

BLICKPUNKT

PERSONAL

Ausgabe 02/2021



Hamburg



INHALT

Editorial	3
Agenda Ausbildung	4
Neues Ausbildungsmodell „Zukunftswerkstatt“	9
Hamburg Welcome Center	14
Neues Podcast-Studio.....	18
Automatisierung in der Verwaltung (RPA)	20

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

Interne Organisation: Susanne Walter

Kontakt: blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout und Satz: Susanne Neugebauer, Susanne Walter

Gestaltung Titelseite: Ralf Jacobson

Internet: www.hamburg.de/personalamt/blickpunkt

Ausgabe 2-2021, erschienen im Mai 2021

Bildnachweis: S. 2 © BillionPhotos/ Fotolia.com, S. 3 oben © johannes86/ Fotolia.com, S. 4 Logo Agenda Ausbildung ZAF/AMD, S. 5 und 6 Screenshot Erfassungsbogen, S.7 © Spencer/ Fotolia.com, S. 9 oben © m_rawpixel/ 123RF.com, S. 9 © m_Przemyslaw Koch/ 123RF.com, S. 14 © M.Krumm @ HWC, S. 15 oben und unten © HWC, S. 18 © m_Andrei Diachenko/ 123RF.com, S. 20 © ITD 21, S. 21 © dlyastokiv/ Fotolia.com

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe geht es zweimal um das Thema Ausbildung. Das Projekt Agenda Ausbildung stellt die Ausbildung auf neue Füße. Ein wichtiger Schritt dabei ist der Aufbau eines Ausbildungsverzeichnisses. Das bringt Transparenz über mögliche Ausbildungsstellen, damit die Stadt auch langfristig den großen Bedarf an Praxisstationen decken kann. Der Beitrag zur „Zukunftswerkstatt“ gewährt Einblicke in die erste Ausbildungswerkstatt der FHH. Im Fachbereich Beihilfe des ZPD werden zeitgleich mehrere Nachwuchskräfte der allgemeinen Verwaltung in einem gemeinsamen und modern gestalteten Büro ausgebildet und von Mentorinnen betreut.

Im Weiteren stellt sich das erweiterte **Hamburg Welcome-Center** (HWC) vor. Es bietet als Kooperationsmodell der BIS, der Sozialbehörde, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters team.arbeit.hamburg integrierte Leistungen an einem Ort an, um fertige und potenzielle Fachkräfte mit Migrationsbezug erfolgreich in den Hamburger Arbeitsmarkt integrieren zu können. Auch Fachkräftestrategien der FHH können über das HWC auf interessante Fachkräfte aufmerksam werden.

Podcasts werden auch in der Verwaltung mehr und mehr eingesetzt, um Inhalte in frischer und niedrigschwelliger Form an die Zuhörenden zu vermitteln. Das ZAF bietet nun ein **neues Podcast-Studio** an, in dem Sie Aufnahmen und Schnitte in einer professionellen Umgebung durchführen können.

Sich von Routineaufgaben entlasten? Eine schöne Vorstellung! Ob und wie weit das gehen könnte, damit beschäftigt sich der Bericht über die sogenannte **Robotic Process Automation** (kurz: RPA). Diese RPA-Technologie wurde als Fokustechnologie identifiziert und wird derzeit für den Einsatz in der hamburgischen Verwaltung vorbereitet.

Die Redaktion wünscht viel Spaß beim Lesen!

Katharina Dahrendorf



AGENDA AUSBILDUNG

QUALIFIZIERT. DIE ZUKUNFT. AUSBILDEN.

Agenda Ausbildung, das bedeutet, die Ausbildung fortzuentwickeln und zu verbessern sowie alle Ausbilderinnen und Ausbilder optimal zu unterstützen. Eine Aufgabe, an der der Landesbetrieb ZAF/AMD gemeinsam mit den Behörden und Ämtern der hamburgischen Verwaltung arbeitet.

Seitdem zuletzt im blickpunkt personal 1/2019 über die Agenda Ausbildung berichtet wurde, hat sich einiges getan. Wir möchten Sie einladen, sich mit diesem Bericht einen Einblick in aktuelle Vorhaben zu verschaffen und uns auf diesem Weg weiter bei der Modernisierung von Ausbildung und Studium in der Allgemeinen Verwaltung zu begleiten.

Für die Umsetzung der umfassenderen Projektempfehlungen der Agenda Ausbildung wurden Arbeitsgruppen aus Ausbildungsleitungen der Behörden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ZAF eingerichtet. Diese folgen den Projektempfehlungen und wollen:

- das Verteilungsmodell von Ausbildungskapazitäten erneuern (Anzahl der Nachwuchskräfte pro Behörde),
- Ausbildungsstrukturen und -abläufe zukunftsfähiger ausgestalten,
- ein Verzeichnis von Ausbildungsstellen aufbauen,
- Aufgabenprofile für Ausbildungsbeteiligte entwickeln,
- das Übernahmeverfahren überarbeiten,
- die Beurteilung von Nachwuchskräften modernisieren.

Darüber hinaus betreibt das ZAF weitere Vorhaben, die dafür sorgen sollen, dass die Ausbildung von Nachwuchskräften zukunftsfähig bleibt. So zum Beispiel soll das Ausbildungsmanagement zur Steuerung der berufspraktischen Ausbildungs- und Studienabschnitte digitalisiert werden.

Wichtiger Meilenstein: Ein behördenübergreifendes Verzeichnis von Ausbildungsstellen

Ein wichtiger Meilenstein wurde nun erreicht: Für das behördenübergreifende Verzeichnis von Ausbildungsstellen wurden am 16. März 2021 Fragebögen in alle Behörden und Ämter versandt, um potentiell geeignete Ausbildungsstellen zu erheben.

AGENDA AUSBILDUNG

QUALIFIZIERT. DIE ZUKUNFT. AUSBILDEN.

Julia Sprei, Vorsitzende der Geschäftsführung des Landesbetriebes ZAF/AMD, und Irmgard Mummenthey, Leiterin des Geschäftsbereiches Ausbildung, versendeten den Fragebogen zusammen mit einem Begleitschreiben an die Führungskräfte. Von dort sollen die Fragebögen an die Referatsebenen gelangen, wo sie dann ausgefüllt werden. Diese „Versandkette“ soll Ausbildung als Führungsaufgabe von Führungskräften unterstreichen.

Die Rückläufe sollen sowohl die jeweilige Ausbildungsleitung der Dienststelle als auch den Geschäftsbereich Ausbildung im ZAF erreichen. Beide Seiten begleiten die Aktion gemeinsam und stehen beratend zur Seite. Es ist das gemeinsame Ziel, alle potenziellen Ausbildungsstellen der Allgemeinen Verwaltung in der hamburgischen Verwaltung zu identifizieren und Ausbilderinnen und Ausbilder zielgerichtet mit (Fortbildungs-) Angeboten und Informationen zu erreichen.

