

Landesbetrieb

ZAF/
AMD

GESCHÄFTSBERICHT

2018



ZAF/AMD
Hamburg



Hamburg



Wir machen die
Freie Hansestadt Hamburg
leistungsstark und
zukunftsfähig.

Landesbetrieb

ZAF/
AMD

Gesundheit

Wir verstehen unter Gesundheit die physische, psychische und soziale Gesundheit unserer Beschäftigten und unserer Kundinnen und Kunden. Wir gehen so miteinander um, dass alle gesund bleiben. Wir leisten zudem einen Beitrag zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

UNSERE WERTE



Diversity

Wir bringen durch unsere Nachwuchskräfte und durch unsere Fortbildungsangebote Vielfalt in die Verwaltung. Wir nutzen die Vorteile der Vielfalt, denn sie macht uns erfolgreich. Diversity bedeutet für uns: Wir sind für alle da und wir nehmen alle mit.



Innovation

Wir bringen Impulse in die Verwaltung. Innovation bringt uns und die Beschäftigten der FHH weiter. Wir entwickeln heute unser Angebot von morgen. In unserem Geschäft ist es unerlässlich, dass wir im Voraus wissen, was in den Behörden und Ämtern in der Zukunft an ausgebildeten Nachwuchskräften, an Fortbildungsveranstaltungen und an medizinischen Services benötigt wird.

Verlässlichkeit

Wir stehen für Qualität und langfristige Partnerschaften. Wir nehmen aktuelle Bedarfe unserer Kundinnen und Kunden auf und stellen ein passendes und hochwertiges Angebot zur Verfügung.



Liebe Leserinnen und Leser,

das vierte Jahr des Landesbetriebs ZAF / AMD ist erfolgreich verlaufen. Wir haben in allen unseren Geschäftsfeldern das Angebot ausgeweitet und unsere geplanten Ziele übertroffen. Unsere 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesbetriebes haben im Geschäftsjahr 2018 einen Jahresüberschuss von rund 139 Tsd. Euro erwirtschaftet. Dies war eine Herausforderung, da der Landesbetrieb mit seinen Dienstleistungen und Angeboten zwar nah an den Behörden, Ämtern und Einrichtungen der Stadt dran ist und ihre Bedarfe sehr genau kennt, es jedoch auf der anderen Seite keinen Kontrahierungszwang gibt und wir im Wettbewerb mit anderen Anbietern stehen. Dies ist für uns Ansporn, uns kontinuierlich zu verbessern. Mit dem Segel verbinden wir Vorwärtskommen, Dynamik und Nachhaltigkeit. Daher steht dieser Geschäftsbericht im Zeichen des Segels. Wir sind es gewohnt, in die Zukunft zu denken und gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden und strategischen Partnerorganisationen die Bedarfe der Zukunft zu entwickeln. Denn eines haben wir mit ihnen gemeinsam: Die Beschäftigten sind die wertvollste Ressource der Stadt. Um für die anstehenden Herausforderungen in der Stadt gewappnet zu sein, haben wir unsere Dienstleistungen entsprechend angepasst. In der Ausbildung für die allgemeine Verwaltung wirken wir den steigenden Altersabgängen entgegen. Wir haben erstmalig 200 statt bislang 160 Nachwuchskräfte eingestellt. Das bedeutet in der Praxis, dass pro Kollegin in der Personalstelle 246 Nachwuchskräfte betreut werden. In der Verwaltungsschule werden fünf statt vorher vier Klassen unterrichtet.

In der Fortbildung haben wir 2018 insgesamt 2.233 Veranstaltungen – und damit 21 Prozent mehr als geplant – durchgeführt. Das ist mit 43.289 Teilnahmetagen ein Rekord. Die Hanse-Akademie hat 21 Modulreihen zu Führungsförderbildungen an den Start gebracht. Die Raumauslastung lag mit 68,5 Prozent leicht unterhalb der Planung. Zur Vorbereitung auf neue Fachaufgaben, komplexere Arbeitszusammenhänge und neue Arbeitsformen haben wir unsere Fortbildung weiterentwickelt und neue innovative Produkte in unser Portfolio aufgenommen, um die Beschäftigten der Stadt fit für die kommenden Jahre zu machen.

Auch der AMD stellt sich den aktuell relevanten arbeitsmedizinischen Themen und hat aufgrund starker Einstellungszahlen von Polizei und Feuerwehr seine Einsatzstunden für die Behörden und Ämter um 10,2 Prozent auf 19.278 Stunden gesteigert. Die Wartezeit bis zum Termin konnte stark gesenkt werden und betrug im Durchschnitt 4,6 Wochen.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten, welche Aufgaben uns im Jahr 2018 begleitet und welche Projekte wir auf den Weg gebracht haben. Lernen Sie kennen, wie unsere tägliche Praxis aussieht, und informieren Sie sich ab Seite 48 über die Betriebskennzahlen. Unseren Beschäftigten sind die Themen Qualifizierung und betriebliche Gesundheit ein großes Anliegen. Ihnen ist es mit ihrem Einsatz, ihrer Leistungsbereitschaft und ihren Ideen zu verdanken, dass 2018 ein erfolgreiches Geschäftsjahr war.

Viel Spaß beim Lesen!



Julia Sprei
Geschäftsführerin



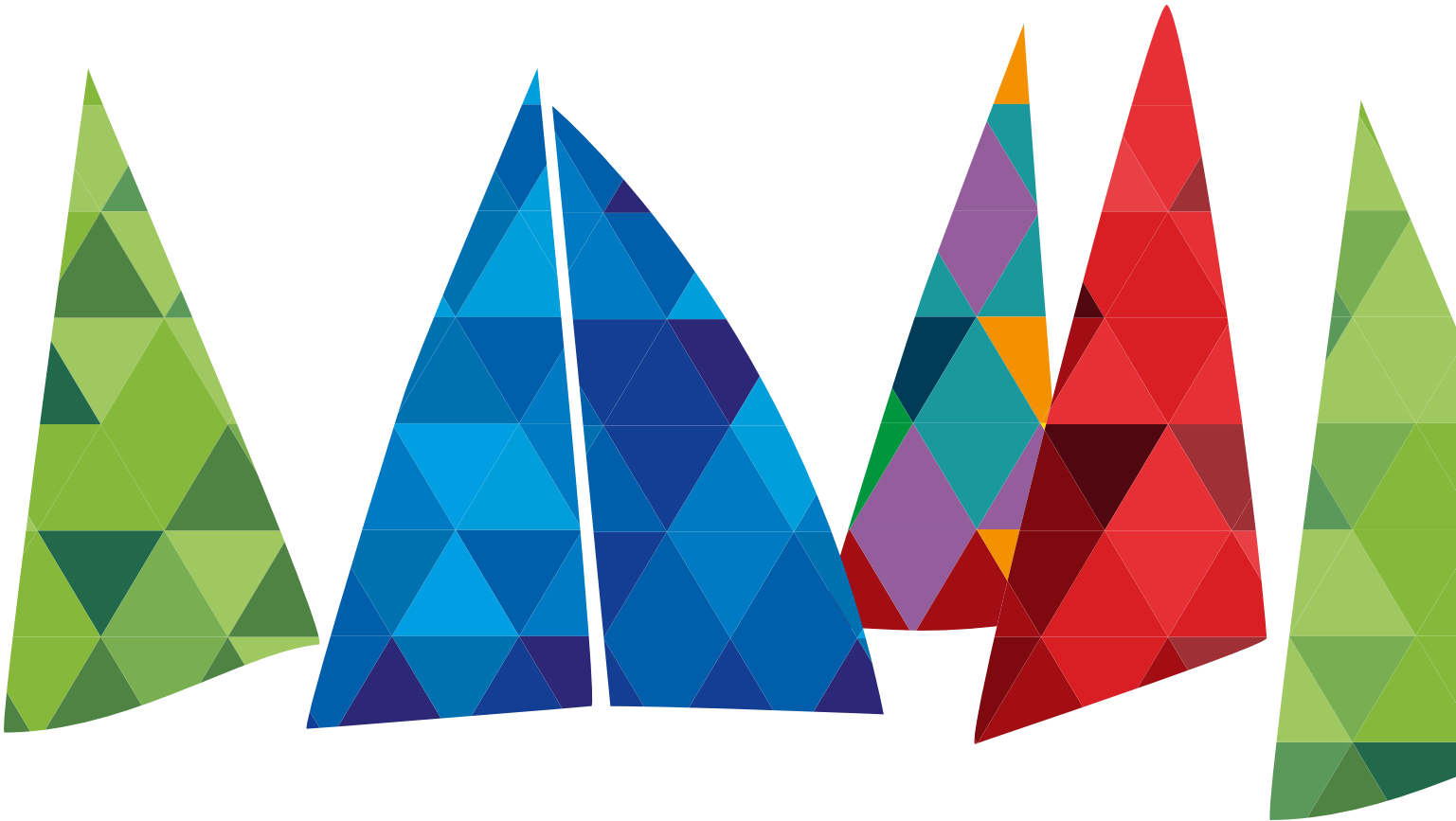
Michael Prehn
Geschäftsführer



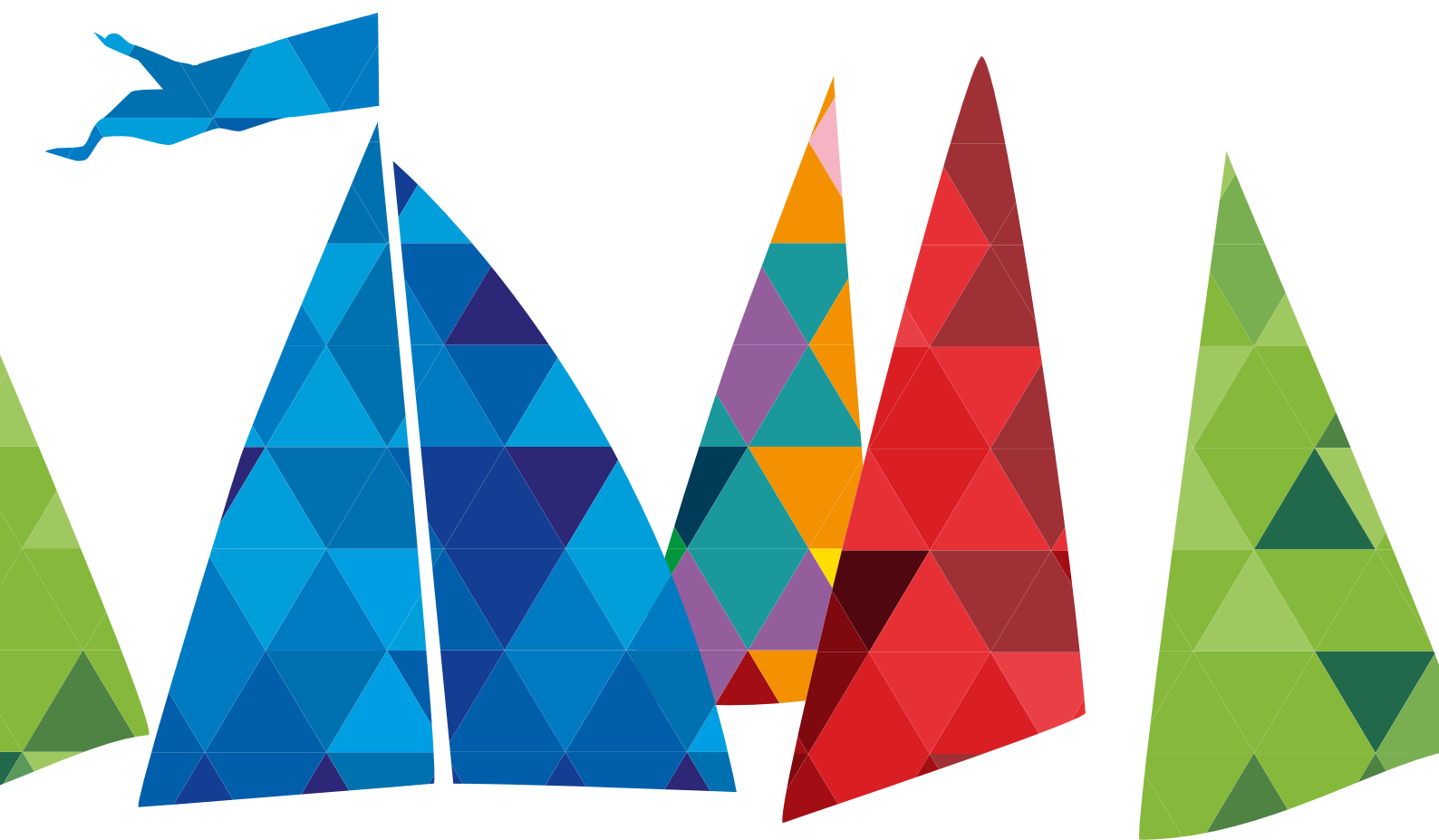
Michael Jenke
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Der Landesbetrieb ZAF / AMD	10	Die Ausbildung	22
Organigramm	14	Rekrutierung der Nachwuchskräfte	24
Die Geschäftsführung	16	Begleitung der Nachwuchskräfte während ihrer Ausbildung	28
Der Verwaltungsrat	17	Die Verwaltungsschule	30
Unsere internen Gremien	18	Die Fortbildung	32
Der Landesbetrieb als Arbeitgeber	20	Die Teilnehmenden im Fokus – bedarfsgerechte Fortbildung	34
Unser Engagement für Hamburg – hier arbeiten wir	21	Der Veranstaltungsservice – stets im Vordergrund	36
		Die Veranstaltungsorganisation und unser Teilnehmerservice	37



AMD – Arbeitsmedizinischer Dienst	38	Der Landesbetrieb in Zahlen	48
Gemeinsam kompetent zum Erfolg – unsere Aufgaben	40	Kurzbilanz	50
Ein wichtiges Analysetool – der KFZA	42	Kurzergiebnisrechnung	51
Gesundheitsförderung – Investition in die Zukunft	44	Verlauf des Geschäftsjahres 2018	52
Wir beraten Sie: Sicher auch im Ausland	46	Übersicht über die Ertragslage 2018	56
		Übersicht über die Aufwandslage 2018	57
		Chancen, Risiken und Prognose	58
		Impressum	60





Landesbetrieb

**ZAF/
AMD**

Der Landesbetrieb ZAF / AMD unterstützt die öffentliche Verwaltung

Der Landesbetrieb ZAF / AMD ist eine Einrichtung mit Aufgaben, die auf die Zukunft der FHH ausgerichtet sind. Wir bilden den Nachwuchs für die allgemeine Verwaltung aus, wir bieten Qualifizierung und Fortbildung für alle Beschäftigten an und beraten und unterstützen alle Verantwortlichen und die Beschäftigten bei Fragen der Gesundheit im Rahmen des Arbeitsschutzes.

Der Landesbetrieb ZAF / AMD ist einer von zwei Landesbetrieben des Personalamtes der Freien und Hansestadt Hamburg. Während das Personalamt als aufsichtführende Behörde die ministeriellen Aufgaben rund um das Thema »Personal« für die öffentliche Verwaltung verantwortet, übt der Landesbetrieb im Auftrag des Personalamtes operative Tätigkeiten aus. Der Landesbetrieb wird zielorientiert gesteuert. Zwischen Landesbetrieb und Personalamt wird jährlich eine Ziel- und Leistungsvereinbarung geschlossen. In dieser verpflichtet sich der Landesbetrieb, bestimmte Zielzahlen zu erreichen. Im Gegenzug sagt das Personalamt einen Zuschuss zum Wirtschaftsplan zu. Somit kann der Landesbetrieb bestimmte Dienstleistungen kostenfrei für die Behörden und Ämter anbieten. Andere Leistungen, für die der Zuschuss nicht ausreicht, sind dagegen kostenpflichtig und werden über Preise finanziert. Der Landesbetrieb hat zwei Standorte. Der AMD

arbeitet im Alten Steinweg, in den Räumen der BWVI. Die Geschäftsbereiche des ZAF, also die Verwaltungsschule, der Fortbildungsbereich und der Ausbildungsbereich, arbeiten im Normannenweg. In dieses Gebäude ist das ZAF im Jahr 2008 gezogen. Insgesamt sind im Landesbetrieb rund 140 Menschen beschäftigt. Daneben sind wir Dienstvorgesetzte von rund 600 Nachwuchskräften.

