

Landesbetrieb

ZAF/ AMD

GESCHÄFTSBERICHT

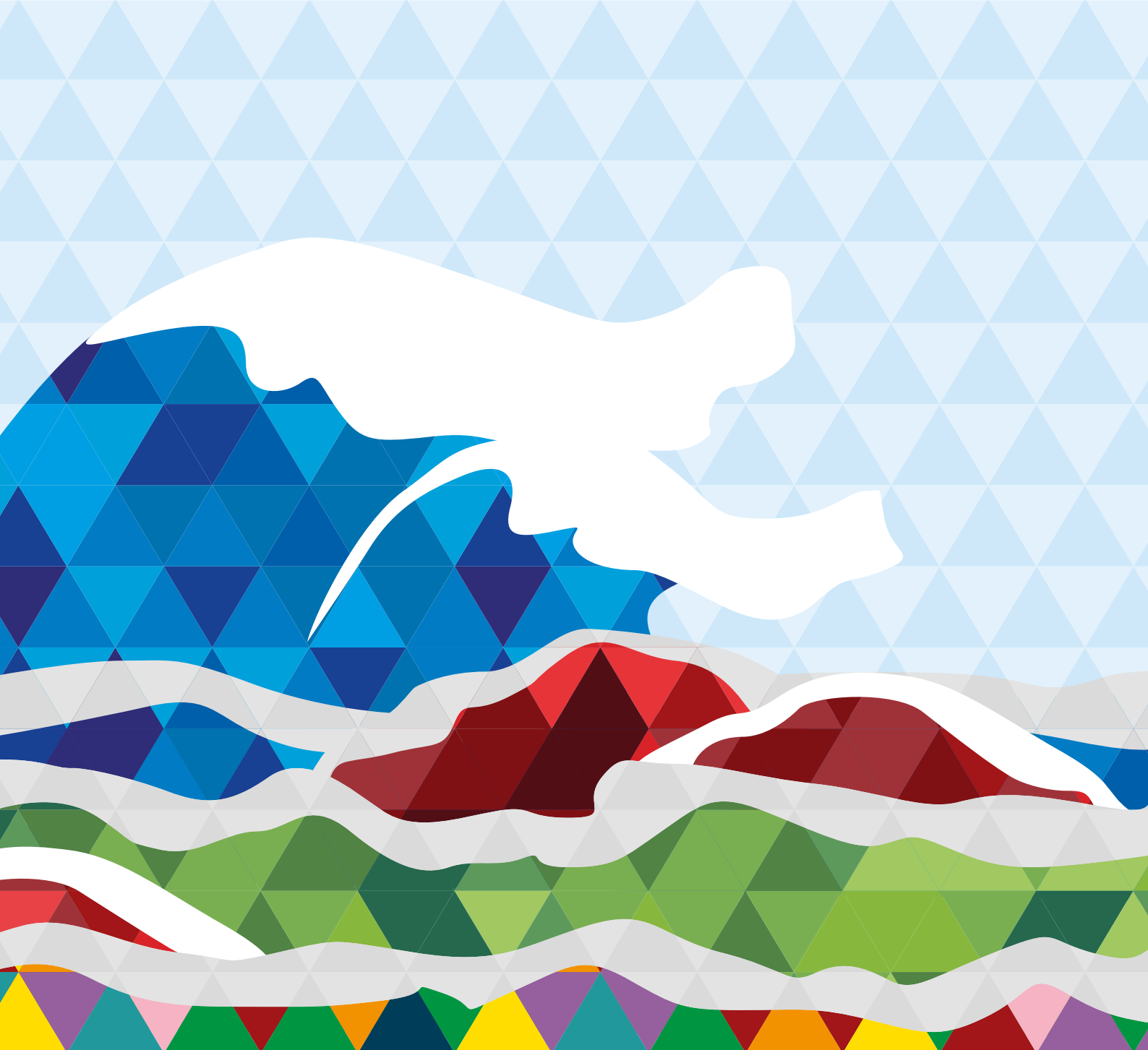
2019



ZAF/AMD
Hamburg



Hamburg



Wir machen die
Freie und 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 Jahr 2019 des Landesbetriebs ZAF / AMD ist erfolgreich verlaufen. Für uns war das Jahr 2019 ein Jahr der Konsolidierung. Wir haben neue Ideen entwickelt und Innovationen konzipiert. Wir haben nebenbei das Standardangebot in gewohnter Weise vorgehalten und parallel die eigene Digitalstrategie gestartet. Wir haben stets eine hohe Fluktuation im Personalbereich und hatten viele vorübergehend freie Stellen zu verzeichnen. Das alles wurde begleitet durch interne Kommunikationsprozesse.

In der Ausbildung ist unser Tagesgeschäft ein Massengeschäft. 200 Nachwuchskräfte werden jährlich eingestellt und drei Jahrgänge parallel betreut. Daneben wurde der Studiengang Soziale Arbeit aufgebaut, ein dualer Studiengang Verwaltungsinformatik vorgedacht und im Projekt Agenda Ausbildung die Qualitätssicherung der Ausbildung von Grund auf neu beleuchtet. Auch die Fortbildung organisiert ein hohes Pensum. Jährlich finden über 2.200 Veranstaltungen statt und zwar nicht nur vor Ort im Normannenweg. Parallel dazu konzipieren wir kontinuierlich neue Formate für neue Zielgruppen mit neuen Medien und Kooperationspartnern. Immer einen Schritt voraus.


Auch der AMD stellt sich den aktuell relevanten arbeitsmedizinischen Themen und hat aufgrund starker Einstellungsjahrgänge von Polizei und Feuerwehr seine Einsatzstunden für die Behörden und Ämter weiter gesteigert. Auch unsere

externen Kundinnen und Kunden hatten ein großes Interesse. Das freut uns, denn das ist ein Zeichen dafür, dass betriebliches Gesundheitsmanagement überall stattfindet.

Die Welle steht für die Kraft der Veränderungen, die uns begegnen. Die Eindrücke und Einflüsse von außen sind gewaltig. Sie kommen aus der Gesellschaft, der Politik und natürlich aus der weltweiten gesundheitlichen Situation. Wir sind es gewohnt, flexibel auf die Umwelt zu reagieren. Die besondere Herausforderung besteht darin, blitzschnell zu gestalten und zu agieren. Wir wollen mit der Welle schwimmen und uns nicht von ihr untertauchen lassen.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten, welche Aufgaben uns im Jahr 2019 begleiten und welche Projekte wir auf den Weg gebracht haben. Erfahren Sie, wie unsere tägliche Praxis aussieht, was unsere Kundinnen und Kunden über uns sagen und informieren Sie sich 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 2019 ein erfolgreiches Geschäftsjahr war, dass wir die Corona-Pandemie in 2020 bis jetzt gut gemeistert haben und einen Großteil des Betriebs aufrecht erhalten konnten.

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	34
Der Landesbetrieb als Arbeitgeber	20	Die Führungskräfte im Visier – Fortbildung an der Hanse-Akademie	36
Das Netzwerk Ausbildung in der allgemeinen Verwaltung	21	Die Veranstaltungsorganisation und unser Teilnehmerservice	38
		Der Veranstaltungsservice – stets im Vordergrund	39



AMD – Arbeitsmedizinischer Dienst	40	Der Landesbetrieb in Zahlen	50
Gemeinsam kompetent zum Erfolg – unsere Aufgaben	42	Kurzbilanz	52
Schichtarbeit gesund organisieren – Wir beraten Sie	44	Kurzergebnisrechnung	53
Mutterschutz am Arbeitsplatz	46	Verlauf des Geschäftsjahres 2019	54
Gesundheitsförderung – Investition in die Zukunft	48	Übersicht über die Ertragslage 2019	58
		Übersicht über die Aufwandslage 2019	59
		Chancen, Risiken und Prognose	60
		Impressum	62





Landesbetrieb

**ZAF/
AMD**

Wir machen die Freie und Hansestadt Hamburg zukunftsfähig

Der Landesbetrieb ZAF / AMD bringt die öffentliche Verwaltung voran

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 unterstützen alle Verantwortlichen und die Beschäftigten bei Fragen 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

Zu den zwei Standorten des Landesbetriebes kommen unsere Kundinnen und Kunden mit allen Verkehrsmitteln der FHH: U-Bahn, S-Bahn, Bus, Stadtrad und verschiedene e-Scooter-Modelle.

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.

Das Projekt »Papierloses Seminar-geschäft« schreitet voran. Prozesse und Schnittstellen wurden erfasst. Die ersten digitalen Flipcharts und Monitore wurden bestellt und wir stellen Schritt für Schritt auf digitales Lernen um. Regelmäßig diskutieren wir das Für und Wider des gedruckten Katalogs.

Schließlich haben sich viele Kolleginnen und Kollegen im November 2019 bei einem agilen Meeting mit der Frage der eigenen nachhaltigen Arbeitsweise beschäftigt und Verbesserungsvorschläge gesamt-



melt. Die Prototypen waren vielfältig. So wurde vorgeschlagen, Nachhaltigkeitskümmerer zu benennen, Kapselmaschinen abzuschaffen, Insektenbeete anzulegen, das Licht und den Fahrstuhl weniger zu nutzen, Unverpacktes zu kaufen, Müllkonzepte zu verbessern und Fahrgemeinschaften zu bilden. Den Vorschlag, Wasserspender und ressourcenschonende Kühlschränke für den Kauf von warmen Mahlzeiten auszuprobieren, haben wir bereits umgesetzt.

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, gesteuert und die Standorte organisiert.

Vor allem unterstützen die Kolleginnen und Kollegen den Bereich der Fortbildung durch die Software Learning Suite, steuern die damit verbundenen Geschäftsprozesse und entwickeln diese ständig weiter. Das ZAF-Lernportal ermöglicht

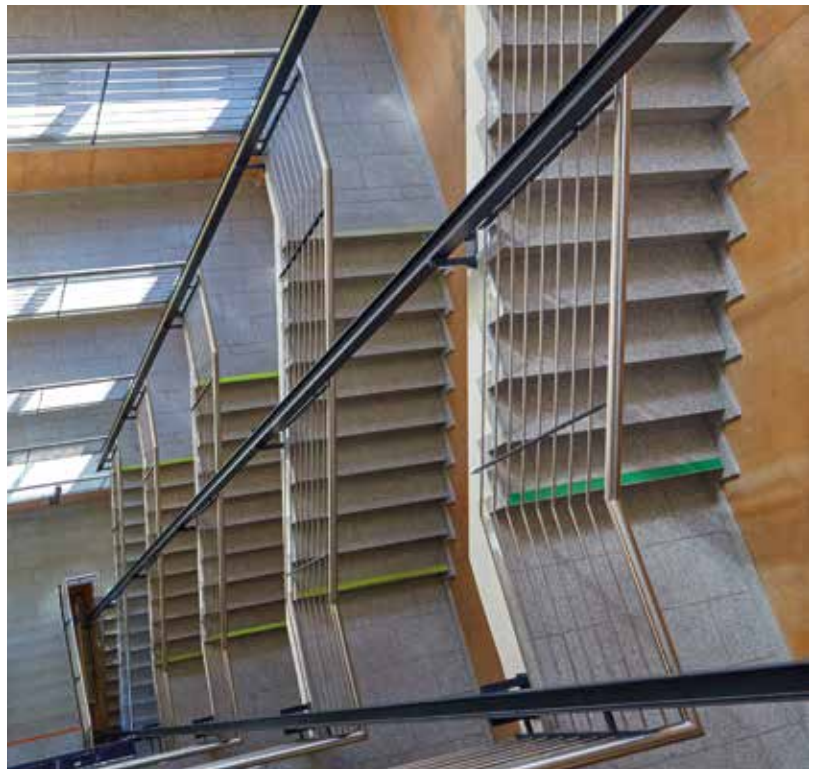
es den Beschäftigten der FHH, online auf unsere Fortbildungsangebote zuzugreifen und sich dafür anzumelden. Dieses Angebot der fach- und ressortübergreifenden Fortbildungen sowie der IT-Fortbildung für die Beschäftigten der FHH wird von uns nicht nur online erstellt und veröffentlicht, sondern auch papiergebunden 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. Aufgrund dieser Erkenntnis investieren inzwischen viele Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen gezielt

in die Gesundheit und die Wissensbasis ihrer Beschäftigten.