Erfassung möglicher Ausbildungsplätze

für die berufspraktischen Phasen in der Ausbildung und im dualen Studium der Allgemeinen Verwaltung

ZAF/AMD
Hamburg

Datum
TT MM JJJJ

Dienststelle

Behörde / Bezirksamt / Senatsamt:

Organisationseinheit / Ausbildungsbereich:

Kurzbeschreibung des Ausbildungsbereichs / der Tätigkeiten:

Qualifizierungsniveau / Ausbildungsinhalte

Welche Tätigkeiten können erlernt werden? (Mehrfachnennung möglich)

Tätigkeiten der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (Ausbildung AzVA / RSA) Tätigkeiten der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (Studium RIA)

Welche Ausbildungs-Schwerpunkte im weitesten Sinne werden hierdurch berührt? (Mehrfachnennung gewünscht)

Verwaltungsmethodik Rechtsanwendung

Personal / Organisation Haushalt / Rechnungswesen

Sozialwesen / -strukturen Digitalisierung

Anzahl der Kapazitäten / Ausbildungsformat

Wie viele Nachwuchskräfte der Laufbahngruppe 1 bzw. 2 könnten je Laufbahn in Ihrem Bereich ausgebildet werden?

Anzahl: AzVA / RSA (LG 1) Anzahl: RIA (LG 2)

⇒ Beispiel und Erläuterungen zum Verständnis: Siehe FAQs!

Wie viele Nachwuchskräfte können in Ihrem Bereich tatsächlich zeitgleich ausgebildet werden? (Gesamtanzahl)

Gesamt:

Welches Ausbildungsformat nutzen die Ausbilderinnen und Ausbilder des Bereichs in der Regel?

Einzel-Ausbildung (1 Ausbilder*in pro Nachwuchskraft) Tandem-Ausbildung (2 Ausbilder*innen pro Nachwuchskraft)

Sonstiges Format z.B. „Ausbildungswerkstatt“ oder „Ausb.-Kundenzentrum“ mit mehreren Nachwuchskräften und mehreren Ausbildern*innen; bitte kurz beschreiben:

AGENDA AUSBILDUNG

QUALIFIZIERT. DIE ZUKUNFT. AUSBILDEN.

Status / Aktivität

Wurde in diesem Ausbildungsbereich bereits ausgebildet? Es wird / wurde bereits in diesem Bereich ausgebildet.

Noch nicht. Es besteht jedoch Interesse in diesem Bereich auszubilden.

Falls noch nicht ausgebildet wurde, wo benötigen Sie ggf. Unterstützung bzw. fehlen Ihnen Informationen? Lassen Sie es uns gerne wissen:

Kontaktdaten des Ausbildungsbereichs

Leitzichen, Anrede:

Vorname, Nachname:

Telefon, E-Mail:

Dienstanschrift (Straße, Hausnummer / PLZ, Ort):

Besonderheiten des Ausbildungsplatzes – sonstige Anmerkungen:
(z.B. im Hinblick auf Barrierefreiheit des Ausbildungsplatzes – Oder haben Sie Unterstützungsbedarf z.B. beim Aufbau neuer Ausbildungsformate bei denen die Ausbildungsleitung oder der Landesbetrieb ZAF/AMD unterstützen kann?)

Bei Fragen hierzu wenden Sie sich gern an den:

Landesbetrieb ZAF/AMD
Zentrum für Aus- und Fortbildung
Geschäftsbereich ZAF 1 Ausbildung

Herr Markus Koops
Telefon: +49 40 42831-2442
E-Mail: markus.koops@zafamd.hamburg.de

oder

an die Ausbildungsleitung Ihrer jeweiligen Behörde.

Stand des Fragebogens 15.03.2021

Nun kommen wir zu Ihnen. Bilden Sie schon aus?

In so manchem Bereich hat man schon einmal daran gedacht auszubilden, dann aber doch nicht zum Telefonhörer gegriffen und sich gemeldet. Und wo man früher zurückhaltender war, wird die Lust auszubilden nun vielleicht größer, weil man über das Ausbildungsverzeichnis die Chance bekommt, Teil eines behördenübergreifenden Netzwerkes zu werden. Außerdem können mit der Rücksendung des Fragebogens auch gezielt Fragen an uns im ZAF oder die Ausbildungsleitungen platziert werden.

AGENDA AUSBILDUNG

QUALIFIZIERT. DIE ZUKUNFT. AUSBILDEN.

Der Fragebogen wird von FAQs begleitet – einer Aufstellung von vorweggenommenen Fragen. Daraus ein Auszug:



Welche Vorteile bringt die Eintragung den Ausbildungsstellen?

Sie werden mit Hilfe der Kontaktdaten zu den Entwicklungen in Ausbildung und Studium auf dem Laufenden gehalten, werden auf exklusive Fortbildungsangebote aufmerksam gemacht, erhalten Informationsmaterialien und Einladungen zu besonderen Veranstaltungsformaten und vieles Weitere mehr. Außerdem soll die Erfassung im Verzeichnis unterstützend wirken, wenn für den betreffenden Bereich behördeninterne Raum- und andere Ressourcenplanungen vorgenommen werden.

Kann sich eine Ausbildungsstelle auch wieder austragen lassen?

Ja, das könnte sie. Dieser Wunsch wird aber wahrscheinlich vor allem dann entstehen, wenn der Bereich einmal eine Pause einlegen möchte. Dies lässt sich im Verzeichnis hinterlegen und führt nicht dazu, dass der Bereich die genannten Vorteile verliert und z.B. Informationen zu Veranstaltungen nicht mehr erhält. Es ist also nur dann sinnvoll, einen Bereich auszutragen, wenn dieser tatsächlich aufgelöst wird. Bei einer Verlagerung sollten die Angaben entsprechend gepflegt werden.

Wie werden die Ausbildungs- und Studienabschnitte geplant?

Künftig sollen die Ausbildungsabschnitte mit Unterstützung eines digitalen Ausbildungsmanagementsystems geplant werden. Der Geschäftsbereich ZAF 1 Ausbildung und die Ausbildungsleitungen werden hierbei auch weiterhin die Planung unverändert gemeinsam durchführen.

Bei der Planung soll berücksichtigt werden, dass Nachwuchskräfte

- Bezüge zu typischen, fachlich prägenden Bereichen der Allgemeinen Verwaltung herstellen konnten,
- (...)
- vorrangig diejenigen Bereiche kennengelernt haben sollen, die die späteren Eingangsstellen in der jeweiligen Laufbahn prägen,
 - möglichst unterschiedliche Organisationseinheiten und Arbeitsformen kennenlernen (Senatsämter, Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe, Projekte, kundenorientierte Bereiche usw.).

Hat die Ausbildung bisher nicht auch ohne Verzeichnis funktioniert?

Ja, das hat sie, zumal einige Ausbildungsleitungen für Ihre jeweiligen Behörden bereits ein Verzeichnis „lokal“ geführt haben. Nun soll ein solches Verzeichnis stadtweit zusammengeführt werden.

Neu sind daher folgende Gedanken:

- Es werden alle in Frage kommenden Ausbildungsstellen aufgenommen, nicht nur diejenigen, die gerade aktiv sind, kürzlich aktiv waren oder in Kürze aktiv werden.
- Das Verzeichnis ist behördenübergreifend angelegt, weil die Nachwuchskräfte während ihrer Ausbildung und ihres Studiums möglichst viele „Behördengrenzen“ passieren und unterschiedliche Bereiche kennenlernen sollen.

