



Landesbetrieb

**ZAF/
AMD**

GESCHÄFTSBERICHT

2020



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.

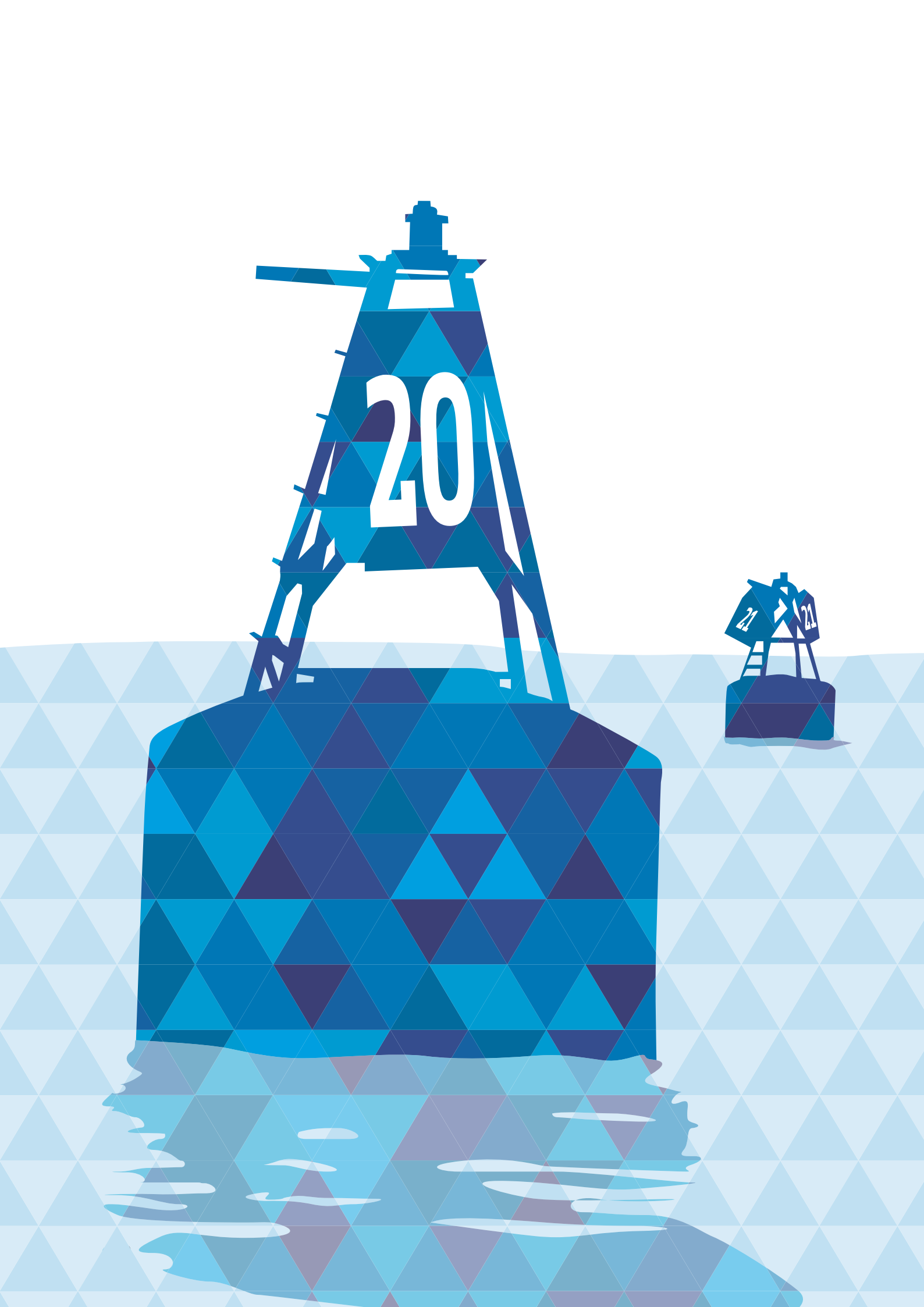


Innovation

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 2020 des Landesbetriebs ZAF / AMD ist ein spannendes und herausforderndes gewesen. Für uns war das Jahr 2020 ein Jahr der Neuerfindung. Die Pandemie führte dazu, dass wir ab März 2020 keines unserer Standardprodukte mehr anbieten konnten. Auch konnten wir keine verlässliche Planung machen, haben von Woche zu Woche entschieden und relativ früh festgestellt, dass es betriebswirtschaftlich eine Herausforderung werden wird.

In der Ausbildung war die Zeit geprägt von großem Pragmatismus. Einstellungen mussten weiterlaufen, und somit sind sie online durchgeführt worden. Für die Prüfungen unter Corona-Bedingungen ist die Prüfungsordnung angepasst worden. Die Betreuung der Nachwuchskräfte war zeitintensiv. In den Praxisstationen herrschte ein hohes Maß an unterschiedlichen Herangehensweisen an Ausbildung auf Distanz und an technischer Ausstattung. Die Fortbildung war gefordert, von einem Tag auf den anderen, alle Veranstaltungen umzugestalten. Hierzu waren neue Prozesse, neue Softwarelösungen, neue Unterstützungsmaßnahmen für die Dozierenden und Teilnehmenden notwendig. Leider führte dies zu einem gewaltigen Rückstau an Aufträgen, den wir nun aufarbeiten. Wir sind dankbar, dass unsere Kundinnen und Kunden hierfür Verständnis zeigen.

Daneben konnten wir in der Fortbildung in 2020 allerdings einige Highlights präsentieren. Zum Jahresbeginn war der After Work Club zu Gast bei der Sprinkenhof AG. Dort gab es einen spannenden Input zu neuen Formen der Arbeitsplatzgestaltung. Danach klang der Abend mit Live Musik aus. Für die Maiferien hat das ZAF in Kooperation mit der Hacker School einen Programmierkurs für Beschäftigte mit ihren Kindern im Programm gehabt. Hier haben beide Generationen voneinander gelernt. Die Perso-

nalleitertagung im November wurde über einen Lifestream aus dem Sternensaal des Planetariums gesendet. Für die Vortragenden war das eine inspirierende Atmosphäre mit einem hohen technischen Standard.

Der AMD hat die bisher größte Impfkation gegen Grippe für unsere Kundinnen und Kunden organisiert. Das hat zu Erleichterung bei den Beschäftigten geführt und war für unsere Organisation gleichzeitig ein Vorgeschmack auf die Impfkation gegen Covid 19.

Der Leuchtturm steht für Orientierung und Navigation. Die Eindrücke und Herausforderungen aus dem Jahr 2020 sind für alle Beschäftigten spürbar. Viele Beschäftigte haben krisenhafte Situationen und persönliche Belastungen erfahren. Auch im Team und bei Führungskräften. Nun brauchen sie einen klaren Kurs um gut weiterzumachen. Wir wollen unseren Beschäftigten Orientierung geben und Landmarken setzen. So können sie den eigenen Weg in der Ausbildung, in der beruflichen Weiterentwicklung und in der Gesunderhaltung eigenverantwortlich und mit klarem Blick in Angriff nehmen.

Lesen Sie auf den folgenden Seiten, welche Aufgaben uns im Jahr 2020 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 wir in 2020 ein etwas anderes Angebot auf die Beine gestellt haben und unsere Aufgaben weiterhin gut erledigen konnten.

Viel Spaß beim Lesen!



Julia Sprei
Geschäftsführerin



Michael Pohn
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		
Der Landesbetrieb als Arbeitgeber	20	Die Fortbildung	34
Kundinnen und Kunden des AMD in 2020	21	Hanse-Akademie goes online – neue Fortbildungsformate für Führungskräfte	36
		Die Veranstaltungsorganisation und der Teilnehmerservice	38
		Das Veranstaltungsmanagement – stets im Vordergrund	39



AMD – Arbeitsmedizinischer Dienst	40	Der Landesbetrieb in Zahlen	48
Gemeinsam kompetent zum Erfolg – unsere Aufgaben	42	Kurzbilanz	50
Die ärztlichen Dienste arbeiten zusammen – der AMD unterstützt den Personalärztlichen Dienst	44	Kurzergebnisrechnung	51
Pandemiebetrieb im AMD	45	Verlauf des Geschäftsjahres 2020	52
Grippeschutzimpfung – Die bisher größte Impfkaktion des AMD in seiner Geschichte	46	Chancen, Risiken und Prognose	56
		Impressum	58





Landesbetrieb

**ZAF/
AMD**

Be the Change – den Wandel gestalten

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 BWI. 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.



Lights. Camera. Action!

Das ZAF hat zwei Lehrfilme gedreht: ein Video für die Gesundheitsämter zur Nutzung des neuen Fachverfahrens zur Kontaktnachverfolgung und ein Video für die Nutzung von Corona-Selbsttests.

Geschichte

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.

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.

zum einen, in dem wir unsere Beschäftigten und die Menschen, die täglich in die Ausbildung, Fortbildung und medizinische Betreuung kommen, motivieren, das Fahrrad zu nutzen. Wir sind seit 2020 erneut 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.



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

Das Projekt »Papierloses Seminargeschäft« hat zwei wesentliche Bausteine umgesetzt: die elektronische Teilnahmebescheinigung und die Online Evaluation. Beides spart bis zu 80.000 bedruckte Seiten Papier, die zudem per Post verschickt wurden. Regelmäßig diskutieren wir das Für und Wider des gedruckten Katalogs. Bislang möchten wir auf einen gedruckten Katalog nicht verzichten, da er das sichtbare Produkt unserer Arbeit ist, was sich fühlen und anfassen lässt. Da sowohl das Papier als auch der Druck selber strengen Umweltstandards entspricht, ist der Landesbetrieb erneut als Umwelt Partner ausgezeichnet worden.

Der Arbeitsmedizinische Dienst hat die Kommunikation mit den Laboren digitalisiert und spart so ebenfalls viele Seiten und Postwege ein, ebenso das Rechnungswesen durch die

konsequente Umstellung auf den digitalen Rechnungseingang.

Schutz für die Beschäftigten und unsere Gäste

Wir sind ein offenes Haus und freuen uns über Gäste. Wir haben Teilnehmende an Fortbildungsveranstaltungen im Haus, Schülerinnen und Schüler der Verwaltungsschule, Nachwuchskräfte, die ihre Prüfungen ablegen, sowie Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Studienplätze. Wie lassen sich diese Menschen in Zeiten der Pandemie gut schützen? Wir haben mit jeder der zahlreichen Corona-Eindämmungsverordnungen an unserem Schutzkonzept weitergearbeitet. Wir haben weitgehend auf Präsenz der Beschäftigten und Gäste verzichtet, Bewegungsströme gelenkt, CO₂-Ampeln in den Räumen eingesetzt, Lüftungsregeln aufgestellt, Abstände geklebt und Plexiglaswände in unterschiedlichsten Modellen beschafft.

Wir haben nur die absolut notwendigen Veranstaltungen in Präsenz durchgeführt, beispielsweise für Reinigungskräfte, die keinen PC-Arbeitsplatz haben. Die Abschlussklassen in der Verwaltungsschule sind für die Prüfungsvorbereitungen zeitweise in Präsenz vorbereitet worden. Bisher sind wir zum Glück durch die Pandemie gekommen.

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, sich dafür anzumelden und ihre Lernhistorie und entsprechenden Dokumente einzusehen. Dieses Angebot der

fach- und ressortübergreifenden Fortbildungen sowie der IT-Fortbildung für die Beschäftigten der FHH wird von uns erstellt und veröffentlicht. 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 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 ändernde Kundenwünsche einzustellen.