Der Landesbetrieb ZAF / AMD ist vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg beauftragt, die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten der FHH zu fördern. Zwischen dem Senatsamt für den Verwaltungsdienst und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbänden ist am 15. Februar 1982 eine verbindliche Vereinbarung gemäß §93 HmbPersVG über die Richtlinien für die Planung und Durchführung der beruflichen Fortbildung für Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg abgeschlossen worden.



Gut erreichbar

Bereits seit 2006 gibt es das ZAF-Lernportal für die Online-Anmeldung, dort hat jede Person einen Überblick über die Angebote und die gebuchten sowie durchgeführten Veranstaltungen. Daneben bieten wir für die 65.000 Beschäftigten FHH-weit eine telefonische Hotline an.

Gründung

Der Landesbetrieb wurde zum 1. Januar 2015 gegründet. Er entstand aus der Zusammenführung der damals nettoveranschlagten Einrichtung **Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF)** sowie des zuvor als Abteilung des Personalamtes organisierten **Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD)**. Die hamburgische Bürgerschaft hat mit der Beschlussfassung über den Haushaltsplan 2015/2016 (Drucksache 20/13000) die Zusammenführung in der Struktur eines Landesbetriebes nach § 106 (1) LHO mit dem Namen **Landesbetrieb ZAF/AMD** beschlossen.

Zielbild

Der Landesbetrieb ZAF/AMD ist ein zentraler Dienstleister der Freien und Hansestadt Hamburg. Wir sorgen für eine professionelle Personalauswahl und eine qualifizierte, bedarfsgerechte Ausbildung der Nachwuchskräfte der allgemeinen Verwaltung und koordinieren die anschließende Übernahme in den Arbeitsmarkt FHH. Wir fördern die Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg durch hochwertige Fortbildungen. Wir leisten die arbeitsmedizinische Betreuung und helfen, die Gesundheit aller Beschäftigten zu fördern und zu erhalten.

Nachhaltigkeit

Wir haben uns auf den Weg gemacht, ein nachhaltiger Landesbetrieb zu sein. Dies tun wir zum einen, indem wir unsere Beschäftigten und die Menschen, die täglich in die Ausbildung, Fortbildung und medizinische Betreuung kommen, motivieren, das Fahrrad zu nutzen. Wir sind zertifiziert als fahrradfreundlicher Betrieb. Dies bedeutet, dass uns der Allgemeine Deutsche Fahrrad Club (ADFC) diverse Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Umstiegs auf das Fahrrad bescheinigt hat.

Zum anderen achten wir bei unseren Druckwerken wie zum Beispiel unseren Katalogen darauf, dass das Papier, die Materialien und die Farben umweltverträglich sind und auch die Abfallstoffe daraus nachhaltig verwendet werden.

Um den eigenen Müll zu reduzieren, haben wir in allen Küchen und Sozialräumen Mehrweg-Boxen deponiert, in denen wir uns in den umliegenden Restaurants und Imbissen unser Mittagessen holen können, ohne dabei Verpackungsmüll zu produzieren.

Schließlich sind wir dabei, unseren Seminarbetrieb auf papierlose Veranstaltungen umzustellen. Wir haben Softwarelösungen, die uns dabei unterstützen, den Lerninhalt und die Didaktik ohne Papier zu organisieren. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Kundinnen und Kunden unser Ansinnen unterstützen und sich schnell umgewöhnen werden.

Dies hat uns unsere Verwaltungsschule bereits vorgemacht. Seit dem Jahr 2017 arbeiten die



Schülerinnen und Schüler mit mobilen Endgeräten auf einer Lernplattform.

Auch im AMD wird seit einigen Jahren zunehmend auf Papier verzichtet und digital gearbeitet. Medizinische Akten werden elektronisch in einer Fachanwendung angelegt und auch Bescheinigungen finden ihren Weg zum Empfänger oder zur Empfängerin in elektronischer Form.

Die betriebliche Steuerung

Ein wichtiger organisatorischer Teil des Landesbetriebes ist die betriebliche Steuerung. Hier sind drei Teams zuständig für den reibungslosen Ablauf hinter den Kulissen. Hier wird eingekauft, werden Aufträge vergeben, beschafft, abgerechnet, controlled und die Standorte organisiert. Vor allem unterstützen die Kolleginnen und Kollegen den Bereich der Fortbildung technisch und organisatorisch durch die Software Learning Suite, steuern die damit verbundenen Geschäftsprozesse und entwickeln diese ständig weiter. Das ZAF-Lernportal ermöglicht es den Beschäftigten der FHH, online auf unsere Fortbildungsangebote zuzugreifen und sich dafür anzumelden. Dieses Angebot der fach- und ressortübergreifenden Fortbildungen sowie der IT-Fortbildung für die Beschäftigten der FHH wird von uns nicht nur online erstellt und veröffentlicht, sondern auch papiergebunden als Katalog. Die Kataloge werden als E-Book auf dem SharePoint und auf den Internetseiten des Landesbetriebes ZAF / AMD veröffentlicht.



Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Der Erfolg eines Wirtschaftsstandorts beruht vor allem auf dem Know-how und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten – diese Faktoren sind die Grundlage für den Erfolg der in Deutschland tätigen Organisationen. Aufgrund dieser Erkenntnis investieren inzwischen nahezu alle Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen gezielt in die Gesundheit und die Wissensbasis ihrer Beschäftigten. Mit der Digitalisierung und der sich hierdurch rasant verändernden Arbeitswelt stellen sich aber auch zunehmend Fragen nach den gesundheitlichen Auswirkungen. Für den Landesbetrieb

ZAF / AMD bedeutet dies auf der einen Seite eine steigende Nachfrage nach den Leistungen des Betriebes, auf der anderen Seite eine steigende Notwendigkeit, sich flexibel auf die sich ändernde Kundenwünsche einzustellen. Dies führte in den vergangenen Jahren dazu, dass insbesondere in der Fortbildung inzwischen die Hälfte der Angebote individuell, das heißt dezentral, ist und nicht aus klassischen Katalogangeboten besteht. Dadurch bekommen unsere Kundinnen und Kunden ein passgenaues Angebot, was zu einer hohen Akzeptanz führt. Gleichzeitig bedeutet jede Abweichung vom Standard einen höheren Ressourceneinsatz im Team.

Landesbetrieb ZAF / AMD

Organigramm

Betriebliche Steuerung

Michael Jenke
☎ 428 31 – 21 62



BS 1 Allgemeine Verwaltung

Gudrun Balewski
☎ 428 31 – 42 76

BS 2 Fachliche Leitstelle ZAF Lernportal

Jessica Reddie
☎ 428 31 – 14 65

BS 3 Rechnungswesen und Controlling

Antje Brzezinski
☎ 428 31 – 23 24
(Vertretung Leitung BS)

Zentrum für Aus- und Fortbildung

Julia Sprei
☎ 428 31 – 25 51



ZAF 1 Ausbildung

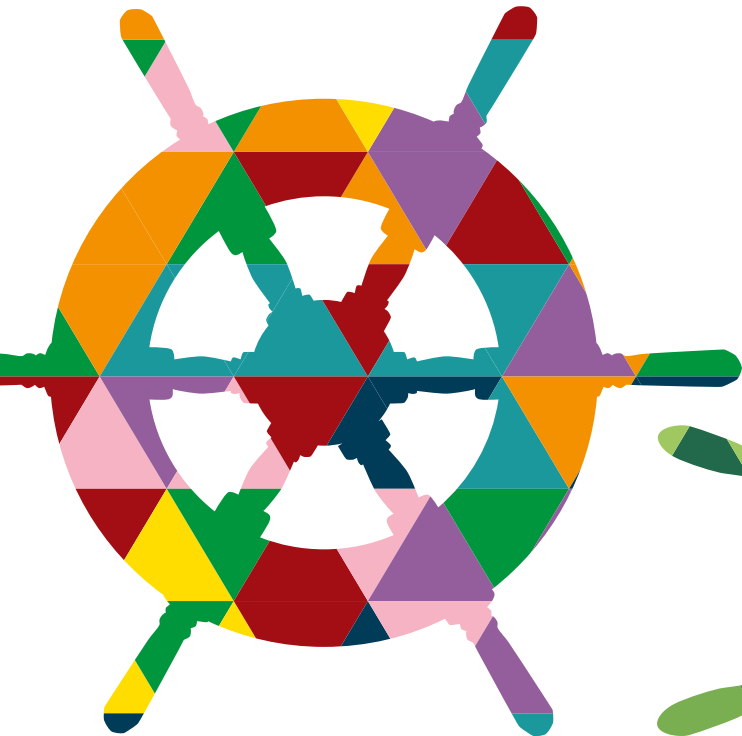
Irmgard Mumenthey
☎ 428 31 – 14 38

ZAF 2 Verwaltungsschule

Mario Leder
☎ 428 31 – 42 50
(Vertretung Leitung ZAF)

ZAF 3 Fortbildung

Judith Kanders (Anke Janz komm.)
☎ 428 31 – 22 58



Geschäftsführung

Julia Sprei, Michael Prehn, Michael Jenke

Arbeitsmedizinischer Dienst

Michael Prehn
☎ 428 41 – 21 00



AMD 1 Arbeitsmedizinischer Service

Dr. Martin Noldt
☎ 428 41 – 20 03

AMD 2 Arbeitsmedizinischer Service

Dr. Thomas Kopf
☎ 428 41 – 21 06
(Vertretung Leitung AMD)

AMD 3 Arbeitsmedizinischer Service

Michael Prehn
☎ 428 41 – 20 02

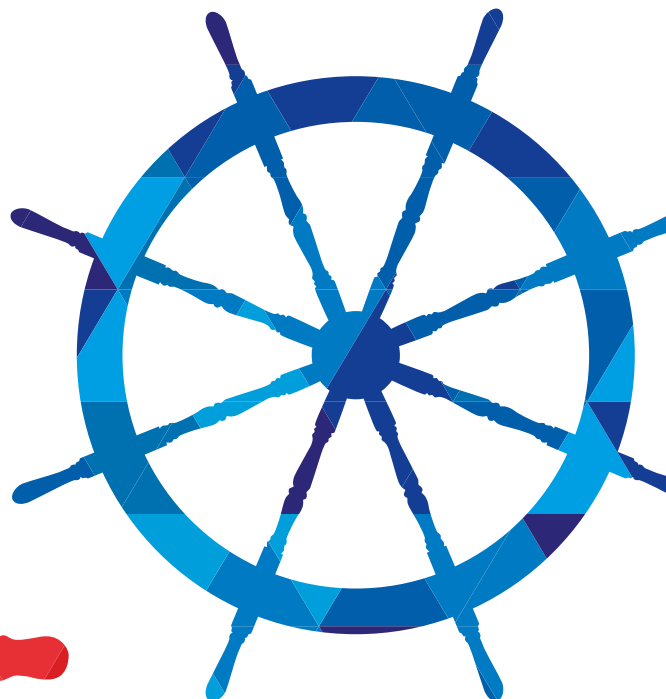
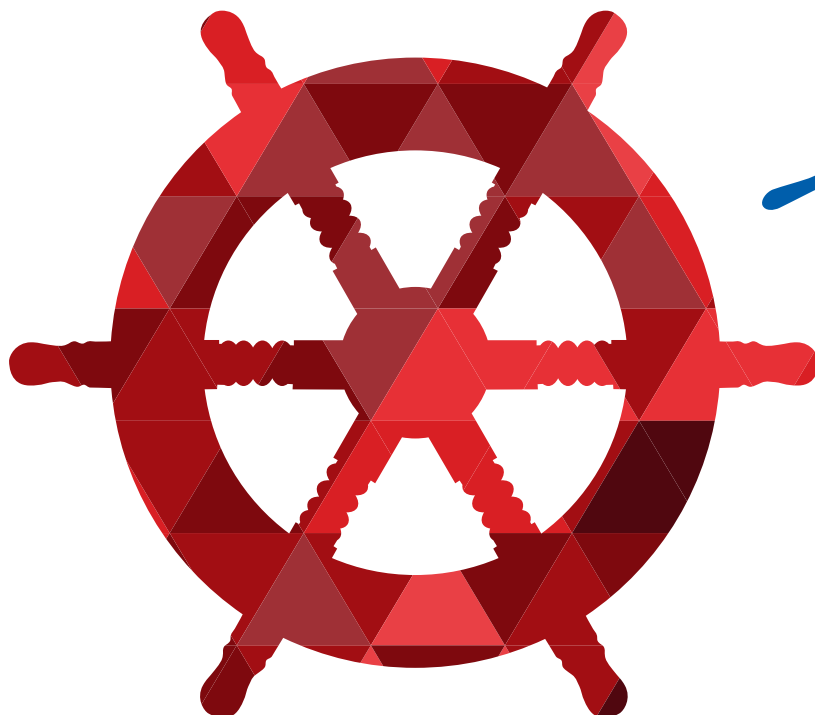
AMD 4 Medizinische Assistenz

Birgit Borckenhagen-Schwampe
☎ 428 41 – 30 14



AMD FL SAmAs Qualitätsmanagement

Dr. Trude Ossenbach
☎ 428 41 – 30 07



Die Geschäftsführung



Julia Sprei

Ich bin seit dem 1. Juli 2018 die Vorsitzende der Geschäftsführung und leite in dieser Funktion den Geschäftsbereich Zentrum für Aus- und Fortbildung. Ich freue mich jeden Tag über diese tolle Aufgabe. Mein Ziel ist es, den Landesbetrieb zu einem strategischen und partnerschaftlichen Berater der Behörden, Ämter und öffentlichen Einrichtungen zu machen. Ich bin davon überzeugt, dass agile Kooperationen das Modell der Zukunft sind. Dafür sind wir das richtige Team.



Michael Prehn

Seit Oktober 2009 bin ich als Facharzt für Arbeitsmedizin im Arbeitsmedizinischen Dienst tätig. Zunächst als Referatsleiter und seit Oktober 2014 als Leitender Arzt. Mit der Gründung des Landesbetriebes bin ich ebenfalls Mitglied der dreiköpfigen Geschäftsführung geworden. Mir ist es wichtig, dass wir in der Arbeitsmedizin für unsere Kundinnen und Kunden einen klar erkennbaren Mehrwert haben und als kompetenter Berater in allen Gesundheitsfragen des Arbeitsschutzes wahrgenommen werden. Gesundheit ist das höchste Gut. Zu deren Erhalt wollen wir unseren Beitrag leisten.



Michael Jenke

Ich bin zum 1. Mai 2019 zum Team der Geschäftsführung hinzugestoßen und verantworte im Landesbetrieb den Bereich Betriebliche Steuerung. Zusammen mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehe ich für reibungslose Intendanz-Prozesse und die professionelle Steuerung der Ressourcen des Landesbetriebes.

Der Verwaltungsrat

Volker Wiedemann

Leiter des Personalamtes

Ralf Meyer

Polizeipräsident

Kersten Albers

Dezernatsleiter Steuerung und
Service des Bezirksamts Altona

Kerstin Möbius

Vorsitzende des Personalrats
bei den Senatsämtern

Katharina Kriston

Leiterin der Abteilung Zentralamt
der Justizbehörde

Heike Riek

Leiterin der Abteilung Service und
Steuerung des Personalamts

Christoph Lucks

Stellvertretender Leiter des Personalamts



Unsere internen Gremien

Wir können nicht allein in der Theorie über New Work, neue Arbeitsformen und Methoden sowie Digitalisierung als Megatrend und Kulturveränderung vermitteln und selber nicht danach handeln. Wir müssen selber ran!

Wir sind davon überzeugt, dass wir neue Arbeitsformen etablieren und selber anwenden müssen. Zum einen weil wir besser sind, wenn wir über die einzelnen Geschäftsbereiche vernetzt sind, und zum anderen weil wir als Landesbetrieb mit zwei Standorten weiter zusammenwachsen wollen. Unsere Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit sollen nicht nur Theorie sein, sondern wir wollen danach handeln.

einzelnen Teams. Ein Team mit einer relevanten Fragestellung bereitet ein agiles Meeting vor und entwickelt Impulsfragen. Hierfür sind zwei Stunden Zeit vorgesehen und die Teilnahme ist freiwillig. Nach einem kurzen Input sucht sich jede und jeder Teilnehmende eine Fragestellung, die in einer Kleingruppe bearbeitet wird. Nach einer kurzen Feedbackrunde geht es mit konkreten Aufträgen in die zweite Arbeitsphase, in der kleine Prototypen erstellt werden. Diese Meetings dienen uns dazu, hierarchieunabhängig und gemeinsam an Themen zu arbeiten, sich gegenseitig kennenzulernen und die Ressourcen und das vorhandene Wissen zu nutzen. Auch kann ein agiles Meeting als Resonanzraum für neue Ideen genutzt werden.