AGENDA AUSBILDUNG

QUALIFIZIERT. DIE ZUKUNFT. AUSBILDEN.

- *Der Geschäftsbereich ZAF 1 Ausbildung und die Ausbildungsleitungen setzen auf das Verzeichnis als ein Instrument für die vorausschauende Planung des gesamten Ausbildungs- und Studienablaufs, so wie es auch in anderen Ausbildungsgängen üblich ist.*
- *Ausbildung soll „systemisch“ (= personenunabhängig) verankert werden. Dies ist ein Ziel der im Gesprächsforum Personalmanagement erstmals am 22.11.2018 vorgestellten Qualitätsoffensive (Agenda Ausbildung). Ausbildung trägt zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Verwaltung bei und ist deshalb für die Leitungsebenen eine Führungsaufgabe.*
- *Gleichwohl lebt Ausbildung von dem Engagement der Ausbilderinnen und Ausbilder. Für sie ist Ausbildung eine Führungsaufgabe eigener Art, in der sie v.a. mit Fortbildungs- und Netzwerkangeboten unterstützt und gestärkt werden sollen. Das Verzeichnis sorgt dafür, dass die erforderlichen Informationen die Bereiche – also Ausbilderinnen / Ausbilder und ihre Führungskräfte gleichermaßen – erreicht.*

Unser Angebot

Diejenigen Bereiche, die den Fragebogen ausgefüllt und zurückgesendet haben, werden unter anderem frühzeitig informiert, wenn die neue Fortbildungsreihe für Ausbilderinnen und Ausbilder verfügbar ist: Sie ist gerade in der Vorbereitung und soll 2022 starten. „Aber das ist eine andere Geschichte und soll ein andermal erzählt werden.“ (Michael Ende, Die Unendliche Geschichte).

Gern kommen wir (auch via Skype, Zoom etc.) zu Ihnen und informieren über die Agenda Ausbildung. Sprechen Sie dazu gern Ihre zuständige Ausbildungsleitung oder uns direkt an.

Autorenteam

Irmgard Mummenthey, Leiterin des Geschäftsbereichs Ausbildung im Landesbetrieb ZAF/AMD:

„Ausbildung ist eine Führungsaufgabe für Führungskräfte. Aus der Sicht der Ausbilderinnen und Ausbilder ist sie zudem eine Führungsaufgabe eigener Art.“



Markus Koops, operative Projektleitung Agenda Ausbildung im Landesbetrieb ZAF/AMD:

„Das Thema Ausbildung soll für alle Beteiligten positiv sein und Interesse wecken. Wir bereiten den Weg für eine erfolgreiche Ausbildung und sind gern für Sie ansprechbar bei allen Fragen zu diesem Thema.“



Weitere Links

Agenda Ausbildung - Homepage ZAF (intern)

Agenda Ausbildung im Personalportal - Erfassungsbogen und FAQs (intern)

Ausbildung und Studium in der Allgemeinen Verwaltung - hamburg.de

Agenda Ausbildung im blickpunkt personal Nr. 1 aus 2019 - hamburg.de

Artikel „Zukunftswerkstatt Ausbildung“ in dieser Ausgabe



NEUES AUSBILDUNGSMODELL

„ZUKUNFTSWERKSTATT“

Der Geschäftsbereich Beihilfe in der hamburgischen Verwaltung setzt auf ein neues Ausbildungsmodell. Teamgeist, frühe Verantwortung, sichere Begleitung durch Profis und hohe Wertschätzung zeichnen das neue Ausbildungsmodell „Zukunftswerkstatt“ aus und machen es zur Erfolgsgeschichte mit hoher Lern- und Arbeitsdynamik. Zum Nachahmen geeignet!

Anfang 2020 eröffnete der Leiter des Personalamtes, Herr Volker Wiedemann, in einem feierlichen Akt die in der hamburgischen Verwaltung bisher einzigartige „Zukunftswerkstatt“ des Fachbereichs Beihilfe im Zentrum für Personaldienste (ZPD). In der „Zukunftswerkstatt“ werden parallel bis zu fünf Nachwuchskräfte der allgemeinen Verwaltung auf einer modernen Bürofläche in der Beihilfesachbearbeitung ausgebildet. Dabei handelt es sich um Regierungssekretärinwärterinnen und -anwärter (RSA) der Laufbahngruppe 1 sowie Auszubildende zur/zum Verwaltungsfachangestellten (AzVa).

Zum einjährigen Jubiläum im Januar 2021 traf die Ausbildungsleiterin der Hamburger Senatsämter, Britta Schulz, die hauptverantwortliche Ausbilderin im Geschäftsbereich Beihilfe, Frau Silke Rex-Holst, und einige Nachwuchskräfte, die die Ausbildungsphasen in der „Zukunftswerkstatt“ verbracht haben, zu einem Interview:

Frau Schulz: Frau Rex-Holst, Sie sind jetzt seit mehr als einem Jahr rund um die Uhr mit dem Thema „Ausbildung“ beschäftigt. Bis zur Umsetzung dieses neuen Ausbildungsmodells haben Sie zusammen mit einigen Kolleginnen und Kollegen viel Zeit in die Entwicklung dieses Projektes investiert. Ganz spontan: Hat sich aus Ihrer Sicht dieser Aufwand gelohnt?



Frau Rex-Holst: Auf jeden Fall, es bringt sehr viel Spaß, mit den jungen Leuten zu arbeiten und ihnen das Thema Beihilfe näher zu bringen. Man bekommt viel zurück und das ist für alle Beteiligten sehr erfüllend und motivierend!

Frau Schulz: Liebe Nachwuchskräfte, welche Erfahrungen haben Sie mit der „Zukunftswerkstatt“ gemacht? Was ist das Besondere an diesem Modell?

Herr Jenner (ehemaliger RSA): Die Zusammenarbeit mit mehreren „Azubis“ hat meine Motivation deutlich gesteigert, da man ja als Anwärter in anderen Behörden doch eher alleine ist. Dadurch herrschte von Grund auf eine lockere Stimmung. Dadurch, dass wir feste Mentorinnen hatten, die uns täglich zur Seite standen, hatte man direkt ein

NEUES AUSBILDUNGSMODELL „ZUKUNFTSWERKSTATT“

Gefühl von Sicherheit bekommen. In anderen Bereichen wird man oft mit Aufgaben „abgefrühstückt“ und dann alleine gelassen. Das ist in der Zukunftswerkstatt nicht der Fall. Man übernimmt früh Verantwortung, wodurch die eigene Arbeit auch wertgeschätzt wird.

Herr Lübeck (AzVa): Meine Fachausbildung I + II in der Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten habe ich in der Zukunftswerkstatt absolviert. Insgesamt habe ich also acht Monate mit verschiedenen Mentorinnen und anderen Nachwuchskräften aus unterschiedlichen Jahrgängen zusammengearbeitet. Das ist auch genau das, was die Zukunftswerkstatt zu etwas Besonderem macht. Anstelle von sich wiederholenden Abläufen, tritt eine Lern- und Arbeitsdynamik, die stetig von den Nachwuchskräften selbst in Zusammenarbeit mit den Ausbilderinnen mitgestaltet und optimiert wird. Die zu erlernenden Fähigkeiten und zu erledigenden Aufgaben werden nicht in einem festgefahrenen Schema vermittelt und bearbeitet, sondern gemeinsam erarbeitet.