Dies führte in den vergangenen Jahren dazu, dass insbesondere in der Fortbildung die Hälfte der Angebote individuell ist und nicht aus klassischen Fortbildungsangeboten 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

Tim Rumohr

☎ 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

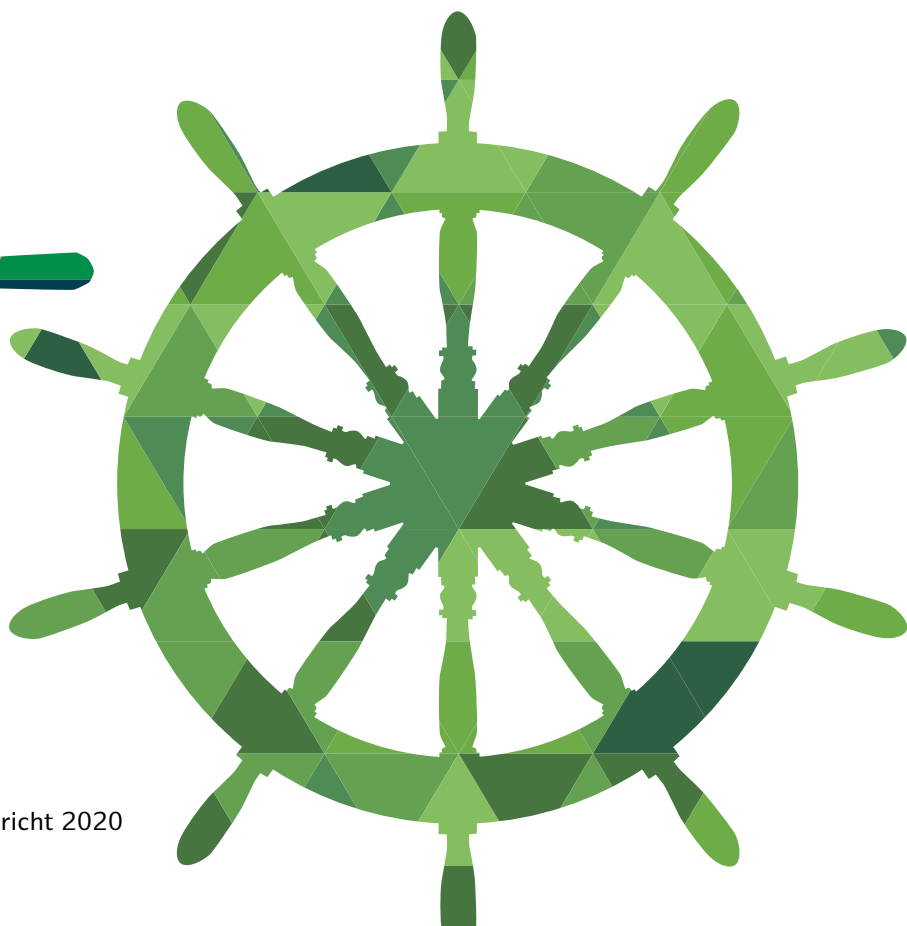
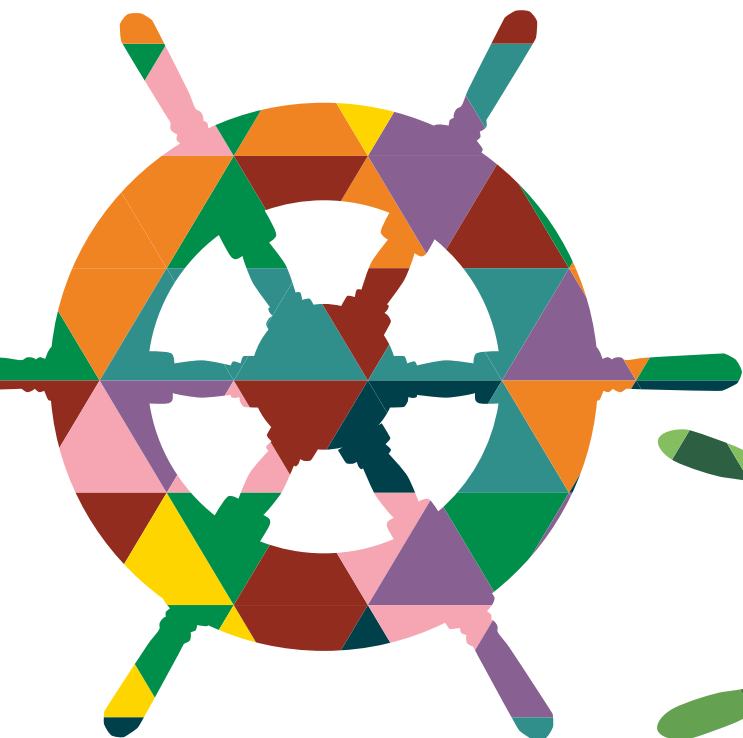
(Vertretung Leitung ZAF)

ZAF 3 Fortbildung

Judith Kanders

☎ 428 31 – 22 58

(Vertretung Leitung ZAF)



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

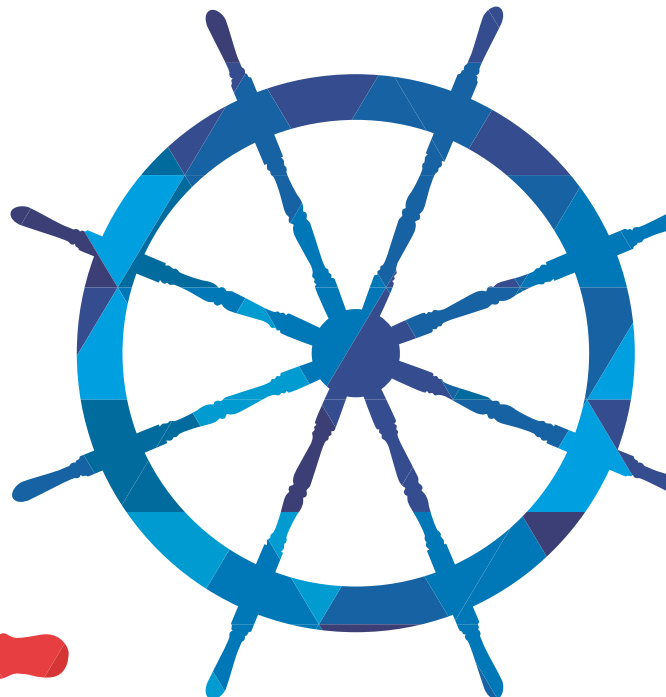
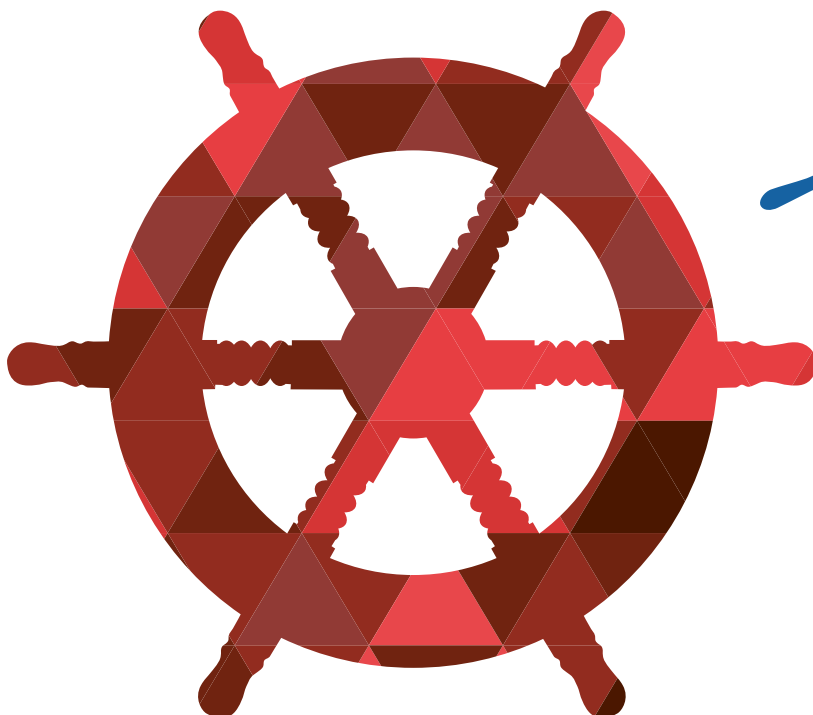


AMD FL SAmAs

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 Bereich Zentrum für Aus- und Fortbildung. Bemerkenswert finde ich die hohe Flexibilität und Belastbarkeit der Teams und unserer Führungskräfte. Wir haben im vergangenen Jahr viele unserer gewohnten Standards und eingespielten Routinen über Bord geworfen. Wir mussten von Tag zu Tag Einzelentscheidungen treffen. In der Runde der Führungskräfte sind wir noch enger zusammengewachsen. Mein Ziel ist es, den Landesbetrieb zu einem 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. Bei deren Erhalt wollen wir unseren Beitrag leisten.



Michael Jenke

2020 war mein zweites Jahr in der Geschäftsführung des Landesbetriebs ZAF/AMD, in dem ich den Bereich Betriebliche Steuerung verantworte. Mit meinen Kolleginnen und Kollegen verstehe ich uns als interne Dienstleisterin, deren Intendanzprodukte die Grundlage für eine professionelle Steuerung des Betriebes legen – auch oder gerade in so turbulenten Zeiten wie dem vergangenen Jahr.

Der Verwaltungsrat

Herr Volker Wiedemann

Leiter des Personalamtes

Herr Kersten Albers

Dezernatsleiter Steuerung und
Service, Bezirksamt Altona
(bis 30.04.2020)

Herr Dr. Udo Franz

Dezernatsleiter Steuerung und
Service, Bezirksamt Nord
(ab 15.09.2020)

Frau Katharina Kriston

Amtsleiterin des Zentralamtes der Behörde
für Wirtschaft und Innovation

Frau Dörthe Liebrecht

Amtsleiterin des Zentralamtes
der Justizbehörde

Herr Christoph Lucks

Stellvertretender Leiter des Personalamts

Herr Ralf Meyer

Polizeipräsident, Behörde für Inneres
und Sport

Frau Kerstin Möbius

Vorsitzende des Personalrats
bei den Senatsämtern

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

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 findet in jedem Team einmal im Jahr eine Teamentwicklung statt. Die Inhalte

anders. Wir arbeiten mit vielen unterschiedlichen Techniken und Methoden auf Distanz miteinander.

So arbeiten wir auf geteilten One Notes und digitalen Kanban Boards zusammen. Für das Einarbeiten von Trainees und Auszubildenden wird die Bildschirmfreigabe zur absoluten Notwendigkeit. Personalgespräche werden immer häufiger bei einem Spaziergang geführt.

Dennoch merken wir, dass die virtuelle Kollaboration viel anstrengender ist, als der persönliche Austausch und dass Tür-und-Angel Gespräche effektiver und zugleich netter sind.

Neue Formen der Zusammenarbeit

Ob die digitale Weihnachtsfeier vor dem virtuellen Kaminfeuer oder die gemeinsame Mittagspause vor der Kamera. Wir im Landesbetrieb sind inzwischen Profis darin, neue Formen des sozialen Austausches zu testen. Es funktioniert – aber anders.



Nachbarschaftshilfe

In 2020 beherbergte das ZAF zwei Call Center in seinen Seminarräumen: den Hamburg Service und das Call Center für den Corona-Schutzschirm.

AG Gesundheit

Im Landesbetrieb ZAF/AMD ist die AG Gesundheit als zentrales Gremium für die betriebliche Gesundheitsförderung zuständig. Dort werden die Anliegen der Gesundheitsförderung 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 2020 haben wir eine Umfrage zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz zum zweiten Mal im Landesbetrieb vorgenommen und mit den Teams über die Ergebnisse diskutiert. Außerdem haben wir an der Aktion Stadtradeln teilgenommen und die Beschaffung von höhenverstellbaren Schreibtische abgeschlossen. 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. Diese erholsamen Pausen mussten im Jahr 2020 leider ausfallen.



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.

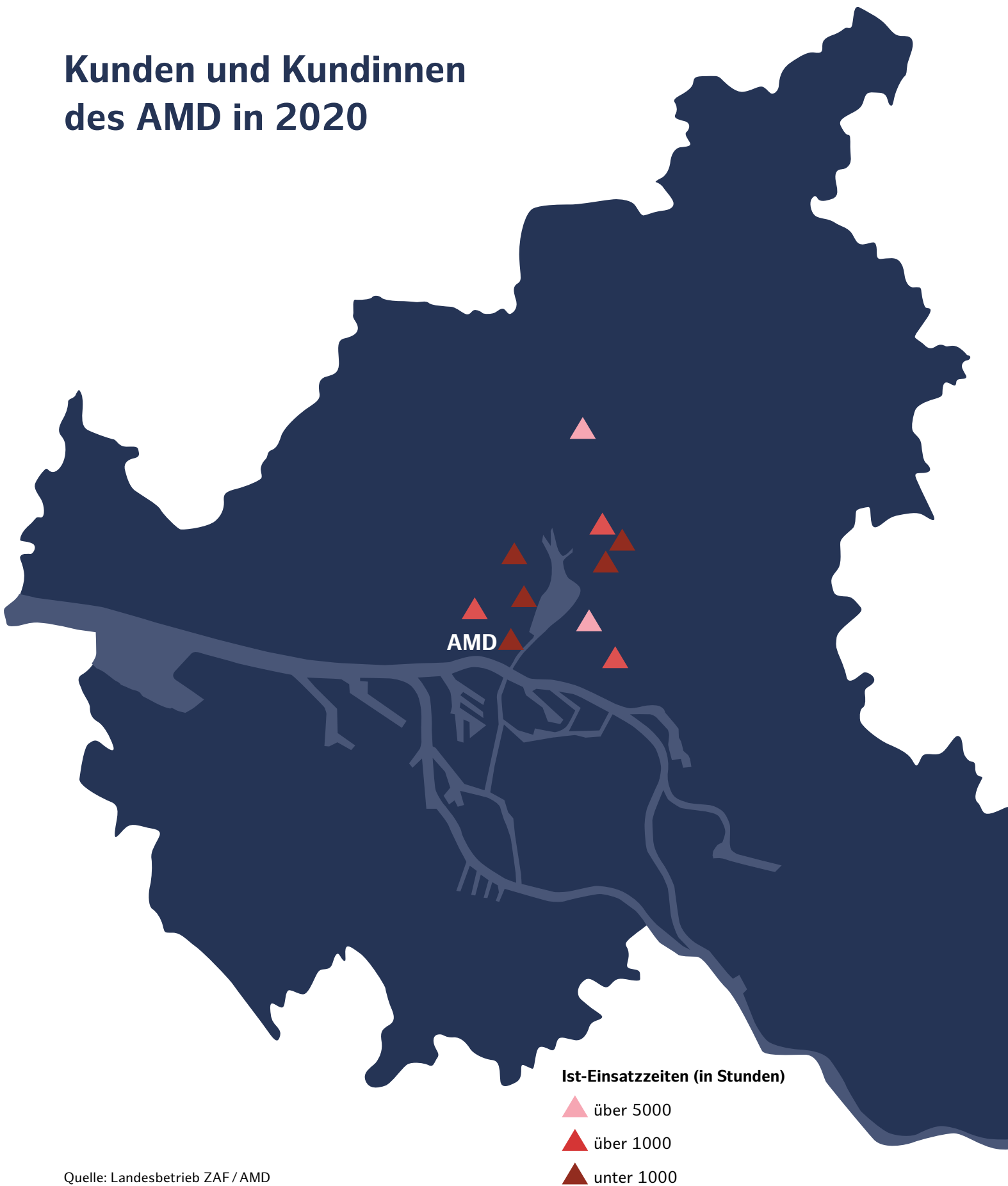
Wir arbeiten in hellen und modernen Räumlichkeiten an sehr gut ausgestatteten Arbeitsplätzen, und das gilt für beide Standorte. Bei uns sind die Türen meistens offen, wir legen Wert auf einen freundlichen und offenen Umgang.

