozent der Beschäftigten waren zufrieden mit der Arbeit im Home Office und deutlich über 85 Prozent bewerteten sogar ihre Effizienz gleich gut oder besser. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass knapp 26 Prozent der Teilnehmenden angaben, minderjährige Kinder betreut zu haben, ist dies ein erfreuliches Ergebnis.

## Die ToDo-Liste ist noch lang

Dennoch bleibt auch für die hamburgische Verwaltung aus Arbeitgebersicht viel zu tun. Die paritätische Besetzung von Gremien, Ausschüssen oder auch Führungspositionen ist noch nicht erreicht. Zudem ist, trotz positiver Tendenzen und Entwicklungen, auch beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch viel Spielraum. Teilzeit, Telearbeit, Elternzeit sind nach wie vor auch in der hamburgischen Verwaltung stark weiblich besetzte Themen und haben in der Pandemie mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu geführt, dass weibliche Beschäftigte stärker von Doppel- oder Mehrfachbelastungen betroffen waren. Hier gilt es weiterhin den Kulturwandel voranzutreiben und auch das Thema unbezahlte Care-Arbeit paritätisch aufzustellen. Es muss zur Selbstverständlichkeit werden, dass beide Geschlechter sich für die Familie einsetzen und dies für niemanden zum Karriere-Hemmnis wird.

Geschrieben von **Michaela Völker-Klein**

Referentin für Gleichstellung und Vielfaltsthemen im Personalamt

[michaela.voelker-klein@personalamt.hamburg.de](mailto:michaela.voelker-klein@personalamt.hamburg.de) | 040 428 31-2342



### Weitere Links

Protokoll der Sonderkonferenz (Videokonferenz) der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder am 25. Juni 2020

Dokumentation der ersten Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zum Thema „Arbeiten in Zeiten der Corona-Pandemie“ in der hamburgischen Verwaltung (09/2020)

Digitalstrategie für Hamburg (02/2020)





Anzahl Beschäftigte

72.877

Statusgruppe

Alle

Laufbahngruppe

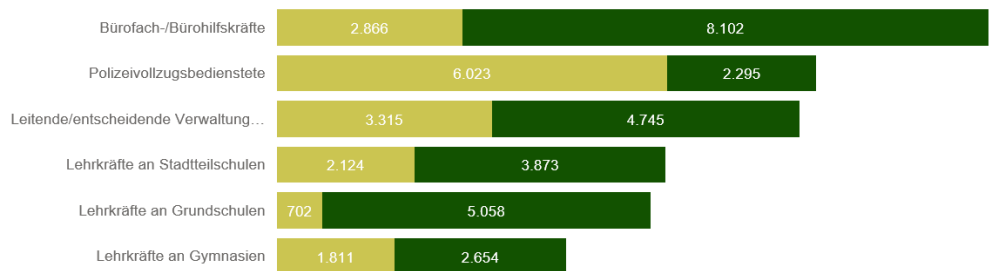
Alle

Berufskategorien

Berufsbereich	M	W	Σ
Dienstleistungsberufe	28.998	38.868	67.866
Technische Berufe	1.470	1.050	2.520
Handwerkliche Berufe	1.000	610	1.610
Fertigungsberufe	1.000	610	1.610

Berufskategorien mit mehr als 50 Beschäftigten

● männlich ● weiblich



# PERSONALSTRUKTURDATEN JETZT INTERAKTIV IM INTRANET

Zusätzlich zum Personalbericht 2020 stehen die Daten zur Personalstruktur der hamburgischen Verwaltung interaktiv im Intranet zur Nutzung bereit.