Frau Horn (RSA): In meiner Einführenden Ausbildung war ich in der Zukunftswerkstatt eingesetzt und durfte als eine der ersten Nachwuchskräfte dort Erfahrungen sammeln. Die Zukunftswerkstatt bietet eine tolle Zusammenarbeit zwischen Anwärtnerinnen und Anwärtern bzw. Auszubildenden und den Ausbilderinnen sowie den Mentorinnen an. Da alle in einem Büro sitzen, sind zum einem die Wege kurz und man kann sich immer und zu jeder Zeit mit den Mentorinnen sowie mit den anderen Anwärtnerinnen und Anwärtern bzw. Auszubildenden austauschen. Dies fördert meiner Meinung nach die Teamfähigkeit sehr. Was mir persönlich an der Zukunftswerkstatt sehr gefallen hat, ist, dass man zu jeder Zeit Unterstützung und Hilfe bekommen kann. Die Nachwuchskräfte haben die volle Aufmerksamkeit der Mentorinnen, dies ist besonders vorteilhaft beim Lernen der neuen Tätigkeiten.



Frau Schulz: Frau Rex-Holst, es können je nach Ausbildungsphase teilweise bis zu fünf Nachwuchskräfte gleichzeitig betreut werden. Wie schaffen Sie das?

Frau Rex-Holst: Wir sind ein tolles Team, wir haben motivierte Mentorinnen und dieses Projekt bekommt im ganzen ZPD Unterstützung. Auch die Nachwuchskräfte unterstützen sich gegenseitig, da sie zu unterschiedlichen Zeiten und Ausbildungsphasen beginnen. Sie lernen somit sowohl von ihren Ausbilderinnen und Mentorinnen als auch voneinander. Die Nachwuchskräfte agieren nach kurzer Zeit selbständig, lernen aktiv ihren Aufgabenbereich zu strukturieren und haben jederzeit eine Mentorin an ihrer Seite, die sich intensiv um sie kümmert und stets ansprechbar ist.

Mentorin Beate Auge (rechts) mit den Nachwuchskräften Lea Schuldt und Kristin Jäger

NEUES AUSBILDUNGSMODELL „ZUKUNFTSWERKSTATT“

Frau Schulz: Gab es Einschränkungen aufgrund der Pandemie?

Frau Rex-Holst: Ausbildung unter den Maßgaben der Covid-19-Pandemie stellt uns vor große Herausforderungen. Wir gehen auch hier ganz neue Wege und nutzen die digitalen Möglichkeiten. Bei notwendigen Anwesenheiten am Arbeitsplatz sorgen wir dafür, dass alle Vorgaben eingehalten werden, um größtmögliche Sicherheit zu gewährleisten und die Gesundheit aller Kolleginnen und Kollegen zu schützen.

Frau Schulz: Wie viele Nachwuchskräfte haben Sie insgesamt im vergangenen Jahr ausgebildet?

Frau Rex-Holst: Insgesamt haben wir 2020 neun Nachwuchskräfte, teilweise bis zu fünf Nachwuchskräfte gleichzeitig, in verschiedenen Ausbildungsphasen betreut. Im Januar haben drei Nachwuchskräfte die Zukunftswerkstatt eingeweiht, zwei RSA in der Einführenden Ausbildung und einen RSA in der Schlusausbildung. Von März bis Dezember kamen zwei AzVA in der Fachausbildung I und II hinzu. Von Juli bis Oktober 2020 hatten wir zwei RSA in der Fachausbildung, ab Oktober bis Ende Dezember wieder zwei AzVA in der Einführenden Ausbildung.

Frau Schulz: Was war die Hauptmotivation, dieses neue Ausbildungsmodell einzuführen?

Frau Rex-Holst: Das ZPD hat sich entschlossen, der Ausbildung von Nachwuchskräften einen hohen Stellenwert einzuräumen. Ausbildung ist die beste Art, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen, die unsere speziellen Anforderungen heute und in der Zukunft kennen und erfüllen. Zusätzlich möchten wir auch für unseren Fachbereich Beihilfebearbeitung Werbung machen und hoffen, den einen oder die andere nach der Ausbildung als neue Mitarbeiterin oder Mitarbeiter begrüßen zu können. Ein Etappenziel haben wir geschafft, indem sich einer unserer ersten Nachwuchskräfte aus 2020, Herr Jenner, ganz bewusst nach den Erfahrungen in der Zukunftswerkstatt für unseren Fachbereich entschieden hat. Seit dem 1. Oktober 2020 unterstützt er uns erfolgreich.

Frau Schulz: Was war aus Ihrer Sicht die größte Herausforderung zur Umsetzung dieses Modells?

Frau Rex-Holst: Zu erleben, ob das, was wir uns in der Theorie vorgestellt haben, auch in der Realität tatsächlich umsetzbar ist, gerade auch in dieser Größenordnung mit maximal fünf Nachwuchskräfte gleichzeitig.

Frau Schulz: Gab es auch mal Reibungspunkte oder Probleme? Falls ja, wie wurden diese gelöst?



Nachwuchskräfte Joanne Gerhardt und Keely Chen

NEUES AUSBILDUNGSMODELL „ZUKUNFTSWERKSTATT“

Frau Rex-Holst: Natürlich gab es Probleme, es ist ja ein Echtmodus. Die Nachwuchskräfte bilden mit ihrer Mentorin ein Team und sitzen gemeinsam auf einer Teamfläche. Da heißt es Kompromisse zu schließen oder Lösungen zu finden, das fängt beim Lüften an und hört mit der Sortierung der Unterlagen auf. Es ist des Öfteren vorgekommen, dass ich durch das Büro gekommen bin und die Kolleginnen und Kollegen dort mit Jacke und Mantel saßen, weil gerade gelüftet wurde.

Aber, das ist ja gerade das Schöne: Die Nachwuchskräfte werden für ihre Zukunft als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Kolleginnen und Kollegen vorbereitet. Wenn es Differenzen gab, wurden die Probleme angesprochen und versucht, eine gemeinsame Lösung zu finden. Ich muss aber sagen, dass die Nachwuchskräfte insgesamt sehr kompatibel gewesen sind und sich auf die jeweilige Situation sehr gut einstellen konnten bzw. eingestellt haben.

Frau Schulz: Was gab es im ersten Jahr sonst noch Besonderes?

Frau Rex-Holst: Zum einen die Ausbildung 2020 unter „Corona-Bedingungen“. Hier sind wir, und auch die Nachwuchskräfte, über uns hinausgewachsen und haben Lösungen, zum Beispiel im Umgang miteinander und in der mobilen Arbeit, finden müssen.

Des Weiteren bilden in anderen Behörden Nachwuchskräfte verschiedener Laufbahnen und Ausbildungsphasen meines Wissens eher selten ein Team bzw. treffen selten direkt aufeinander. Bisher haben wir nur positive Erfahrungen sammeln können, die Nachwuchskräfte haben sich jeweils gut ergänzt und sind teilweise durch ihre gemeinsame Zeit hier bei uns immer noch im freundschaftlichem Kontakt. Das Thema „Netzwerk“ wird hier gelebt und gefördert.