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 und in Teilzeit zu arbeiten. Dies wird sowohl regelmäßig als auch im Einzelfall genutzt. Das Personalamt – und damit auch der Landesbetrieb – sind mit dem Zertifikat *Audit berufundfamilie* ausgezeichnet worden.



Kunden und Kundinnen des AMD in 2020



Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD



Ausbildung

Die Zukunft der Verwaltung. Die Verwaltung der Zukunft.

So vielfältig die Aufgaben und Handlungsfelder der zahlreichen Dienststellen in der Stadt Hamburg sind, so sehr eint sie der Bedarf nach gut ausgebildeten und motivierten Nachwuchskräften. Im Landesbetrieb ZAF / AMD wird täglich ein engagierter Beitrag dazu geleistet, die Leistungsfähigkeit für morgen und übermorgen sicherzustellen.

Es beginnt damit, junge Menschen auf die spannenden Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten in der Allgemeinen Verwaltung und der Sozialen Arbeit aufmerksam zu machen. Dabei geht es nicht nur um offensichtliche Attribute wie die Aussicht auf einen vergleichsweise sicheren Arbeitsplatz. Sondern es geht gerade in besonderen Zeiten auch darum, die Wirkkraft staatlicher Organisationen für das Funktionieren der Gesellschaft und das sinnstiftende Element ihrer Arbeit für das Gemeinwohl ins Licht zu rücken. In einem von der Corona-Pandemie geprägten Jahr haben sich bei vielen Menschen Prioritäten verschoben – die Anstrengungen des Landesbetriebes für eine qualitativ hochwertige und bedarfsdeckende Ausbildung werden unverändert fortgesetzt. Der Geschäftsbereich Ausbildung hat den Anspruch am Puls der Zeit zu agieren und gemeinsam mit allen Beteiligten dafür Sorge zu tragen, alle Nachwuchskräfte vorausschauend für die aktuellen Anforderungen zu wappnen. Dazu zählen ganz sicher digitale Kompetenzen, die

Fähigkeiten ortsunabhängig zu lernen und zu arbeiten und bei all dem die Kommunikation und das Miteinander als unabdingbare Quelle für Ideenreichtum hochzuhalten. Vernetztes Zusammenarbeiten wird unter den Voraussetzungen notwendiger physischer Distanz auf eine ganz neue Probe gestellt. In der Verwaltungsschule wird erfolgreich eine softwarebasierte Unterrichtsplattform eingesetzt. Die Hochschulen lehren breitflächig in hybriden und digitalen Formaten.

Ausbildung im Landesbetrieb ZAF / AMD ist somit nicht nur up to date, sondern zugleich impulsgebend für moderne Arbeitsformen und Flexibilität im Umgang mit unerwarteten Situationen. Die Absolventinnen und Absolventen erwerben Fähigkeiten, die sie zu begehrten Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen machen. Damit wird die öffentliche Verwaltung auch in Zukunft stets ein verlässlicher Grundpfeiler im gesellschaftlichen Zusammenleben sein.

Hohe Qualität in der Ausbildung

Wir legen großen Wert auf die hohe Qualität und Professionalität, sowie die moderne passgenaue Organisation unserer Angebote. Unsere Ausbildungsaktivitäten haben wir während der Pandemie mit hohem Engagement weiter verstärkt. Mit neuen Impulsen und einer innovativen Ausrichtung tragen wir dazu bei, dass die Hamburger Verwaltung auch in Zukunft gut aufgestellt ist.

Julia Sprei, Geschäftsführerin des Landesbetriebes ZAF / AMD



Rekrutierung der Nachwuchskräfte

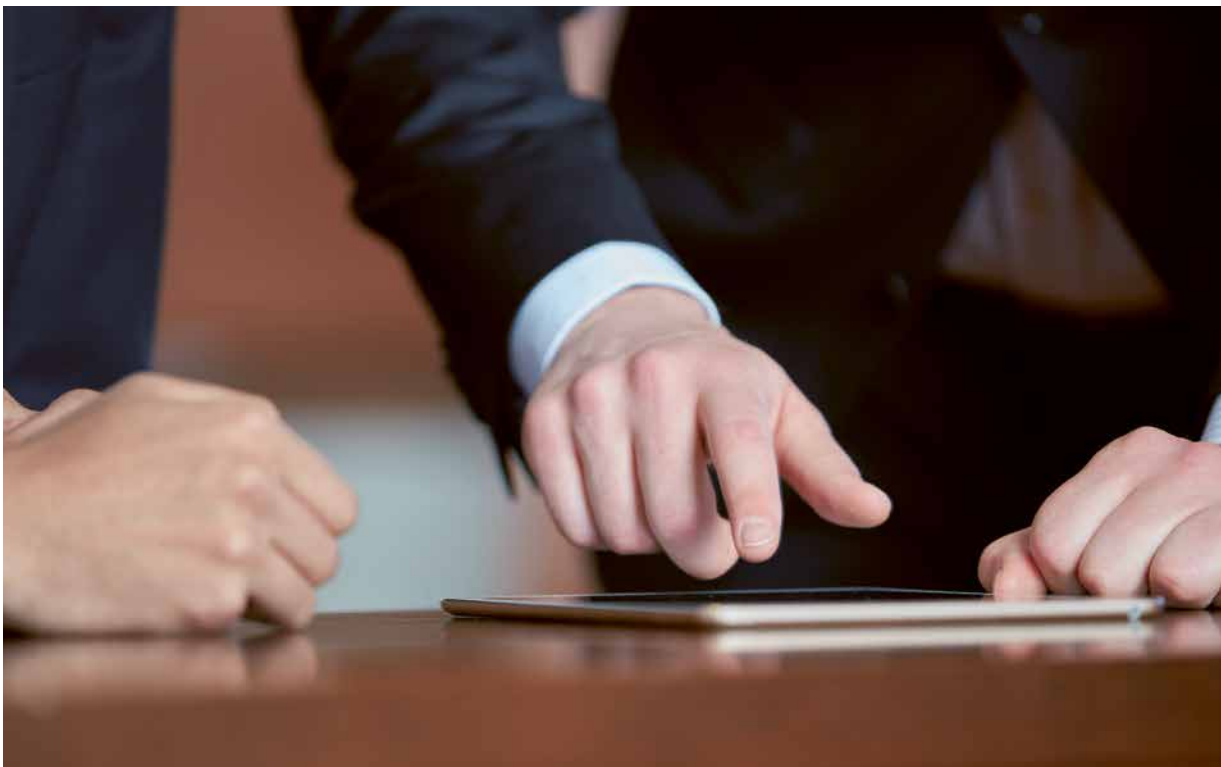
Für den Einstellungsjahrgang 2020 haben wir im Bereich der Allgemeinen Verwaltung und der Sozialen Arbeit zusammengefasst rund 2.700 Bewerbungen bearbeitet. Mehr als 1.100 Bewerberinnen und Bewerber absolvierten einen Einstellungstest am Computer und mit mehr als 400 von ihnen wurden Vorstellungsgespräche 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.

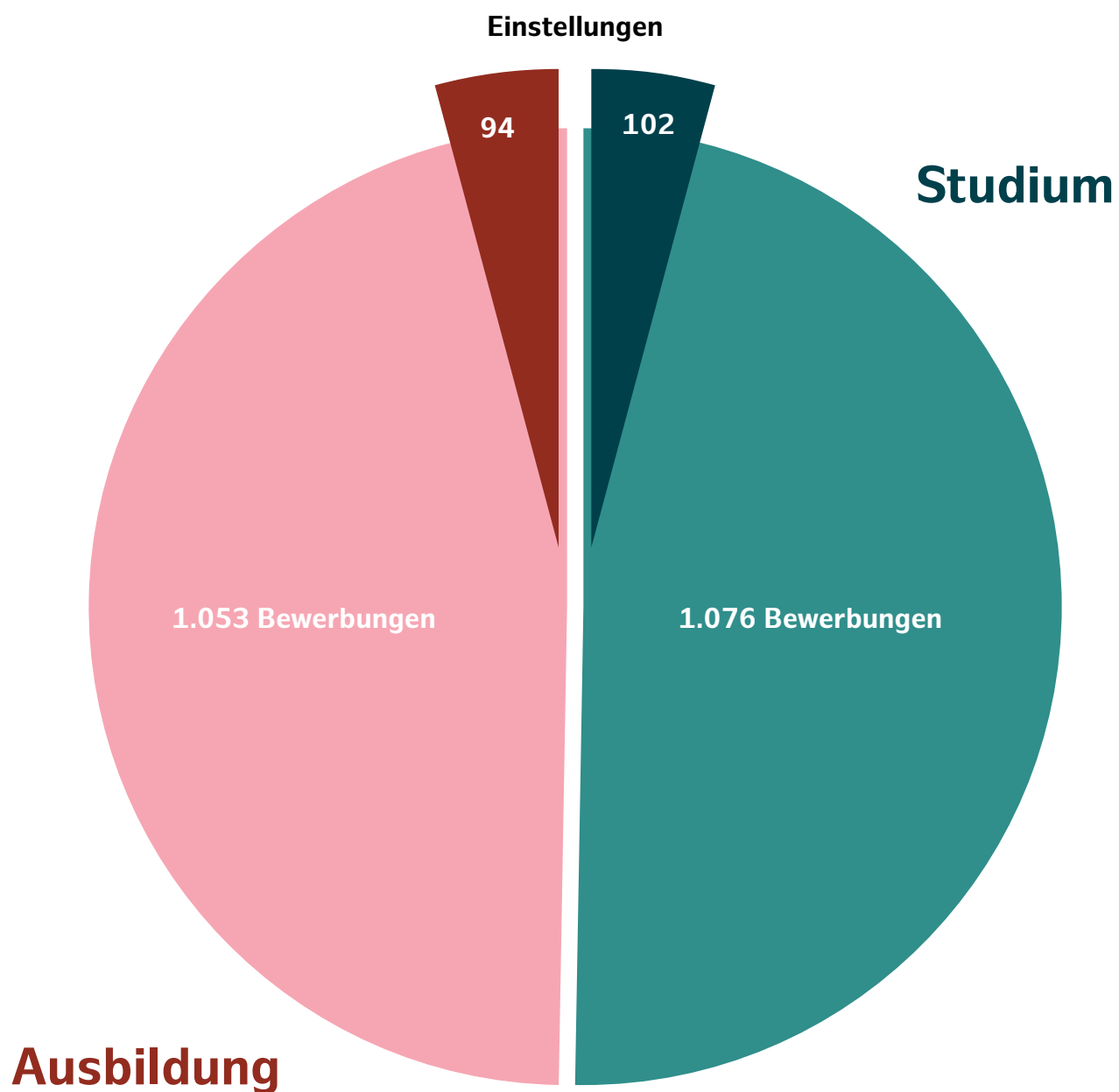
Die vor uns liegenden Personalabgänge und die Altersstruktur in der Allgemeinen Verwaltung erfordern es, jährlich 200 Nachwuchskräfte für die Allgemeine Verwaltung einzustellen. Im Herbst 2020 stellte der Geschäftsbereich Ausbildung insgesamt 94 Nachwuchskräfte in die Ausbildung zur bzw. zum Verwaltungs-

fachangestellten sowie in den Vorbereitungsdienst als Regierungssekretär-Anwärterin oder Anwärter ein. 102 Nachwuchskräfte haben als Regierungsinspektor-Anwärterin bzw. Anwärter ihr Studium an der HAW Hamburg im dualen Studiengang Public Management aufgenommen. Für die Besetzung der Ausbildungsplätze sind insgesamt 2.129 Bewerbungen angenommen worden.