Mit der Digitalisierung und der sich hierdurch rasant verändernden Arbeitswelt stellen sich aber insbesondere Fragen nach den gesundheitlichen Auswirkungen daraus. Für den Landesbetrieb ZAF / AMD bedeutet dies auf der



einen Seite eine steigende Nachfrage nach den Leistungen des Betriebes, auf der anderen Seite eine zunehmende Notwendigkeit, sich flexibel auf die sich ändernden 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

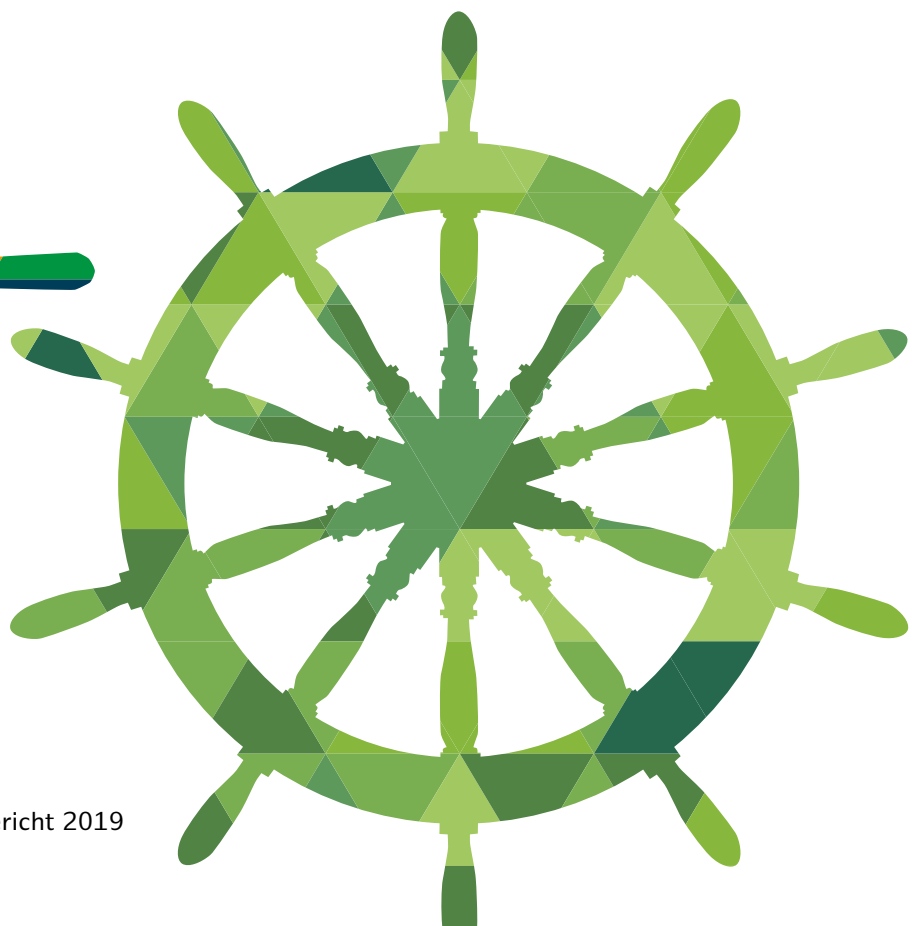
☎ 428 31 – 42 50

(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)

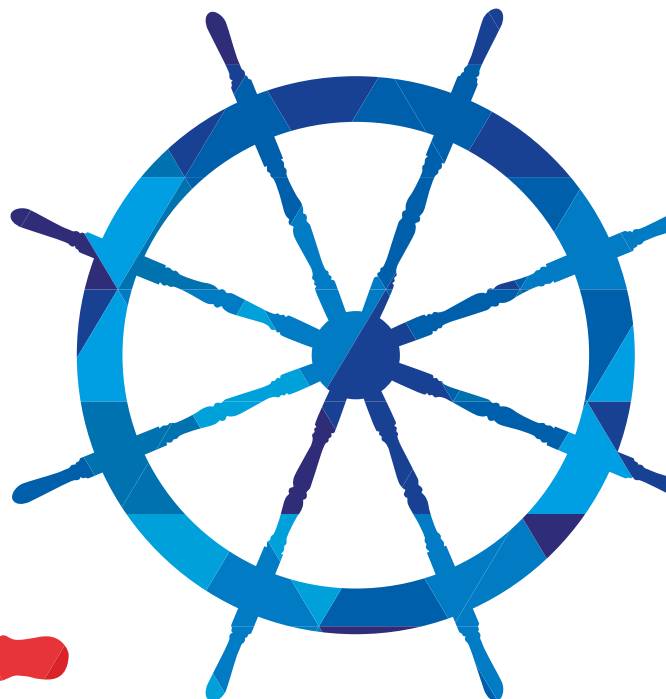
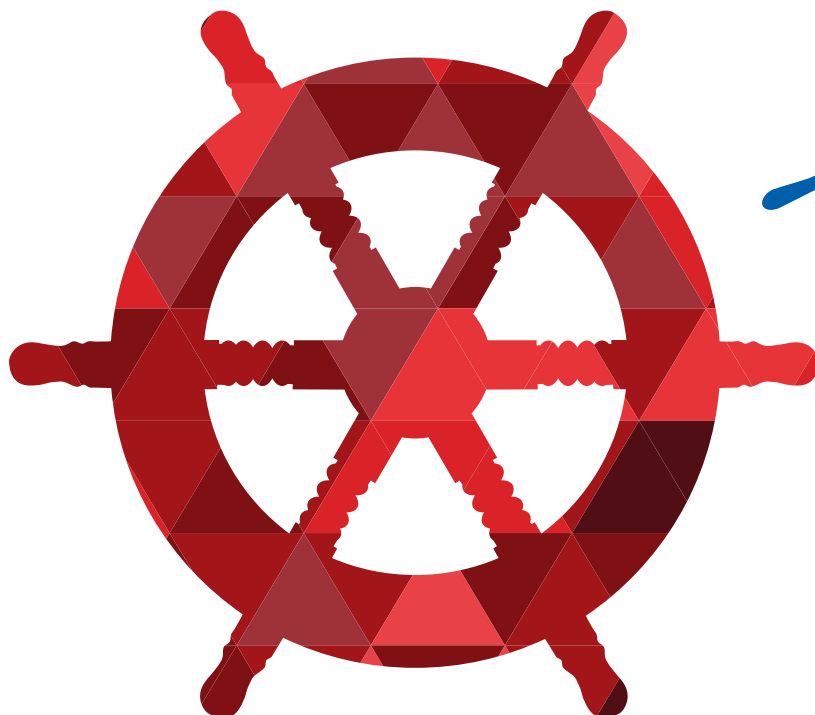
AMD 4 Medizinische Assistenz

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. Bemerkenswert finde ich die hohe Verlässlichkeit und Belastbarkeit der Teams und unserer Führungskräfte. Wir haben im vergangenen Jahr viele gewichtige Entscheidungen gemeinsam getroffen und umgesetzt. Wir haben Belastungsspitzen bewältigt und uns über Erfolge gefreut. In der Runde der Führungskräfte haben wir gemeinsam an unserer Feedbackkultur gearbeitet. Mein Ziel ist es, den Landesbetrieb zu einer der innovativsten öffentlichen Einrichtungen in der FHH zu entwickeln. 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 ihrem 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

Herr Volker Wiedemann

Leiter des Personalamtes

Herr Christoph Lucks

Stellvertretender Leiter des Personalamts

Herr Kersten Albers

Dezernatsleiter Steuerung und Service, Bezirksamt Altona

Herr Ralf Meyer

Polizeipräsident, Behörde für Inneres und Sport

Frau Katharina Kriston

Amtsleiterin des Zentralamtes der Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation

Frau Kerstin Möbius

Vorsitzende des Personalrats bei den Senatsämtern

Frau Dörthe Liebrecht

Amtsleiterin des Zentralamtes der Justizbehörde

Frau Birgit Vatterodt

Leiterin der Abteilung Service und Steuerung 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. 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

Inhalte sind bedarfsorientiert und vielseitig. Die Führungskräfte treffen sich jährlich auf einer Klausurtagung und unterjährig in zwei Follow ups. Jede neue Kollegin und jeder neue Kollege wird von der Geschäftsführung in einem persönlichen Kennenlerngespräch begrüßt. Auch alle, die uns verlassen, werden in einem Abschlussgespräch würdig verabschiedet.

Schließlich treffen wir alle uns zweimal im Jahr zum Landesbetrieb Meeting für übergreifenden Austausch und Informationen. Themen, Ideen und Anregungen hierfür sammeln wir basisdemokratisch auf dem Sharepoint. Das ist nur ein Ausschnitt unserer Kommunikationsstrukturen.



handeln. 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.

Kommunikation

Bei uns hat jedes Team wöchentlich eine Teamrunde, digital oder analog. Die Geschäftsführung nimmt einmal jährlich an dieser Runde teil. Bei uns ist jedes Team gehalten, einmal im Jahr eine Teamentwicklung zu machen. Die

hierarchieunabhängig und gemeinsam an Themen zu arbeiten, uns gegenseitig kennenzulernen und das vorhandene Potential zu nutzen. Im Jahr 2019 gab es agile Meetings zu den Themen Kommunikationsstrategie, interne Vernetzung, Gripeschutzimpfung und klimaschonendes Arbeiten.

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 agile Meetings statt. Themengeber sind reihum die einzelnen Teams.

Diese Meetings dienen uns dazu,

hierarchieunabhängig und gemeinsam an Themen zu arbeiten, uns gegenseitig kennenzulernen und das vorhandene Potential zu nutzen. Im Jahr 2019 gab es agile Meetings zu den Themen Kommunikationsstrategie, interne Vernetzung, Gripeschutzimpfung und klimaschonendes Arbeiten.

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 Gesundheits-



Happy Birthday

Der Landesbetrieb ist zum Jahreswechsel 2019 auf 2020 5 Jahre alt geworden.

förderung regelmäßig 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 strategisches Vordenken. Im Jahr 2019 haben wir uns insbesondere damit beschäftigt, die Umfrage zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz zum zweiten Mal im Landesbetrieb vorzubereiten. Außerdem haben wir Bewegungspausen in den Landesbetrieb Meetings eingeführt, an der Aktion Hamburg gibt acht! mitgewirkt, die Beschaffung der höhenverstellbaren Schreibtische fortgesetzt, alle Beschäftigte mit digitalen Fitnessarmbändern ausgestattet und Wasserspender in allen Stockwerken eingerichtet. Unsere Philosophie ist es, dass Gesundheitsförderung nicht auf Einzelmaßnahmen, wie den jährlichen Gesundheitstag, den Mopo-Staffellauf oder Schrittzählerwettbewerbe beschränkt

sein darf. Diese machen zwar viel Spaß, bringen jedoch in der Regel recht wenig und erreichen nur diejenigen, die ohnehin Interesse an diesen Themen haben. Die Gesundheit der Beschäftigten muss vielmehr 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 des Hauses. Nach ein paar kurzweiligen Musikstücken singt auch das Publikum mit. Gemeinsames 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 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 offen, 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. 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, mobil zu arbeiten. Dies wird sowohl regelhaft als auch im Einzelfall genutzt. Das Personalamt – und damit auch der Landesbetrieb – sind mit dem Zertifikat *Audit berufundfamilie* ausgezeichnet worden.



Das Netzwerk Ausbildung in der allgemeinen Verwaltung



- ▼ Fachbehörden
- ▲ Bezirksämter

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD



Ausbildung

Die Zukunft der Verwaltung. Die Verwaltung der Zukunft.

Das Stichwort »Fachkräftemangel« ist allgegenwärtig. Deshalb ist es wichtig, die Verwaltung zukunftsfähig zu machen. Unser oberstes Ziel ist es, die besten Köpfe zu gewinnen und ihnen die beste Ausbildung zu ermöglichen. Das beginnt mit einem attraktiven, zeitgemäßen Ausbildungsangebot und endet mit einer vielversprechenden beruflichen Perspektive.