Frau Schulz: Liebe Nachwuchskräfte, würden Sie jeder Nachwuchskraft eine Ausbildungsphase in der Zukunftswerkstatt empfehlen?

Herr Jenner: Auf jeden Fall, da man sehr viel mitnimmt aus dieser Zeit. Natürlich sehr nette Mentorinnen, die einem viel beibringen. Man hat immer zu tun, sodass einem nie langweilig wird.

Herr Lübeck: Natürlich hat jeder andere Stärken sowie persönliche Präferenzen. Jedoch wäre es jedem zu empfehlen, sich dieses noch relativ einmalige Modell innerhalb der Ausbildung der FHH zumindest mal anzuschauen. Für jeden, der es mag, im Team zu arbeiten, und sich gerne auch selbstständig in neue Themengebiete reindenkt, ist die Zukunftswerkstatt die ideale Station auf dem Weg in die Verwaltung.

Frau Horn: Die Zukunftswerkstatt bietet den Nachwuchskräften die Chance, selbstständig zu arbeiten und einen eigenen Arbeitsplatz zu organisieren. Das ganze Team teilt sich ein Großraumbüro, was den Vorteil hat, dass man sich schnell als Teil des Teams fühlt. Das Lernen und Einarbeiten fällt dadurch leichter. Deshalb würde ich persönlich die Zukunftswerkstatt jeder Nachwuchskraft empfehlen.

NEUES AUSBILDUNGSMODELL „ZUKUNFTSWERKSTATT“

Frau Schulz: Alles in allem zeigt sich, dass sich der hohe Aufwand für die Organisation und Umsetzung dieses Projektes zu rechnen scheint. Die große Nachfrage und die durchweg positiven Rückmeldungen sprechen für sich. Dieses Modell könnte somit ein Vorläufer für viele Bereiche in der hamburgischen Verwaltung werden. Es bleibt zu hoffen, dass sich noch viele Nachwuchskräfte an diesem Modell erfreuen können und der Fachbereich Beihilfe dadurch viele neue Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter hinzugewinnen wird.

Frau Schulz: Vielen Dank, dass Sie Ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben! Liebe Frau Rex-Holst, wir bedanken uns sehr für Ihren Einsatz in der Zukunftswerkstatt .

Britta Schulz, Ausbildungsleiterin der Hamburger Senatsämter, Personalamt
Telefon +49 40 428 31-2336
E-Mail britta.schulz@personalamt.hamburg.de



Silke Rex-Holst, hauptverantwortliche Ausbilderin im Geschäftsbereich Beihilfe, Zentrum für Personaldienste
Telefon +49 40 428 05-3713
E-Mail silke.rex-holst@zpd.hamburg.de



„Gern wollen wir mit anderen Behörden ins Gespräch kommen und uns zu dem Thema austauschen, unsere Erfahrungen teilen und ggf. auch Hilfestellung bei eigenen, ähnlichen Projekten geben. Wir unterstützen auch die Vernetzung der Behörden untereinander.“

Dazu passender Artikel dieser Ausgabe

Artikel „Agenda Ausbildung“ in dieser Ausgabe



HAMBURG WELCOME CENTER

Das Hamburg Welcome Center ist ein wesentlicher Akteur der Fachkräftesicherung für Hamburg. Es berät und unterstützt Menschen mit im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen beziehungsweise mit migrationsbezogenem Beratungsbedarf sowie Arbeitgeber, die diese Menschen einstellen möchten.

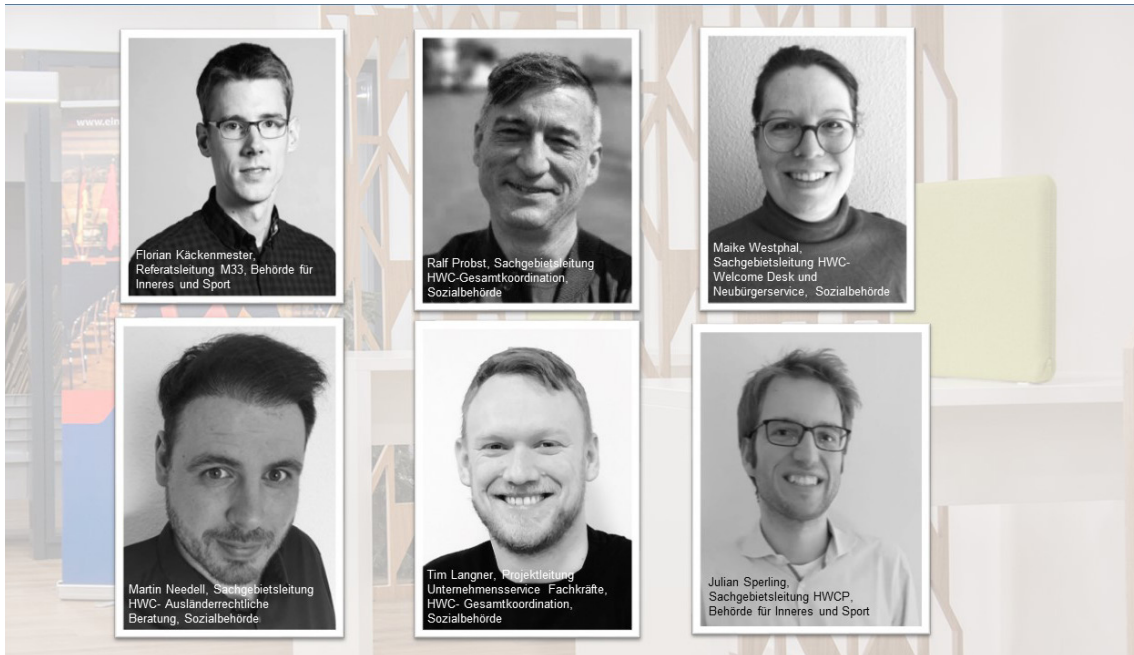
Die Partner Behörde für Inneres und Sport (BIS), die Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde), die Agentur für Arbeit Hamburg (Agentur für Arbeit) und das Jobcenter team.arbeit.hamburg (Jobcenter) haben ein gemeinsames Ziel: Sie wollen die Attraktivität Hamburgs als Zukunftsstadt sowohl für den Fachkräftezuzug aus dem Ausland als auch für die Hebung inländischer Fachkräftepotentiale gemeinsam und innovativ gestalten.

Anfang Januar 2021 wurde das erweiterte Hamburg Welcome Center (HWC) in Hamburg-Hammerbrook neu eröffnet. Mit dem HWC wurde eine zentrale Servicestelle für sämtliche Fragen rund um die Themen Einreise und Aufenthalt sowie Arbeitsmarktintegration zuwandernder oder zugewanderter (potentieller) Fachkräfte und auch für Hamburger Unternehmen mit Fachkräftebedarf geschaffen. Das HWC bildet somit den Rahmen für eine gezielte und gesteigerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten und unterstützt Unternehmen aktiv bei der Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland.