In 2020 startete außerdem erstmals im Regelbetrieb der duale praxisintegrierende Studiengang Soziale Arbeit in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie mit 42 Studierenden der FHH, die aus insgesamt 599 Bewerberinnen und Bewerbern ausgewählt wurden.



Einstellungsstatistik Allgemeine Verwaltung für 2020



Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

Psychologische Eignungsdiagnostik

Vor der Zulassung zum Auswahlverfahren der Nachwuchskräfte stehen kognitive Online-Eignungstests. Deren Konzeption, Beauftragung und Qualitätssicherung verantworten die Psychologinnen der Eignungsdiagnostik des Landesbetriebes, die eine Lizenz als Auftragnehmerinnen für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430 innehaben.

Für Personalauswahlverfahren von Auszubildenden und Studierenden sowie von Teilnehmenden an Qualifizierungen unterstützt die Eignungsdiagnostik konzeptionell und durchführend im Geschäftsbereich Ausbildung.

Für Kundinnen und Kunden konzipierte die Eignungsdiagnostik auf Anfrage anforderungsbezogene Testdesigns, passte bestehende spezifische Testdesigns nach qualitätssichernden Aspekten an und ermöglichte die externe Durchführung der entsprechenden Online-Testverfahren. Insgesamt wurden in 2020 rund 3.600 Tests durchgeführt.

Parallel dazu hat der Bereich Ausbildung eine inhaltliche Neuausrichtung der Eignungsdiagnostik auf den Weg gebracht. Nach einer Übergangsphase in 2021 wird es somit möglich, dass sich die Eignungsdiagnostik weitgehend auf ihre Kernaufgabe bei den im ZAF betriebenen Auswahlverfahren konzentrieren kann.

Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?

Das ZAF setzte die behördenübergreifende Kampagne »Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?« auch in 2020 fort und wirbt um Nachwuchs mit Migrationshintergrund. Die Kampagne umfasst jährlich mehr als 1.300 Ausbildungs- und Studienplätze der Allgemeinen Verwaltung, der Sozialen Arbeit, 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 und dabei für den Bewerbungs- sowie Einstellungsanteil einen Zielwert von 20% zu erreichen. Mehrsprachigkeit und Erfahrungen im Umgang

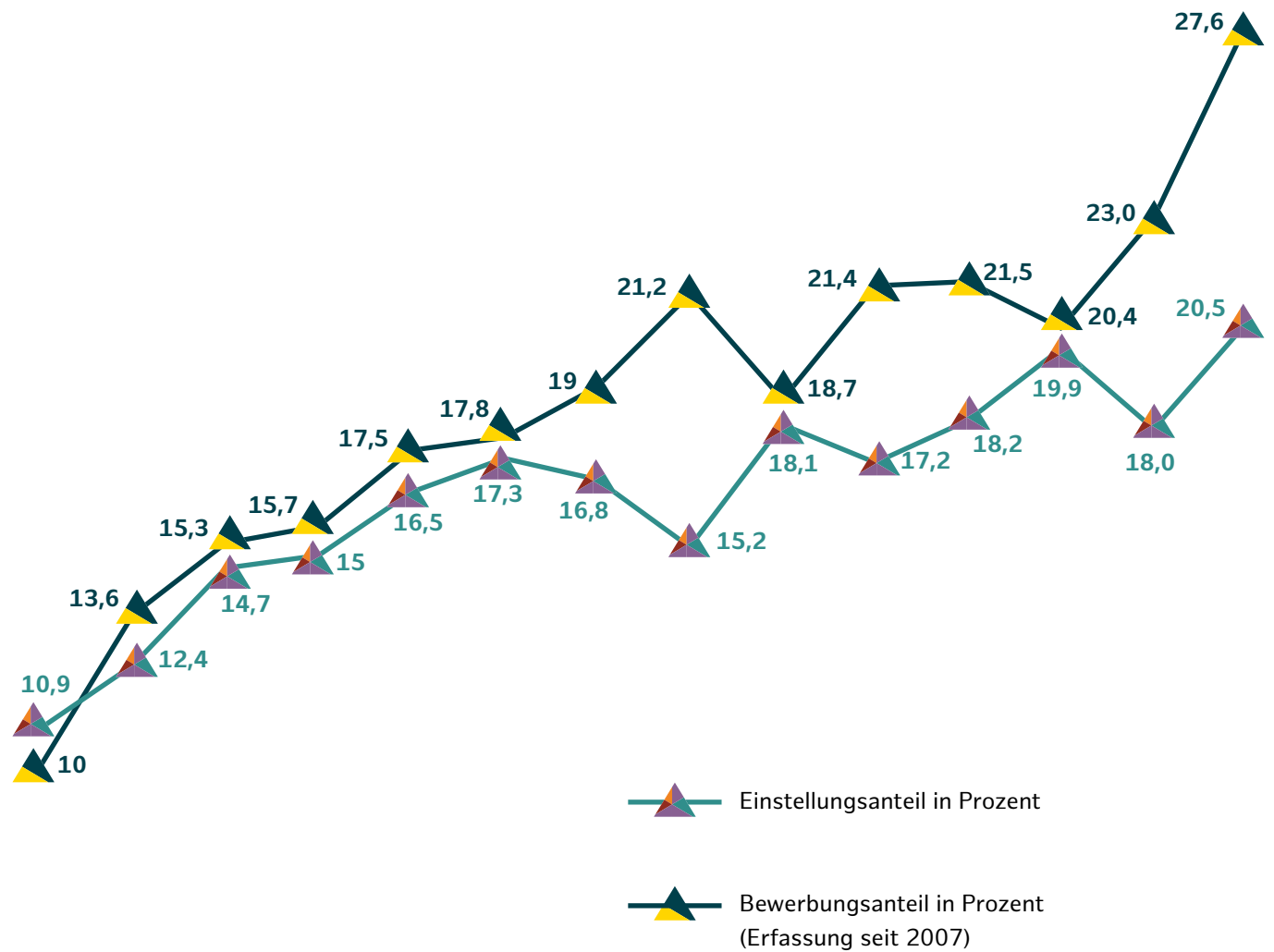
mit anderen Kulturen sind wertvoll im Kundengespräch und auch in der fachlichen Aufgabenplanung.

Mit verschiedenen Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit wie z. B. 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 2020 gelungen, gegenüber dem Wert zu Beginn der Kampagne (5,2%) rund viermal so viele Frauen und Männer mit einer Zuwanderungsgeschichte einzustellen.

Nahezu alle Ausbildungsbereiche verzeichneten in 2020 sowohl für den Bewerbungs- als auch für den Einstellungsanteil in unterschiedlichem Maße Wachstum gegenüber dem Vorjahr. Von den in 2020 eingestellten 1.322 (Vorjahr: 1.409) Auszubildenden und Studierenden haben 271 (Vorjahr: 254) Personen einen Migrationshintergrund. Damit konnte ein Einstellungsanteil von 20,5% (Vorjahr: 18,0%; Zuwachs um +2,5%) erreicht und mehr als jeder fünfte Ausbildungs- oder Studienplatz entsprechend besetzt werden (Verwaltungsbereiche: 25,2% mit +2,5% ggü. Vorjahr; Vollzugsbereiche: 17,0% mit +1,8% ggü. Vorjahr). Dies ist ein überaus erfreuliches Ergebnis, da dies einerseits der bislang höchste Wert in der Laufzeit der Kampagne ist und andererseits die Zielmarke von 20% erstmals erreicht wurde.

Auch der Bewerbungsanteil zeigt mit 27,6% ein überdurchschnittliches Ergebnis oberhalb der Zielmarke (Vorjahr: 23,0%; Zuwachs um +4,6%). Auch hier wurde der bislang höchste Wert in der Laufzeit der Kampagne erreicht und die Zielmarke von 20% erneut überschritten. 3.442 (Vorjahr: 3.038) der insgesamt 12.471 (Vorjahr: 13.193) Bewerberinnen und Bewerber hatten einen Migrationshintergrund.

Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund



2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020

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 2020 wurden durchschnittlich 509 Nachwuchskräfte betreut (Vorjahr: 471), Tendenz steigend. 162 von ursprünglich 187 (Vorjahr: 146 von 157) Nachwuchskräften aus den Einstellungsjahrgängen 2017 und 2018 beendeten ihre Ausbildung erfolgreich und

gesamten Studienzeit, während der Theorie- und Praxisphasen, werden die Studierenden durch die Ausbildungsleitungen, von denen eine bei ZAF 1 verortet ist, begleitet. Diese bieten regelmäßig Termine zum Austausch an und haben für Fragen, Sorgen und Ideen ein offenes Ohr.

Operationalisierung der Agenda Ausbildung

Seit 2019 arbeitet der Landesbetrieb mit der Agenda Ausbildung daran, das Ausbildungssystem der FHH in der Allgemeinen Verwaltung zukunftsgerecht aufzustellen.

Sich verändernde Anforderungen zukünftiger

Arbeitsplätze in der Verwaltung und heutige Erwartungen junger Talente an eine hochwertige Berufsausbildung bzw. ein duales Studium werden durch die Agenda Ausbildung zusammengeführt, um die Ausbildungsstrukturen optimal darauf auszurichten.

Die Umsetzung der Agenda Ausbildung hat in 2020 einen Schwerpunkt auf die Kommunikation und Transparenz gelegt. Es wurde von uns das Angebot gemacht, jede Behörde und jedes Bezirksamt mit

individuellen Terminen regelmäßig über Sach- und Zwischenstände zu informieren. Zudem haben wir über die Vorhaben und Reformprozesse informiert sowie Feedback eingeholt: in 12 verschiedenen Informationsterminen, dem Gesprächsforum Personalmanagement (GFP), der Personalabteilungsleitungstagung (PAL)

starteten ihre Karriere in verschiedenen Behörden und Ämtern.

In 2020 haben die ersten sechs Studierenden des Pilotstudiengangs Soziale Arbeit ihr Studium erfolgreich abgeschlossen und die ersten 42 Studierenden des Regelstudiengangs Soziale Arbeit ihr Studium aufgenommen. In der





Dankeschön

Ich bin noch nie so herzlich von einem Arbeitgeber empfangen und aufgenommen worden.

Studierende der Sozialen Arbeit des Jahrgangs 2020



und diversen Workshops mit den Ausbildungsleitungen.

Parallel hierzu tagten vier Arbeitsgruppen. Diese bereiteten die Umsetzung der Agenda Ausbildung mit folgenden Schwerpunkten vor:

AG I: Vorbereitung eines behördenübergreifenden Ausbildungsverzeichnisses, neue Verteilungsmodalitäten (Anzahl der Auszubildenden pro Behörde), Entwicklung neuer Strukturen und Formate in der Ausbildung

AG II: Empfehlungen und Herstellung von Transparenz im Hinblick auf Ressourcen

AG III: Reform und Verbesserung des bestehenden Übernahmeverfahrens

AG IV: Neuausrichtung und Optimierung der Nachwuchskräfte-Beurteilungen

Die Umsetzung der Projektempfehlungen dauert noch über das Jahresende 2020 an und wird in den Folgejahren in Kooperation mit den Behörden und Ämtern fortgeführt.

Die zuständige Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz – ein wichtiger Baustein der Berufsbildung!

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, sondern 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 natürlich auch 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 Seniorinnen und Senioren, Kindertagesstätten oder Krankenhäusern.

Es ist die Aufgabe der zuständigen Stelle, Berufsbildung zu „überwachen“ und zu „fördern“ (§ 76 Berufsbildungsgesetz). Dazu berät sie die Ausbildungsbetriebe und achtet vor Ausbildungsbeginn darauf, dass bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind, sie prüft die Eignung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden. Die zuständige Stelle organisiert die Prüfungen und verantwortet die faire Durchführung.

Darüber hinaus errichtet die zuständige Stelle einen Berufsbildungsausschuss. Er ist in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören. Er hat im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken.

2020 wurden berufsübergreifend 412 Auszubildende in 53 verschiedenen Ausbildungsstätten ausgebildet, die im Verantwortungsbereich der zuständigen Stelle im ZAF liegen. Trotz der pandemiebedingt schwierigen Rahmenbedingungen konnten alle Abschluss- und Fortbildungsprüfungen für insgesamt 242 Teilnehmende organisiert und durchgeführt werden. Keine Prüfung wurde abgesagt.

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. Ein schwieriges, aber kein unmögliches Unterfangen, dieses auch unter Corona-Bedingungen umzusetzen, zumal in den Behörden und Dienststellen ebensolche Herausforderungen an alle Beschäftigten und Nachwuchskräfte gestellt werden.