Wie schafft man es, junge Menschen für eine Ausbildung in der Verwaltung zu begeistern? Indem die Verwaltung ansprechend und zielgruppengerecht wirbt. Und das, was sie in der Werbung verspricht, auch einhält – wie der Landesbetrieb ZAF / AMD. Dem Landesbetrieb gelingt es nicht umsonst immer wieder, alle Ausbildungsplätze mit qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen und diese nach ihrer Ausbildung der Verwaltung als Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen – bei stetig steigenden Einstellungszahlen.

Mit der »Agenda Ausbildung« möchte der Landesbetrieb unter anderem die Qualität der Ausbildung in der allgemeinen Verwaltung sichern und steigern. Zum Beispiel durch die Digitalisierung des Unterrichts an der Verwaltungsschule. Ob es in naher Zukunft das »pa-

pierlose Büro« geben wird, ist schwer vorherzusagen – aber unsere Nachwuchskräfte kennen schon den »papierlosen Unterricht«. Mit diesem zeitgemäßen Konzept werden Bewerberinnen und Bewerber angesprochen und finden eine innovative, moderne Ausbildung vor. Die Grundlagen, die hier gelegt werden, fließen in ihr Handeln an ihren zukünftigen Arbeitsplätzen ein, wo sie als digitale Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ihr Wissen einsetzen. Somit wird die Basis für effektive, kundengerechte und professionelle Verwaltungsarbeit geschaffen, die allen Bürgerinnen und Bürgern der Stadt zugutekommt.



Hohe Qualität in der Ausbildung

Die von uns ausgebildeten Nachwuchskräfte werden uns von den Behörden und Ämtern aus den Händen gerissen. Das liegt an der hohen Qualität, die wir der Verwaltung anbieten.

Volker Wiedemann, Leiter des Personalamtes



Rekrutierung der Nachwuchskräfte

Für den Einstellungsjahrgang 2019 wurden im Bereich der Allgemeinen Verwaltung und der Sozialen Arbeit zusammengefasst rund 2.500 Bewerbungen bearbeitet. Mehr als 900 Bewerberinnen und Bewerber absolvierten einen Einstellungstest am Computer und mit mehr als 300 Bewerberinnen und Bewerbern wurden Vorstellungsgespräche geführt.

Dabei präsentierten sich die Kandidatinnen und Kandidaten einer Kommission, der auch Vertreterinnen und Vertreter aus den Behörden und Ämtern sowie Nachwuchspersonalvertretungen angehörten. Es wurden Kurzvorträge zu gesellschaftlich relevanten Themen und zur Berufsmotivation gehalten, sowie berufsrelevante Fragen in strukturierten Interviews beantwortet.

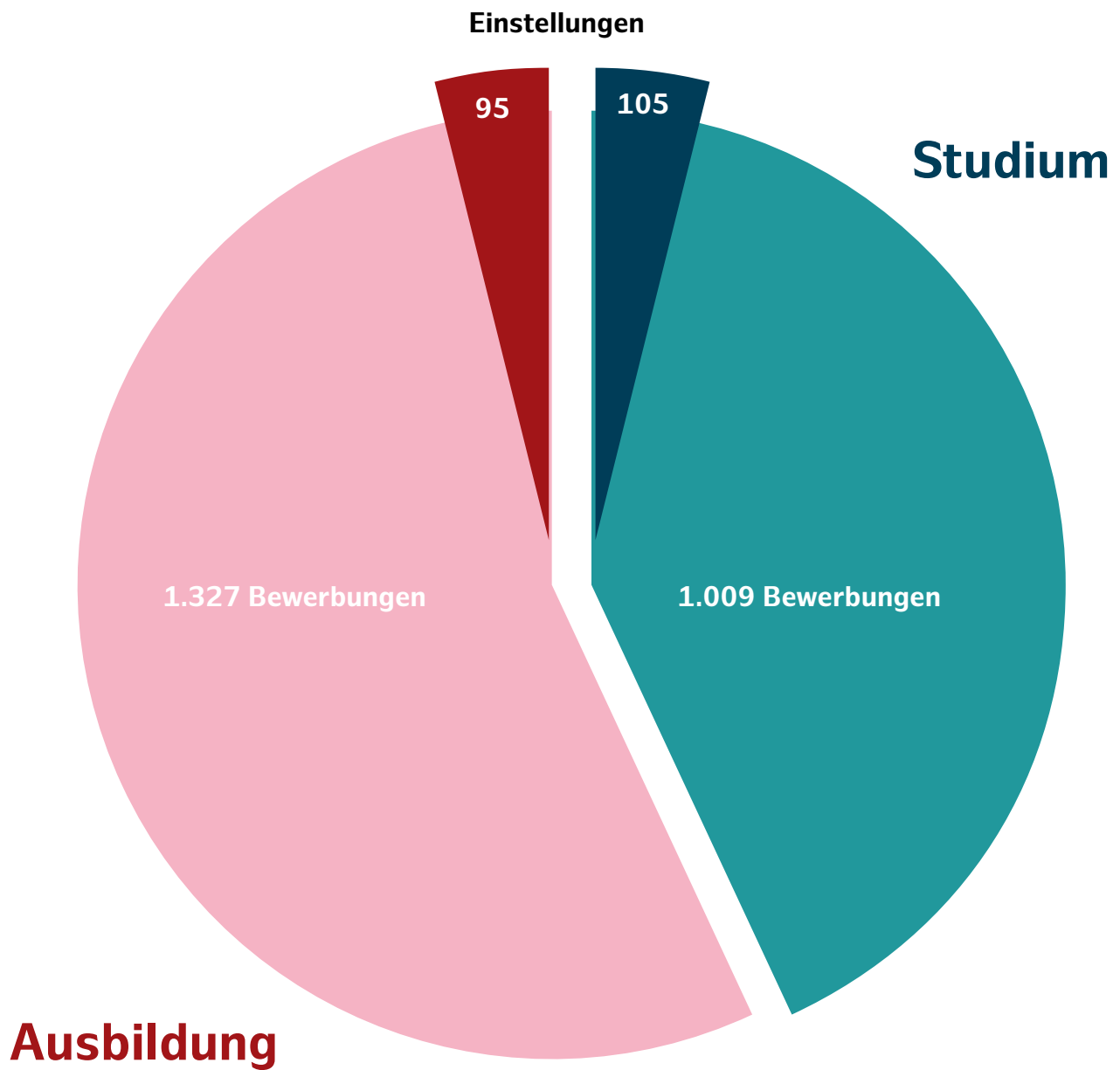
Die vor uns liegenden Personalabgänge und die Altersstruktur in der Allgemeinen Verwaltung erfordern es, jährlich 200 Nachwuchskräfte für die Allgemeine Verwaltung einzustellen. Im Herbst 2019 stellte der Geschäftsbereich Ausbildung insgesamt 95 Nachwuchskräfte in die Ausbildung zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten sowie in den Vorbereitungsdienst als Regierungssekretär-Anwärterin oder

Anwärter ein. 105 Nachwuchskräfte haben als Regierungsinspektor-Anwärterin bzw. Anwärter ihr Studium an der HAW Hamburg im dualen Studiengang Public Management aufgenommen. Für die Besetzung der 200 Ausbildungsplätze sind insgesamt 2.336 Bewerbungen angenommen worden.

Außerdem wurden aus weiteren 178 Bewerbungen acht Studierende zum dualen Bachelor-Studium der Sozialen Arbeit an die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie und Berufsakademie Lüneburg sowie die Duale Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart entsandt. Parallel wurde unter Beteiligung des Landesbetriebs ein dualer Studiengang Soziale Arbeit in Hamburg entwickelt. Er wird im August 2020 mit rund 40 Nachwuchskräften starten.



Einstellungsstatistik Allgemeine Verwaltung für 2019



Quelle: Landesbetrieb ZAF/AMD

Psychologische Eignungsdiagnostik

Die Eignungsdiagnostik des Landesbetriebes konzipiert auf Anfrage anforderungsbezogene Personalauswahlverfahren für unsere Kundinnen und Kunden. Beispielsweise werden Beobachtungskriterien und Bewertungsregeln für Auswahlkommissionen erstellt sowie Online-Eignungstests für Ausbildungs- und Studiengänge angeboten. Insgesamt hat die Eignungsdiagnostik in 2019 rund 3.100 Tests durchgeführt.

Die Eignungstests wurden in 2019 sukzessive auf eine Online-Variante umgestellt. Diese wird mittlerweile nicht mehr in den Räumen des Landesbetriebs ZAF / AMD angeboten, sondern an externen Rechnern durchgeführt. Unsere beiden Psychologinnen sind zertifizierte »Auftragnehmerinnen für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN33430« und verantworten als solche das Qualitätsmanagement für Personalauswahlverfahren im Geschäftsbereich Ausbildung.

Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?

Der Landesbetrieb setzte die behördenübergreifende Kampagne »Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?« auch in 2019 fort und wirbt weiter um Nachwuchs mit Migrationshintergrund für die jährlich mehr als 1.400 Ausbildungs- und Studienplätze in 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 sowohl im Kundengespräch als 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 in 2019 gelungen, gegenüber dem Wert zum Beginn der Kampagne (5,2%) mehr als dreimal so viele Frauen und Männer mit einer Zuwanderungsgeschichte einzustellen.

Von den in 2019 eingestellten 1.409 (Vorjahr: 1.363) Auszubildenden und Studierenden haben 254 (Vorjahr: 271) Personen einen Migrationshintergrund. Damit konnte mehr als jeder sechste Ausbildungs- oder Studienplatz entsprechend besetzt werden. Mit einem Einstellungsanteil von 18,0% konnte die FHH bei einem parallelen Anstieg der Gesamtausbildungszahl um +46 Stellen an die positive Entwicklung der Einstellungsjahre 2015 bis 2017 anknüpfen. In 2019 gab es damit einen leichten Rückgang des Einstellungsanteils gegenüber dem Vorjahr (19,9%). Der Bewerbungsanteil zeigt mit 23,0% auch für 2019 ein sehr erfreuliches Ergebnis oberhalb der Zielmarke (Vorjahr: 20,4%; Zuwachs um +2,6%). Dies entspricht für den Bewerbungsanteil dem bislang höchsten Wert der Zielerreichung während der Laufzeit der Kampagne. Nahezu alle Ausbildungsbereiche verzeichnen bei den Bewerbungen in unterschiedlichem Maße ein Wachstum gegenüber dem Vorjahr. 3.038 (Vorjahr: 2.716) der insgesamt 13.193 (Vorjahr: 13.311) Bewerberinnen und Bewerber hatten einen Migrationshintergrund. Das ist ein großer Erfolg.