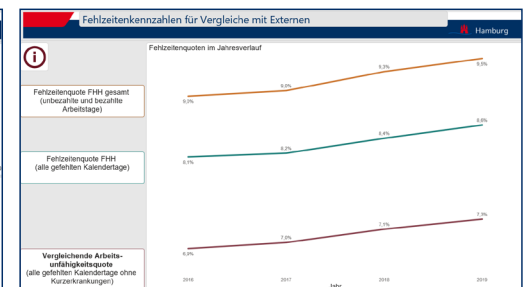
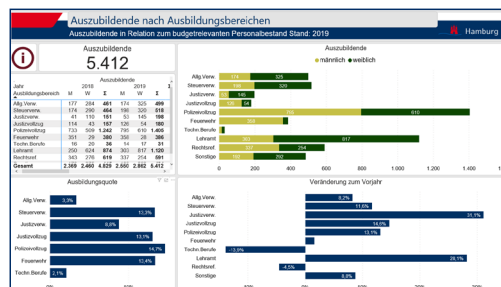
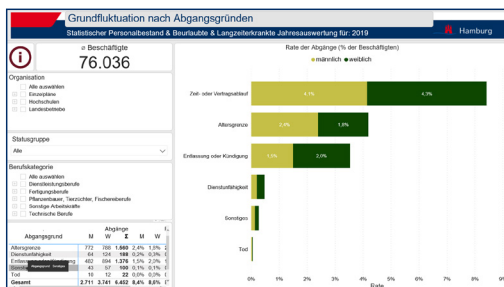
Seit 2000 informiert der Hamburger Senat jährlich die Bürgerschaft mit dem Personalbericht über Personalstrukturdaten und strategische Aspekte des Personalmanagements in der hamburgischen Verwaltung. Der Personalbericht wird der Bürgerschaft als Drucksache zur Kenntnisnahme übermittelt. Für das Personalmanagement in den Behörden, Bezirksämtern, Landesbetrieben und Hochschulen stellt er eine wichtige Arbeitsgrundlage dar. Darüber hinaus wird er im Internet veröffentlicht und bietet allen Interessierten einen Einblick in das Personalwesen der Freien und Hansestadt Hamburg.

## Inhaltliche Neuausrichtung an strategischen Themen

2019 richtete das Personalamt den Personalbericht erstmals an den strategischen Themen Fachkräfte, Digitalisierung, Gesundheit, Diversity, Gute Arbeit und Führung aus, die stadtwweit von Bedeutung sind und veröffentlichte ihn in neuem „Gewand“. Damit wurde der Grundstein gelegt, den Personalbericht stetig weiter zu entwickeln.

## Interaktive Version und Möglichkeiten

Der Personalbericht bestand in den letzten Jahren aus zwei Teilen: dem Textteil und dem Tabellenanhang. Beides lag und liegt auch in diesem Jahr jeweils als ausdrucksfähige Version vor. Mit dem Tabellenanhang werden vertiefende statistische Auswertungen zur Verfügung gestellt.



Abbildungen: Oberfläche interaktiver Personalbericht, Daten verschiedener Themen

# PERSONALSTRUKTURDATEN JETZT INTERAKTIV IM INTRANET

2020 wird erstmals der Tabellenanhang auch als interaktive Version im Intranet der hamburgischen Verwaltung angeboten. Sie macht Zahlen, Daten und Fakten zu den Themen

- Beschäftigungsumfang,
- Fluktuation,
- Ausbildung und
- Fehlzeiten

visualisier- und analysierbar. Grundlage für diese Technik ist das Datawarehouse des Zentrums für Personaldienste in Hamburg. Aus dem Datenbestand des Datawarehouse werden nachgelagerte Analysesysteme, wie zum Beispiel der interaktive Personalbericht, beliefert.

Geschrieben von **Frank Grebe**, Referent für Personalberichtswesen im Personalamt

„Mit dem interaktiven Angebot und seinen vielfältigen Abfrage- und Analysemöglichkeiten geht die hamburgische Verwaltung einen weiteren Schritt hin zu einer datengestützten Kultur im Personalmanagement. Das Personalamt und das Zentrum für Personaldienste entwickeln das Angebot weiter. Langfristig sollen interaktive Inhalte auch im Internet verfügbar sein“.