Hamburg zeigt hiermit sein hohes Interesse an der Gewinnung von Fachkräften und daran, die Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bestmöglich nutzen. Das HWC wird ebenfalls die Ressourcen bereits nach Hamburg zugewanderter Menschen mit Migrationsbezug aktivieren: Denn Ziel des neuen HWC ist es auch, die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Migrationsbezug durch qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Hamburg Welcome Center richtet sich daher in einem bewusst breit verstandenen Ansatz an alle Menschen mit migrationsspezifischem Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Dazu zählen alle Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union, alle Menschen, die aus Drittstaaten einwandern, zum Beispiel zuziehende Familienangehörige oder Menschen mit Fluchtgeschichte.

HAMBURG WELCOME CENTER

Das Führungsteam des Hamburg Welcome Centers kommt aus den begründenden Behörden. Die unterschiedlichen Expertisen werden optimal für das HWC gebündelt.



Aufbau des Hamburg Welcome Center

Das Hamburg Welcome Center besteht aus drei Säulen unter einem gemeinsamen Dach.



HAMBURG WELCOME CENTER

Säule 1: Das Hamburg Welcome Center for Professionals (HWCP)

Das Hamburg Welcome Center for Professionals wird von der Behörde für Inneres und Sport betrieben. Es nutzt die Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und setzt für Unternehmen die beschleunigte Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland um. Der Bereich „Aufenthaltsangelegenheiten“ erteilt zudem Aufenthaltstitel unter anderem für die Zielgruppe der Fachkräfte, der mitreisenden Familienangehörigen und der Studierenden. Außerdem bearbeitet die Visastelle die Einreiseangelegenheiten für alle Drittstaatsangehörigen, die mit Visum einreisen wollen.

Säule 2: Der Rundum-Service

Im Rundum-Service (siehe: mittlere Säule) bietet die federführende Sozialbehörde gemeinsam mit verschiedenen Trägern einen umfassenden Service für zuwandernde und zugewanderte Menschen mit migrationsspezifischen Beratungsbedarf. Dazu gehören

- Kompetenz- und Lebenslagenerfassung,
- Beratung zu Arbeitsbedingungen,
- Clearing in aufenthalts- und beschäftigungsrechtlichen Angelegenheiten,
- Coachingangebote, die Sprachkursberatung und
- Beratung zur Anerkennung formaler ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse.

Daneben finden die Zuwandernden und Zugewanderten auch Hilfestellung und Beratung zu Themen Rund ums Leben und Wohnen in Hamburg. Für Unternehmen werden darüber hinaus Unterstützung und Beratung zur Einstellung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland angeboten.

Säule 3: Das Hamburg Welcome Center for Potentials

Das Hamburg Welcome Center for Potentials wird von der Sozialbehörde, der Agentur für Arbeit Hamburg und dem Jobcenter team.arbeit.hamburg betrieben. Es berät fachkraftmarktorientiert und unterstützt die Qualifizierung bei Vorliegen non-formal erworbener, beruflicher Kompetenzen. Im Fokus stehen hierbei die Berufsbranchen in Hamburg, bei denen Engpasslagen bestehen wie Gesundheit und Handwerk. In dieser Säule wird auch anschließend, begleitend oder auch direkt in Praktika, Ausbildung oder Arbeit vermittelt. Auch eine Zuweisung in landesfinanzierte Sprachkurse ist möglich. Mit dem Unternehmensservice Fachkräfte wurden außerdem ein umfassendes Angebot und eine wirksame Schnittstelle zwischen der Unternehmensseite und den potentiellen Beschäftigten geschaffen.

Berichte und Newsletter: Das Hamburg Welcome Center schafft Transparenz

Das Hamburg Welcome Center berichtet der hamburgischen Bürgerschaft in Quartalsberichten und auch regelmäßig zu seinem Leistungsaufkommen. Alle Interessierten können den Newsletter abonnieren und sich über aktuelle Aktionen auf dem Laufenden halten.

HAMBURG WELCOME CENTER

Ausblick

Das Hamburg Welcome Center steht natürlich auch Hamburgs größtem Arbeitgeber, der hamburgischen Verwaltung selbst, unterstützend zur Seite. Dafür bietet das HWC Akteurinnen und Akteuren der Fachkräftestrategien der hamburgischen Verwaltung Kooperationen an. Damit wird auf die auch hier bestehenden Fachkräftebedarfe reagiert und gleichzeitig ein Beitrag zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit als Covid19-Pandemiefolgen geleistet.

Freuen Sie sich gern schon auf unseren Bericht zu diesem konkreten Ansatz und unseren ersten Praxiserfahrungen dazu in der nächsten Ausgabe des blickpunkt!

Geschrieben von **Birte Steller**, Referatsleiterin für Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Zuwanderern, Sozialbehörde.



Weitere Links

[Hamburg Welcome Center](#)

[Hamburg Welcome Center - Newsletter abonnieren](#)



ON AIR

NEUES PODCAST-STUDIO

Neues Podcast-Studio im Zentrum für Aus- und Fortbildung eingerichtet. Nutzen auch Sie den Medienraum für die Produktion Ihrer dienstlichen Podcasts!

Die Corona-Pandemie hat uns gelehrt, dass Wissensvermittlung und Lernen auch in der Verwaltung wunderbar unter Nutzung digitaler Formate und Produkte funktionieren. Neben Online-Workshops, Web-based-Trainings, live-Online-Vorträge, live-Streamings und Lernvideos haben wir nun auch Podcasts für die digitale Wissens- und Informationsvermittlung entdeckt und im Zentrum für Aus- und Fortbildung ein Podcast-Studio eingerichtet.

In unserem neuen Studio können Sie Ihren eigenen Podcast (im dienstlichen Kontext) aufnehmen. Hierfür stehen hochwertige Mikrofone und eine flexible Audioschnittstelle zur Verfügung. Alles was Sie brauchen, ist ein Tablet oder Notebook mit einem USB-Anschluss, ein Aufnahme- sowie ein Schnittprogramm. Die Produktion und Veröffentlichung übernehmen Sie ganz einfach selbst. Sie entscheiden auch, wie Sie die Audio-Datei verwenden möchten: im Intranet, im Internet oder auf Ihren sonstigen Kanälen.

Interne Mitteilungen und Informationen, Experteninterviews, Fachbeiträge, Audio-Newsletter, Neujahresansprachen, dies sind nur einige geeignete Beispiele, um das Format Podcast in Ihrer Einrichtung zu nutzen. Das Format Podcast ist so beliebt, weil es einfach und niedrigschwellig ist.

In der Startphase bis zum 31. Juli 2021 nutzen Sie unser Podcast-Studio sogar kostenfrei!

Das Angebot gilt, sofern Sie in einer Fachbehörde oder einem Bezirksamt in Hamburg beschäftigt sind. Danach entstehen Kosten in Höhe von 200 Euro pro Termin.

Was Sie erwartet

Bei der Beschaffung der Podcast Technik war für uns entscheidend, dass die Technik für unsere Kunden selbsterklärend und barrierearm ist. Ebenso war uns die Mobilität, also die Möglichkeit mit dem Technik-Ensemble spontan „umziehen“ zu können, wichtig.