Erneut ist die Anzahl an Nachwuchskräften angestiegen: 40 Auszubildende zur oder zum Verwaltungsfachangestellten und 65 Regierungssekretär-Anwärterinnen und Anwärter nahmen ihren Berufsschulunterricht auf. Diesmal waren drei Auszubildende zur oder zum Verwaltungsfachangestellten von Bundesbehörden dabei, die im Rahmen einer Kooperation an der Verwaltungsschule lernen. Coronabedingt starteten mit reduzierter Zahl zwei Qualifizierungskurse mit insgesamt 24 Teilnehmenden. Dieses zunächst in Präsenz, im weiteren Verlauf im Online-Format. Parallel dazu wurden laufende Qualifizierungskurse digital weitergeführt und zum Abschluss gebracht. So leistet die Verwaltungsschule einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung von Quereinsteigenden die in den Dienststellen gebraucht werden. Damit auch die Qualität der Ausbil-

denden sichergestellt wird, wurden zudem zwei Ausbildereignungskurse (AEVO) durchgeführt. 10 Teilnehmende starteten daneben in den Vorbereitungskurs für den prüfungsgebundenen Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.

Demgegenüber stehen 11 hauptamtliche Lehrkräfte, deren Kapazitäten nicht ausreichen, um alle diese Unterrichtsstunden abzudecken, insbesondere im Hinblick auf weiter ansteigende Zahlen der neu einzustellenden Nachwuchskräfte. Um das hauptamtliche Kollegium zu verstärken, konnten zwei neue Stellen erworben und ausgeschrieben werden. Weiterhin unterstützen externe und FHH-interne nebenamtliche Lehrkräfte in einzelnen Fächern und Klassen.

Guter Unterricht geht auch online

In 2020 wurden die Schulen in Deutschland im Corona-Lockdown geschlossen – auch die Klassenräume in der Verwaltungsschule. Der Unterricht war nur noch online möglich.

Aber die Ausbildung läuft natürlich auch in Corona-Zeiten weiter. Die Lehrkräfte der Verwaltungsschule haben ihren Unterricht auf Homeschooling umgestellt. Die technischen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen wurden überwiegend schon vor der Pandemie geschaffen:

► Alle Nachwuchskräfte der Verwaltungsschule erhalten zu Beginn ihrer Ausbildung einen

Auf Augenhöhe

Eine ganz neue Erfahrung: In diese Schule bin ich gerne und mit Spaß gegangen, hier begegnet man mir auf Augenhöhe und sehr wertschätzend.
Eine Schülerin einer Abschlussklasse in der letzten Schulwoche





Zuschuss für einen eigenen Laptop.

- ▶ Seit 2019 nutzt die Verwaltungsschule die Lernplattform *It's Learning* – auf der Plattform werden alle Unterrichtsmaterialien durch die Lehrerinnen und Lehrer online zur Verfügung gestellt.
- ▶ In den Räumen der Verwaltungsschule wurde ein leistungsfähiges WLAN-Netz eingerichtet.
- ▶ Alle Lehrkräfte sind mit Laptops ausgestattet und haben VPN-Zugänge erhalten. Mit denen können sie auf das Netzwerk der FHH zugreifen und den Unterricht von Zuhause planen und durchführen.

Zu Beginn des 2. Lockdowns im November 2020 wurde die technische Ausstattung weiter verbessert:

- ▶ Die Lehrkräfte haben Lizenzen erhalten, mit denen der Online-Unterricht über Videokonferenzen mit den Klassen durchgeführt werden kann. Die Nachwuchskräfte wählen sich dann über die eigenen Laptops von Zuhause in die Video-Konferenzen ein.
- ▶ Im Rahmen der Videokonferenzen können auch methodische Konzepte wie Gruppenarbeiten umgesetzt werden, in denen die Klassen digital in mehreren Extra-Räumen in Klein-Gruppen zusammenarbeiten können. Nach dem ersten Lockdown wurden die the-

oretischen Inhalte im Hybrid-Unterricht vermittelt. Dazu wurden die Klassen in zwei Gruppen geteilt – eine Gruppe kam für eine Woche zum Präsenzunterricht in die Schule – die zweite Gruppe wurde in der Woche per Videokonferenz von zuhause dazu geschaltet. Danach wurde gewechselt. So konnte erfolgreich ein Hygiene-Konzept umgesetzt und der Unterricht vor Ort mit Abstand fortgesetzt werden.



Durch die gute technische Ausstattung im ZAF und den Einsatz der Lernplattform *It's Learning* konnten die Lehrkräfte sowohl im Home-Schooling als auch im Hybrid-Unterricht einen guten Unterricht anbieten und die Nachwuchskräfte erfolgreich auf ihre Prüfungen vorbereiten.

Der SchülerInnenrat wird aktiv – Aktion „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“

Auf der Schulkonferenz im September 2020 hat der SchülerInnenrat der Verwaltungsschule angekündigt, bei den Nachwuchskräften dafür zu werben, dass sich die Schule an der bundesweiten Aktion „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ beteiligt. Über 3000 Schulen in Deutschland haben sich der Aktion bereits angeschlossen und dazu verpflichtet aktiv gegen Diskriminierungen an der Schule einzutreten und regelmäßig Projekte zu diesem Thema durchzuführen. In Hamburg gibt es aktuell 50 Schulen, die sich der Aktion angeschlossen haben.

Der SchülerInnenrat hat dazu eine Initiativ-Gruppe gegründet, die die einzelnen Schritte zur Umsetzung in Kooperation mit der Schulleitung und dem Lehrerkollegium erarbeiten soll. Der erste Schritt dazu wird eine Unterschriften-Sammlung bei allen Nachwuchskräften der Verwaltungsschule sein.

Die Corona-Pandemie schränkt den Unterricht ein

Nicht alle Unterrichtsformate konnten im Jahr 2020 den Schülerinnen und Schülern im Online-Unterricht angeboten werden. Einige Projekte und besonders Veranstaltungen an anderen Lernorten mussten abgesagt werden: Die 3-tägigen Einführungskurse, die in den vergangenen Jahren zum Beginn der Ausbildung für alle Klassen in einer externen Bildungsstätte durchgeführt wurden und die Studienfahrten

über 7 – 8 Tage konnten nicht durchgeführt werden.

Viele Projektangebote, die besonders durch einen direkten Austausch und Diskussionsrunden der Klassen geprägt sind, wurden gestrichen oder konnten nur eingeschränkt stattfinden.

Lernort-Kooperationstage, mit denen die theoretischen Inhalte der Verwaltungsschule für die Nachwuchskräfte mit der Arbeit in den Praxis-Dienststellen der Behörden verknüpft werden, mussten abgesagt werden.

Auch Hospitationen mit den Klassen in den Behörden und Theaterbesuche, die sonst regelmäßig mit den Klassen organisiert werden, konnten nicht erfolgen.

Die Verwaltungsschule spart rund 20 Bäume ein

Durch die Umstellung auf das digitale Lernen mit einer Lernplattform werden pro Jahr ca. 14.500 kg Papier eingespart (nach einer Studie des Umweltbundesamtes verbraucht jede Schülerin bzw. jeder Schüler pro Schuljahr rund 243 kg Papier – bei 60 Schülerinnen und Schülern in 3 Klassen ergibt das einen Gesamt-Papier-Verbrauch von 14.500 kg – das entspricht etwa 20 Bäumen).

Unter anderem durch das Homeschooling und dem damit verbundenen Wegfall des Schulweges wird im Durchschnitt eine Stunde länger geschlafen, der morgendliche Spitzenverbrauch bei den Energieversorgern verschiebt sich um diesen Zeitraum.

Zeichen setzen

Auch in Deutschland leiden immer wieder Menschen unter rassistischen Äußerungen oder werden durch strukturellen Rassismus benachteiligt. Daher finde ich es besonders wichtig, dass die Nachwuchskräfte der Verwaltungsschule mit der Aktion »Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage« ein deutliches Zeichen gegen Rassismus setzen.“

www.schule-ohne-rassismus.org

Mario Leder, Schulleitung Verwaltungsschule







Fortbildung

Der sichere Partner in Umbrüchen

Die Corona-Pandemie hat das Lernen und Arbeiten abrupt und ohne Vorwarnung massiv verändert: Mit dem ersten Lock-Down ab dem 13.03.2020 setzten die Präsenz-Fortbildungen erst einmal aus. Die bisher nur spärlich nachgefragten Online-Veranstaltungen wurden zum »neuen Normal«. Eine riesige Herausforderung für ein System, das auf Standards und Massengeschäft setzt.

Vor der Corona-Pandemie spielte digitales Lernen nur eine untergeordnete Rolle: In 2019 haben 18 Online-Veranstaltungen stattgefunden, in 2020 waren es bereits 259 Online-Veranstaltungen – Tendenz weiter steigend. Bei den durchgeführten digitalen Formaten handelte es sich überwiegend um klassische Live-Online-Trainings. Es sind aber auch andere Formen zum Einsatz gekommen: Web-based-Trainings, deren Selbstlernmodule individuelles orts- und zeitunabhängiges Lernen ermöglichen, reine Online-Vorträge, Live-Streamings größerer Veranstaltungen (z.B. Personalleitungstagung) oder auch hybride Formen mit einem Teilnehmerkreis in Präsenz und einem anderen digital zugeschaltet.

Es wurde viel experimentiert, ausprobiert, verworfen und neu gedacht. Und eine erstaunliche Erfahrung war: Es ist deutlich mehr möglich, als wir zu Beginn gedacht haben.

Allerdings haben wir auch Grenzen erfahren: Das in der FHH im Standard verwendete Video-konferenztool Skype for Business eignet sich nur begrenzt für Live-Online-Trainings mit intensivem Austausch mehrerer Teilnehmenden. Daher hat sich das ZAF nach intensiven Recherchen und anhaltenden Testphasen entschieden, Zoom-Lizenzen einzukaufen und zu nutzen.

Eine weitere Begrenzung steht nach wie vor: Veranstaltungen, die dem Netzwerken und dem informellen und auch vertraulichen Austausch zwischen den Teilnehmenden dienen, funkti-

onieren in digitaler Form (noch) nicht – zumindest nicht mit den zur Verfügung stehenden Anwendungen.

Der Fortbildungsbereich hat sich in 2020 jedoch nicht nur mit digitalen Veranstaltungen beschäftigt, sondern auch mit seiner eigenen Digitalisierung im Projekt »Papierloses Seminargeschäft«. Ziel des Projektes ist es, im Sinne der Nachhaltigkeit die Anzahl der im Rahmen von Fortbildungen verwendeten Papierdokumente zu reduzieren, Medienbrüche abzubauen und den Beschäftigten einen flexiblen und individuellen Zugriff auf Lerninhalte zu ermöglichen. Das Projekt hat inzwischen die digitale Teilnahmebescheinigung und die Online-Evaluation umgesetzt.

Im Sommer 2020 hat die TechZone 117 eröffnet. Die TechZone 117 ist ein mit neun zukunftsweisenden Technologien ausgestatteter Raum, in dem Geräte aus den Bereichen Augmented Reality, Virtual Reality, Smart Home und Smart Business im Rahmen einer geführten Erkundungstour zur Erprobung zur Verfügung standen. Aufgrund des Schutzkonzeptes wurden die kostenfreien Erkundungstouren unter Einhaltung der Hygienevorschriften für maximal fünf Personen durchgeführt, bevor sie mit dem zweiten Lock-Down ab November 2020 ganz eingestellt wurden. Bis dahin haben 36 Veranstaltungen mit 161 Teilnehmenden dort stattgefunden.



Zugang gewährt

Rund 4900 Zugangslinks für Skype oder Zoom wurden an Teilnehmende verschickt.

Hanse-Akademie goes online – neue Fortbildungsformate für Führungskräfte

In der Hanse-Akademie wurden in 2020 viele Veranstaltungen auf Online-Angebote umgestellt. Dies umfasste auch die *Modulreihe Führung* als dem prominentesten Veranstaltungsformat in der Hanse-Akademie. Zusätzlich wurden pilothaft für die Zielgruppen A und B die Managementmodule überarbeitet. Hier sollen zukünftig in Kooperation mit dem ITD verstärkt digitale Kompetenzen vermittelt werden.

Im 2. Halbjahr 2020 haben mit der Hanse-Akademie 18 Führungsfortbildungen ausschließlich als Online-Variante mit 190 Teilnahmen stattgefunden. Davon entfielen 13 Veranstaltungen mit 140 Teilnehmenden auf die Modulreihe Führung und auf 5 Einzelveranstaltungen mit 50 Führungskräften.

sens zwar nicht vollständig ersetzen kann, dennoch aber die Vermittlung anspruchsvoller Inhalte, Aufgaben und Übungen für diesen Bereich sinnvoll möglich ist. Mehrtägige Veranstaltungen mit interaktivem Schwerpunkt erfordern hohe didaktisch-methodische Kompetenzen von der jeweiligen Seminarleitung, um

eine durchgängig hohe Konzentration und Aufmerksamkeit für die Teilnehmenden vor dem Monitor zu gewährleisten.