Aus diesem Grund haben wir uns einige bereichsübergreifende Gremien und Freiräume geschaffen, die erstaunliche Ergebnisse hervorbringen. Allein der Prozess des Zuhörens und Verstehens ist ein Mehrwert für alle Beteiligten.

Agile Meetings

Wir geben zukunftsweisende Impulse in die Verwaltung der FHH, also müssen wir mit gutem Beispiel vorangehen und agiles Arbeiten in unseren eigenen Arbeitsalltag integrieren. Hierzu finden bei uns viermal im Jahr agile Meetings statt. Themengeber sind reihum die

erörtert sowie Strategien und Maßnahmen geplant und unterstützt. Dies sind beispielsweise Anpassungen des Konzepts Gesundheitsförderung, Initiierung von Bedarfserhebungen und Umfragen, Planung von Maßnahmen und Aktionen sowie Entwicklung von bereichs- oder zielgruppenspezifischen Vorschlägen, strategisches Vordenken. Außerdem soll das Gremium die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über die Themen und vorhandenen Angebote informieren sowie zur Teilnahme motivieren. Dadurch, dass Experten, Expertinnen und Beschäftigte aller Bereiche des Betriebes in der

AG Gesundheit

Im Landesbetrieb ZAF / AMD agiert die AG Gesundheit als zentrales Gremium, das für die betriebliche Gesundheitsförderung zuständig ist. Dort werden die Anliegen der Gesundheitsförderung regelmäßig



Work-Life-Balance

Der Landesbetrieb ZAF / AMD ist als familienfreundlicher Betrieb mit dem Audit *berufundfamilie* zertifiziert. Zudem ist er ein fahrradfreundlicher Betrieb. Wir legen viel Wert auf unsere Fahrradservicestation und die zwei Diensträder.

AG mitarbeiten, wird die Passgenauigkeit und Akzeptanz von Maßnahmen und Veränderungsprozessen gefördert.

Unsere Philosophie ist es, dass Gesundheitsförderung nicht auf Einzelmaßnahmen wie den jährlichen Gesundheitstag, den Mopo-Staffellauf oder Schrittzählerwettbewerbe beschränkt sein darf. Diese bringen in der Regel recht wenig und erreichen nur diejenigen, die ohnehin Interesse an diesen Themen haben. Sondern die Gesundheit der Beschäftigten muss auf der Ebene der Führungskräfte bei allen strategischen Entscheidungen mitgedacht werden.

Lunch-Musik

In unregelmäßigen Abständen zelebrieren wir im Landesbetrieb im Rahmen einer Mittagspause die musikalischen Fähigkeiten unserer Beschäftigten. Es findet sich eine Band zusammen, angereichert auch mit Freunden und Freundinnen des Hauses. Nach ein paar kurzweiligen Musikstücken singt auch das Publikum mit. Singen macht gute Laune und baut Stress ab. Das merken unsere Beschäftigten, wenn sie im Anschluss an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.



Der Landesbetrieb als Arbeitgeber

Bei uns arbeiten die unterschiedlichsten Menschen. Neben klassischen Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern arbeiten bei uns Lehrerinnen und Lehrer, Servicepersonal, medizinische Assistenzkräfte, Ärztinnen und Ärzte, Beschäftigte im Rechnungswesen und Controlling, in der fachlichen Leitstelle für das Lernportal und im klassischen Recruiting.

Wir sind auch eine zuständige Stelle, das heißt, wir üben Kammerfunktionen nach dem Berufsbildungsgesetz aus, führen duale Studiengänge in Kooperation mit Hochschulen durch und arbeiten hin und wieder wie eine Eventagentur.

Wir arbeiten in hellen und modernen Räumlichkeiten an sehr gut ausgestatteten Arbeitsplätzen und das gilt für beide Standorte. Bei uns sind die Türen meistens auf, wir legen Wert auf einen freundlichen und offenen Umgang.

Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen und das umsetzen, was wir unseren Kundinnen und Kunden empfehlen. Wir legen Wert auf die eigene berufliche Fortbildung und wir kümmern uns um die Gesundheit unserer Beschäftigten. Betriebliche Gesundheit findet nicht nur in speziellen Aktionen statt, sondern wir sind davon überzeugt, dass der soziale Umgang und die Zusammenarbeit in der täglichen Praxis gesundheitsförderlich gestaltet sein müssen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für uns ein hohes Gut und wir haben an fast allen Arbeitsplätzen die Möglichkeit geschaffen, auch mobil zu arbeiten. Dies wird sowohl regelhaft als auch im Einzelfall genutzt. Das Personalamt und damit auch der Landesbetrieb sind mit dem Audit *berufundfamilie* zertifiziert.



Unser Engagement für Hamburg – hier arbeiten wir



Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

- AMD-Kunden 2018
- ▲ Fortbildungsveranstaltungen 2018



Ausbildung

Ausbildung – bunt für mehr Vielfalt!

Die Zukunft der Verwaltung. Die Verwaltung der Zukunft

Die Auswahl junger Menschen mit hohem Potenzial und eine gute Ausbildung sichern die Zukunftsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung. Der Landesbetrieb stellt Nachwuchskräfte für die Verwaltung und die Soziale Arbeit ein und begleitet sie während ihrer Ausbildung und ihres Studiums.

Die Nachwuchskräfte von heute werden die Entwicklungen von morgen maßgeblich gestalten. Deshalb muss sich die Ausbildung kontinuierlich auf anstehende Veränderungen einstellen und zukunftsfähige und praxisnahe Kompetenzen vermitteln. Junge Menschen können heute unter sehr vielen attraktiven Ausbildungsplatzangeboten wählen. Eine Ausbildung von hoher Qualität ist ein Aushängeschild, das qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber anspricht.

Der Landesbetrieb kooperiert mit allen an der dualen Ausbildung Beteiligten, zu denen unter anderem die Hochschulen sowie die Behörden und Ämter gehören. Direkt im Landesbetrieb angesiedelt sind die Verwaltungsschule, die den theoretischen Teil der Verwaltungsausbildung vermittelt, sowie die zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz als Ausbildungs- und Prüfungskammer.

Der Geschäftsbereich Ausbildung und der Geschäftsbereich Verwaltungsschule verstehen sich als Impulsgeber, die die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen aufgreifen und in die unterschiedlichen Ausbildungsgänge hineinragen. Beide Geschäftsbereiche tragen zur Zukunftsfähigkeit der hamburgischen Verwaltung bei, indem sie junge Menschen mit Potenzial identifizieren und qualifizieren. Davon profitieren vor allem die Bürgerinnen und Bürger, weil sie in den unterschiedlichen Dienststellen auf professionell agierendes Personal treffen.

Ich stehe für die Qualität in der Ausbildung

Gut ausgebildete Nachwuchskräfte, das ist unser Auftrag. Qualität unser Anspruch. In Zeiten des Fachkräftemangels sind unsere Nachwuchskräfte die wichtigste Ressource, die wir haben und um die es sich zu werben lohnt. Hierfür muss sich die FHH als attraktive Arbeitgeberin präsentieren und das fängt schon bei der Qualität von Ausbildung und Studium an!

Markus Koops, Mitarbeiter im Geschäftsbereich Ausbildung



Rekrutierung der Nachwuchskräfte

Für den Einstellungsjahrgang 2018 im Bereich der allgemeinen Verwaltung und der Sozialen Arbeit haben wir zusammengefasst rund 2.800 Bewerbungen bearbeitet, mehr als 1.000 Bewerberinnen und Bewerber getestet und mit mehr als 300 Bewerberinnen und Bewerbern Vorstellungsgespräche geführt.

Dabei präsentierten sich die Kandidatinnen und Kandidaten einer Kommission, der auch Vertreterinnen und Vertreter aus den Behörden und Ämtern sowie Nachwuchspersonalvertretungen angehören. Den Vorsitz haben Beschäftigte des Landesbetriebes ZAF/AMD. Es wurden Kurzvorträge zu gesellschaftlich relevanten Themen und zur Berufsmotivation gehalten

eingestellt worden. 105 Nachwuchskräfte (Vorjahr: 85) haben als Regierungsinspektor-Anwärter oder -Anwärterin den in Kooperation mit der HAW Hamburg angebotenen dualen Studiengang Public Management aufgenommen. Für die Besetzung der 200 Ausbildungsplätze (Vorjahr: 160) sind insgesamt 2.528 Bewerbungen (Vorjahr: 1.961) angenommen worden.



Anstehende Personalabgänge und die Altersstruktur in der Allgemeinen Verwaltung erforderten es, ab 2018 und für die Folgejahre strukturell 200 Nachwuchskräfte für die Allgemeine Verwaltung einzustellen. Dies entspricht einer Erhöhung der Ausbildungskapazität um jährlich 40 Ausbildungsplätze (seit 2016: 160 Einstellungen). Diese strukturelle Erhöhung hat das Staatsrätigremium im Juli 2017 beschlossen.

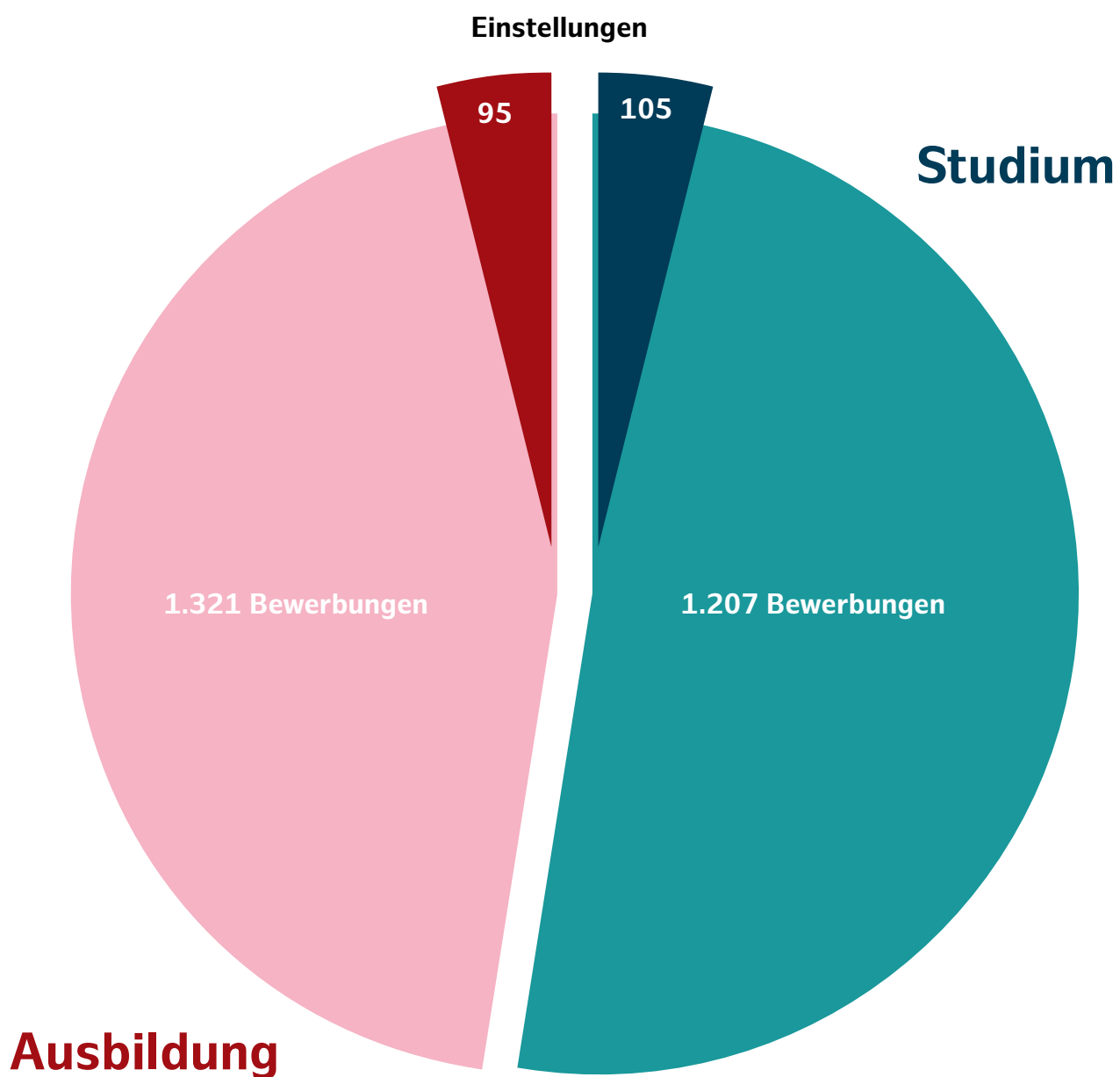
Außerdem wurden aus weiteren 255 Bewerbungen acht Studierende zum dualen Bachelor-Studium der Sozialen Arbeit an die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie und Berufsakademie Lüneburg und die Duale Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart entsandt. Parallel wurden unter Beteiligung des Landesbetriebes Sondierungsgespräche mit verschiedenen Hochschulen geführt und verschiedene Modelle zur Realisierung eines dual ausgestalteten Studiengangs in Hamburg diskutiert. Diese mündeten Ende 2018 in einen Letter of Intent zwischen der FHH und der Evangelischen Hochschule für Diakonie & Soziale Arbeit.

sowie berufsrelevante Fragen in strukturierten Interviews beantwortet.

Im Herbst 2018 sind vom Landesbetrieb insgesamt 95 Nachwuchskräfte (Vorjahr: 75) in die Ausbildung zur oder zum Verwaltungsfachangestellten sowie in den Vorbereitungsdienst als Regierungssekretär-Anwärter oder -Anwärterin

eingestellt worden. 105 Nachwuchskräfte (Vorjahr: 85) haben als Regierungsinspektor-Anwärter oder -Anwärterin den in Kooperation mit der HAW Hamburg angebotenen dualen Studiengang Public Management aufgenommen. Für die Besetzung der 200 Ausbildungsplätze (Vorjahr: 160) sind insgesamt 2.528 Bewerbungen (Vorjahr: 1.961) angenommen worden.

Einstellungsstatistik Allgemeine Verwaltung für 2018



Quelle: Landesbetrieb ZAF/AMD

Psychologische Eignungsdiagnostik

Die Eignungsdiagnostik des Landesbetriebes bietet mit zwei Psychologinnen den Ausbildungsbereichen der Behörden, Ämter und Landesbetriebe wissenschaftlich fundierte Computer-Testverfahren mit anforderungsbezogenen Testdesigns an. Die Auswahlverantwortlichen werden beraten bei der passgenauen Konzeption von Assessment-Center-Elementen, von Leistungsprofilen, Stärken- und Entwicklungsprofilen sowie bei der Erstellung von Beobachtungskriterien und Bewertungsregeln für Auswahlkommissionen.

Dabei ist unser Anspruch, dass Bewerberinnen und Bewerber an Auswahlverfahren teilnehmen, die vollständig den Anforderungen an die berufsbezogene Eignungsdiagnostik gemäß der DIN 33430 entsprechen. Realisierte Konzeptionen werden qualitätsgesichert.

2018 wurden insgesamt rund 3.000 Testungen (2017: rd. 2.300) durchgeführt, zum Beispiel für die Ausbildungsbereiche der Allgemeinen Dienste, der Justiz- und Steuerverwaltung sowie für Aufstiegstestungen.

Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?

Der Landesbetrieb setzte die behördenübergreifende Kampagne *Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?* auch 2018 fort und wirbt intensiv um Nachwuchs mit Migrationshintergrund. Sie umfasst jährlich mehr als 1.300 Ausbildungs- und Studienplätze der Allgemeinen Verwaltung,

der Justiz und Steuerverwaltung sowie der Polizei und Feuerwehr. Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund auch in den Berufen der hamburgischen Verwaltung eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Mehrsprachigkeit und Erfahrungen im Umgang mit anderen Kulturen sind wertvoll im Kundengespräch und auch in der fachlichen Aufgabenplanung.

Mit verschiedenen Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit wie zum Beispiel der Werbung in U- und S-Bahnen sowie im Internet, in den Kundenbereichen der Behörden und Ämter, an Schulen und auch auf Messen ist es 2018 gelungen, gegenüber dem Wert zum Beginn der Kampagne (5,2%) nahezu viermal so viele Frauen und Männer mit einer Zuwanderungsgeschichte einzustellen.