NEUES PODCAST-STUDIO

- **Raumgestaltung und Raumausstattung**

In dem Raum erwarten Sie neben den entsprechenden Möbeln (Tische und Stühle) drei Nieren-Charakteristik Mikrofone an Dreh- und Schwenkarmen sowie entsprechenden Popschutzfilter. Wir haben einen ausreichend großen Raum ausgewählt, so dass Sie auch unter Berücksichtigung unseres Schutzkonzeptes für den Aus- und Fortbildungsbetrieb und den aktuellen Hygiene-Regelungen einen Podcast zu dritt aufnehmen können. Die Wände sind mit Schallschutz versehen, so dass Ihre Aufnahmen keine Neben- oder Störgeräusche auffangen.

- **Podcast Equipment**

Das Herzstück ist das Audiointerface (vergl. Mischpult). Hier läuft alles zusammen und kann, dank USB Schnittstelle, an ein PC/MAC/Tablet oder sogar Smartphone direkt angeschlossen werden. Diese Geräte dienen als Aufzeichnungsgerät und benötigen dafür eine Aufnahmesoftware. Je nachdem ob Sie mit einem privaten oder dienstlichen Endgerät arbeiten, empfehlen wir Ihnen die kostenlose Software „Audacity“. Einige Dienststellen haben dieses Programm sogar schon im Warenkorb, so dass eine Installation auf dem dienstlichem Gerät oft unproblematisch läuft. Bei Apple Geräten empfehlen wir die kostenlose App „GarageBand“. Da viele Apple Geräte keinen USB-A Anschluss besitzen, stellen wir Ihnen gerne einen Lightning-Adapter zur Verfügung. Bitte bringen Sie aber unbedingt Ihr Ladekabel mit, da der Adapter oft mehr Strom benötigt als die Akkus von Apple bereit sind zu geben. Das Audiointerface ist für jeden Besuch optimal eingestellt, so dass für unsere Kunden und Kundinnen nichts weiter zu tun bleibt, als das USB Kabel anzuschließen und auf „Aufnahme“ zu klicken.

Die Postproduktionen, also der Schnitt, führen Sie im Nachgang zur Aufnahme selbstständig durch. Ihre häufigsten Fragen haben wir in einem Q&A erstellt und auf unserer Homepage auf hamburg.de veröffentlicht. Auch unsere eigenen Produktionen und Beispiele für die Verwendung von Podcasts sind auf unserer Homepage zu finden. Hören Sie dort in unseren ersten „ZAFcast“ zum Thema Podcast hinein.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und kreative Beiträge.

Autorenteam

Judith Kanders, Leiterin Geschäftsbereich Fortbildung, Landesbetrieb ZAF/AMD



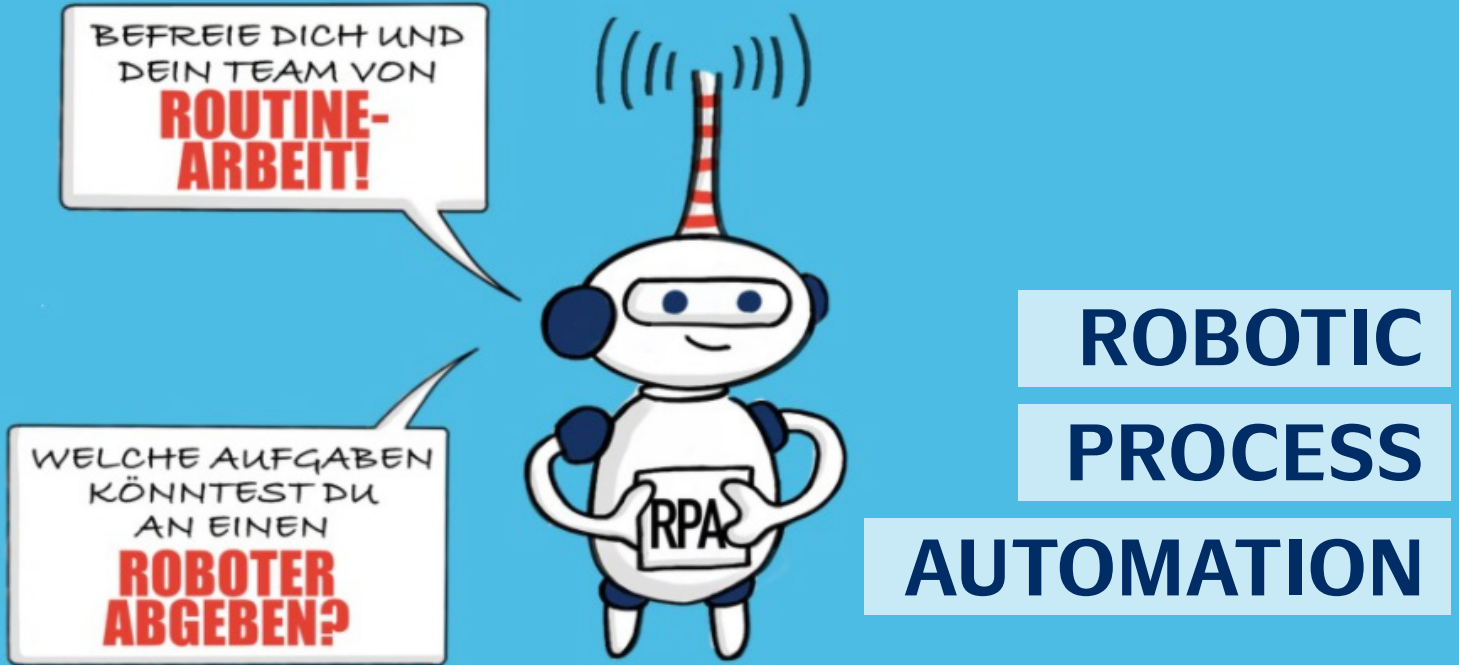
Timo Heidorn, Mitarbeiter in der Fachlichen Leitstelle ZAF-Lernportal, Landesbetrieb ZAF/AMD



Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann melden Sie sich gerne mit Ihren Terminvorschlägen unter zaf-service@zafamd.hamburg.de.

Weitere Links

Schutzkonzept für den Aus- und Fortbildungsbetrieb im Landesbetrieb ZAF/AMD
Alle Informationen zum Thema Podcast - Homepage ZAF/AMD



Automatisierung in der Verwaltung: Chance für eine abwechslungsreichere Arbeitswelt? Hamburgische Verwaltung identifiziert die Technologie Robotic Process Automation (kurz: RPA), also die Automatisierung durch Software-Roboter, für sich als Fokustechnologie.

Gedanken über die digitale Transformation der Arbeitswelt können die Fantasie beflügeln: Liefern autonome Fahrzeuge in absehbarer Zeit die bestellte Pizza aus? Steht in Zukunft jedem eine digitale Assistenz zur Verfügung, die bei der Vorbereitung wichtiger Sitzungen hilft? Stimmen sich Produktionsmaschinen bald autonom untereinander ab? Im Mittelpunkt dieser Szenarien steht oft das Konzept der Automatisierung, also die Übernahme von Aufgaben durch IT-Systeme oder Roboter – und damit auch die möglichen einhergehenden Veränderungen für den Arbeitsplatz der jeweiligen Beschäftigten.