Vor allem auch der in Präsenzseminaren als besonders wertvoll erlebte informelle Austausch zwischen den Teilnehmenden muss stärker als sonst durch geeignete Rahmensetzungen, z.B. in den Pausen, gefördert werden.

Das ZAF führt zur Qualitätssicherung regelmäßige Treffen mit den Trainerinnen und Trainern der Modulreihe Führung durch, um die

aktuellen praktischen Erfahrungen aus der Online-Umsetzung unmittelbar in die Weiterentwicklung von inhaltlichen und methodischen Standards bei den neuen Formaten einfließen zu lassen.

Neu im Programm der Hanse-Akademie wurde zudem eine reine online Trainingsreihe eingeführt, die als Web-based-Training (WBT) das Thema *Führungskompetenz – Praxisbezogene Grundlagen* vermittelt. Mit diesen sogenannten WBTs können die Teilnehmenden vollkommen zeit- und ortsunabhängig in ihrem eigenen Tempo lernen.



Besonders das Thema *Arbeiten im Home-Office* stellte für viele Vorgesetzte eine neue Herausforderung dar. Daher fanden sich neben zahlreichen Angeboten im Bereich *Arbeit 4.0* auch neue digitale Veranstaltungen für Vorgesetzte zum Thema *Führen auf Distanz*. Zu *Führen auf Distanz* bzw. *Führen im HomeOffice* haben in 2020 vom ZAF zentral und dezentral organisiert sechs Veranstaltungsangebote mit 168 Teilnahmen online stattgefunden.

Bisherige Erfahrungen und Rückmeldungen ergaben, dass die digitale Durchführung von Führungsveranstaltungen den Kontakt in Prä-



Unsere neuen Formate

In Präsenz haben 1.558 Veranstaltungen mit 25.710 Teilnahmetagen (TNT), Online dagegen 259 Veranstaltungen mit 5.922 TNT (zum Vergleich 2019: 18 Veranstaltungen mit 208 TNT) stattgefunden.

Individuelle Unterstützung von Führungskräften

Die Nachfrage nach persönlichem Coaching hat stark zugenommen. Hier bestand bei vielen Führungskräften ein großes Bedürfnis, sich u. a. zum Thema *Führen in der Krise* individuell unterstützen zu lassen.

Daher wurde als ad-hoc Sondermaßnahme

gleich zu Beginn der Pandemie eine kostenfreie Unterstützung für Führungskräfte angeboten, die niedrigschwellig und unbürokratisch eine Stunde individuelles Telefon-Coaching zu Führungsthemen in Krisenzeiten beinhaltete. Diese Initiative wurde hervorragend angenommen und erhielt ausschließlich positive Rückmeldungen.

Teilnehmende an der Modulreihe *Führung* 2020

Rolle	Teilnehmende	Gruppen	Frauen	Männer
A	87	8	54	33
B	65	6	36	29
C	32	3	17	15
D	10	2	5	5
Summe	194	19	112	82

Teilnehmende an den Einzelveranstaltungen 2020

Kompetenzfelder	Anzahl Veranstaltungen	Teilnehmende	Frauen	Männer
Innovationskompetenz	16	142	87	55
Managementkompetenz	14	94	53	41
Personale Kompetenz	8	87	55	32
Soziale Kompetenz	27	225	143	82
Summe	65	548	338	210

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD

Die Veranstaltungsorganisation und der Teilnehmerservice

Der Bereich Veranstaltungsorganisation und Teilnehmerservice kümmert sich um die administrative Organisation von Veranstaltungen, Projekten, Modulreihen und Fachtagungen und beantwortet Fragen der Teilnehmenden und Dozierenden.

Was für ein turbulentes Jahr! Bei der Eingabe der Katalogveranstaltungen 2020 in unser Lernmanagementsystem hätte niemand gedacht, wie oft die bereits fertig geplanten Veranstaltungen noch bearbeitet werden müssen. Corona kam und blieb. Am Freitag, den 13. März wurden alle bereits geplanten Präsenzveranstaltungen bis auf weiteres abgesagt. Dozierende und Teilnehmende wurden informiert. Viele Fragen von unsicheren Teilnehmenden

auf eine Größe von maximale 10 bzw. 6 Teilnehmende im Stuhlkreis. Alle Veranstaltungen wurden erneut umgeplant und der Run auf unseren großen Saal war eröffnet, um wenigstens ab und an eine Veranstaltung mit normaler Teilnehmerzahl und genügend Abstand stattfinden zu lassen! Geplante Veranstaltungen mussten wieder abgesagt werden, da besonders die kleinen Veranstaltungsräume nicht mehr genutzt werden konnten.



Zeitgleich arbeitete der Bereich Veranstaltungsorganisation an der Umstellung der noch kommenden Präsenzveranstaltungen zu Onlineveranstaltungen. Das war für alle Neuland.

Die Umstellung einer Präsenz- zu einer Onlineveranstaltung beinhaltet folgende Schritte: Dozierende informieren, Veranstaltung im ZAF-Lernportal ändern und anpassen, Verpflichtungserklärung bei Veranstaltungen mit Zoom an Dozierende verschicken, Zugangslink von Dozierenden anfordern, Teilnehmende einladen, das Infoblatt zu Tipps und Tricks zur Online-Teilnahme und Zugangslink weiter-schicken, Anwesenheitslisten an die Dozierenden senden, und schließlich die Teilnahmebescheinigungen

an die Teilnehmenden schicken. Und natürlich die telefonische Beantwortung unzähliger Fragen von »Brauche ich eine Kamera?«, »Der Link öffnet sich nicht« bis »Ich kann / darf Skype for Business / Zoom nicht nutzen.«

den und Dozierenden wurden beantwortet und über allem schwebte die Frage: Wie geht es weiter? Systemrelevante Veranstaltungen konnten ab Mai wieder stattfinden – allerdings mit weniger Teilnehmenden und einem Mindestabstand von 1,50 m. Veranstaltungen mit einer Teilnehmerzahl von 16 schrumpften so plötzlich

Das Veranstaltungsmanagement – stets im Vordergrund

Das Veranstaltungsmanagement sorgt nicht nur für die reibungslose Durchführung der Fortbildungsveranstaltungen nach dem jeweiligen gültigen Schutzkonzept, sondern organisiert auch unterschiedliche Amtshilfen in einer besonderen Zeit.

Das Jahr 2020 stand unter dem Motto: »Heute ist dies – Morgen ist alles anders«. Nachdem alle Veranstaltungen für das zweite Quartal abgesagt werden mussten, wurden die zur Verfügung stehenden Veranstaltungsräume zu Callcentern umfunktioniert: Der LB ZAF / AMD unterstützte den Aufbau des Callcenters *Hamburger Corona Soforthilfe* und den Einzug eines Teams des Callcenters vom *Telefonischer HamburgService*. Somit waren 50 neue Kolleginnen und Kollegen bei uns. Es wurde viel erklärt und beraten. Es wurden Lösungen gesucht und ge-

funden. Es wurde umorganisiert und abgesagt. Die neue Standardausstattung für das Team Ausstattung und Technik wurde ein Zollstock. Beliebte vorübergehend nicht benötigte Laptops für Dozierenden wurden an andere Dienststellen verliehen, denen die technische Ausstattung fehlte. Es gab eine neue Bestuhlungsform, neue Cateringlösungen, hybride Veranstaltungen, einen neuen Veranstaltungsraum im Ausschläger Weg und die Erkenntnis, dass Bananen und Mandarinen eine natürlich Schale haben.

Fach- und ressortübergreifende Fortbildung Gesamtübersicht Januar bis Dezember 2020

Angebot	Anzahl Veranstaltungen	Teilnahme-tage	Auslastung	Ø Teilnehmende	Anteil Frauen	Anteil Männer
Kataloge	918	10.174	61,9%	11,1	64,9%	35,1%
Basisangebot	738	8.31	59,4%	11,3	66,6%	33,4%
Akademie	160	1.620	73,5%	10,1	56,6%	43,4%
Young Management	20	241	95,3%	12,1	63,1%	36,9%
Individualangebot	902	8.535	76,6%	9,5	65,0%	35,0%
Gesamtergebnis	1.820	18.709	67,8%	10,3	65,0%	35,0%

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD



Aufgeschoben ist nicht aufgehoben

832 Veranstaltungen wurden Corona-bedingt abgesagt,
178 Veranstaltungen wurden Corona-bedingt verschoben.

The background features a stylized illustration in shades of red and pink. On the right, a lighthouse is depicted using a mosaic of triangles. To its left, a silhouette of a forested hill is also composed of geometric shapes. The foreground is a flat expanse of the same triangular pattern, with a small, irregular pink shape at the bottom center.

AMD

Arbeitsmedizinischer
Dienst

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 Fachärztinnen 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 Teambesprechungen 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.

Unsere Probandinnen und Probanden

»Professionelle Abwicklung. Kaum Wartezeit!« »Wirklich nettes Team.«

»Zusammenarbeit mit Ihnen funktioniert sehr gut« »Die Wartezeiten haben sich in den letzten Jahren wesentlich verbessert.«

O-Töne zu den Untersuchungen im Zentrum Alter Steinweg



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-

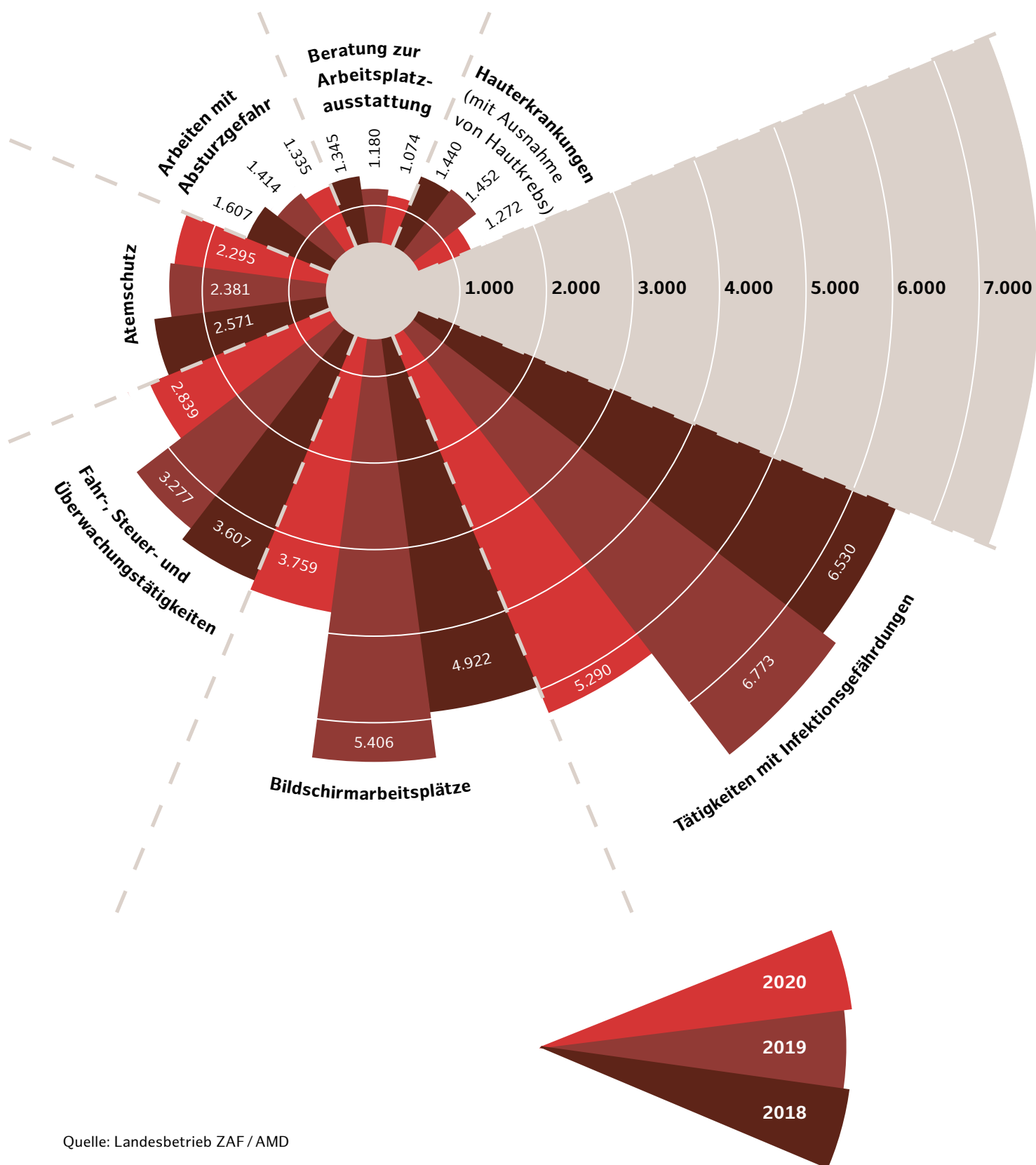
lichkeiten und Ausstattungen kennt, kann sie oder er eine Aussage zu Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten treffen. Erst die fundierten Kenntnisse der konkreten Arbeitsplätze versetzen uns in die Lage, Alternativen aufzuzeigen, Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten und Hilfestellung bei der 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 Kundinnen und Kunden kompetente Beratung bei

- ▶ der Gefährdungsanalyse nach Arbeitsschutzgesetz,
- ▶ 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 2018–2020



Die ärztlichen Dienste arbeiten zusammen – der AMD unterstützt den Personalärztlichen Dienst

Alle technischen Untersuchungsleistungen des Personalärztlichen Diensts (PÄD) werden seit dem Januar 2020 vom AMD übernommen. Hierdurch können Synergieeffekte gehoben werden.