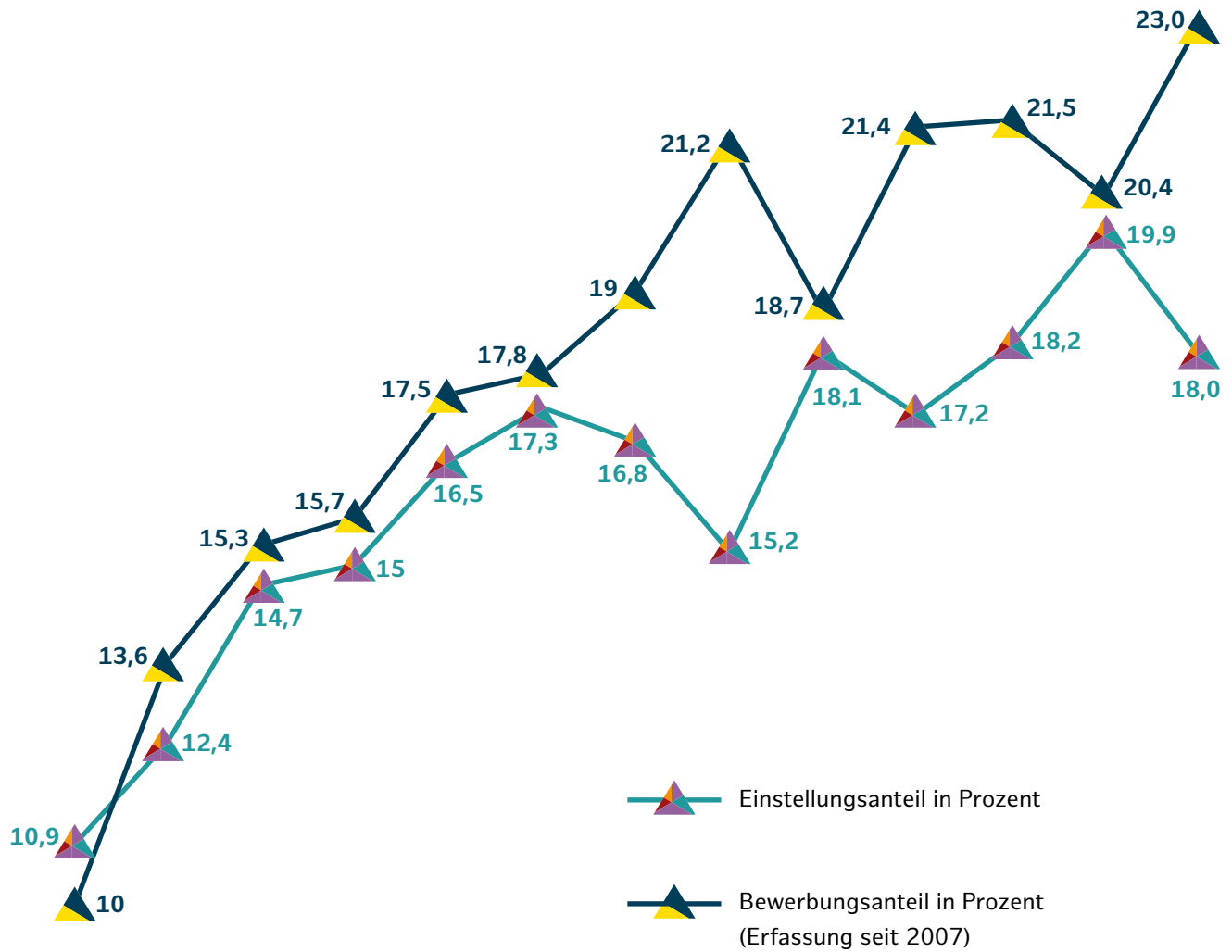


Bestens vorbereitet

Danke sehr. Ich denke, ich weiß jetzt noch mehr, was mich erwartet.
Erfolgreiche Bewerberin am Ende des strukturierten Interviews.



Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund



2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019

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. Hier werden die Personalakten geführt, die Bezüge angewiesen sowie Fragen rund um die Ausbildung beantwortet. Diese sind sehr vielfältig, denn immerhin ist die Verwaltung in den meisten Fällen der erste Arbeitgeber für die jungen Menschen.

Außerdem hält der Personalservice engen Kontakt zu vier Hochschulen und der Verwaltungsschule, wo die Nachwuchskräfte ihre theoretischen Abschnitte absolvieren, sowie zu den Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern und den Ausbilderinnen und Ausbildern in den Behörden und Ämtern. Dort verbringen die Nachwuchskräfte die berufspraktischen Teile ihres Studiums oder ihrer Ausbildung.

Im Jahr 2019 wurden durchschnittlich 471 Nachwuchskräfte betreut (Vorjahr: 419), Tendenz steigend. 146 von ursprünglich 157 (Vorjahr: 119 von 131) Nachwuchskräften aus den Einstellungsjahrgängen 2016 und 2017 beendeten ihre Ausbildung erfolgreich und starteten ihre Karriere in verschiedenen Behörden und Ämtern.

Das Projekt Agenda Ausbildung: Was brauchen wir, um fit für die Zukunft zu sein?

Dieses Projekt hat zum Ziel, die Ausbildungsinhalte und Strukturen weiterzuentwickeln

und sie an den Bedürfnissen aller Beteiligten auszurichten. Das Ausbildungssystem muss sich den verändernden Anforderungen an zukünftige Arbeitsplätze kontinuierlich anpassen. Eine Projektgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der HAW Hamburg/Department Public Management, der Verwaltungsschule und der Ausbildungsbehörden entwickelte unter der Leitung des Geschäftsbereichs Ausbildung Empfehlungen zur zukunftsfähigen Ausrichtung der Inhalte und Infrastrukturen in der Ausbildung. Hierbei ging es um alle Aspekte der Ausbildungsqualität.

Zum Ende des Jahres 2019 wurden Workshops gemeinsam mit Personen unterschiedlicher Hierarchieebenen und Funktionsgruppen durchgeführt, um eine größtmögliche Transparenz in dem bevorstehenden Veränderungsprozess zu erreichen. Gleichzeitig sollte so die Akzeptanz für dieses große Vorhaben maximiert werden. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv und konstruktiv.



Agenda Ausbildung

Die Projektleitung für die Agenda Ausbildung hat in 2019 rund 3.180 Minuten (im Durchschnitt mindestens eine Stunde pro Kalenderwoche) in gemeinsamen Besprechungen mit Vertreterinnen und Vertretern der Behörden verbracht, um die Vorhaben zur Agenda Ausbildung breit abzustimmen.

Die Quersumme aller Zeichen des Projektabschlussberichts (68.039) ergibt die Hausnummer des Zentrums für Aus- und Fortbildung im Normannenweg 26.



Dankeschön

Es war mir eine Freude, bei Ihnen meine Prüfung gehabt zu haben.
Aus einer Dankeskarte an die zuständige Stelle, geschrieben von einer ehemaligen Auszubildenden in der Hauswirtschaft.



Überwachung oder Service?

Nach ihrer offiziellen Bezeichnung ist die zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz »für die Berufsbildung im öffentlichen Dienst und in der Berufsbildung der Hauswirtschaft mit Ausnahme der ländlichen Hauswirtschaft in der Freien und Hansestadt Hamburg« verantwortlich. Was sich hinter dieser umständlichen Bezeichnung verbirgt, lässt sich ohne Vorkenntnisse nur schwer beantworten. Mit der Berufsbildung im öffentlichen Dienst ist nicht nur die Ausbildung zur oder zum Verwaltungsfachangestellten oder Justizfachangestellten mit der Freien und Hansestadt Hamburg als Ausbildungsstätte gemeint. Es gibt eine Vielzahl von weiteren Ausbildungen, die

von öffentlichen und sogar privat-rechtlichen Betrieben durchgeführt werden. Dazu gehören die Fachangestellten für Medien und Informationsdienste, die häufig in den hamburgischen Bibliotheken tätig sind. Aber auch die Vermessungstechnikerinnen und Vermessungstechniker, die zum Beispiel in Ingenieurbüros ausgebildet werden und die Fachangestellten für Bäderbetriebe, die für Sicherheit und Ordnung in unseren Schwimmbädern sorgen.

Die Ausbildungen in der Hauswirtschaft haben mit der Berufsbildung im öffentlichen Dienst gar nichts zu tun, gehören jedoch historisch bedingt zum Portfolio der zuständigen Stelle im ZAF dazu. Die Hauswirtschaftlerinnen und Hauswirtschaftler arbeiten beispielsweise in

Einrichtungen für Senioren, Kindertagesstätten oder Krankenhäusern. 2019 wurden berufsübergreifend 421 Auszubildende in 51 verschiedenen Ausbildungsstätten ausgebildet, die im Verantwortungsbereich der zuständigen Stelle im ZAF liegen. Es ist die Aufgabe der zuständigen Stelle, ihre Berufsbildung zu »überwachen« und zu »fördern« (§ 76 Berufsbildungsgesetz). Dazu berät sie die Ausbildungsbetriebe und achtet vor Ausbildungsbeginn darauf, dass bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Die zuständige Stelle organisiert die Prüfungen und verantwortet die faire Durchführung.



Die Verwaltungsschule

Ein innovativer »Ort der Theorie« sorgt dafür, dass zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt eine qualifizierte Ausbildung erhalten und fit gemacht werden für den professionellen Einsatz auf unterschiedlichsten Arbeitsplätzen in den Behörden und Ämtern. Eine berufsbildende Schule sorgt aber für noch mehr: Für Persönlichkeitsbildung und Eigenverantwortung, für den Umgang mit unterschiedlichen Kulturen, für ein achtsames Verhalten bezogen auf die eigene Gesundheit und nicht zuletzt für ein demokratisches Bewusstsein.

Erneut ist die Anzahl an Nachwuchskräften angestiegen: 42 Auszubildende zur oder zum Verwaltungsfachangestellten und 60 Regierungssekretär-Anwärterinnen und Anwärter nahmen ihren Berufsschulunterricht auf. Diesmal waren acht Auszubildende zur oder zum

blieb mit 88 Personen konstant. So leistet die Verwaltungsschule einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung von Quereinsteigenden die in den Dienststellen gebraucht werden. Damit auch die Qualität der Auszubildenden sichergestellt wird, wurden zudem zwei Auszubildereignungskurse (AEVO) durchgeführt.



blieb mit 88 Personen konstant. So leistet die Verwaltungsschule einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung von Quereinsteigenden die in den Dienststellen gebraucht werden. Damit auch die Qualität der Auszubildenden sichergestellt wird, wurden zudem zwei Auszubildereignungskurse (AEVO) durchgeführt.

Mit 18 Teilnehmenden endete der Vorbereitungskurs für den prüfungsgebundenen Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, alle gingen danach in das Aufstiegsstudium.

Demgegenüber stehen 11 hauptamtliche Lehrkräfte, deren Kapazitäten nicht ausreichen, um alle diese Unterrichtsstunden abzudecken. Also startete die Verwaltungsschule über das Intranet eine Kampagne unter den Mitarbeitenden der Stadt: »Wer hat Interesse, nebenamtlich in der Verwaltungsschule zu unterrichten?«. Die Resonanz war beachtlich und alle Interessierten wurden eingeladen, die Schule und die Fächer näher kennenzulernen. Es gelang, 11 nebenamtliche Lehrkräfte in den juristischen Fächern und in Wirtschafts- und Verwaltungslehre zu gewinnen. Zum Abschluss des Schulblocks wurden alle neben-

Verwaltungsfachangestellten von Bundesbehörden dabei, die im Rahmen einer Kooperation an der Verwaltungsschule lernen. Die Anzahl an Teilnehmenden in den insgesamt vier Qualifizierungskursen zur beruflichen Mobilität

amtlich Unterrichtenden zu einem »Weihnachtskaffee« eingeladen und gaben an, dass es viel Spaß gemacht habe, mit jungen Menschen zu arbeiten und zu unterrichten.



Zwei Eisbären

Ein durchschnittliches Notebook wiegt ca. 2,5 kg, ein durchschnittlicher Hefter mit Arbeitsblättern und Unterrichtsmaterialien in Papier wiegt ca. 4 kg. Bei drei Unterrichtsfächern pro Schultag trug eine Nachwuchskraft also bisher ca. 12 kg. Nach der Umstellung auf rein digitalen Unterricht hat eine Nachwuchskraft demnach pro Tag etwa 9,5 kg weniger zu tragen. Bei 220 Schultagen im Laufe einer Ausbildung müssen die Nachwuchskräfte 2.090 kg weniger durch die Gegend schleppen – das entspricht dem Gewicht von zwei ausgewachsenen Eisbären.

Wir haben den digitalen Unterricht evaluiert

2019 war das erste Jahr, in dem der Unterricht ausschließlich über eine Lernmanagementsoftware stattfand. Keine analogen Vorschriftenammlungen, keine kopierten Arbeitsblätter mehr, ausschließlich »It's Learning« kam auf den schülereigenen Notebooks, die vom Landesbetrieb ZAF / AMD bezuschusst wurden, zum Einsatz. Auch die Lehrkräfte hatten die Aufgabe, sich mit dieser Unterrichtsmethode vertraut zu machen. Viele Nachwuchskräfte waren aus ihrer Schulbiografie etwas Anderes gewohnt und mussten sich umstellen.