Von den im Jahr 2018 eingestellten 1.363 (Vorjahr: 1.185) Auszubildenden und Studierenden haben 271 Personen einen Migrationshintergrund. Damit konnte beinahe jeder fünfte Ausbildungs- oder Studienplatz entsprechend besetzt und das Niveau mit einem Einstellungsanteil von 19,9 Prozent (Vorjahr: 18,2%) bei einem parallelen Anstieg der Gesamtausbildungszahl um +178 Stellen um +1,7 Prozent erhöht werden.

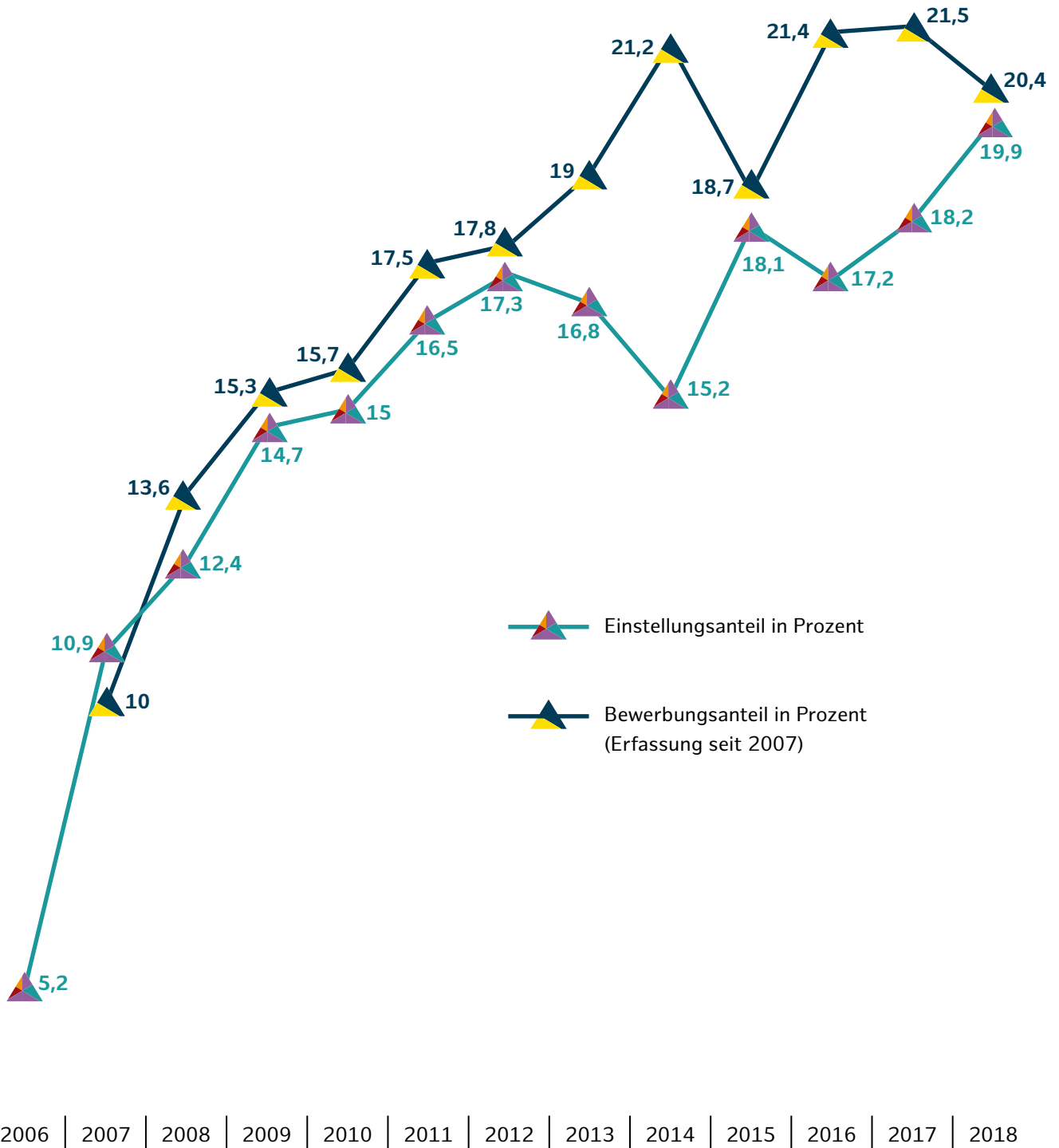
Der Bewerbungsanteil zeigt mit 20,4 Prozent auch für 2018 ein erneut positives Ergebnis leicht oberhalb der Zielmarke (Vorjahr: 21,5%). 2.716 der insgesamt 13.311 Bewerberinnen und Bewerber hatten einen Migrationshintergrund.



Fit dank Messen

Der Geschäftsbereich Ausbildung ist auf allen großen Ausbildungsmessen vertreten. Das Messeequipment wiegt 52 Kilogramm. Zusätzlich halten wir 26 Kilogramm Give-aways an unserem Stand bereit. Wir beraten interessierte Schulabgängerinnen und -abgänger und stehen für ihre Fragen zur Verfügung.

Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund



Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

Begleitung der Nachwuchskräfte während ihrer Ausbildung

Der Landesbetrieb ist auch Personalservice für die hier eingestellten Nachwuchskräfte der Allgemeinen Verwaltung und der Sozialen Arbeit. Wir führen die Personalakten, weisen die Bezüge an und beantworten Fragen rund um die Ausbildung.

Die Fragen sind sehr vielfältig. Denn immerhin ist die Verwaltung in den meisten Fällen die erste Arbeitgeberin für die jungen Menschen. Im Jahr 2018 wurden durchschnittlich 419 Nachwuchskräfte betreut, die Tendenz ist steigend. 119 von ursprünglich 131 (Vorjahr: 116 von 126) Nachwuchskräften aus den Einstellungsjahrgängen 2015 und 2016 beendeten ihre Ausbildung erfolgreich und starteten ihre Karriere in den unterschiedlichen Behörden und Ämtern.

Außerdem hält der Personalservice engen Kontakt zu drei Hochschulen und der Verwaltungsschule, wo die Nachwuchskräfte ihre theoretischen Abschnitte absolvieren, den Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern sowie den Ausbilderinnen und Ausbildern in den Behörden und Ämtern. Dort verbringen die Nachwuchskräfte die berufspraktischen Teile ihres Studiums oder ihrer Ausbildung. Kooperationspartnerin für das Studium der Nachwuchskräfte in der Allgemeinen Verwaltung ist die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Department Public Management.

Neue Agenda Ausbildung

Der Landesbetrieb entwickelt die Ausbildungs- und Studiengänge kontinuierlich weiter. Die Verwaltung befindet sich im Wandel – nicht nur bedingt durch neue digitale Technologien, sondern auch durch gesellschaftliche Entwicklungen. In der Ausbildung und im Studium müssen zukunftsfähige und praxisnahe Kompetenzen vermittelt werden, da die Nachwuchskräfte von heute die Kompetenzträgerinnen und -träger von morgen sind. Der Landesbetrieb initiierte 2018 eine Diskussion mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Department Public Management, der Verwaltungsschule und den Behörden und Ämtern, um zukunftsgerechte Inhalte und Infrastrukturen zu identifizieren und damit langfristige Qualitätsstandards in der Ausbildung vorzubereiten. Die Fortsetzung hierzu lesen Sie im nächsten Jahr.



Blatt um Blatt

In ihrer Laufbahnprüfung, so nennt man die Abschlussprüfung, beschreiben die Regierungssekretär-Anwärterinnen und -Anwärter insgesamt rund 2.300 Seiten, die in zehn Prüfungsausschüssen mit je drei Mitgliedern korrigiert werden. Das ergibt pro Ausschuss und pro Mitglied 230 Seiten. Diese Arbeit erledigen die Mitglieder unserer Prüfungsausschüsse nebenamtlich.



Am laufenden Band

Zum Personalservice gehört die Verwaltung der Personalakten unserer Nachwuchskräfte. Dies sind fast 600 Personen im Jahr. Noch sind diese in Papier und umfassen insgesamt 15 Meter.

Qualitätssicherung in der Ausbildung

Zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz für die Berufsbildung im öffentlichen Dienst und in der Hauswirtschaft (nicht-ländlicher Bereich) – das ist die offizielle Bezeichnung eines dreiköpfigen Teams im Landesbetrieb, das die Aufgaben einer Ausbildungs- und Prüfungskammer wahrnimmt. Die Aufgaben sind in etwa

vergleichbar mit der Handelskammer oder der Handwerkskammer. Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes legen Ausbildungsbetriebe hier die Ausbildungsverträge zur Eintragung in ein Register vor, werden Eignung der Ausbildungsbetriebe und des Ausbildungspersonals geprüft, Prüfungen organisiert und wird gemeinsam mit Ausbildungsbetrieben, den beteiligten Berufsschulen und vielen ehren-

amtlichen Prüferinnen und Prüfern alles dafür getan, um die Qualität in den Ausbildungen zu sichern.

116 Ausbildungsverträge wurden 2018 eingetragen (Vorjahr: 138) und 282 Auszubildende nahmen an Zwischen- und Abschlussprüfungen teil (Vorjahr: 244).



Die Verwaltungsschule

Eine berufsschulische Ausbildung auf hohem pädagogisch-didaktischen und qualitativen Niveau zu bieten ist unser Ziel. Dafür steht das hauptamtliche Kollegium der Verwaltungsschule ein.

Die ausgebildeten Nachwuchskräfte stellen auch zukünftig sicher, dass die hamburgische Verwaltung professionell, zuverlässig und mit Unterstützung moderner technischer Mittel ihre Aufgaben erfüllt und ihre Dienstleistungen für die Bevölkerung erbringt. Dabei sieht sich die Verwaltungsschule als Treiberin, die junge Nachwuchskräfte befähigt und unterstützt, ihre Kompetenzen in die Dienststellen zu tragen.

Beeindruckende Zahlen

34 Auszubildende zur oder zum Verwaltungsfachangestellten und 62 (30% mehr als 2017) Regierungssekretär-Anwärter und -Anwärterinnen nahmen ihren Berufsschulunterricht auf. Drei Qualifizierungsgrundkurse zur beruflichen Mobilität mit insgesamt 66 Teilnehmenden und ein Qualifizierungsaufbaukurs mit 22 Teilnehmenden starteten, damit unterstützt die Verwaltungsschule erneut die Fortbildung für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. Der Vorbereitungskurs für den prüfungsgebundenen Aufstieg in die Laufbahngruppe zwei sowie zwei Ausbildereignungskurse (AEVO) rundeten dieses Bild ab. Das Kollegium hat 2018 ein Pensum von rund 10.000 Unterrichtsstunden abgelegt und es ist kaum einmal etwas ausgefallen. Erkrankte oder aus sonstigen Gründen verhinderte Lehrkräfte werden alleamt von anderen vertreten. Die Quote derjenigen, die durch die Abschluss-

oder Laufbahnprüfungen fallen, ist traditionell gering. Nur drei von 88 Prüflingen sind in 2018 durchgefallen, das entspricht einer Quote von unter drei Prozent. Das könnte Indiz dafür sein, dass der Landesbetrieb eine gute Personalauswahl trifft und dass die Nachwuchskräfte die durchaus anspruchsvollen Prüfungen durch qualifizierten Unterricht bestehen.

Die Verwaltungsschule ist innovativ

Der Unterricht findet ausschließlich digital statt. Alle Nachwuchskräfte sind mit mobilen Notebooks ausgestattet worden, der Landesbetrieb gewährt einen Zuschuss von bis zu 340 Euro pro Gerät. Es wird mit einer Lernplattform (*it's learning*) gearbeitet, alle Unterrichtsmaterialien für jedes Unterrichtsfach sind dort zu finden. Damit können die Nachwuchskräfte auch von zu Hause oder unterwegs arbeiten. Es gibt keine analogen Vorschriften-sammlungen, Skripte und Kopien mehr. Jeder Klassenraum ist mit einem Activeboard ausgestattet, über das das Unterrichtsgeschehen stattfindet. Alle modernen, kreativen und innovativen Unterrichtsmethoden finden ihren Platz. Außerdem bietet die Verwaltungsschule den *ECDL-Führerschein* an. Interessierte können ihn im Rahmen des IT-Unterrichts erwerben, die Teilnahme- und Erfolgsquote liegt bei nahezu hundert Prozent.

Einen Schritt voraus

Die Verwaltungsschule muss immer einen Schritt innovativer sein als die Praxis vor Ort.

Volker Wiedemann in seiner Funktion als Geschäftsführer des Landesbetriebes ZAF/AMD im Frühjahr 2018





Ring, ring, ring

Das Zeichen, das den Beginn und das Ende der Unterrichtsstunden einläutet, ist 2.310 Mal in einem Jahr zu hören.

Die Verwaltungsschule steht für Diversity

In unseren Klassen findet sich eine Vielzahl unterschiedlicher Kulturen wieder. Damit auch alle mitbekommen, woher die Nachwuchskräfte kommen, machen wir regelmäßig morgendliche Begrüßungsansprachen in den hier vertretenen Muttersprachen. Ausbildung ist bunt! Es finden regelmäßig Projekte unter Begleitung speziell fortgebildeter Lehrkräfte zu diesem Thema statt, zum Beispiel nimmt die Verwaltungsschule jährlich am *Diversity-Day* teil. Interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln ist eine der herausragenden Aufgaben der Verwaltungsschule.

Hier bieten die Lehrkräfte in Englisch auch die Möglichkeit an, sich im Rahmen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) auf der Niveaustufe B1 zertifizieren zu lassen.

Die Schule lebt Gesundheit und Bewegung

Bereits jungen Nachwuchskräften soll frühzeitig mitgegeben werden, dass es bei einem überwiegend sitzenden Beruf wie in der Verwaltung darauf ankommt, zur Erhaltung der Gesundheit in Bewegung zu bleiben. Die *bewegte Pause* hat Einzug gehalten: Nachwuchskräfte werden in einer Schulung angeleitet, während des Unterrichts immer mal wieder zwei bis drei Minuten lang mit Entspannungsübungen die Konzentrationsfähigkeit erneut herzustellen. Die Bereitschaft der Nachwuchskräfte hierzu ist groß! Auch das jährliche Sommer-Sportfest der Verwaltungsschule und die Teilnahme zum Beispiel am Mopo-Staffellauf wird unterstützt.

Unsere Werte: demokratisches Bewusstsein

Als Bildungsinstitut, das zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Verwaltung ausbildet, legt die Verwaltungsschule besonderen Wert auf ein demokratisches Bewusstsein. Neben kommunalkundlichen Studienkursen und regelmäßigen Politikprojekten nach Berlin mit Besuchen im Bundestag und in der Stasi-Gedenkstätte Hohenschönhausen finden auch immer wieder Sonderveranstaltungen statt. Im Jahr 2018 fand eine Theateraufführung im Helmuth-Hübener-Saal statt, um *100 Jahre Demokratie* zu würdigen. Eine außerordentlich gelungene Veranstaltung!

Standardisierung am Ort der Theorie

Im Zuge der Agenda Neue Ausbildung hat die Verwaltungsschule zentrale, für alle Behörden und Ämter gleichermaßen geltende Unterrichtsinhalte im Bereich der Arbeitstechniken übernommen, die bisher dezentral von Ausbildungsleitungen durchgeführt wurden. Damit übernimmt die Verwaltungsschule auch Prüfungsinhalte, die bisher in der Zuständigkeit der Praxis lagen. Eine Arbeitsgruppe zu diesem Thema wird weitere Standardisierungsmöglichkeiten prüfen.

The image features a background composed of overlapping, semi-transparent triangles in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. The triangles are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, with some pointing upwards and others downwards. The overall effect is a textured, mosaic-like pattern. In the center of the image, the word "Fortbildung" is written in a bold, white, sans-serif font. The text is clearly legible against the green background.

Fortbildung

Wir machen die Beschäftigten und Führungskräfte der FHH fit für die Zukunft

Fortbildung im ZAF – digital und innovativ

Die moderne Arbeitswelt ist von einem stetigen, immer schneller voranschreitenden Wandel geprägt. Zunehmende Komplexität und Agilität bestimmen den Arbeitsalltag. Der Fortbildungsbereich des Landesbetriebes ZAF / AMD begleitet Beschäftigte und Führungskräfte mit einem passgenauen und zeitgemäßen Veranstaltungsangebot durch diese Veränderungsprozesse.