Studie zeigt positive Erwartungen an Automatisierung auf

Zwar werden Verwaltungsabläufe in vielerlei Hinsicht zunehmend komplexer. Trotzdem gibt es viele Routineaufgaben am Computer mit wiederkehrenden Abläufen und einem klaren Entscheidungsrahmen. Und gerade diese Aufgaben können echte Zeitfresser im Arbeitsalltag sein. Dass Automatisierung in diesem Zusammenhang eine wegweisende Rolle spielen kann, zeigt eine kürzlich in der Fachpublikation „Verwaltung & Management“ erschienene Studie¹ zu den Auswirkungen der digitalen Transformation und Automatisierung in der öffentlichen Verwaltung. So steht eine Mehrheit der 300 dort befragten Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Automatisierung positiv gegenüber. Sie sehen sie als Chance, sich mehr Zeit für komplexe Aufgaben und den persönlichen Austausch zu nehmen. Die Studie zeigt aber auch, dass weiterer Erkenntnisgewinn notwendig ist, um die Folgen der Automatisierung für die Beschäftigten in Gänze zu erfassen.

RPA als Bestandteil der Digitalstrategie für Hamburg

Auch die hamburgische Verwaltung hat das Entlastungspotenzial von Automatisierung erkannt und in ihrer Digitalstrategie für Hamburg explizit als strategischen Entwicklungsbereich benannt. Aktuell prüft die Senatskanzlei, Referat ITD 21, da-

¹ <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0947-9856-2021-1-39/automatisierung-von-routinetaetigkeiten-im-oeffentlichen-dienst-jahrgang-27-2021-heft-1>

ROBOTIC PROCESS AUTOMATION

her gemeinsam mit den Fachbehörden und Bezirksämtern in vielen Gesprächen das Automatisierungspotenzial von Routineaufgaben in der Hamburger Verwaltung. Die Technologie Robotic Process Automation (kurz: RPA), also die Automatisierung durch Software-Roboter, wurde hierbei als Fokustechnologie identifiziert und wird derzeit für den FHH-weiten Einsatz vorbereitet.

Großes Potenzial für den Einsatz von RPA in der Verwaltung

Ausgangspunkt für den Einsatz von RPA sind strukturierte, maschinenlesbare Daten, wie etwa digitale Formulare. Auf Basis zuvor beschriebener Regeln, Bedingungen und Entscheidungsschleifen bearbeitet der Roboter anschließend diese Daten und leitet eine Handlung ab. Der Clou der Technologie: Der Roboter führt alle Aktionen und Eingaben eigenständig wie ein menschlicher Computernutzer auf den Software-Oberflächen durch. Mögliche Probleme durch fehlende Schnittstellen zu anderen Anwendungen entfallen.

Wird eine Aufgabe häufig und regelbasiert durchgeführt, kann der Einsatz von RPA Effizienzen heben und den Beschäftigten mehr Raum für andere Aufgaben geben. Die Technologie kann jedoch nur das übernehmen, was ohne menschlichen Ermessensspielraum erledigt werden kann. Das heißt Daten übertragen und strukturieren, Formulare auslesen, einfache automatische Antworten schreiben, Berechnungen durchführen, E-Mail-Anhänge speichern und verarbeiten oder sich in Systeme einloggen. Vorgänge in der Verwaltung können aber oft das Ergebnis einer komplexen Verkettung von Entscheidungen, unvorhergesehenen Aufgaben und Ermessensfragen sein, bei denen RPA höchstens eine unterstützende Rolle übernehmen kann, um Prozesse zu beschleunigen.

Und dennoch ist das Potenzial für den Einsatz von RPA in der Verwaltung groß. Das zeigen zum einen die ersten Erfolge, die Organisationen wie die Deutsche Rentenversicherung² oder die Bundeswehr³ mit dem Einsatz von RPA erzielen konnten.

Viele konkrete Vorschläge im Rahmen des Automatisierungssprints



Großes Potenzial für Hamburg offenbarte auch das Ergebnis eines Aufrufs von ITD 21 und der „Ideen.Werk.Stadt.“ – eine behördenübergreifende Initiative der Finanzbehörde, des Zentrums für Aus- und Fortbildung sowie des Amts für IT und Digitalisierung. Im Rahmen eines Automatisierungssprints wurden im März 2021 alle Beschäftigten aufgerufen, computerbasierte, monotone Arbeitsschritte für eine Automatisierung vorzuschlagen. Weit über 100 Vorschläge sind eingegangen und werden nun gesichtet. Besonders geeignete Arbeitsabläufe werden im Rahmen eines mehrtägigen Sprintformats vom 3. bis 10. Juni 2021 in kleineren, behördenübergreifenden Teams bearbeitet und in der Praxis erprobt.

Wie könnten Verwaltungsbeschäftigte und Software-Roboter also zukünftig zusammenarbeiten? Klar ist, dass ein Roboter innerhalb eines vorgegebenen Prozessrahmens ohne Fehler, schnell und unabhängig von Arbeitszeiten Aufgaben erledigen kann. Klar ist aber auch, dass neben Routineabläufen vor allem komplexe oder unvor-

² https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/DE/UEber-uns/Digitalstrategie/interview_matthias_fuegge.html;jsessionid=C0793D705F524508B476170DE10C9220.delivery1-9-replication

³ <https://www.bwi.de/news-blog/blog/artikel/bwi-bringt-den-roboter-ins-luftfahrtamt>

ROBOTIC PROCESS AUTOMATION

hergesehene Aufgaben auch in Zukunft einen Großteil der Verwaltungsarbeit ausmachen werden. RPA kann somit als ein zuverlässiger Assistent verstanden werden, der die eigene Arbeit abwechslungsreicher werden lässt.

Ihr RPA-Schnellcheck!

Die folgende Checkliste bietet Ihnen eine erste Orientierung, ob ein Prozess grundsätzlich geeignet ist, mittels RPA automatisiert zu werden. Auch wenn nicht alle Kriterien erfüllt sind, ist in vielen Fällen eine Einzelfallprüfung sinnvoll. Sprechen Sie daher grundsätzlich die RPA-Expertinnen und -Experten des Referats ITD 21 an. Für ein tieferes Verständnis von Funktionsweise und Anwendbarkeit der Technologie RPA besuchen Sie den Arbeitsbereich von ITD 21 im Intranet.

RPA Checkliste

<input checked="" type="checkbox"/> Sehr repetitiv	<input checked="" type="checkbox"/> Wenige Ausnahmen
<input checked="" type="checkbox"/> Hohe Volumina	<input checked="" type="checkbox"/> Sehr manuell
<input checked="" type="checkbox"/> Regelbasiert	<input checked="" type="checkbox"/> Strukturierter Input
<input checked="" type="checkbox"/> Maschinenlesbarer Input	

Geschrieben von **Paulo Kalkhake**, Referent für Technologiebeobachtung, Referat ITD 21 „Steuerung Fachverfahren“, Amt für IT und Digitalisierung, Senatskanzlei Hamburg.



Weitere Links

Robotic Process Automation - ITD21 (Intranet)

Innovative Technologien für die FHH - ITD21 (Intranet)

Zur Ideen.Werk.Stadt (Intranet)

Digitale Stadt: IT, Digitalisierung und E-Government - hamburg.de

Digitalstrategie Hamburg - hamburg.de

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

www.hamburg.de/personalamt