Somit war es an der Zeit, über eine Umfrage zu evaluieren, wie der digitaler Unterricht ankommt. Dabei wurde zusammenfassend von den Nachwuchskräften geäußert:

- » Sie kommen mit »It's learning« gut bis sehr gut zurecht und empfinden es als sinnvolle Ergänzung des Unterrichts «
- » Das Handling von »It's learning« wird als gut bis sehr gut wahrgenommen und führt zu einer hohen Arbeitsfähigkeit der Nachwuchskräfte «
- » Digitaler Unterricht wird als positiv wahrgenommen. Insbesondere, wenn dessen vielfältige Möglichkeiten genutzt werden,
 - ▶ um einen Mehrwert gegenüber analogem Unterricht zu erzeugen,
 - ▶ wenn er in einen ausgewogenen Mix aus verschiedenen – auch analogen – Methoden eingebunden wird,
 - ▶ weil er den Nachwuchskräften Mitwirkungsmöglichkeiten bei Wissenserwerb, -anwendung und -weitergabe eröffnet. «

Daraus schließen wir, dass die Entscheidung für die Digitalisierung des Unterrichts und dieses Lernmanagementsystem absolut richtig war. Andererseits ist auch zu erkennen, dass ausschließlich digitaler Unterricht nicht gewünscht wird. Eine Methodenvielfalt in der Vermittlung von Inhalten und Kompetenzen ist wichtig und notwendig. Damit ist das gesamte Kollegium gefordert, methodisch abwechslungsreich zu unterrichten.

Achtsamer Umgang mit der eigenen Gesundheit

Bei allen Mitgliedern der Schulgemeinschaft fördern wir Kompetenzen und Haltungen, die ihre Bereitschaft zum lebenslangen Lernen stärken und sie befähigen, in einer sich verändernden Gesellschaft ein erfolgreiches und gesundes Leben zu führen. Die Verwaltungsschule legt ihren Fokus auf die Sensibilisierung der Nachwuchskräfte, den Aspekt der Gesundheit immer im Blick zu behalten. Denn sie werden in der Regel einen sitzenden Beruf ausüben, der überdies die Augen besonders anstrengt. Wir leiten mindestens zwei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in jeder Klasse an, Mini-Bewegungspausen durchführen zu können. Damit wird während des Unterrichts immer mal wieder für 2 bis 3 Minuten durch Entspannungsübungen die Konzentrationsfähigkeit wiederhergestellt. Die Nachwuchskräfte haben zudem an den Aktionen »Hamburg in Bewegung« (Treppenrun), »Stadtradeln« und Schrittzähler-Challenges und am jährlich stattfindenden MOPO-Staffellauf teilgenommen. Zusätzlich laufen Gespräche mit dem Betriebs-

sportverband Hamburg mit dem Ziel, Nachwuchskräfte in Betriebssportgruppen einzubinden. Hierzu bietet der Sportpark Wendenstraße mit z.B. Beach-Volleyball, Teppichcurling, Disc Golf, Tennis, Streetball oder StandUp-Paddling spannende Möglichkeiten.

Wir haben einen aktiven Schülerrat

Der Schülerrat hat sich dem Thema Sport und Bewegung ebenfalls angenommen und ein Sommerfest geplant. Dafür begibt sich die Schulgemeinschaft seit einigen Jahren in den Stadtpark. Dort finden Volleyball- oder Fußballturniere und ein gemeinsames Grillen statt. Kurz vor Weihnachten gibt es zum Jahresausklang traditionell ein Kicker- und Tischtennisturnier in der Pausenhalle der Verwaltungsschule. Der Schülerrat hat außerdem die Initiative ergriffen und das Bereitstellen von gesunden Getränken für die Nachwuchskräfte eingefordert. Seitdem gibt es in der Schulküche einen Wasserspender, damit während des gesamten Schultags für ausreichend Flüssigkeitszufuhr gesorgt ist. Daneben hat der Schülerrat die Anschaffung von Schließfächern initiiert, damit Nachwuchskräfte ihre Unterlagen oder Notebooks dort einschließen können. All diese Themen organisiert der Schülerrat eigenverantwortlich.

Demokratisches Bewusstsein in der Verwaltungsschule

Zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung sind zu verfassungstreuem Handeln verpflichtet. Eine Bildungseinrichtung wie die Verwaltungsschule hat den Auftrag, über fachbezogene Unterrichtsinhalte hinweg, ein demokratisches Bewusstsein zu verankern und fortzuentwickeln. Deshalb finden neben regelmäßigen Politik-Projekten in Form von Ausflügen nach Berlin, inklusive Besuchen im Bundestag und in der Stasi-Gedenkstätte Hohenschönhausen, auch immer wieder Sonderveranstaltungen statt. Bestandteil der Ausbildung sind so auch 2- bis 4-tägige Projekte in der KZ-Gedenkstätte Neuengamme. Außerdem finden im Helmuth-Hübener-Saal Theateraufführungen statt, die thematisch in Politik-Projekte eingebunden sind. Beispielsweise »100 Jahre Demokratie« oder »Gier! Die erhitzte (Weimarer) Republik«. Dies sind außerordentlich gelungene und wertvolle Veranstaltungen.

Ebensoviel Wert wird auf die Herausbildung interkultureller Kompetenzen sowie den sensiblen Umgang mit Menschen aus anderen Kulturkreisen gelegt. Speziell fortgebildete Lehrkräfte sorgen zusätzlich dafür, dass bereits in den Einführungstagen und später mit der Durchführung regelmäßiger Projekte, wie der Teilnahme am jährlich stattfindenden Diversity-Day, die Bedeutung dieses Themas für alle Besucherinnen und Besucher der Verwaltungsschule sichtbar wird.



Extrarunde

Was müssen wir tun, um sitzen zu bleiben? Uns gefällt es hier so gut, wir würden sehr gerne noch ein Jahr länger in der Verwaltungsschule bleiben!
Teilnehmerin eines Qualifizierungsgrundkurses





The background features a complex, abstract pattern of overlapping, wavy, organic shapes in various shades of green (from light lime to dark forest green) and white. These shapes are set against a grid of small, light green triangles. The overall effect is a textured, layered look. Centered in the middle of the image is the word "Fortbildung" in a bold, white, sans-serif font.

Fortbildung

Get ready – Wir machen die Beschäftigten und Führungskräfte der FHH fit

Mit dem ZAF sicher durch Veränderungen

Jährlich nehmen mehr als 1.000 externe Arbeitskräfte eine Tätigkeit in der Hamburger Verwaltung auf. In Zeiten des Fachkräftemangels und vor dem Hintergrund anstehender altersbedingter Fluktuation wird sich dieser Trend fortsetzen. Der Fortbildungsbereich des Landesbetriebes ZAF/AMD reagierte darauf mit entsprechenden Angeboten. Auch hat das ZAF eine Fortbildungsreihe für neue Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter aufgelegt.

Das ZAF unterstützt die Dienststellen bei der Aufgabe, neue Beschäftigte »gut an Bord zu holen« und bietet neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und weiteren Beteiligten ein breites Onboarding-Angebot. Das Angebot umfasst Veranstaltungen für neue Beschäftigte, um die wichtigsten Strukturen und Abläufe kennenzulernen und sich mit verwaltungsspezifischen Regelungen und Arbeitstechniken auseinander zu setzen. So gelingt eine rasche Identifikation mit der neuen Aufgabe und dem neuen Arbeitgeber.

Die Personalverwaltung der FHH steht vor besonderen Herausforderungen. Sukzessive ist die neue Personalverwaltungssoftware KoPers in allen Dienststellen implementiert. Diese Situation war der Anlass, eine eigene Qualifizierungsreihe zum »Personalprofi« zu entwickeln. Neue Personalsachbearbeiterinnen erhalten einen kompakten und praxisorientierten Einstieg in die Tätigkeit. Am Ende erhalten die Teilnehmenden das Zertifikat »Personalprofi«.

In 2019 startete das ZAF die »Zertifizierungsreihe Digitale Kompetenzen«. Nach Abschluss können Beschäftigte nachweisen, dass sie

digital fit sind und sich mit digitalen Medien intensiv auseinandergesetzt haben. Idealerweise tragen sie dazu bei, die Digitalisierung in ihrer Behörde voranzubringen. Es handelt sich um ein modulares, offenes System, das vom ZAF immer weiter entwickelt wird.

Einen wesentlichen Anteil nimmt die dezentrale Fortbildung ein. Das ZAF bietet den Dienststellen die Konzeption und Planung von individuellen Fortbildungsveranstaltungen sowie von Team- und Organisationsentwicklungen an. Die Nachfrage ist steigend. Die Themen sind vielfältig: Ob neue Teams, veränderte Strukturen oder der Wunsch nach mehr Zusammenwachsen, vertrauensvollerer Zusammenarbeit und wertschätzender Kommunikation. Schließlich unterstützen wir in verschiedenen Abendveranstaltungen Netzwerke in der Stadt. Darüber hinaus hat das ZAF in 2019 eine Veranstaltung des Bürgermeisters mit seinen Top 100 Führungskräften durchgeführt und unsere Staatsräte unterstützt, sich in einem Workshop mit dem Ansatz »Design Thinking« auseinanderzusetzen.



Guter Umsatz

Allein im Veranstaltungsservice wurden im Jahr 2019 Veranstaltungen, bei denen keine Dozentinnen und Dozenten und kein Teilnehmermanagement benötigt wurden, im Volumen von 180.477 Euro umgesetzt – von der Raumanfrage bis zur Detailabsprache.

Die Führungskräfte im Visier – Fortbildung an der Hanse-Akademie

Die Hanse-Akademie für Führung und Management unterbreitet Führungskräften aller Ebenen zusätzliche Angebote. Das strategische Kernprodukt der Hanse-Akademie ist und bleibt die Modulreihe *Führung*.

Daneben hält die Hanse-Akademie eine große Reihe an Einzelangeboten bereit, um Führungskräfte zu unterstützen. Über die Hanse-Akademie konnten in 2019 einige hochrangige Führungskräfte an der Xing New Work Experience in der Elbphilharmonie teilnehmen.

Erste Praxiserfahrungen haben wir in 2019 mit dem Programm »Seitenwechsel« gesammelt. Seitenwechsel ist ein Programm für Führungskräfte, um soziale Kompetenz zu stärken und zusätzliche Fähigkeiten zur modernen Teamführung zu erlernen. Es geht darum, ungewohnte Situationen zu erleben, ungewöhnliche Erfahrungen zu machen: Ohne Führungsrolle und

ohne Einsatz ihrer gewöhnten Fachkompetenz arbeiten die Teilnehmenden in einer sozialen Institution eine Woche lang mit. Dabei machen sie prägende Erfahrungen für ihre Führungsarbeit – außerhalb ihrer persönlichen Komfortzone. Die Kooperation ist gut gelaufen und soll fortgesetzt werden.

Die Hanse-Akademie lädt die Top-Führungskräfte der Stadt regelmäßig zu einem After Work Club ein. Wir bieten hierbei einen spannenden Kurzvortrag zu innovativen Themen und im Anschluss einen inoffiziellen Teil zum Netzwerken an.





Volles Haus

Jeden Tag fanden in 2019 bis zu 16 Fortbildungen im ZAF und bis zu 10 Fortbildungen an externen Standorten statt. Der Spitzenreiter ist ein Tag mit 488 Teilnehmenden.

Die Führungfortbildung

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 2019 sind in 19 Gruppen insgesamt 244 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. 822 Teilnehmende haben 2019 79 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* 2019

Rolle	Teilnehmende	Gruppen	Frauen	Männer
A	109	8	65	44
B	83	6	42	41
C	33	3	11	22
D	19	2	6	13
Summe	244	19	124	120

Teilnehmende an den Einzelveranstaltungen 2019

Kompetenzfelder	Anzahl Veranstaltungen	Teilnehmende	Frauen	Männer
Innovationskompetenz	18	217	126	91
Managementkompetenz	17	162	86	76
Personale Kompetenz	12	138	210	104
Soziale Kompetenz	32	305	85	53
Summe	79	822	498	324

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

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 Teilnehmenden: 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 2019 wieder die Veranstaltungen *Verwaltungsknow-how für Quereinsteigende und andere Zielgruppen*. Hierzu fanden fast 20 Ver-

anstaltungen statt. Interessant 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 2019 gelungen.