Im Bereich der Fortbildung war das Geschäftsjahr 2018 geprägt durch die Eröffnung des DenkRaums im Betahaus im Schanzenviertel. Der DenkRaum ist ein Innovationsraum, der durch neues Design, neue Methoden, Materialien und ungewöhnliches Ambiente kreative Prozesse bei Teamentwicklungen oder Design-Thinking-Workshops unterstützt. Der DenkRaum wird von den Behörden und Ämtern als Schulungs-, Netzwerk- oder Workshopraum und als Plattform für Austausch und Begegnung genutzt. Teams und Projektgruppen begegnen sich in einem ungewohnten und experimentellen Umfeld, das zu neuen Formen des Lernens mit- und voneinander anregt. Die Auslastung ist planmäßig hoch. Der DenkRaum kann über das ZAF zu günstigen Konditionen gemietet werden.

Mit der flächendeckenden Einführung des Online-Videokonferenzwerkzeugs *Skype for Business* in der FHH wurde es möglich, kurze und prägnante Onlineformate anzubieten. Im Programm 2018 hat das ZAF diverse einstündige Webinare zu verschiedenen Themen angeboten – Vortragssequenzen und interaktive

Übungen wechseln sich ab. Im Bereich Gesundheit gab es 2018 zwei Webinare, in denen die Teilnehmenden Hintergrundinformationen erhielten und viele Übungen für ihren gesundheitswirksamen Arbeitsalltag kennenlernten. Weitere Themen waren zum Beispiel die Methode *Improved Reading* und Führungstechniken. Die Teilnehmenden begrüßten, dass die Themen in dieser neuen Lernform kurz und prägnant auf den Punkt gebracht wurden und im Moment des tatsächlichen Bedarfs abgerufen werden konnten.

E-Learning ist inzwischen ein fester Bestandteil des ZAF-Angebots und wird sukzessive um neue Themen und Methoden erweitert. Im Auftrag der Behörden und Ämter bietet das ZAF zudem als Full-Service-Agentur die bedarfsgerechte Erstellung von Erklär- und Informationsvideos, Learning Nuggets und Lernmodulen an. Für die Medienproduktion greifen wir auf bewährte Partner und Partnerinnen zurück. Im Jahr 2018 wurden beispielsweise diverse Learning Nuggets zum neuen Personalmanagementsystem KoPers sowie zur E-Vergabe veröffentlicht.



Lernen macht durstig

2018 wurden im Seminarbereich 32.052 Flaschen Wasser geleert. Dazu haben wir 26.880 Liter Kaffee gekocht. Und für den kleinen Hunger zwischendurch verzehrten unsere Gäste 12.600 Becher Joghurt.

Die Teilnehmenden im Fokus – bedarfsgerechte Fortbildung

Das ZAF bietet allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ein Basisangebot, die Hanse-Akademie macht zusätzlich Angebote für Führung und Management. Die Hanse-Akademie unterstützt mit ihren Angeboten seit Mitte 2017 Führungskräfte aller Ebenen. Das strategische Kernprodukt der Hanse-Akademie für Führung und Management ist die Modulreihe *Führung*.

Hier durchlaufen die Führungskräfte in festen Gruppen ein Jahr lang die Module und erweitern ihre Kompetenzen in den Bereichen Management und Innovation – sie reflektieren und trainieren ihre personale und soziale Kompetenz. Daneben hält die Hanse-Akademie eine große Reihe an Einzelangeboten bereit, um Führungskräfte in ihren täglichen Herausforderungen zu unterstützen. Das bestehende Angebot wird gut nachgefragt und laufend fortentwickelt.

schaft und bietet seit 2018 neue Veranstaltungen zum Umgang mit Fehlern und Misserfolgen im beruflichen Alltag, zum Change Management und zu Inklusion an. Außerdem wurde das bestehende Angebot zum Vergaberecht und zum Projektmanagement ausgebaut, das zunehmend an Bedeutung gewinnt. Im Rahmen der sogenannten Hamburger Prozesse wurden 2018 erstmals ergänzende Seminare und Workshops zu parlamentarischen Anfragen und zu Wissenstransfer angeboten.



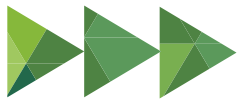
Einen wesentlichen Anteil an den vom ZAF konzipierten, organisierten und durchgeführten Veranstaltungen nimmt die dezentrale Fortbildung ein. Mit der dezentralen Fortbildung bietet das ZAF den Dienststellen die Konzeption und Planung von passgenauen Fortbildungsveranstaltungen für ihre Beschäftigten und Führungskräfte sowie von Team- und Organisationsentwicklungen an. Die Nachfrage ist steigend.

Schließlich organisieren wir in verschiedenen Abendveranstaltungen Netzwerke in der Stadt. Zum Beispiel laden wir jährlich die Ausbilderinnen und Ausbilder zum *Happen für Bregen und Buuk* ein, um uns mit ihnen auszutauschen.

Über die Hanse-Akademie konnten 2018 einige hochrangige Führungskräfte an der Xing New Work Experience in der Elbphilharmonie teilnehmen.

Das umfassende Basisangebot des ZAF wurde im vergangenen Jahr um insgesamt 80 neue Veranstaltungen erweitert. Das ZAF verfolgt aufmerksam Trends in Verwaltung und Gesell-

schäften und bietet seit 2018 neue Veranstaltungen zum Umgang mit Fehlern und Misserfolgen im beruflichen Alltag, zum Change Management und zu Inklusion an. Außerdem wurde das bestehende Angebot zum Vergaberecht und zum Projektmanagement ausgebaut, das zunehmend an Bedeutung gewinnt. Im Rahmen der sogenannten Hamburger Prozesse wurden 2018 erstmals ergänzende Seminare und Workshops zu parlamentarischen Anfragen und zu Wissenstransfer angeboten.



Weit verbreitet

Die Auflage für den ZAF-Fortbildungskatalog liegt zurzeit bei 3.000 Exemplaren und für den Katalog der Hanse-Akademie bei 2.200 Exemplaren.

Die Führungsfortbildung

Unsere Modulreihen bieten wir für unterschiedliche Führungsrollen von A bis D an. In jeder Gruppe finden sich acht bis zwölf Personen fest zusammen und durchlaufen ein Jahr lang einen bestimmten Ablauf. Die Module orientieren sich inhaltlich an unseren Kompetenzfeldern. Im Jahr 2018 sind in 21 Gruppen insgesamt 266 Personen in einer Modulreihe gestartet.

Neben den Modulreihen bietet die Hanse-Akademie auch zu jedem Kompetenzfeld Einzelveranstaltungen an. Da die Modulreihe relativ viel Zeit bindet, ist es manchmal effizienter, zu einem bestimmten Thema eine kurze Veranstaltung zu besuchen. Auch diese wurden stark nachgefragt. 774 Teilnehmende haben 2018 78 Einzelveranstaltungen besucht. Während bei den Modulreihen die Geschlechter gleich verteilt sind, sind hier die Frauen um ein Drittel stärker vertreten.

Teilnehmende an der Modulreihe *Führung* 2018

Rolle	Teilnehmende	Gruppen	Frauen	Männer
A	110	8	58	52
B	109	8	55	54
C	29	3	15	14
D	18	2	6	12
Summe	266	21	134	132

Teilnehmende an den Einzelveranstaltungen 2018

Kompetenzfelder	Anzahl Veranstaltungen	Teilnehmende	Frauen	Männer
Innovationskompetenz	10	109	65	44
Managementkompetenz	21	201	120	81
Personale Kompetenz	10	78	49	29
Soziale Kompetenz	37	386	245	141
Summe	78	774	479	295

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

Der Veranstaltungsservice – stets im Vordergrund

Der Veranstaltungsservice sorgt nicht nur für die reibungslose Durchführung der Fortbildungsveranstaltungen, sondern auch von Tagungen und Konferenzen.

Unser Empfang beantwortet alle Fragen und erfüllt viele kurzfristige Wünsche. Auf zwei Ebenen sind im ZAF Räume für jede denkbare Art von Veranstaltungen vorhanden: für Kongresse, Fachmessen, Prüfungen, Coachings und besondere Anlässe. Die Räume bieten Platz für kleinere Gruppen von acht Personen, für größere Gruppen bis zu 30 Personen und für 200 Gäste im Veranstaltungssaal. Somit sind an einem Tag bis zu 500 Personen im Fortbildungsbereich im ZAF zu Gast. Das ist für uns Alltag.

Allein im Veranstaltungsservice wurden im Jahr 2018 Veranstaltungen, bei denen keine Dozentinnen und Dozenten und kein Teilnehmermanagement benötigt wurden, im Volumen von 142.000 Euro geplant – von der Raumanfrage über die Beratung bis zur Detailabsprache. Zum Beispiel plant und organisiert das ZAF für die BASFI jährlich das Flüchtlingsforum, bei dem insgesamt über 1.600 Personen auf dem Markt der Akteure mit 150 Ständen zum Austausch zusammenkommen.

Unsere Raumplanung organisiert, welche Veranstaltungen in welchen

Räumen stattfinden. Des Weiteren werden die Seminarunterlagen für alle zentralen und dezentralen Fortbildungen, die im ZAF und an anderen Veranstaltungsorten stattfinden, bereitgestellt. Alle 25 Räume und der Veranstaltungssaal im ZAF werden, je nach individuellen Ausstattungs- und Technikwünschen, vorbereitet. Wir sind für die gastronomische Versorgung aller Teilnehmenden und Gäste, sowohl durch die Cateringinseln als auch nach individuellen Wünschen und Absprachen, verantwortlich. Zudem beraten wir gern bei der Planung von Großveranstaltungen und Events für besondere Zielgruppen.



O-Töne zu unseren Veranstaltungen

»Ihr macht das super, ZAF!« »Habe mich pudelwohl gefühlt.« »Ich fand alles cool.« »Großes Theater! Vielen Dank.«

Dieses sind Aussagen von Teilnehmenden, mit denen wir nach Veranstaltungsende gesprochen haben.



Die Veranstaltungsorganisation und unser Teilnehmerservice

Der Bereich Veranstaltungsorganisation und Teilnehmerservice kümmert sich um die administrative Organisation von Veranstaltungen, Projekten, Modulreihen und Fachtagungen.

Hierzu gehört zum Beispiel die Auftragsklärung mit den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern der Behörden, Terminvereinbarungen mit Dozentinnen und Dozenten, die Raumreservierung – auch außerhalb des ZAF in Hotels und Tagungsstätten – sowie alle Tätigkeiten rund um unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer: vom Einladen, Stornieren und Beraten zu Veranstaltungen und zum Anmeldeverfahren. Bei einer hohen Nachfrage zu bestimmten Themen bieten wir Zusatzveranstaltungen an. Ein absoluter Renner waren auch 2018 wieder die Veranstaltungen *Verwaltungsknow-how für Quereinsteigende und andere Zielgruppen*. Hierzu fanden fast 30 Veranstaltungen statt. Inter-

essant zu beobachten ist für uns, dass Aufträge, die uns erreichen, immer individueller werden. Das hat zur Folge, dass die Bearbeitung einer Veranstaltung mehr Zeit braucht, aber auch nie langweilig wird!

Dies kann man an der folgenden Tabelle erkennen. Die Teilnahmetage bei den Katalogangeboten sind ähnlich hoch wie bei den Individualangeboten. Die Anzahl der individuellen Veranstaltungen ist dagegen höher, da hier auch viele kleinere Formate, wie zum Beispiel Coaching, einfließen.

Wir streben eine Auslastung von 75 Prozent an, dies ist uns auch 2018 gelungen.

Fach- und ressortübergreifende Fortbildung						
Gesamtübersicht Januar bis Dezember 2018						
Angebot	Anzahl Veranstaltungen	Teilnahmetage	Auslastung	Ø Teilnehmende	Anteil Frauen	Anteil Männer
Kataloge	967	21.897	83,2%	11,7	63,7%	36,3%
Basisangebot	749	17.612	84,1%	11,9	65,4%	34,6%
Akademie	200	3.727	79,3%	11,1	56,4%	43,6%
Young Management	18	558	88,5%	12,8	69,1%	30,9%
Individualangebot	1.266	21.393	80,0%	10,3	64,1%	35,9%
Gesamtergebnis	2.233	43.290	81,4%	10,9	63,9%	36,1%

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD



AMD

Arbeitsmedizinischer
Dienst

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung: Das ist unser Angebot für Sie

Die Arbeitsmedizin für alle öffentlichen Bereiche der Freien und Hansestadt Hamburg

Die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen gehört zu den Grundpflichten jedes Arbeitgebers und jeder Arbeitgeberin. Dazu sind sie gesetzlich verpflichtet.

Erfahrungen erfolgreicher Unternehmen zeigen darüber hinaus, wie unverzichtbar gesunde und leistungsmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für wirtschaftlichen Erfolg im Wettbewerb sind. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung dienen daher dem Ziel, die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.

Diese Zielsetzung kann allerdings nur mit einem ganzheitlichen Ansatz erreicht werden. Daher werden Arbeitsanforderungen und -bedingungen, physikalische, chemische und biologische Einwirkungen, technische Gestaltung der Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation und Qualifizierung als wichtige Einflussgrößen gemeinsam berücksichtigt.

Das Arbeitssicherheitsgesetz regelt verbindlich die Bestellung von Betriebsärztinnen und -ärzten, um Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung zu unterstützen. Der Arbeitsmedizinische Dienst

(AMD) ist ein wesentlicher Geschäftsbereich des Landesbetriebes ZAF / AMD. Er besteht aus einem rund 50-köpfigen Team von Fachärztinnen, Fachärzten und medizinischem Assistenzpersonal. Wir verfügen über langjährige Erfahrungen zu allen gesundheitsrelevanten betrieblichen Themen. In unserem Zentrum am Standort Alter Steinweg verfügen wir über modernste diagnostische Einrichtungen zur qualifizierten Durchführung arbeitsmedizinischer Untersuchungen. Die medizinischen und psychosozialen Kompetenzen unserer Ärztinnen und Ärzte werden in Teambesprechungen und Fallkonferenzen systematisch genutzt: So sind wir in der Lage, eine optimale und dem aktuellen Wissensstand entsprechende Beratung auch in schwierigen Einzelfragen zu bieten. Unabhängig und weisungsfrei erfüllen wir dabei unseren gesetzlichen Auftrag. Die strikte Beachtung der ärztlichen Schweigepflicht sichert selbstverständlich das für die betriebsärztliche Tätigkeit unverzichtbare Vertrauensverhältnis zu den Beschäftigten.



Wir geben Schutz

Wir schützen unsere Beschäftigten vor Infektionen. Der AMD impft jährlich bis zu 10.000 Mal. Natürlich nicht nur gegen Grippe – auch gegen Cholera, Gelbfieber und Tollwut, wenn beispielsweise eine Delegation des Senats in andere Kontinente reist.

Gemeinsam kompetent zum Erfolg – unsere Aufgaben

Unsere Kundinnen und Kunden nutzen unsere Kompetenz auf dem Weg zum gesundheitsförderlichen Betrieb. Denn motivierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Voraussetzung für ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen.

Wir unterstützen unsere Kundinnen und Kunden mit Rat und Tat in der Wahrnehmung der Aufgaben gemäß Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsgesetz sowie bei der Erfüllung berufsgenossenschaftlicher Auflagen.