[anfragenp30@personalamt.hamburg.de](mailto:anfragenp30@personalamt.hamburg.de)

## Weitere Links

[Personalberichtswesen der hamburgischen Verwaltung im Intranet](#)  
[Personalberichtswesen der hamburgischen Verwaltung im Internet](#)



TECH ZONE 117 –

TECHNISCHE ENTWICKLUNGEN

ERLEBEN

**Das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) hat einen Raum mit zukunftsweisenden Technologien ausgestattet. Technische Entwicklungen erlebbar werden lassen und Berührungsängste abbauen – darum geht es in der Tech Zone 117.**

Die Ausstattung erfolgte in Kooperation mit der Innovationsagentur FUTURE CANDY. Wofür diese Geräte aus den Bereichen Augmented Reality, Virtual Reality, Smart Home und Smart Business genutzt werden können, erschließt sich beim Ausprobieren.

#### **Step by step neue Technologien kennenlernen**

Der Orientierung durch die Tech Zone 117 dient das Smart Home System GOOGLE HOME, welches auf die Stimme reagiert und unter anderem Fragen beantwortet. An jeder Station können sich die Besucherinnen und Besucher mittels eines einfachen Sprachbefehls Informationen zu den Geräten über die Lautsprecher anhören.

Zum Beispiel zu der OCULUS QUEST, die den realen Raum in Sekundenschnelle vergessen lässt und virtuelle Welten eröffnet, die sich täuschend echt anfühlen. Eine Verschmelzung aus realen und digitalen Bildern passiert mit der MICROSOFT HoloLens, durch die sich im realen Raum dreidimensionale Hologramme aus Licht und Sound bilden, die auf Blicke, Gesten und Sprachbefehle reagieren.

Dass man an Meetings und Veranstaltungen in Hamburg auch von Shanghai, dem eigenen Wohnzimmer oder von einem anderen Ort aus teilnehmen könnte, beweist der fahrbare Telepräsenzroboter BEAM PRO, der die physische Präsenz ablöst, Räume erkundet, auf Menschen „zugeht“ und Interaktionen ermöglicht. Und wenn ein Kommunikationspartner eine andere, unbekannte Sprache spricht, unterstützt der POCKETALK, der 74 Sprachen übersetzt und in jede Jackentasche passt.

Für Präsentationen in technisch wenig ausgestatteten Räumen findet der kompakte Projektor SONY XPERIA TOUCH seinen Einsatz und verwandelt die Wand oder den Tisch in einen bedienbaren Touchscreen. Auch das digitale Flipchart SAMSUNG FLIP optimiert das Schreiben auf einer analogen Tafel. Handgeschriebene digita-

# TECH ZONE 117 – TECHNISCHE ENTWICKLUNGEN ERLEBEN

le Notizen lassen sich im Handumdrehen löschen, auf der nächsten Seite fortsetzen oder an die eigene E-Mail-Adresse senden. Wer es klassisch mag, schreibt mit dem digitalen Stift NEO SMARTPEN auf Papier. Die handgeschriebenen Notizen können in einen digitalen Text konvertiert werden.

Diese und weitere digitale Entwicklungen werden in der Tech Zone 117 erfahrbar.

**Till Sager** (Dozent für die Tech Zone 117):

*„Durch die Tech Zone 117 werden neue Technologien praktisch erlebbar gemacht – eine wunderbare Möglichkeit, um eigene Vorbehalte aufzubrechen und neue Geräte spielerisch kennenzulernen.“*

## Neugierig geworden?

Darüber hinaus bietet das ZAF die Möglichkeiten, Fragen zu dem Angebot an die Raum-Verantwortlichen zu stellen und mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hamburger Verwaltung in einen Austausch oder in eine Diskussion zu kommen.

Dafür hat das ZAF geführte Erkundungstouren unter Einhaltung der Hygienevorschriften für maximal fünf Personen geplant. Die Termine finden Sie im ZAF-Lernportal unter „Kataloge“ – „Veranstaltungen ZAF“ – „Strategische Schwerpunkte“.

Zu den Veranstaltungen gelangen Sie auch über folgenden Link, den Sie am besten mit dem Internet Explorer öffnen.

**Anmeldung: Tech Zone 117 - Technische Entwicklungen erleben**

Geschrieben von **Anne-Katrin Grebe**, Referentin in der Fachlichen Leitstelle ZAF-Lernportal im Landesbetrieb ZAF/AMD.





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

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



Hamburg | Personalamt