Fach- und ressortübergreifende Fortbildung						
Gesamtübersicht Januar bis Dezember 2019						
Angebot	Anzahl Veranstaltungen	Teilnahmetage	Auslastung	Ø Teilnehmende	Anteil Frauen	Anteil Männer
Kataloge	1.056	23.467	81,3%	11,6	64,1%	35,9%
Basisangebot	843	19.175	82,0%	11,7	66,2%	33,8%
Akademie	196	3.730	77,4%	11,4	54,0%	46,0%
Young Management	17	562	93,4%	13,3	70,4%	29,6%
Individualangebot	1.222	22.967	82,2%	12,6	62,1%	37,9%
Gesamtergebnis	2.278	46.434	81,8%	12,2	63,0%	37,0%

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.

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.

Auch große externe Formate plant und organisiert das ZAF. Zum Beispiel findet im Auftrag der BASFI jährlich das Flüchtlingsforum statt, bei dem insgesamt rund 1.500 Personen zusammenkommen. Auch fand in 2019 die zweite Veranstaltung Mensch.Digitalisierung statt. Es kamen etwa 200 Beschäftigte der Stadt zu dem großen Thema »Digitalisierung« miteinander ins Gespräch.



O-Töne zu unseren Veranstaltungen



»Sehr kompetent und unterhaltsam gleichermaßen. Wir haben Tränen gelacht.« »Super freundlich. Man fühlt sich gleich wohl.« »Das hat richtig Spaß gemacht!« *Dies sind Aussagen von Teilnehmenden, mit denen wir nach Veranstaltungsende gesprochen haben.*



The background features a complex geometric pattern of overlapping triangles in various shades of red and white. The top edge of the pattern is jagged and irregular, resembling a stylized skyline or a data visualization. The overall effect is modern and dynamic.

AMD

**Arbeitsmedizinischer
Dienst**

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung: Das ist unser Angebot für Sie

Die Arbeitsmedizin für alle öffentlichen Bereiche der FHH

Die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen gehört zu den Pflichten jeder Arbeitgeberin und jedes Arbeitgebers. 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 der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.

Diese Zielsetzung kann 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 Fach-

ärztinnen und Fachärzten sowie 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 Teamgesprächen und Fallkonferenzen systematisch genutzt: So sind wir in der Lage, eine optimale und dem aktuellen Wissensstand entsprechende Beratung auch in schwierigen Einzelfragen anzubieten. 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 impfen bis zu 10.000 Beschäftigte jährlich zum Schutz vor Infektionskrankheiten. Die Bandbreite reicht von Hepatitis über Masern, Mumps, Röteln bis hin zur Influenza.

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-

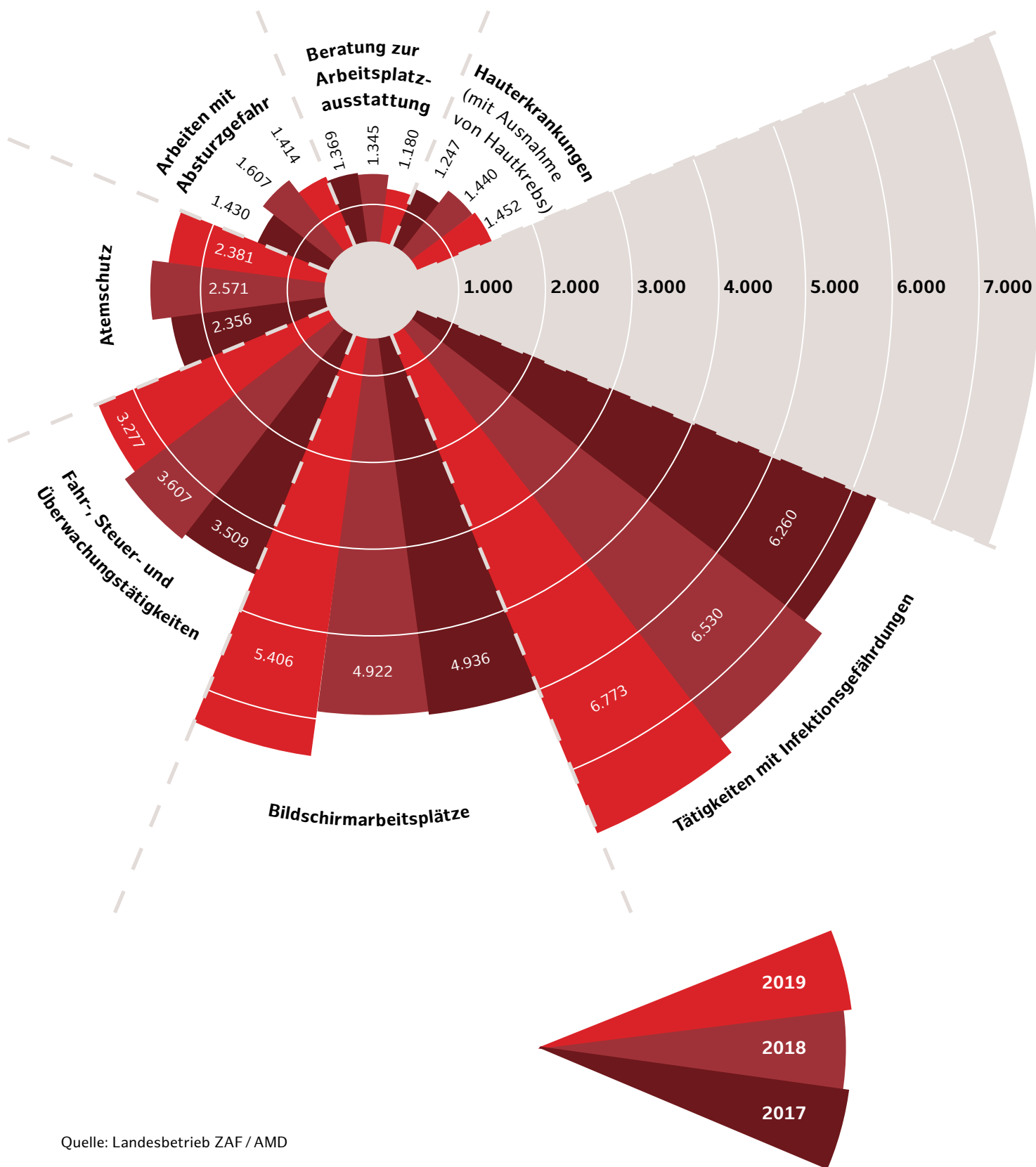
lichkeiten und Ausstattungen kennt, kann sie oder er eine Aussage zu Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten treffen. Erst die fundierten Kenntnisse der konkreten Arbeitsplätze versetzen uns in die Lage, Alternativen aufzuzeigen, Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten und Hilfestellung bei der Wiedereingliederung leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu geben. Da wir einen Eindruck von vielen unterschiedlichen Betrieben haben, können wir 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 2017–2019



Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

Schichtarbeit gesund organisieren – Wir beraten Sie

Für einige unserer Kundinnen und Kunden sind Schicht- und Wochenendarbeit grundlegender Bestandteil der Arbeitsorganisation, wie beispielsweise bei der Polizei, der Feuerwehr und im Justizvollzug.

Nach dem Arbeitszeitgesetz sind Schichtpläne grundsätzlich nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten. Oberstes Ziel dabei ist der Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

Wir bringen unsere medizinische Beratungskompetenz ein, wenn es darum geht, den ak-

tuellen wissenschaftlichen Kenntnisstand, den Wunsch der Einzelnen nach Individualisierung der Arbeitszeitregelung und die betrieblichen Rahmenbedingungen in Einklang zu bringen. Auch unsere Erkenntnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge lassen wir hierbei einfließen.

Unsere Probandinnen und Probanden



»Sehr zügige Abwicklung. Weiter so!« »Nettes zuvorkommendes Team. Immer wieder eine Freude.« »Klappt schon so viele Jahre hervorragend mit Ihnen.« »Die Wartezeiten haben sich in den letzten Jahren wesentlich verbessert.« *O-Töne zu den Untersuchungen im Zentrum Alter Steinweg*



Unsere Kundinnen und Kunden: Die Hamburger Stadtentwässerung

Die Hamburger Stadtentwässerung (HSE) bietet mit knapp 1.300 Mitarbeitenden ein Kaleidoskop an Arbeitsplätzen. Das veranschaulicht die Bandbreite unserer Versorgung.

Für die HSE findet eine vielfältige Routinebetreuung vom Büro bis zum Siel statt. In 2019 wurde ein Sielarbeiter berufsbedingt mit Leptospirose infiziert. Das war der Anlass für die Betriebsärztin, mit dem Gesamtkonzern HamburgWasser das notwendige Merkblatt zu überarbeiten. Auch fand eine kollegiale Kooperation mit dem Bernhard-Nocht-Institut statt, im Hinblick auf künftige Reihenuntersuchungen.

Eine andere neue Entwicklung verursachte die Veröffentlichung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in einer neuen Arbeitsmedizinischen Regel 6.7. Sie besagt, dass Schweißerinnen und Schweißer besonders von pneumokokkenbedingter Lungenentzündung betroffen sein können und definiert, wie die Gefährdungsbeurteilung überarbeitet werden muss.

Ärzte haben erkannt, dass Sielarbeitende in Kontakt mit Wildtieren als Vektoren für die Gesamtbevölkerung in der Verbreitung der saisonalen Grippe fungieren. Daher wurde eine Impfung als arbeitsmedizinische Schwerpunktaufgabe zum Schutze Aller umgesetzt.

Das älteste Kanalsystem Kontinentaleuropas stellt mit 5600 km zugleich einen der größten Hamburger Schätze dar. Unbezahlbar ist jedoch das gute Gefühl, sich für die Gesundheit der Menschen einsetzen zu können, die uns Hamburgerinnen und Hamburger täglich gesund erhalten!





Mutterschutz am Arbeitsplatz

Der Schutz von schwangeren und stillenden Frauen vor beruflichen Gefährdungen ist eine wichtige Verpflichtung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Um zügige und richtige Entscheidungen treffen zu können, stehen die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte des AMD mit ihrer fachlichen Expertise beratend an Ihrer Seite. Die Fragestellungen reichen über: Wie habe ich den Arbeitsplatz für eine Schwangere einzurichten? Was habe ich für stillende Frauen zu beachten? bis hin zur wichtigen Frage nach einem Beschäftigungsverbot.

Ebenso stellen die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte wichtige Ansprechpartnerinnen und -partner für die Gynäkologen der schwangeren Frauen dar. So gibt es in einer Schwangerschaft auch individuelle Risikofaktoren, die bei der Ausübung einer Arbeit von Relevanz sein können.

Ein weiteres Thema im Zusammenhang mit Schwangerschaft ist der Schutz vor Infektionserkrankungen. Der AMD sieht sich hierzu den vorliegenden Impfschutz an und unterstützt somit bei der Entscheidung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, mit welcher Tätigkeit eine Schwangere im Betrieb eingesetzt werden kann. Jährlich führt der AMD über 500 solcher Beratungen durch.



Unsere Kundinnen und Kunden: Die Elbkinder

Die Elbkinder-Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH sind mit 187 Kitas und täglich betreuten rund 31.000 Kindern der größte Kita-Träger der Stadt und mit mehr als 6.800 Mitarbeitenden auch ein großer Arbeitgeber Hamburgs.

Bei der arbeitsmedizinischen Betreuung steht die Infektionsschutzvorsorge der Mitarbeitenden im Vordergrund. Neben Erziehenden und der sozialpädagogischen Assistenz gehören auch Mitarbeitende aus den Bereichen Ergotherapie, Logopädie, Hauswirtschaft, Verwaltung und Reinigungspersonal zum betreuten Personenkreis. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorgen wurden im Jahr 2019 knapp 2.000 Impfungen durch den AMD durchgeführt. Weitere große Bereiche der betriebsmedizinischen Betreuung umfassen Mutterschutzvorsorgen, Hautschutzvorsorgen, Unterstützung bei Wiedereingliederungsverfahren und Bildschirmvorsorgen.