Konkret bedeutet das, dass wir bei regelmäßigen Begehungen der Arbeitsstätten dabei sind. Dies gehört zu den gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben von Betriebsärzten und -ärztinnen und ist ein wichtiger Bestandteil der arbeitsmedizinischen Betreuung der Betriebe. Denn nur wenn die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt die genauen Arbeitsumgebungen, Räum-

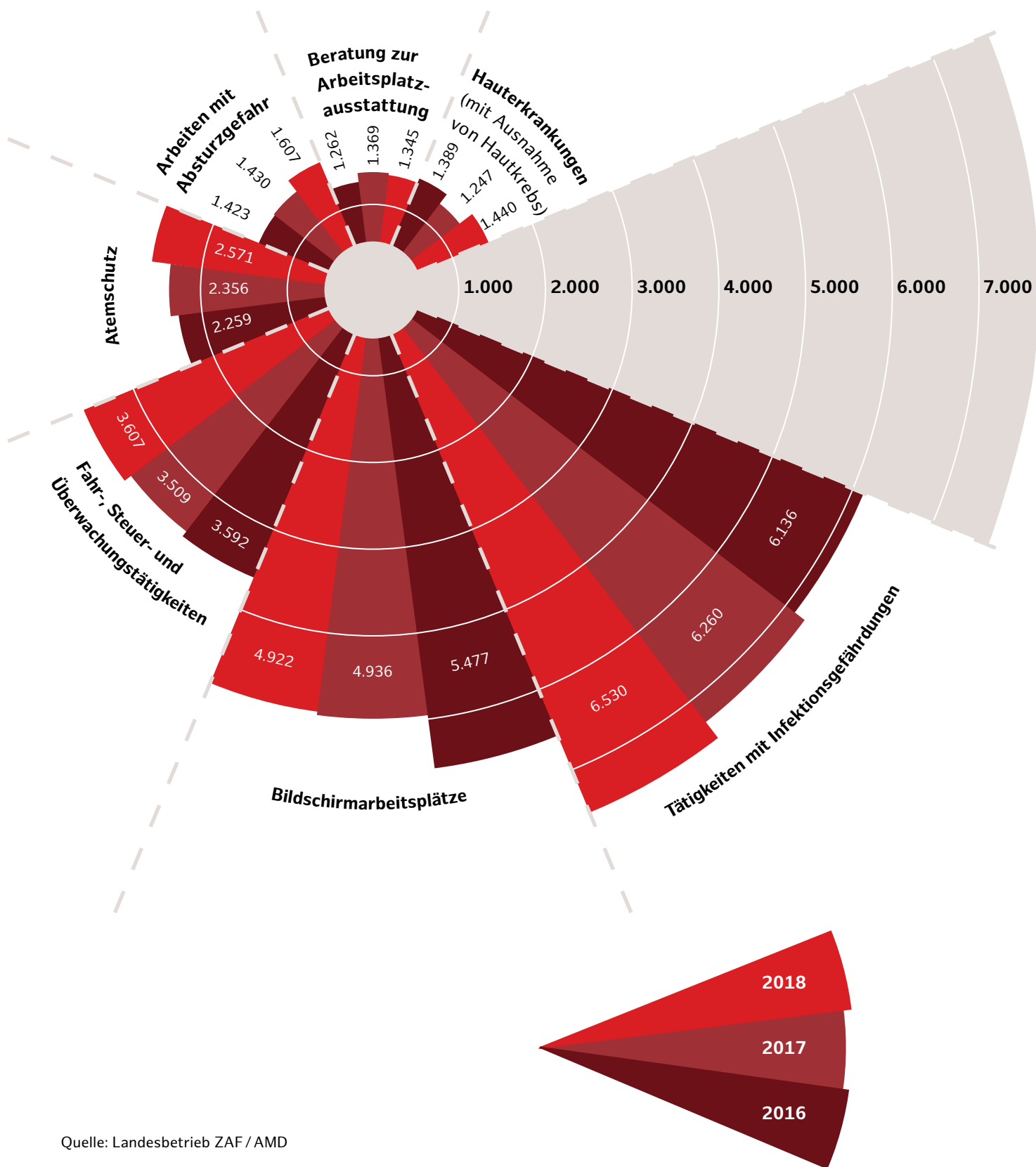
lichkeiten und Ausstattungen kennt, kann er oder sie eine Aussage zu Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten treffen. Erst die fundierten Kenntnisse der konkreten Arbeitsplätze versetzen uns in die Lage, Alternativen aufzuzeigen, Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten und Hilfestellung bei der Wiedereingliederung leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu geben. Auch da wir einen Eindruck von vielen unterschiedlichen Betrieben haben, können wir zum Beispiel Best-Practice-Lösungen anbieten.



Wir bieten unseren betrieblichen Kundinnen und Kunden kompetente Beratung bei

- ▶ der Gefährdungsanalyse unter Berücksichtigung von Verordnungen zu Biostoff, Gefahrstoff, Gentechniksicherheit, Röntgenschutz und/oder Strahlenschutz,
- ▶ der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen,
- ▶ der Planung von Betriebsanlagen,
- ▶ der Auswahl von Körperschuttmitteln,
- ▶ der Verbesserung der Arbeitsorganisation,
- ▶ der Wiedereingliederung leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- ▶ der Organisation der Ersten Hilfe.

Anzahl Untersuchungsanlässe 2016–2018



Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

Ein wichtiges Analysetool – der KFZA

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz ist ein wichtiges aktuelles Thema. Nach Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln.

Unsere Kundinnen und Kunden beauftragen den AMD häufig bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Der AMD bietet hierzu eine Online-Mitarbeiterbefragung mittels Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) an. Die Befragung ist anonymisiert und entspricht allen Anforderungen des hamburgischen Datenschutzgesetzes. Die Ergebnisse der Befragung werden so zur Verfügung gestellt, dass sie die Grundlage für die Beschäftigung mit den Belastungen und der Ableitung möglicher Maßnahmen für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bilden. Auch hierbei unterstützen die Ärztinnen und

Ärzte des AMD ihre Kundinnen und Kunden. Diese Befragungen führen wir seit vielen Jahren durch und haben langjährige Erfahrungen im Umgang damit. Wir bringen sowohl unsere medizinische Beratungskompetenz als auch unsere Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge dabei ein.

Wichtig ist jedoch, was die Behörden, Ämter und Betriebe nach der Befragung mit den Ergebnissen machen. Die Akzeptanz dieses Tools steht und fällt mit dem Umgang und der anschließenden Beschäftigung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen mit den Ergebnissen. Hierbei unterstützen wir unsere Kundinnen und Kunden ebenfalls.





Unsere Kundinnen und Kunden: Die Berufsfeuerwehr Hamburg

Kernbereich der Berufsfeuerwehr aus der Perspektive des Arbeitsschutzes ist der Einsatzdienst mit den Bereichen Brandschutz, technische Hilfeleistung und Rettungsdienst. Bei besonderen Einsatzlagen wird dieser von Spezialistinnen und Spezialisten unterstützt. Hierzu zählen der Kampfmittelräumdienst, die Umwelt- und Technikwache und die Feuerwehrtaucherinnen und -taucher. Um anderen zu helfen, setzen sich Feuerwehrleute bei ihrer Arbeit großen Gefahren aus und unterliegen dabei enormen physischen und psychischen Belastungen. Nur wenn regelmäßige medizinische Untersuchungen erfolgen, dürfen bestimmte Aufgaben wahrgenommen werden. Hierzu gehört das Arbeiten unter schwerem Atemschutz oder unter Absturzgefahr genauso wie Einsätze im Druckluftbereich sowie die Wahrnehmung von Sonderrechten bei Einsatzfahrten.

Bei der betriebsärztlichen Betreuung der Berufsfeuerwehr Hamburg haben deshalb die arbeitsmedizinischen Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen einen besonders hohen Stellenwert. Ergänzend führt der AMD in enger Zusammenarbeit mit den Sicherheitsingenieurinnen und -ingenieuren sowie dem Personalrat der Feuerwehr regelmäßige Begehungen der Dienststellen durch und steht darüber hinaus sowohl den Einzelnen als auch den Führungskräften für alle Fragen im Zusammenhang mit Gesundheit am Arbeitsplatz zur Verfügung. Häufige Themen sind zum Beispiel Fragen zur persönlichen Schutzausrüstung, Um- und Neubaumaßnahmen oder feuerwehrspezifische Ausrüstungs- und Schulungsgegenstände. Die große Aufgabenvielfalt macht die Schwierigkeit, aber auch den Reiz der betriebsärztlichen Betreuung der Hamburger Berufsfeuerwehr aus. Wir sehen unsere Rolle dabei als strategischen Partner und unabhängigen Dritten, zu dem die Beschäftigten der Feuerwehr ein besonderes Vertrauensverhältnis haben.



Unsere Kundinnen und Kunden: Die Hamburger Stadtentwässerung

Bei der Hamburger Stadtentwässerung (HSE) treten unterschiedlichste Belastungen bei den Beschäftigten auf, häufig auch kombiniert. Diese sind zum Beispiel schweres Heben und Tragen, Zwangshaltungen, Infektionsgefährdung durch Abwässer und Klärschlamm, Allwetterarbeit, Absturzgefahr, giftige Faulgase, Belastung der Haut und der Atemwege durch reizende oder allergisierende Substanzen, Bildschirmarbeit und Lärm. All diesem sind die Beschäftigten bei ihrer täglichen Arbeit ausgesetzt und es kann zu gesundheitlichen Problemen kommen. Weitere Anforderungen sind Arbeiten an laufenden Maschinen, das Führen von Großgeräten und das Tragen von schwerem Atemschutzgerät.

Um berufsbedingten Erkrankungen vorzubeugen, ist daher eine intensive arbeitsmedizinische Betreuung vor Ort unerlässlich. So werden in Klärwerken und auf Sielbetriebsplätzen außer Arbeitsplatzbegehungen und Beratungsgesprächen auch die meisten arbeitsmedizinischen Untersuchungen und alle erforderlichen Impfungen durchgeführt.

Im Laufe der Jahre ist diese Art kontinuierlicher betriebsärztlicher Betreuung vor Ort für die Beschäftigten zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Viele Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Vorgesetzte sehen in ihrem Betriebsarzt oder ihrer Betriebsärztin eine Vertrauensperson, die zum Beispiel auch bei Konflikten vermitteln kann und die sie gerne willkommen heißen.

Gesundheitsförderung – Investition in die Zukunft

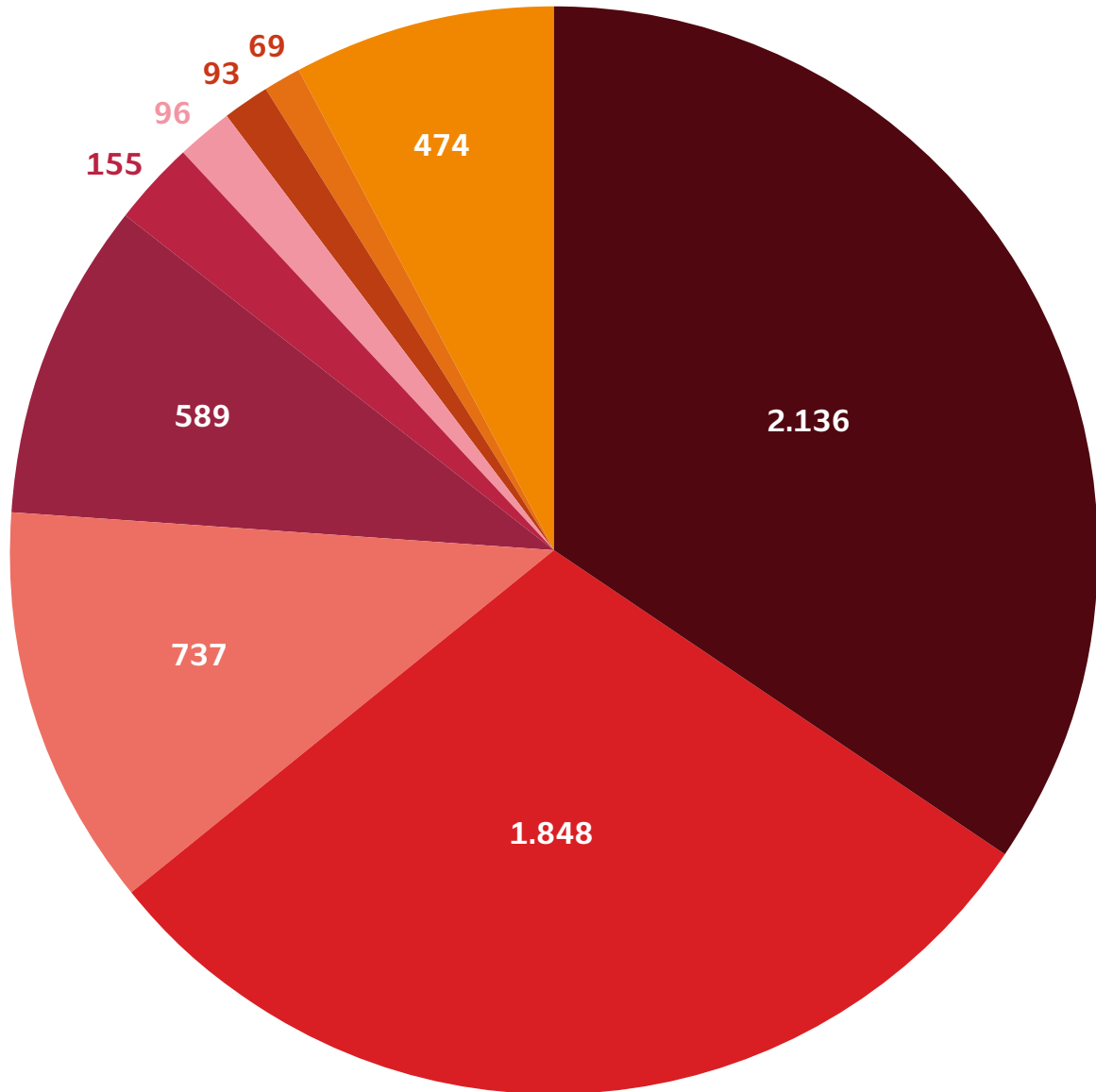
Die Arbeitsmedizin ist traditionell in erster Linie eine vorbeugende Medizin. Ihre Ziele bestehen darin, arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern, Gefährdungen zu minimieren und die Arbeit menschengerecht zu gestalten.

Ergänzend zu diesem traditionellen Ansatz der Arbeitsmedizin will die Gesundheitsförderung gesund erhaltende Faktoren stärken (Salutogenese). Dabei wird von der Erkenntnis ausgegangen, dass Gesundheit kein Zustand, sondern vor allem ein Prozess der aktiven Lebensgestaltung ist, der sich aus konstruktiver Kommunikation, erfolgreicher Bewältigung von Konflikten sowie befriedigenden Beziehungen zu anderen und zu sich selbst ergibt. In diesem Zusammenhang stellt gerade das Berufsleben eine wichtige Chance zur Persönlichkeitsentwicklung dar, hin zu mehr Motivation, Kompetenz und Verantwortung.

Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle ganzheitlichen und gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgeberseite, Arbeitnehmenden und der Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung vom 28.11.1997). Gesundheitsförderung im Betrieb ist auch Teil der Personalentwicklung und des Qualitätsmanagements als wichtiger Beitrag zur Produktverbesserung, zur besseren Nutzung von humanen und materiellen Ressourcen und nicht zuletzt zur Senkung von Fehlzeiten und Kosten.



Impfungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge



- ▲ Hepatitis A
- ▲ Hepatitis B
- ▲ Hepatitis A/B
- ▲ Td-Polio-Pertussis
- ▲ Td-Pertussis
- ▲ Polio
- ▲ Tollwut
- ▲ FSME
- ▲ Sonstige

Quelle: Landesbetrieb ZAF/AMD

Wir beraten Sie: Sicher auch im Ausland

Einige unserer Kundinnen und Kunden reisen berufsbedingt ins Ausland. Dies kann eine Auslandsdelegation von Senatorinnen und Senatoren und Staatsräten und -rätinnen sein, aber auch die Teilnahme an internationalen Veranstaltungen, Kongressen und Messen.

Wir informieren über Gesundheitsvorge-
maßnahmen vor berufsbedingten Auslands-
aufenthalten. Bei besonderen beruflichen Ge-
fährdungen bietet der AMD individuelle und
gezielte Beratung und die erforderlichen Imp-
fungen an.

Der AMD ist für die FHH somit für alle berufs-
bedingten Themen und Risiken ein strategi-
scher Partner. Unsere Ärztinnen und Ärzte
schätzen die Vielfalt ihrer Tätigkeit und die
abwechslungsreiche und vertrauensvolle Zu-
sammenarbeit mit den Behörden,
Ämtern, Hochschulen und Landes-
betrieben, öffentlichen Einrich-
tungen und Unternehmen dieser
Stadt. Sie werden als geschätzte
Expertinnen und Experten, Partner
und Partnerinnen in die Organi-
sation einbezogen. Damit der AMD
auch vor dem Hintergrund des
Fachkräftemangels ein attraktiver
Arbeitgeber bleibt, ist es bei uns
möglich, berufsbegleitend und über
die Stadt finanziert, die Ausbildung
zum Facharzt und zur Fachärztin
im Bereich Arbeitsmedizin zu ma-
chen.

Unsere Dienstleistungen umfassen:

- ▶ allgemeine Informationen über Gesundheits-
risiken und die Verbreitung von Infektions-
krankheiten weltweit sowie über die Mög-
lichkeit, diese Risiken zu minimieren,
- ▶ spezielle Informationen über medizinische
Versorgung und Lebensbedingungen im je-
weiligen Reiseland,
- ▶ Malariaprophylaxe,
- ▶ ärztliche Untersuchungen vor und nach
Auslandsreisen.



Durchblick und leise Töne

Im Jahr 2018 führte der AMD über 7.000 Sehteste und über 1.000 Hörteste im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge durch.



Unsere Kundinnen und Kunden: pflegen & wohnen

pflegen & wohnen bietet als soziales Dienstleistungsunternehmen der Freien und Hansestadt Hamburg Pflegeleistungen – ambulant und stationär – für überwiegend ältere Menschen an. Darunter fällt auch spezielle Pflege für zum Beispiel Demenzerkrankte, Wachkomapatienten und -patientinnen und Eingliederungshilfe für erwachsene Menschen mit psychischen, psychosozialen und geistigen Beeinträchtigungen. Auch Wohnunterkünfte für Obdachlose und Zuwanderer gehört zu den Aufgaben von pflegen & wohnen.

Neben verschiedenen physischen Belastungen, zum Beispiel durch Infektionsgefährdung, Heben und Tragen, Hautbelastung bei Feuchtarbeiten, Bildschirmarbeit, Nacht- und Schichtarbeit, stehen in allen Tätigkeitsfeldern auch hohe psychische Belastungen im Blickpunkt. In der arbeitsmedizinischen Betreuung nehmen die Vorsorge, Gespräche und Impfungen einen großen Raum ein. Die Einbindung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes in innerbetriebliche Arbeitsgruppen, Schulungen oder Gesundheitsförderungsprogramme ist im Laufe der Jahre ebenso gewachsen wie die persönliche Beratung einzelner Beschäftigter. Der AMD ist selbstverständlich Teil eines umfassenden Netzwerkes für Gesundheitsförderung im Betrieb.



Unsere Kundinnen und Kunden: Die Behörde für Schule und Bildung (BSB)

Die arbeitsmedizinische Betreuung der größten Hamburger Behörde wird durch ein Team von Fachärztinnen und -ärzten für Arbeitsmedizin geleistet.

Der »Arbeitsplatz Schule« stellt eine besondere Anforderungen an die psychische Belastbarkeit der Lehrerinnen und Lehrer. Die Folgen können gravierend sein: Neben psychosomatischen und psychischen Erschöpfungszuständen kann eine langjährige psychophysische Überforderung auch zu chronischen Erkrankungen mit vorzeitiger Dienstunfähigkeit führen. Daher konzentriert sich die Beratung des AMD auf die Früherkennung psychischer Belastungssituationen und die Prävention durch geeignete Unterstützungsangebote in der Schule. Außerdem werden in großem Umfang spezielle Untersuchungen und Impfungen nach den Bestimmungen der Biostoffverordnung aufgrund besonderer Infektionsgefährdungen in bestimmten Schulbereichen (Sonderschulen und Schulen mit hohem Anteil ausländischer Kinder) sowie in Einrichtungen der Jugendhilfe durchgeführt. Zur arbeitsmedizinischen Betreuung gehört auch die Beratung besonderer Personengruppen wie zum Beispiel Schwangere in Fragen des Mutterschutzes oder Langzeiterkrankte bei der stufenweisen Wiedereingliederung.

Ebenso berät der AMD bei arbeitsphysiologischen, arbeitshygienischen und ergonomischen Fragen (z. B. Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen, raumklimatische Probleme, Hautschutz und -pflege).

In regelmäßigen Treffen mit den für den Arbeitsschutz verantwortlichen Führungskräften, den Sicherheitsfachkräften und dem Personalrat sowie der Schwerbehindertenvertretung werden die Arbeitsschwerpunkte abgestimmt und die Kontinuität betrieblicher Verbesserungsmaßnahmen sichergestellt.

Der Landesbetrieb in

ZAHLEN



Wir haben ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2018 hinter uns

Der betriebswirtschaftliche Ausblick

Der Landesbetrieb ZAF/AMD legt zum vierten Mal einen Jahresabschluss vor, der auch im Geschäftsjahr 2018 mit einem positiven Ergebnis abschließt.

Der Landesbetrieb übt im Auftrag des Personalamtes operative Tätigkeiten aus. Er wird zielorientiert gesteuert. Zwischen Landesbetrieb und Personalamt wird jährlich eine Ziel- und Leistungsvereinbarung geschlossen. Die Ziel- und Leistungsvereinbarung bildet für die Vertragspartner die Basis der Zusammenarbeit im Jahr 2018. Sie bindet die Unterzeichner an die ausgehandelten Ziele und Leistungen und bietet beiden Seiten eine zuverlässige Planungsgrundlage.

Gemäß § 4 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Landesbetriebes ZAF / AMD ist die ZLV als Instrument der Globalsteuerung auf Basis der im Haushaltsplan bei der Produktgruppe Landesbetrieb ZAF / AMD ausgewiesenen Ziele und Kennzahlen ausgestaltet.

Der Landesbetrieb ZAF / AMD hatte 2018 im Bereich der Fortbildung die strategischen Schwerpunkte in den Bereichen Führungskräfteentwicklung, Digitalisierung, Gesundheit und interkulturelle Kompetenzen ausgeprägt und diese Schwerpunktsetzungen durch geeignete Maßnahmen beziehungsweise Ausbringung von besonderen Veranstaltungen und Formaten unterstützt. Diese waren für die Behörden und Ämter kostenfrei. Andere Leistungen, die nicht zu den strategischen Schwerpunkten

gehörten, sind dagegen kostenpflichtig und werden über Gebühren finanziert.

Behörden und Ämter und weitere Einrichtungen haben im Bereich der Fortbildung die Möglichkeit, zweijährige Kontrakte mit dem Landesbetrieb abzuschließen. Dies bietet Vorteile für beide Seiten. Unsere Vertragspartnerinnen und -partner erhalten Fortbildungen zu reduzierten Preisen. Auf der anderen Seite verpflichten sie sich, eine bestimmte Mindestumsatzgröße abzufordern. Das verschafft dem Landesbetrieb Planungssicherheit und Stabilität im Auftragsvolumen.



Kurzbilanz

zum 31. Dezember 2018

Aktiva	31.12.2017 in €	31.12.2018 in €
A. Anlagevermögen	679.080,50	650.188,96
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	43.875,09	37.129,40
II. Sachanlagen	635.205,41	613.059,56
III. Finanzanlagen	0,00	0,00
B. Umlaufvermögen	7.761.924,45	8.269.203,33
I. Vorräte	75.689,39	119.151,53
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	7.686.235,06	8.150.051,80
III. Wertpapiere des Umlaufvermögens	0,00	0,00
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks	0,00	0,00
C. Rechnungsabgrenzungsposten	923.865,09	814.216,60
Bilanzsumme	9.364.870,04	9.733.608,89
Passiva	31.12.2017 in €	31.12.2018 in €
A. Eigenkapital	3.922.843,55	4.061.739,22
I. Grundkapital (Nettoposition)	1.379.344,94	1.379.344,94
II. Kapitalrücklage	0,00	0,00
III. Gewinnrücklagen	1.329.474,71	1.329.474,71
IV. Gewinnvortrag / Verlustvortrag	1.073.226,42	1.214.023,90
V. Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	140.797,48	138.895,67
B. Sonderposten	94.285,83	77.406,85
I. Sonderposten mit Rücklageanteil	0,00	0,00
II. Sonderposten für Investitionszuschüsse	94.285,83	77.406,85
C. Rückstellungen	2.262.728,60	1.840.883,56
1. Steuerrückstellungen	0,00	0,00
2. Sonstige Rückstellungen	2.262.728,60	1.840.883,56
D. Verbindlichkeiten	3.025.541,26	3.676.608,96
E. Rechnungsabgrenzungsposten	59.470,80	76.970,30
Bilanzsumme	9.364.870,04	9.733.608,89

Kurzergiebnisrechnung

für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018

Kurzergiebnisrechnung	31.12.2017 in €	31.12.2018 in €
1. Umsatzerlöse	22.941.003,18	25.231.117,61
2. Erhöhung und Verminderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	0,00	0,00
3. Andere aktivierte Eigenleistungen	0,00	0,00
4. Sonstige betriebliche Erträge	340.526,22	870.540,04
5. Materialaufwand	4.584.123,99	5.523.252,67
6. Personalaufwand	15.232.466,60	16.983.644,66
6.1 ZAF / AMD-Beschäftigte	8.080.657,41	8.553.656,89
6.2 Nachwuchskräfte (NWK)	7.151.809,19	8.429.987,77
7. Abschreibungen	159.919,65	156.691,12
8. Sonstige betriebliche Aufwendungen	3.164.221,68	3.299.173,53
9. Erträge aus Beteiligungen	0,00	0,00
10. Erträge aus anderen Wertpapieren und Ausleihungen des Finanzanlagevermögens	0,00	0,00
11. Zinsen und ähnliche Erträge	0,00	0,00
12. Abschreibungen auf Finanzanlagen und Wertpapiere des Umlaufvermögens	0,00	0,00
13. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	0,00	0,00
14. Steuern vom Einkommen und Ertrag	0,00	0,00
15. Ergebnis nach Steuern	140.797,48	138.895,67
16. Sonstige Steuern	0,00	0,00
17. Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	140.797,48	138.895,67

Verlauf des Geschäftsjahres 2018

Mit diesem Geschäftsbericht legt der Landesbetrieb ZAF/AMD seinen kaufmännischen Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2018 vor.

Vermögenslage

Die Bilanzsumme des Landesbetriebes ZAF/AMD liegt zum Ende des Berichtsjahres mit 9.734 Tsd. Euro über dem Vorjahresniveau (9.365 Tsd. €). Auf der Aktivseite sinkt das Anlagevermögen (Anlagenintensität zum 31.12.2017 von 7,3%) um 29 Tsd. Euro auf 650 Tsd. Euro (Anlagenintensität zum 31.12.2018 von 6,7%). Die Abschreibungsquote beträgt 24,1 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (23,5%) leicht gestiegen. Das Umlaufvermögen steigt 2018 um 507 Tsd. Euro (6,54% mehr als im Vergleich zum Vorjahr) auf 8.269 Tsd. Euro. Auf der Passivseite steigt das Eigenkapital aufgrund des Jahresüberschusses im Jahr 2018 in Höhe von 139 Tsd. Euro auf 4.062 Tsd. Euro. Die Eigenkapitalquote des Landesbetriebes ZAF / AMD beträgt somit zum 31.12.2018 41,7 Prozent (Vorjahr 41,9%). Die Rückstellungen mindern sich um 422 Tsd. Euro auf 1.841 Tsd. Euro. Dies resultiert im Wesentlichen aus der Auflösung einer gebildeten Rückstellung für das Risiko aus der übernommenen Verpflichtung, im Rahmen eines Pilotprojektes Sozialpädagogen an auswärtigen Hochschulen ausbilden zu lassen. Die Finanzierung dieser Aufwendungen (Personalkosten, Studienge-

bühren, Reisekosten) ist durch den Haushaltsbeschluss der Bürgerschaft im Dezember 2018 gesichert. Für einen weiteren Pilotstudiengang bleibt die Finanzierung jedoch noch offen, sodass entsprechend ein neue Rückstellung zu bilden ist. Die Verbindlichkeiten des Landesbetriebes ZAF / AMD steigen zum Bilanzstichtag um 651 Tsd. Euro und betragen zum Jahresende 3.677 Tsd. Euro. Der Betrag setzt sich im Wesentlichen aus offenen Verbindlichkeiten gegenüber Lieferanten (172 Tsd. €) und aus Verbindlichkeiten aus zweckgebundenen Mitteln (insbesondere Budget für Nachwuchskräfte) in Höhe von 2.965 Tsd. Euro zusammen.

Finanzlage

Ausgehend vom Ergebnis nach Steuern in Höhe von 139 Tsd. Euro erreicht der Landesbetrieb ZAF / AMD nach Korrektur dieses Ergebnisses um die nicht-zahlungswirksamen Vorgänge 2018 sowie bei Berücksichtigung der Auszahlungen in Zusammenhang mit der Investitionstätigkeit einen negativen Kapitalfluss II nach Investitionstätigkeit in Höhe von 474 Tsd. Euro. Der Finanzmittelbestand des Landesbetriebes ZAF / AMD wird ab 2017 als Forderung gegenüber der FHH (Kernhaushalt) ausgewiesen.

Kapitalfluss (Cash-Flow)	Planansatz gem. WP 2018 in €	31.12.2018 in €
Ergebnis nach Steuern	-304.000,00	138.898,67
Kapitalfluss I aus laufender Geschäftstätigkeit	-175.000,00	-346.171,70
Kapitalfluss II nach Investitionstätigkeit (Kapitalfluss I + Kapitalfluss aus Investitionen)	-250.000,00	-474.406,93
Kapitalfluss aus Finanzierung	250.000,00	474.406,93
Kapitalfluss III (Kapitalfluss II + Kapitalfluss aus Finanzierung)	0,00	0,00

Die Darstellung des Kontenclearings mit dem Kernhaushalt (von der Kasse.Hamburg betreute Geschäftskonten des Landesbetriebes) erfolgt ab 2017 gemäß den Konzernvorgaben der FHH unter der Finanzierungstätigkeit (Kapitalfluss aus Finanzierung).

Ertragslage

Der Landesbetrieb ZAF / AMD erwirtschaftet im Berichtsjahr einen **Jahresüberschuss** in Höhe von 139.000 Euro. Diesem Ergebnis steht ein Wirtschaftsplanansatz von -304.000 Euro gegenüber. Im Überschuss sind periodenfremde Effekte enthalten, die teilweise explizit als solche ausgewiesen oder auch unter den Umsatzerlösen sowie anderen Positionen enthalten sind. Das um die periodenfremden Erträge und Aufwendungen bereinigte Ergebnis beträgt 223 Tsd. Euro.

Die gegenüber dem Plan deutlich höher als erwartet ausgefallenen Erträge kompensieren die Aufwendungen aus der Bildung von Rückstellungen. Die Umsatzerlöse im Bereich der Aus- und Fortbildung sowie des Veranstaltungsmanagements (Raumvermietung) sind im Berichtsjahr mit 6.264 Tsd. Euro insgesamt



um 2.226 Tsd. Euro höher ausgefallen als im Wirtschaftsplan veranschlagt (Planansatz: 4.039 Tsd. €). Während die Erträge im Bereich des Veranstaltungsmanagements unter dem

Bereinigtes Jahresergebnis (periodengerecht)	Planansatz gem. WP 2018 in €	Ist 2018 in €
Jahresergebnis (gesamt)	-304.000,00	138.895,67
- periodenfremde Erträge	0,00	-2.105,77
+ periodenfremde Erlösminderungen	0,00	81.817,60
+ periodenfremde Aufwendungen	0,00	4.055,20
Jahresergebnis (ohne periodenfremde Erträge und Aufwendungen)	-304.000,00	222.662,70

geplanten Wert liegen, sind im Bereich der zentralen, dezentralen und IT-Fortbildung deutlich höhere Erträge generiert worden. Dies ist unter anderem einer erhöhten Anzahl der realisierten Teilnahmetage gegenüber dem Planwert zuzuschreiben.

Die für den Arbeitsmedizinischen Dienst geplanten Erträge liegen um 192 Tsd. Euro über dem Planwert. Dies ist auf die Anpassung der Preise durch neue Verträge mit einigen Kunden und Kundinnen zurückzuführen, um ein kostendeckendes Preismodell zu erreichen. Das Ergebnis berücksichtigt betriebliche Zuschüsse in Höhe von 17.054 Tsd. Euro. Die sonstigen betrieblichen Erträge liegen mit 681 Tsd. Euro über dem Wirtschaftsplanansatz von 190 Tsd. Euro. Dies ist auf die ungeplanten Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen (im Wesentlichen die Auflösung der Drohverlustrückstellung für das Pilotprojekt Studiengang *Soziale Arbeit*) zurückzuführen.