Natürlich nehmen die zuständigen Betriebsärztinnen auch regelmäßig an Begehungen der Kitas vor Ort teil und sind festes Mitglied in den Gremien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Wir stehen bei allen Fragen auch per Telefon und Email zur Verfügung.

Gesundheitsförderung – Investition in die Zukunft

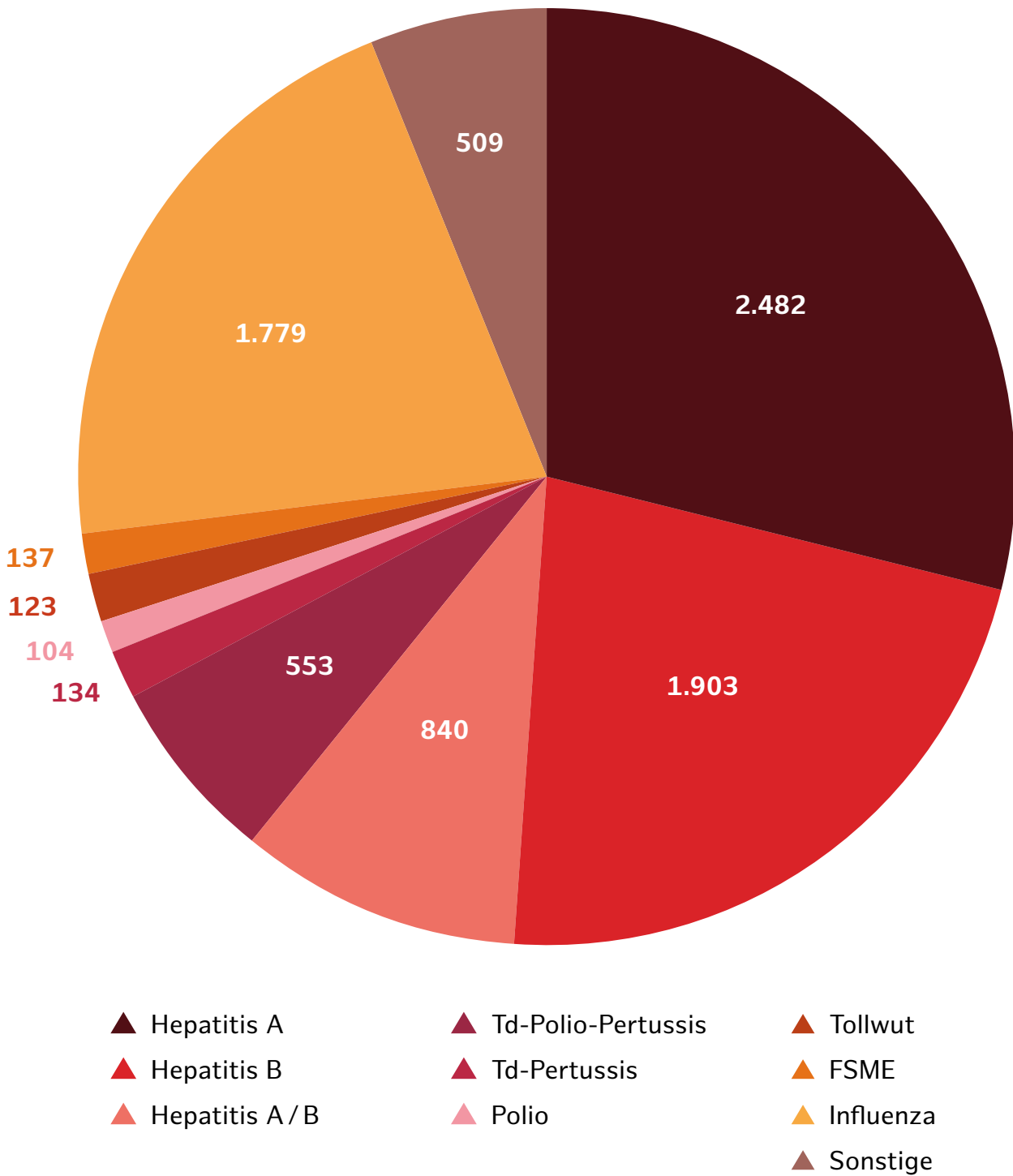
Die Arbeitsmedizin ist traditionell in erster Linie eine vorbeugende Medizin. Ihre Ziele bestehen darin, arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern, Gefährdungen zu minimieren und die Arbeit menschengerecht zu gestalten.

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



Quelle: Landesbetrieb ZAF/AMD

Der Landesbetrieb in

ZAHLEN



Wir haben ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2019 hinter uns

Der betriebswirtschaftliche Ausblick

Der Landesbetrieb ZAF / AMD legt erneut einen Jahresabschluss vor, der auch im Geschäftsjahr 2019 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 2019. 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 2019 im Bereich der Fortbildung die strategischen Schwerpunkte in den Bereichen Führungskräfteentwicklung, Digitalisierung, Gesundheit und interkulturelle Kompetenzen ausgeprägt und diese Schwerpunktsetzungen durch geeignete Maßnahmen und besondere Veranstaltungen und Formate unterstützt. Diese waren für die Behörden und Ämter kostenfrei. Andere Leistungen, die nicht zu den strategischen Schwerpunkten

gehörten, sind dagegen kostenpflichtig und werden über Preise finanziert.

Behörden, 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 2019

Aktiva	31.12.2018 in €	31.12.2019 in €
A. Anlagevermögen	650.188,96	519.124,23
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	37.129,40	20.687,66
II. Sachanlagen	613.059,56	498.436,57
III. Finanzanlagen	0,00	0,00
B. Umlaufvermögen	8.269.203,33	8.982.416,84
I. Vorräte	119.151,53	78.988,79
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	8.150.051,80	8.903.428,05
III. Wertpapiere des Umlaufvermögens	0,00	0,00
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks	0,00	0,00
C. Rechnungsabgrenzungsposten	814.216,60	984.328,48
Bilanzsumme	9.733.608,89	10.485.869,55
Passiva	31.12.2018 in €	31.12.2019 in €
A. Eigenkapital	4.061.739,22	4.121.566,24
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	1.214.023,90	1.352.919,57
V. Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	138.895,67	59.827,02
B. Sonderposten	77.406,85	62.947,85
I. Sonderposten mit Rücklageanteil	0,00	0,00
II. Sonderposten für Investitionszuschüsse	77.406,85	62.947,85
C. Rückstellungen	1.840.883,56	2.172.406,05
1. Steuerrückstellungen	0,00	0,00
2. Sonstige Rückstellungen	1.840.883,56	2.172.406,05
D. Verbindlichkeiten	3.676.608,96	4.053.299,60
E. Rechnungsabgrenzungsposten	76.970,30	75.649,81
Bilanzsumme	9.733.608,89	10.485.869,55

Kurzergiebnisrechnung

für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2019

Kurzergiebnisrechnung	31.12.2018 in €	31.12.2019 in €
1. Umsatzerlöse	25.231.117,61	29.283.992,11
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	870.540,04	104.056,64
5. Materialaufwand	5.523.252,67	6.236.248,60
6. Personalaufwand	16.983.644,66	19.915.028,27
6.1 ZAF / AMD-Beschäftigte	8.553.656,89	8.935.596,94
6.2 Nachwuchskräfte (NWK)	8.429.987,77	10.979.431,33
7. Abschreibungen	156.691,12	169.418,64
8. Sonstige betriebliche Aufwendungen	3.299.173,53	3.007.526,22
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	138.895,67	59.827,02
16. Sonstige Steuern	0,00	0,00
17. Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	138.895,67	59.827,02

Verlauf des Geschäftsjahres 2019

Mit diesem Geschäftsbericht legt der Landesbetrieb ZAF/AMD seinen kaufmännischen Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2019 vor.

Vermögenslage

Die Bilanzsumme des Landesbetriebes ZAF / AMD liegt zum Ende des Berichtsjahres mit 10.486 Tsd. Euro über dem Vorjahresniveau (9.734 Tsd. Euro). Auf der Aktivseite sinkt das Anlagevermögen (Anlagenintensität zum 31.12.2018 von 6,7 %) um 131 Tsd. Euro auf 519 Tsd. Euro (Anlagenintensität zum 31.12.2019 von 5,0 %). Die Abschreibungsquote beträgt 32,5 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (24,1 %) leicht gestiegen. Das Umlaufvermögen steigt 2019 um 713 Tsd. Euro (8,6 % mehr als im Vergleich zum Vorjahr) auf 8.982 Tsd. Euro. Auf der Passivseite steigt das Eigenkapital aufgrund des Jahresüberschusses im Jahr 2019 in Höhe von 60 Tsd. Euro auf 4.122 Tsd. Euro. Die Eigenkapitalquote des Landesbetriebs ZAF/AMD beträgt somit zum 31.12.2019 39,3% (Vorjahr 41,7 %). Die Rückstellungen erhöhen sich um 331 Tsd. Euro auf 2.172 Tsd. Euro. Dies resultiert im Wesentlichen aus der Zuführung zur Rückstellung für das Risiko aus dem Masernschutzgesetz, da die Anzahl der aus arbeitsmedizinischer Sicht notwendigen Impfdosen zum Bilanzstichtag nicht genau beziffert werden kann. Die Verbindlichkeiten des Landesbetriebes ZAF/AMD steigen zum Bilanzstichtag

um 377 Tsd. Euro und betragen zum Jahresende 4.053 Tsd. Euro. Der Betrag setzt sich im Wesentlichen aus offenen Verbindlichkeiten gegenüber Lieferanten (386 Tsd. Euro) und aus Verbindlichkeiten aus zweckgebundenen Mitteln (insbesondere Budget für Nachwuchskräfte) in Höhe von 3.189 Tsd. Euro zusammen.

Finanzlage

Ausgehend vom Ergebnis nach Steuern in Höhe von 60 Tsd. Euro erreicht der Landesbetrieb ZAF / AMD nach Korrektur dieses Ergebnisses um die nicht-zahlungswirksamen Vorgänge in 2019 sowie bei Berücksichtigung der Auszahlungen in Zusammenhang mit der Investitionstätigkeit einen positiven Kapitalfluss II nach Investitionstätigkeit in Höhe von 102 Tsd. Euro. Der Finanzmittelbestand des Landesbetriebes ZAF / AMD wird seit 2017 als Forderung gegenüber der FHH (Kernhaushalt) ausgewiesen. Die Darstellung des Kontenclearings mit dem Kernhaushalt (von der Kasse.Hamburg betreute Geschäftskonten des Landesbetriebes) erfolgt seit 2017 gemäß der Konzernvorgaben der FHH unter der Finanzierungstätigkeit (Kapitalfluss aus Finanzierung).

Kapitalfluss (Cash-Flow)	Planansatz gem. WP 2019 in €	31.12.2019 in €
Ergebnis nach Steuern	4.000,00	59.827,02
Kapitalfluss I aus laufender Geschäftstätigkeit	120.000,00	137.920,12
Kapitalfluss II nach Investitionstätigkeit (Kapitalfluss I + Kapitalfluss aus Investitionen)	45.000,00	101.986,13
Kapitalfluss aus Finanzierung	-68.000,00	-101.986,13
Kapitalfluss III (Kapitalfluss II + Kapitalfluss aus Finanzierung)	0,00	0,00

Ertragslage

Der Landesbetrieb ZAF / AMD erwirtschaftete im Berichtsjahr einen Jahresüberschuss in Höhe von 60 Tsd. Euro. Diesem Ergebnis steht ein Wirtschaftsplanansatz von 4 Tsd. Euro gegenüber. Im Überschuss sind periodenfremde Effekte enthalten, die unter den Umsatzerlösen sowie anderen Positionen enthalten sind. Das um die periodenfremden Erträge und Aufwendungen bereinigte Ergebnis beträgt 53 Tsd. Euro.