Aufwendungen aus Geschäftstätigkeit (Materialaufwand) sind in Höhe von 5.523 Tsd. Euro angefallen (Planansatz: 4.028 Tsd. €). Die Aufwendungen für Dozentenleistungen überstiegen den Planansatz um 893 Tsd. Euro. Auch für externe Dienstleistungen (Fortbildungsleistungen, Service-/Dienstleistungen) wurden 628 Tsd. Euro mehr als geplant ausgegeben. Das ist unter anderem auf ein erhöhtes Fortbildungsvolumen zurückzuführen. Der Personalaufwand für die ZAF / AMD-Beschäftigten liegt mit 8.554 Tsd. Euro über dem Ansatz des Wirtschaftsplanes von 8.384 Tsd. Euro (+170 Tsd. €). Der Personalaufwand für die Nachwuchskräfte des ehemaligen mittleren und gehobenen

allgemeinen Verwaltungsdienstes fällt mit 8.430 Tsd. Euro um 308 Tsd. Euro geringer aus als veranschlagt. Die Beträge, die den erhaltenen Zuschuss (8.624 Tsd. €) im Nachwuchskräftebereich übersteigen, werden als Verbindlichkeit aus zweckgebundenen Mitteln im Jahresabschluss ausgewiesen und ab 2019 zur Deckung des Personalaufwands für die Nachwuchskräfte verwendet.

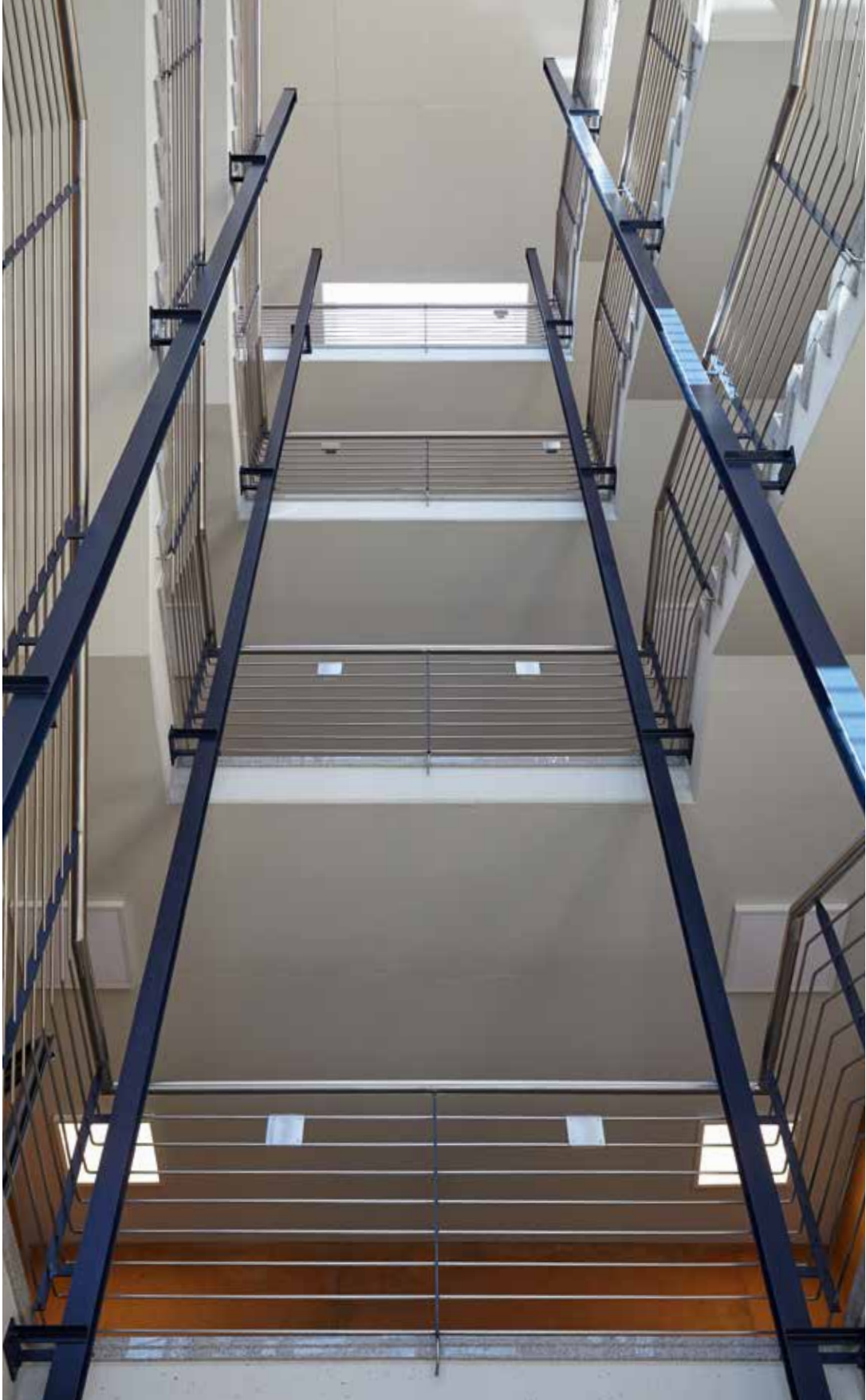
Die Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens sind mit 157 Tsd. Euro gegenüber dem Planansatz um 27 Tsd. Euro angestiegen. Ursächlich hierfür sind die in den Vorjahren und im Berichtsjahr getätigten Ersatz- und Ergänzungsinvestitionen.

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen, die unter anderem IT-Leistungen oder Öffentlichkeitsarbeit und Werbung (Marketing), Gebäudereinigungs- und Gebäudebetriebskosten und periodenfremde Aufwendungen umfassen, liegen mit 3.299 Tsd. Euro um 875 Tsd. Euro über dem ursprünglichen Planansatz von 2.424 Tsd. Euro. Ursächlich hierfür sind im Wesentlichen unvorhergesehene Rückstellungsbildungen (550 Tsd. €) für den dritten Pilotstudiengang *Soziale Arbeit*, da zum Zeitpunkt der Aufstellung des Jahresabschlusses 2018 (wie bereits im Vorjahr für den ersten und zweiten Pilotstudiengang) die Finanzierung nicht abschließend gesichert ist. Hinzu kommen Aufwendungen im Bereich IT-Dienstleistungen, die im Planungsverfahren nur zu einem Anteil von 90 Prozent der voraussichtlich anfallenden Ist-Kosten veranschlagt werden.



Treppauf, treppab

Das ZAF-Gebäude im Normannenweg 26 hat fünf Stockwerke mit 126 Treppenstufen.



Übersicht über die Ertragslage 2018

Vergleich Plan zu Ist

Kontenbezeichnung	Plan 2018 in Tsd. €	Ist 2018 in Tsd. €
1a) Erträge aus Geschäftstätigkeit	5.619	8.177
davon Fortbildung	3.589	5.642
davon Veranstaltungsmanagement	300	142
davon Ausbildung	150	481
davon arbeitsmedizinische Dienstleistungen	1.580	1.772
davon sonstige ¹	0	141
1b) Erträge aus Transferleistungen	17.270	17.054
davon Entgelte Leistungserbringung (Betriebszuschuss)	6.947	6.947
davon Zuschuss FHH für laufende IT-Ausgaben	454	516
davon Zuschuss FHH für Versorgungszuschläge	1.252	1.159
davon Zuschuss FHH für NWK (Nachwachskräfte)	6.249	6.134
davon Zuschuss FHH Versorgungszuschläge NWK	2.368	2.299
1c) Ertragswirksame Auflösung einer zweckgebundenen Verbindlichkeit	321	0
2. Bestandsveränderungen / aktivierte Eigenleistungen	0	0
3. Andere aktivierte Eigenleistungen	0	0
4. Sonstige Erträge	190	871
Gesamtsumme Erträge	23.399	26.102

¹ Gemäß dem BilRUG (Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetz) sind die bisher als sonstige betriebliche Erträge ausgewiesenen Beträge weitestgehend unter den Umsatzerlösen auszuweisen. Die Vergleichbarkeit mit den Planzahlen ist daher eingeschränkt.

Übersicht über die Aufwandslage 2018

Vergleich Plan zu Ist

Kontenbezeichnung	Plan 2018 in Tsd. €	Ist 2018 in Tsd. €
5. Materialaufwand	4.028	5.523
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	606	625
davon Impfstoffe / Medikamente	290	307
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	3.422	4.898
davon Dozentenleistungen	1.660	2.553
davon externe Dienstleistungen	795	1.423
davon Studiengebühren (Kostenerstattung HAW)	422	309
6. Personalaufwand	17.122	16.984
6.1 Personalaufwand (ZAF / AMD-Beschäftigte)	8.384	8.554
6.2 Personalaufwand (NWK)	8.738	8.430
7. Abschreibungen	130	157
8. Sonstige Aufwendungen	2.424	3.299
davon Mieten und Pachten	1.045	1.120
davon Gebäudebetriebskosten	341	338
davon IT-Kosten	698	654
davon Öffentlichkeitsarbeit und Werbung / Marketing	170	346
Gesamtsumme Aufwendungen	23.704	25.963

Chancen, Risiken und Prognose

Die Anforderungen für die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung vor dem Hintergrund von aktuellen Megatrends werden auch in der Zukunft hoch sein.

Megatrends sind Tiefenströme des Wandels. Sie markieren Veränderungen, die uns schon lange prägen und auch noch lange prägen werden. Ein Megatrend wirkt in jedem einzelnen Menschen und umfasst alle Ebenen der Gesellschaft: Wirtschaft und Politik sowie Wissenschaft, Technik und Kultur. Megatrends verändern die Welt - zwar langsam, dafür aber grundlegend und langfristig.

Der Landesbetrieb nimmt diese Themen in allen seinen Geschäftsbereichen auf, transferiert sie auf die Bedürfnisse der Hamburger Verwaltung und unterstützt die Kundinnen und Kunden darin, die Veränderungen bei ihren täglichen Aufgaben zu implementieren und zu managen. So haben wir Antworten auf Themen wie New Work, Gesundheitsmanagement, steigende In-

Chancen

Die Herausforderungen des permanenten Wandels der Arbeitswelt üben weiterhin einen anhaltenden Veränderungsdruck auf die hamburgische Verwaltung aus. Der Landesbetrieb ZAF / AMD versteht sich als zentraler Berater und Begleiter, dessen Kernaufgabe es ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH für die anstehenden Veränderungs- und Transformationsprozesse zu sensibilisieren, zu qualifizieren und gesund zu erhalten. Aufgrund der gravierenden Veränderungen im gesellschaftlichen Umfeld sowie der Produkte und Dienstleistungen der Hamburger Verwaltung realisiert der Landesbetrieb ZAF / AMD eine steigende Nachfrage nach seinen Produkten und stellt sich auch für die kommenden Jahre auf ein Nachfragewachstum ein.

Der Landesbetrieb ist aus Sicht der Geschäftsführung in einer guten Ausgangsposition, um im Wettbewerb mit anderen Anbietern und Anbieterinnen bestehen zu können. Zum einen verfügt der Landesbetrieb aufgrund seiner großen Nähe zu den Verwaltungsbereichen über gute Kenntnisse der Bedarfslagen und Anforderungen. Zum anderen ist der Landesbetrieb ZAF / AMD aufgrund seiner technischen Infrastruktur, seiner Prozesse sowie des Personals in der Lage, diese Nachfrage im Wettbewerb qualitativ hochwertig, zeit-

nah und kundengerecht bedienen zu können. Die im Geschäftsbereich Fortbildung im Zusammenhang mit der Gründung der Hanse-Akademie für Führung und Management vollzogene neue strategische Ausrichtung des Basisangebots konnte erste Erfolge verzeichnen. Dadurch bietet sich dem Landesbetrieb



dividualisierung, Wissenskultur und den Wunsch nach Konnektivität.

Wir verstehen uns als Trendscout. Wir antizipieren frühzeitig relevante Entwicklungen und bieten hierfür Unterstützungen an, bevor ihre Dringlichkeit in der Breite der Verwaltung wahrgenommen wird.

auch künftig die Chance, innovative Produkte entgeltgerecht anbieten zu können. Diese Entwicklung wurde mit der Anmietung des Denkraumes weiter fortgeführt. Der Landesbetrieb stellt ein großes Interesse an Kooperationen auch bei größeren öffentlichen Unternehmen fest.

Insbesondere werden wir weiter darüber nachdenken, wie auch arbeitsmedizinische Themen in der Fortbildung platziert und damit weitere Synergieeffekte erzielt werden können.

Risiken

Wirtschaftliche Risiken ergeben sich für den Landesbetrieb ZAF /AMD aus den teilweise einnahmefinanzierten Bereichen Fortbildung und Arbeitsmedizin. Im Bereich der Fortbildung ist der Trend feststellbar, dass die Planung und Durchführung von Veranstaltungen kurzfristiger erfolgen und dadurch die erforderlichen Ressourcen längerfristig schwierig zu kalkulieren sind. Die anzubietenden Fluktuations-schulungen früherer Großprojekte wie SNH und HERAKLES erreichen nicht das Volumen der initialen Projektfortbildungen. Außerdem ist feststellbar, dass neue (Projekt-)Vorhaben mit geringeren (z. B. niedrighschwellig) Schulungsanteilen geplant werden.

Das ZAF steht deshalb vor der Herausforderung, die intern frei werdenden Kapazitäten mit neuen Aufträgen auszulasten. Hierfür bieten sich zum einen mehrere neue Vorhaben mit geringerem Veranstaltungsaufkommen an und zum anderen die Durchführung von Maßnahmen und Veranstaltungen, die sich aus den Veränderungen aus den Linienaufgaben der Behörden und Ämter ergeben.

Das ZAF (Geschäftsbereich Fortbildung) beschreitet zudem seit Anfang 2015 einen wettbewerbsorientierten Weg. So wurde Anfang 2015 der Kontrahierungszwang, der zwischen Behörden und ZAF galt, abgeschafft. Hieraus ergeben sich weiterhin Risiken, dass andere Wettbewerber in den (internen) Fortbildungsmarkt



der FHH drängen. Ab dem Jahr 2017 ist zudem mit der Behördenumlage ein relevanter Ertragsposten wegfallen, der in der Vergangenheit unabhängig von der Leistungsmenge und Qualität zur Verfügung stand.

Im Bereich der Arbeitsmedizin liegen besondere Risiken bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs. In den kommenden Jahren werden erfahrene Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner den AMD verlassen. Die Geschäftsführung des Landesbetriebes steht vor der besonderen Herausforderung, diese frei werdenden Stellen unter den Restriktionen des öffentlichen Tarifrechtes gleichwertig wieder zu besetzen. Zudem besteht die Herausforderung in den immer größer werdenden Personalkörpern, die regelmäßig zu Einstellungen und laufenden arbeitsmedizinischen Untersuchungen kommen und die es mit den gleichen Kapazitäten und aus den Mitteln des Betriebszuschusses aufzufangen gilt. Diese Entwicklung stößt an ihre Grenzen.

Letztendlich stellt der Landesbetrieb ZAF /AMD mit der Hanse-Akademie ab 2017 eine Reihe von bisher kostenpflichtigen Angeboten für die Behörden und Ämter entgeltfrei zur Verfügung.

Prognose

Nach der Wirtschaftsplanung 2019 rechnet der Landesbetrieb ZAF /AMD für das Geschäftsjahr 2019 mit einem positiven Jahresergebnis in Höhe von 4 Tsd. Euro. Es wird mit Erträgen und Aufwendungen im ähnlichen Rahmen und Verhältnissen wie 2018 gerechnet.

Impressum

Herausgeber

Landesbetrieb ZAF / AMD
Normannenweg 26 · 20537 Hamburg
Auflage: 200 Stück

Verantwortlich i. S. d. P.

Julia Sprei

Fotonachweis

Seite 17: mediaserver.hamburg.de | Geheimtipp Hamburg
alle weiteren Fotografien: Thorsten Mischke Fotodesign, Kiel | foto-mischke-kiel.de

Gestaltung & Satz

studio ahoi, Hamburg | studio-ahoi.de

Druck

Dräger+Wullenwever print+media Lübeck | draeger-wullenwever.de

Wir drucken auf zertifiziertem und zu hundert Prozent recyceltem Papier. Wir drucken klimaneutral. Die beim Druck des Geschäftsberichtes entstandenen CO₂-Emissionen werden durch die Förderung von Klimaschutzprojekten kompensiert. Es fallen keine klimabelastenden Abfallstoffe beim Druck an.



Den Geschäftsbericht finden Sie auch in elektronischer Form unter:
www.hamburg.de/zafamd



Der Landesbetrieb in Social Media

Wir tweeten regelmäßig unter **@AmdZaf** und berichten zu den neuesten Nachrichten und Veranstaltungen. Wir berichten darüber hinaus zu Neuigkeiten bei den Fortbildungen auf der Lernplattform.
Alle Informationen rund um die Ausbildung finden Sie unter:
www.hamburg.de/ihr-einstieg