Die gegenüber dem Plan deutlich höher als erwartet ausgefallenen Erträge kompensieren die Aufwendungen für Material. Die Umsatzerlöse im Bereich der Fortbildung sowie des Veranstaltungsmanagements (Raumvermietung) sind im Berichtsjahr mit 5.929 Tsd. Euro insgesamt um 1.183 Tsd. Euro höher ausgefallen als im Wirtschaftsplan veranschlagt (Planansatz: 4.745 Tsd. Euro). Dies ist im Wesentlichen einer erhöhten Anzahl der realisierten Teilnahmetage gegenüber dem Planwert zuzuschreiben.

Die für den Arbeitsmedizinischen Dienst geplanten Erträge liegen um 528 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

Bereinigtes Jahresergebnis (periodengerecht)	Planansatz gem. WP 2019 in €	Ist 2019 in €
Jahresergebnis (gesamt)	4.000,00	59.827,02
- periodenfremde Erträge	0,00	-11.395,50
+ periodenfremde Erlösminderungen	0,00	0,00
+ periodenfremde Aufwendungen	0,00	4.913,67
Jahresergebnis (ohne periodenfremde Erträge und Aufwendungen)	4.000,00	53.345,19

in Höhe von 20.440 Tsd. Euro. Die sonstigen betrieblichen Erträge liegen mit 135 Tsd. Euro geringfügig über dem Wirtschaftsplanansatz von 108 Tsd. Euro.

Aufwendungen aus Geschäftstätigkeit (Materialaufwand) sind in Höhe von 6.236 Tsd. Euro angefallen (Planansatz: 4.274 Tsd. Euro). Die Aufwendungen für Dozentenleistungen überstiegen den Planansatz um 1.066 Tsd. Euro. Auch für externe Dienstleistungen (Fortbildungsleistungen, Service- und Dienstleistungen) wurden 244 Tsd. Euro mehr als geplant ausgegeben. Das ist unter anderem auf ein erhöhtes Fortbildungsvolumen zurückzuführen. Der Personalaufwand für die ZAF / AMD-Beschäftigten liegt mit 8.936 Tsd. Euro unter dem Ansatz des Wirtschaftsplanes von 9.495 Tsd. Euro (- 559 Tsd. Euro). Dies ist im Wesentlichen auf erhebliche Vakanz zurückzuführen.

Der Personalaufwand für die Nachwuchskräfte des ehemaligen mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes fällt mit 10.979 Tsd. Euro um 205 Tsd. Euro geringer aus als veranschlagt. Die Beträge, die den erhaltenen Zuschuss (10.575 Tsd. Euro) im Nachwuchskräftebereich übersteigen, werden als Verbindlichkeit aus zweckgebundenen Mitteln im Jahresabschluss ausgewiesen und ab 2020 ff. zur Deckung des Personalaufwands für die Nachwuchskräfte verwendet.

Die Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens sind mit 169 Tsd. Euro gegenüber dem Planansatz um 9 Tsd. Euro geringfügig 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), Gebäude- und Gebäudebetriebskosten und periodenfremde Aufwendungen umfassen, liegen mit 3.008 Tsd. Euro um 577 Tsd. Euro über dem ursprünglichen Planansatz von 2.431 Tsd. Euro. Ursächlich hierfür sind im Wesentlichen höhere Aufwendungen für Marketing und Aufwendungen im Bereich IT-Dienstleistungen, die im Planungsverfahren nur zu einem Anteil von 90 Prozent der voraussichtlich anfallenden Ist-Kosten veranschlagt werden.



Sprudelwasser

Das ZAF hat drei Stationen mit Wasserspendern für die Beschäftigten und die Verwaltungsschule eingerichtet.



Übersicht über die Ertragslage 2019

Vergleich Plan zu Ist

Kontenbezeichnung	Plan 2019 in Tsd. €	Ist 2019 in Tsd. €
1a) Erträge aus Geschäftstätigkeit	7.064	8.844
davon Fortbildung	4.545	5.748
davon Veranstaltungsmanagement	200	180
davon Ausbildung	593	636
davon arbeitsmedizinische Dienstleistungen	1.618	2.146
davon sonstige	108	135
1b) Erträge aus Transferleistungen	20.139	20.440
davon Entgelte Leistungserbringung (Betriebszuschuss)	7.772	7.772
davon Zuschuss FHH für laufende IT-Ausgaben	386	526
davon Zuschuss FHH für Versorgungszuschläge	1.406	1.406
davon Zuschuss FHH für NWK (Nachwachskräfte)	7.330	7.318
davon Zuschuss FHH Versorgungszuschläge NWK	3.245	3.417
1c) Ertragswirksame Auflösung einer zweckgebundenen Verbindlichkeit	302	0
2. Bestandsveränderungen / aktivierte Eigenleistungen	0	0
3. Andere aktivierte Eigenleistungen	0	0
4. Sonstige Erträge	44	0
Gesamtsumme Erträge	27.549	29.284

Übersicht über die Aufwandslage 2019

Vergleich Plan zu Ist

Kontenbezeichnung	Plan 2019 in Tsd. €	Ist 2019 in Tsd. €
5. Materialaufwand	4.274	6.236
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	624	1.045
davon Impfstoffe / Medikamente	305	736
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	3.650	5.190
davon Dozentenleistungen	1.925	2.991
davon externe Dienstleistungen	814	1.058
davon Studiengebühren (Kostenerstattung HAW)	366	449
6. Personalaufwand	20.679	19.915
6.1 Personalaufwand (ZAF / AMD-Beschäftigte)	9.495	8.936
6.2 Personalaufwand (NWK)	11.184	10.979
7. Abschreibungen	160	169
8. Sonstige Aufwendungen	2.431	3.008
davon Mieten und Pachten	1.061	1.190
davon Gebäudebetriebskosten	337	338
davon IT-Kosten	595	804
davon Öffentlichkeitsarbeit und Werbung / Marketing	180	240
Gesamtsumme Aufwendungen	27.544	29.328

Chancen, Risiken und Prognose

Die Anforderungen für die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen sind besonders.

Der Landesbetrieb hat sich im Jahr 2019 konzeptionell und planvoll auf den Weg gemacht, die Digitalisierung der Aus- und Fortbildung auf den Weg zu bringen. Hierbei ist ein Großteil der Ressourcen in die Kommunikations- und Changeprozesse geflossen. Es wurde intensiv getestet, ob das Online-Recruiting akzeptiert wird und verlässliche Ergebnisse liefert. In der Fortbildung wurden E-Learning Formate erprobt. Allerdings war das Thema E-Learning noch ein Nischenthema, das Fortbildungsjahr 2019 war geprägt von viel Netzwerkarbeit, Austausch, Methoden- und Prozessmanagement, also von Präsenzveranstaltungen und persönlichem Austausch.

Nun sind wir seit März 2020 mit der Welle geschwommen und haben die digitalen Methoden zur alleinigen Methode gemacht – es gab keine Alternative. Dabei haben wir zwei Dinge gelernt: Das, was wir bereits implementiert haben, funktioniert gut, und wir können damit arbeiten. Allerdings gibt es Grenzen, was Performance, Usability und State of the Art angeht. Hieran arbeiten wir und sind uns sicher, dass die großen Bedarfe uns Rückenwind für den Einsatz neuer Techniken und Investitionen geben.

Sehr wichtig dabei sind gute und tragfähige Kooperationen. Zum Beispiel ist der Landesbetrieb seit 2019 vertreten in dem Projekt »Qualifica Digitalis« des IT-Planungsrates, in dem viele Bundesländer gemeinsam an aktuellen Themen der Personalentwicklung arbeiten. Das Projekt hat das Ziel, auf der Basis wissenschaftlicher Analysen Strategien und Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Maßnahmen der Personalentwicklung für den öffentlichen Sektor zu erarbeiten.

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.

Der Landesbetrieb ist aus Sicht der Geschäftsführung in einer guten Ausgangsposition, um im Wettbewerb mit anderen Anbieterinnen und Anbietern bestehen zu können. Zum einen verfügt er 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, zeitnah und kundengerecht bedienen zu können.

Die im Geschäftsbereich Fortbildung vollzogene kontinuierliche strategische Ausrichtung des Portfolios auf zentrale Angebote und individuelle Aufträge konnte weiterhin große Erfolge verzeichnen. Die Vielfalt der angefragten Produkte führt dazu, dass auch die internen Prozesse in der Auftragsbearbeitung konstant aktualisiert und verbessert werden müssen. Der Landesbetrieb stellt ein großes Interesse an Kooperationen auch bei größeren öffentlichen Unternehmen fest und hat sich als bewährter Partner positioniert.

Im Geschäftsbereich Ausbildung ist ebenfalls durch eine Überarbeitung aller Prozesse die Voraussetzung geschaffen worden, die steigende Nachfrage an Nachwuchskräften quantitativ

und qualitativ bewältigen zu können. Insbesondere ist die Digitalisierung fast abgeschlossen. Die Eignungstests und das Bewerbermanagement sind bereits vollständig digital abgebildet. Die Auswahl eines Ausbildungsmanagementsystems wird aktuell vorbereitet. Damit ist der Geschäftsbereich Ausbildung des Landesbetriebes ein echter Benchmark für die anderen öffentlichen Ausbildungsbereiche.

Der AMD führt seit Anfang 2020 die Labor- und diagnostischen Aufgaben des PÄD durch. Damit ist ein weiterer Schritt bei der Übernahme von Dienstleistungen im medizinischen Bereich geschaffen worden. Ein gemeinsames Untersuchungszentrum hebt Synergien, Qualitätsstandards und die Arbeitseffizienz.

Auch in den kommenden Jahren können somit weitere Synergieeffekte realisiert werden.

Risiken

Wirtschaftliche Risiken ergeben sich für den Landesbetrieb ZAF / AMD aus den teilweise einnahmefinanzierten Bereichen Fortbildung und Arbeitsmedizin und der Akzeptanz kostendeckender Preise.

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 Standardschulungen sind ein immer kleinerer Teil der Nachfrage. Der Landesbetrieb steht deshalb vor der Herausforderung, die intern frei werdenden Kapazitäten kostendeckend mit neuen Aufträgen auszulasten. Hierfür bietet sich zum Beispiel die Durchführung von Maßnahmen und Veranstaltungen an, die sich den Veränderungen der Linienaufgaben der Behörden und Ämter widmen. Außerdem soll der großen Nachfrage nach Teamentwicklungen Rechnung getragen werden.

Im Bereich der Ausbildung liegt das aktuelle Risiko in den Ressourcenbedarfen aufgrund der geplanten weiteren Steigerung der Ausbildungskapazitäten, da das Haushaltsaufstellungsverfahren für die Jahre 2021 und 2022 aktuell läuft. In der Drucksache zum Aufbau

eines Studienganges Soziale Arbeit waren Stellenmehrbedarfe im Ausbildungsbereich nicht Teil der Ressourcen, sie werden gleichwohl benötigt. Es sind kurzfristig die geplante Steigerung um 40 Plätze in der Sozialen Arbeit, 40 Plätze in der allgemeinen Verwaltung und eine Kohorte für den geplanten Studiengang Verwaltungsinformatik ressourcenseitig abzubilden.

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 Landesbetriebs 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.

Prognose und Auswirkungen der Pandemie

Der Landesbetrieb hat aufgrund der Allgemeinverfügung des Hamburger Senats vom 16.03.2020 alle Präsenzveranstaltungen und Raumvermietungen abgesagt und erst Mitte Mai langsam den Betrieb vor Ort aufgenommen. Die Veranstaltungen sind nur in Kleingruppen möglich. Der Ausfall der Umsatzerlöse für die kostenpflichtigen Veranstaltungen wird die Einnahmen um voraussichtlich rund 445 TEUR senken. Für den operativen Umgang mit der »Corona-Lage« werden voraussichtliche Mehraufwendungen in Höhe von rund 5 TEUR das Jahresergebnis beeinflussen (unter anderem für notwendige Anschaffungen zur Ermöglichung und Erleichterung digitaler Kommunikationsformen).

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
Seite 45: Dr. Sabine Ferahli
Seite 46: Adobe Stock | S.Kobold
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 [@zaf_amd](https://twitter.com/zaf_amd) 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