Der PÄD erbringt ärztliche Gutachten, die für das Personal im öffentlichen Dienst vorgeschrieben sind. Die personalärztlichen Gutachten sind Entscheidungshilfen für die anfragenden Arbeitgeber und Dienststellen. Da der PÄD für bestimmte Aufträge die gleichen diagnostischen Untersuchungen wie der AMD durchführt, lag es nahe, diese beiden Aufgaben zusammenzuführen – zumal beide ärztlichen Dienste im gleichen Gebäude arbeiten. Zunächst wurde im Rahmen eines Projektes nach Synergieeffekten zwischen AMD und PÄD

gesucht. Nach Abschluss des Prüfprojekts im Jahr 2019, hat der AMD sämtliche technische Untersuchungsdiagnostik für den PÄD übernommen. Somit stellen die medizinischen Fachangestellten des AMD seit Januar 2020 sicher, dass alle technischen Untersuchungsleistungen in hoher Qualität dem PÄD zur Verfügung gestellt werden. Diese werden für die gutachterliche Bewertung der gesundheitlichen Eignung im Einstellungsverfahren für die Hamburger Polizei, die Hamburger Feuerwehr und die Justizbehörde benötigt.



Unsere Kundinnen und Kunden: Die Polizei Hamburg

Ein Schwergewicht unserer Betreuung ist die Polizei Hamburg mit über 9000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diese sind in vielfältigen Einsatzlagen – vom Wasserwerfer über die Polizeikommissariate bis hin zu den Landeskriminalämtern – beschäftigt.

Weil das Böse niemals schläft, kann die Polizei Hamburg als Organisation auch nicht schlafen! Deshalb haben wir in den vergangenen Jahren in Zusammenarbeit mit dem Zentralinstitut für Arbeits- und Maritime Medizin das Schichtmodell der Polizei nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen umgestaltet und angepasst.

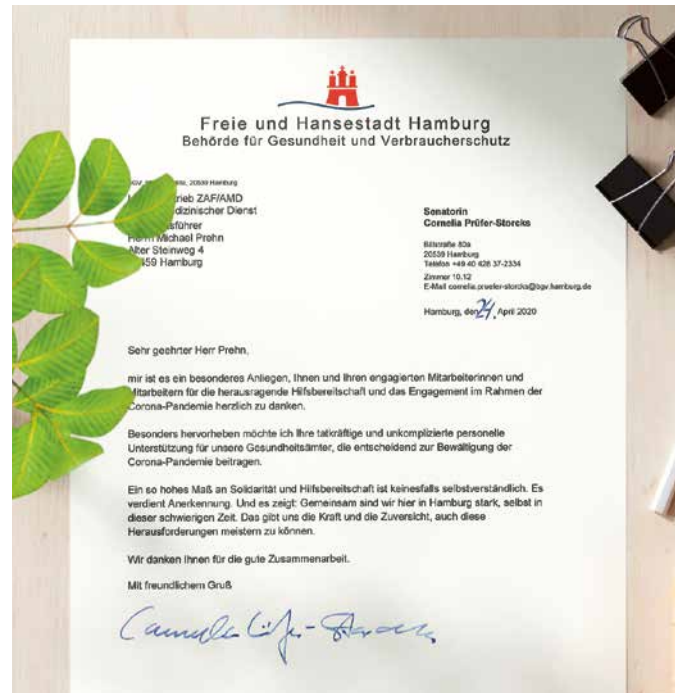
Ihre hohe Expertise vermittelt die Polizei im Rahmen von Auslandseinsätzen weltweit. Damit die Beamtinnen und Beamten gesund wieder nach Hause kommen, stehen wir Ihnen mit einer ausführlichen Beratung unter Berücksichtigung der Maßgaben des Auswärtigen Amtes und gegebenenfalls umfänglichen Impfungen zur Seite.

Im Pandemiejahr 2020 kam der Polizei eine zentrale Rolle in der Umsetzung der Corona Eindämmungsverordnung zu. Bei der praktischen Umsetzung der Maßgaben standen wir mit Rat und Tat zur Seite. Diejenigen, die Tag für Tag uns schützen, bei Ihrer Arbeit bestmöglich zu unterstützen, war uns einmal mehr eine große Freude.

Pandemiebetrieb im AMD

Trotz der Einschränkungen im Verlauf des Jahres 2020 lief der Betrieb im AMD durchgängig weiter.

Aufgrund der Kontaktbeschränkungen wurden dabei Untersuchungsleistungen kurzzeitig auf das zwingend notwendige Maß reduziert. Insgesamt waren die Beratungsleistungen des AMD fast ausschließlich auf das Thema Corona fokussiert. Ende April wurde eine telefonische Corona-Hotline zur arbeitsmedizinischen Beratung eingeführt. Diese folgt dem Beispiel einer Angebotsvorsorge nach Arbeitsschutzstandard COVID-19 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Diese telefonische Beratung wurde sehr gut angenommen und es konnten viele offene Fragen und Ängste im Einzelgespräch geklärt werden. Darüber hinaus unterstützte der AMD über mehrere Wochen mit insgesamt 12 Personen bei der Kontaktnachverfolgung und dem Management von Quarantänemaßnahmen in den Gesundheitsämtern.



Unsere Kundinnen und Kunden: Behörde für Wirtschaft und Innovation und Behörde für Verkehr und Mobilität

Diese beiden Behörden sind aus der ehemaligen Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation hervorgegangen. Der AMD betreut hier insgesamt mehr als 500 Beschäftigte. Neben typischen Büroarbeitsplätzen in der Administration und den Stabsstellen, bei denen in der Beratung des AMD insbesondere die Bildschirmvorsorge und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze eine wichtige Rolle spielt, findet sich ein buntes Bild an Tätigkeitsbereichen mit speziellem Beratungsbedarf.

Als Beispiele seien hier genannt: der Bereich Tourismus mit dem Hamburger Dom und dem Hafengeburtstag. Die Luftverkehr- und die Luftsicherheitsbehörde, die Arbeit bei Pflanzengesundheitskontrollen sowie der Landesbetrieb für Straßen, Brücken und Gewässer.

Für einen solch bunten Strauß an unterschiedlichen Arbeitsplätzen bietet der AMD Beratungen zu Arbeitszeit und Schichtarbeit, Gefährdung durch Lärmexposition, Umgang mit Gefahrstoffen, sowie Gefährdungen durch Einwirkungen natürlicher UV-Strahlen bei Arbeiten im Außendienst an. Auch in einer Fachbehörde ist die Arbeit abwechslungsreich und spannend!

Grippeschutzimpfung – Die bisher größte Impfkaktion des AMD in seiner Geschichte

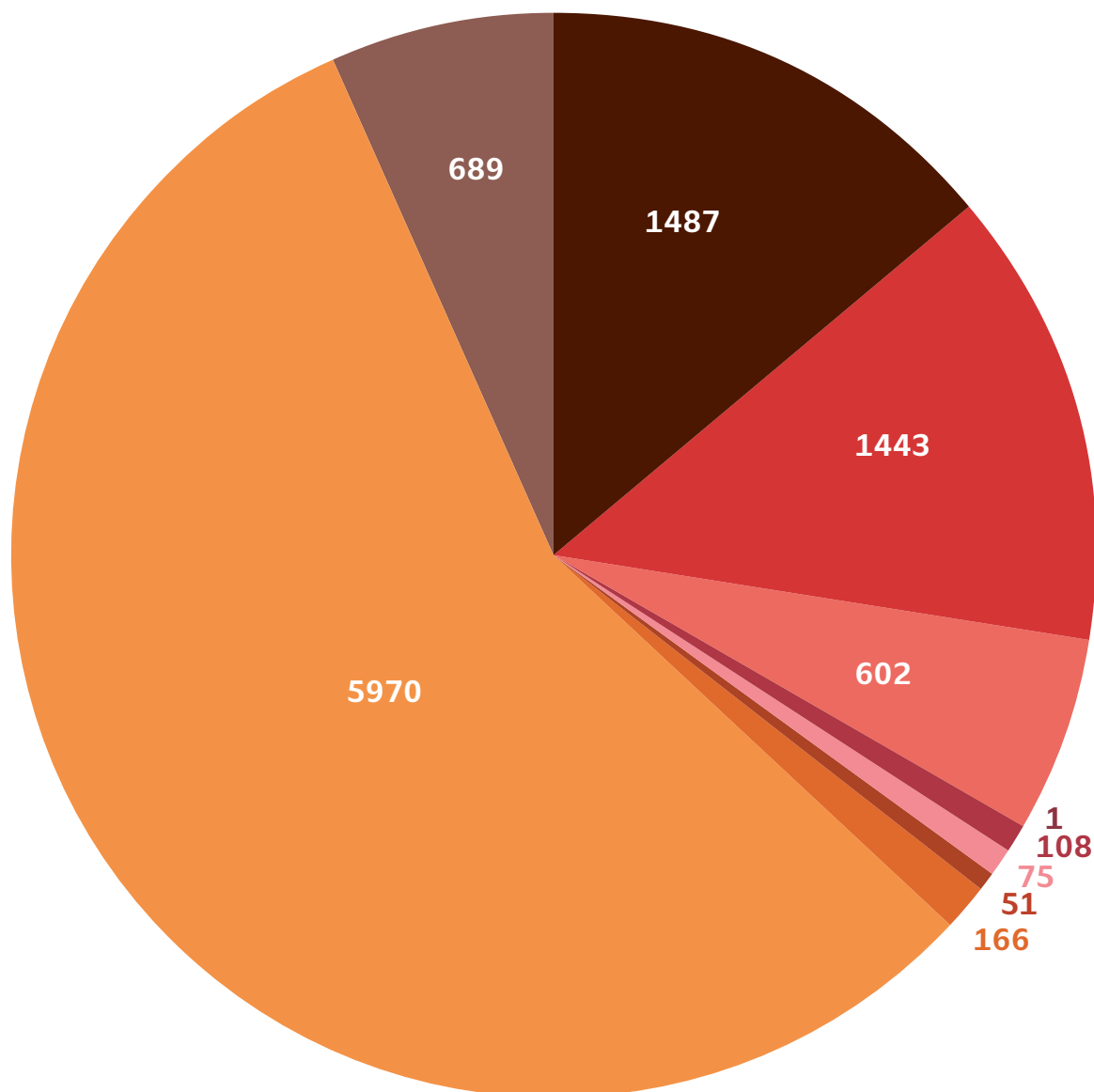
Die Impfungen gegen die Influenza wurden in 2020 vor dem Hintergrund der Pandemie besonders in den Fokus gerückt.

Der AMD hat sich aufgrund der Entwicklung und auch der öffentlich geführten Diskussion über die Grippeimpfung sehr früh darauf eingestellt, dass im Jahr 2020 mit einer erhöhten Nachfrage für eine Impfung zu rechnen ist. Schon bei den Bedarfsabfragen in den Kundenbereichen wurde deutlich, dass der AMD vor der größten jemals durchzuführenden Grippeimpfkaktion stand. Die besonderen hygienischen

Voraussetzung und Kontaktbeschränkungen stellten dabei eine zusätzliche Herausforderung dar. Neben Impfungen in unserem Zentrum Alter Steinweg wurden für unsere Kundinnen und Kunden weitere 60 Aktionen vor Ort organisiert und durchgeführt. Insgesamt konnte der AMD rund 6.000 Grippeimpfungen durchführen. Das ist ein Vielfaches der Vorjahreskampagne mit rund 1.700 Grippeimpfungen.



Impfungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge



▲ Hepatitis A
▲ Hepatitis B
▲ Hepatitis A / B

▲ Td-Polio
▲ Td-Pertussis
▲ Polio

▲ Tollwut
▲ FSME
▲ Influenza
▲ Sonstige

Quelle: Landesbetrieb ZAF / AMD



Der Landesbetrieb in

ZAHLLEN

Wir haben ein herausforderndes Geschäftsjahr 2020 hinter uns

Der betriebswirtschaftliche Ausblick

Der Landesbetrieb ZAF / AMD legt einen Jahresabschluss vor, der im Geschäftsjahr 2020 mit einem negativen 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 (ZLV) geschlossen. Die Ziel- und Leistungsvereinbarung bildet für die Kontraktpartner die Basis der Zusammenarbeit im Jahr 2020. 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 2020 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 Ein-

richtungen haben im Bereich der Fortbildung die Möglichkeit, zweijährige Kontrakte mit dem Landesbetrieb abzuschließen. Dies bietet Vorteile für beide Seiten. Unsere Kontraktpartnerinnen 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 2020

Aktiva	31.12.2019 in €	31.12.2020 in €
A. Anlagevermögen	519.124,23	461.742,14
I. Immaterielle Vermögensgegenstände	20.687,66	10.275,72
II. Sachanlagen	498.436,57	451.466,42
III. Finanzanlagen	0,00	0,00
B. Umlaufvermögen	8.982.416,84	5.894.038,07
I. Vorräte	78.988,79	92.957,46
II. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	8.903.428,05	5.801.080,61
III. Wertpapiere des Umlaufvermögens	0,00	0,00
IV. Kassenbestand, Bundesbankguthaben, Guthaben bei Kreditinstituten und Schecks	0,00	0,00
C. Rechnungsabgrenzungsposten	984.328,48	1.017.457,22
Bilanzsumme	10.485.869,55	7.373.237,43
Passiva	31.12.2019 in €	31.12.2020 in €
A. Eigenkapital	4.121.566,24	2.474.386,74
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	1.352.919,57	1.412.746,59
V. Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	59.827,02	-1.647.179,50
B. Sonderposten	62.947,85	46.069,50
I. Sonderposten mit Rücklageanteil	0,00	0,00
II. Sonderposten für Investitionszuschüsse	62.947,85	46.069,50
C. Rückstellungen	2.172.406,05	1.346.900,77
1. Steuerrückstellungen	0,00	0,00
2. Sonstige Rückstellungen	2.172.406,05	1.346.900,77
D. Verbindlichkeiten	4.053.299,60	3.481.010,73
E. Rechnungsabgrenzungsposten	75.649,81	24.869,69
Bilanzsumme	10.485.869,55	7.373.237,43

Kurzergebnisrechnung

für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020

Kurzergebnisrechnung	31.12.2019 in €	31.12.2020 in €
1. Umsatzerlöse	29.283.992,11	27.193.621,15
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	104.056,64	127.198,85
5. Materialaufwand	6.236.248,60	4.912.121,06
6. Personalaufwand	19.915.028,27	20.991.505,93
6.1 ZAF / AMD-Beschäftigte	8.935.596,94	9.516.749,82
6.2 Nachwuchskräfte (NWK)	10.979.431,33	11.474.757,11
7. Abschreibungen	169.418,64	165.237,45
8. Sonstige betriebliche Aufwendungen	3.007.526,22	2.899.135,06
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	59.827,02	-1.647.179,50
16. Sonstige Steuern	0,00	0,00
17. Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag	59.827,02	-1.647.179,50

Verlauf des Geschäftsjahres 2020

Mit diesem Geschäftsbericht legt der Landesbetrieb ZAF / AMD seinen kaufmännischen Jahresabschluss für das Geschäftsjahr 2020 vor.

Vermögenslage

Die Bilanzsumme des Landesbetriebes ZAF / AMD liegt zum Ende des Berichtsjahres mit 7.373 Tsd. Euro unter dem Vorjahresniveau (10.486 Tsd. Euro). Auf der Aktivseite sinkt das Anlagevermögen (Anlagenintensität zum 31.12.2019 von 6,3 %) um 57 Tsd. Euro auf 462 Tsd. Euro (Anlagenintensität zum 31.12.2020 von 6,7 %). Die Abschreibungsquote beträgt 35,8 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (32,5 %) leicht gestiegen. Das Umlaufvermögen sinkt in 2020 um 3.088 Tsd. Euro (34,4 % weniger als im Vergleich zum Vorjahr) auf 5.894 Tsd. Euro.

Auf der Passivseite sinkt das Eigenkapital aufgrund des Jahresfehlbetrages im Jahr 2020 in Höhe von 1.647 Tsd. Euro auf 2.474 Tsd. Euro. Die Eigenkapitalquote des Landesbetrieb ZAF / AMD beträgt somit zum 31.12.2020 33,6 % (Vorjahr 39,3 %). Die Rückstellungen verringern sich um 825 Tsd. Euro auf 1.347 Tsd. Euro. Dies resultiert im Wesentlichen aus dem Verbrauch der Rückstellung für den dritten Pilotstudiengang Soziale Arbeit. Die Verbindlichkeiten des Landesbetriebes ZAF / AMD sinken zum Bilanzstichtag um 572 Tsd. Euro und betragen zum

Jahresende 3.481 Tsd. Euro. Der Betrag setzt sich im Wesentlichen aus offenen Verbindlichkeiten gegenüber Lieferanten (411 Tsd. Euro) und aus Verbindlichkeiten aus zweckgebundenen Mitteln (insbesondere Budget für Nachwuchskräfte) in Höhe von 2.570 Tsd. Euro zusammen.

Finanzlage

Ausgehend vom Ergebnis nach Steuern in Höhe von -1.647 Tsd. Euro erreicht der Landesbetrieb ZAF / AMD nach Korrektur dieses Ergebnisses um die nicht-zahlungswirksamen Vorgänge in 2020 sowie bei Berücksichtigung der Auszahlungen in Zusammenhang mit der Investitionstätigkeit einen negativen Kapitalfluss II nach Investitionstätigkeit in Höhe von -2.094 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 2020 in €	31.12.2020 in €
Ergebnis nach Steuern	9.000,00	-1.647.179,50
Kapitalfluss I aus laufender Geschäftstätigkeit	152.000,00	-1.986.205,69
Kapitalfluss II nach Investitionstätigkeit (Kapitalfluss I + Kapitalfluss aus Investitionen)	77.000,00	-2.094.062,04
Kapitalfluss aus Finanzierung	-77.000,00	2.094.062,04
Kapitalfluss III (Kapitalfluss II + Kapitalfluss aus Finanzierung)	0,00	0,00

Ertragslage

Der Landesbetrieb ZAF / AMD erwirtschaftet im Berichtsjahr einen Jahresfehlbetrag in Höhe von -1.647 Tsd. Euro. Diesem Ergebnis steht ein Wirtschaftsplanansatz von 9 Tsd. Euro gegenüber. Im Jahresfehlbetrag sind periodenfremde Effekte enthalten. Das um die periodenfremden Erträge und Aufwendungen bereinigte Ergebnis beträgt -1.693 Tsd. Euro.

Die Umsatzerlöse im Bereich der Aus- und Fortbildung sowie des Veranstaltungsmanagements (Raumvermietung) sind im Berichtsjahr mit 3.745 Tsd. Euro insgesamt um 1.020 Tsd. Euro niedriger ausgefallen als im Wirtschaftsplan veranschlagt (Planansatz: 4.765 Tsd. Euro). Dies ist im Wesentlichen einer geringeren Anzahl der realisierten Teilnahmetage gegenüber dem Planwert zuzuschreiben, was ganz überwiegend auf die Corona-Pandemie zurückzuführen ist.

Die für den Arbeitsmedizinischen Dienst erzielten Erträge liegen um 139 Tsd. Euro über dem Planwert. Dies ist auf die Anpassung der Preise seit 2019 zurückzuführen, um ein kostendeckendes Preismodell zu erreichen. Das Er-

gebnis berücksichtigt betriebliche Zuschüsse in Höhe von 21.118 Tsd. Euro. Die sonstigen betrieblichen Erträge liegen mit 127 Tsd. Euro über dem Wirtschaftsplanansatz von 17 Tsd. Euro.



Bereinigtes Jahresergebnis (periodengerecht)	Planansatz gem. WP 2020 in €	Ist 2020 in €
Jahresergebnis (gesamt)	9.000,00	-1.647.179,50
- periodenfremde Erträge	0,00	97.469,03
+ periodenfremde Erlösminderungen	0,00	0,00
+ periodenfremde Aufwendungen	0,00	51.911,91
Jahresergebnis (ohne periodenfremde Erträge und Aufwendungen)	9.000,00	-1.692.736,62

Aufwendungen aus Geschäftstätigkeit (Materialaufwand) sind in Höhe von 4.912 Tsd. Euro angefallen (Planansatz: 4.455 Tsd. Euro). Die Aufwendungen für Dozentenleistungen überstiegen den Planansatz um 470 Tsd. Euro. Auch für externe Dienstleistungen (Fortbildungsleistungen, Service- und Dienstleistungen) wurden infolge der Corona-Pandemie 177 Tsd. Euro weniger als geplant ausgegeben. Der Personalaufwand für die ZAF / AMD-Beschäftigten liegt mit 9.517 Tsd. Euro über dem Ansatz des Wirtschaftsplanes von 9.274 Tsd. Euro (+ 243 Tsd. Euro). Dies ist im Wesentlichen auf Tarifstei-

gerungen und die Besetzung von Vakanzen zurückzuführen.

Der Personalaufwand für die Nachwuchskräfte des ehemaligen mittleren und gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes fällt mit 11.475 Tsd. Euro um 703 Tsd. Euro geringer aus als veranschlagt. Die Beträge, die den erhaltenen Zuschuss im Nachwuchskräftebereich übersteigen, werden als Verbindlichkeit aus zweckgebundenen Mitteln im Jahresabschluss ausgewiesen und ab 2021 ff. zur Deckung des Personalaufwands für die Nachwuchskräfte verwendet.

Übersicht über die Ertragslage 2020

Vergleich Plan zu Ist

Kontenbezeichnung	Plan 2020 in Tsd. €	Ist 2020 in Tsd. €
1a) Erträge aus Geschäftstätigkeit	7.074	6.076
davon Fortbildung	4.565	3.702
davon Veranstaltungsmanagement	200	43
davon Ausbildung	423	423
davon arbeitsmedizinische Dienstleistungen	1.769	1.908
davon sonstige	90	40
1b) Erträge aus Transferleistungen	20.749	21.118
davon Entgelte Leistungserbringung (Betriebszuschuss)	7.453	7.453
davon Zuschuss FHH für laufende IT-Ausgaben	413	434
davon Zuschuss FHH für Versorgungszuschläge	1.394	1.394
davon Zuschuss FHH für Nachwuchskräfte (NWK)	7.980	7.978
davon Zuschuss FHH Versorgungszuschläge NWK	3.509	3.858
2. Bestandsveränderungen / aktivierte Eigenleistungen	0	0
3. Andere aktivierte Eigenleistungen	0	0
4. Sonstige Erträge	17	127
Gesamtsumme Erträge	28.682	27.321

Die Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens sind mit 165 Tsd. Euro gegenüber dem Planansatz um 5 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 Marketing, Gebäudereinigungs- und Gebäudebetriebskosten und periodenfremde Aufwendungen umfassen, liegen mit 2.899 Tsd. Euro um 320 Tsd. Euro über dem

ursprünglichen Planansatz von 2.579 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. Außerdem fielen Aufwendungen infolge der Umsetzung von Corona-Schutzkonzepten an.

Übersicht über die Aufwandslage 2020

Vergleich Plan zu Ist

Kontenbezeichnung	Plan 2020 in Tsd. €	Ist 2020 in Tsd. €
5. Materialaufwand	4.455	4.912
a) Aufwendungen für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für bezogene Waren	623	421
davon Impfstoffe / Medikamente	305	84
b) Aufwendungen für bezogene Leistungen	3.832	4.490
davon Dozentenleistungen	1.969	2.439
davon externe Dienstleistungen	845	668
davon Studiengebühren (Kostenerstattung HAW)	438	806
6. Personalaufwand	21.452	20.992
6.1 Personalaufwand (ZAF / AMD-Beschäftigte)	9.274	9.517
6.2 Personalaufwand (NWK)	12.178	11.475
7. Abschreibungen	160	165
8. Sonstige Aufwendungen	2.579	2.899
davon Mieten und Pachten	1.061	1.175
davon Gebäudebetriebskosten	337	336
davon IT-Kosten	614	736
davon Öffentlichkeitsarbeit und Werbung / Marketing	180	219
Gesamtsumme Aufwendungen	28.646	28.968

Chancen, Risiken und Prognose

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

Der Landesbetrieb hat das Jahr 2020 genutzt, um die Digitalisierung in allen Geschäftsbereichen nahezu vollständig abzuschließen. Das Online-Recruiting und Online Auswahlprozesse sind akzeptiert und etabliert. Der Unterricht in der Verwaltungsschule läuft vollständig digital. Die Fortbildung hat erreicht, rund 90 % der angebotenen Veranstaltungen sowie die Prozesse im Fortbildungsmanagement remote umzusetzen. Hierbei werden laufend Verbesserungspotentiale sichtbar, die umgesetzt werden.

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. Auch ist der Landesbetrieb vertreten im *Projekt Ideen.Werk.Stadt*, das in Kooperation mit dem Amt für IT und Digitalisierung sowie dem Amt für Organisation in der Finanzbehörde neue Formen und Formate erprobt.

Chancen

Die Herausforderungen des aktuell rasanten Wandels der Arbeitswelt üben einen hohen 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 hohe Nachfrage nach seinen Produkten und stellt sich auch für die kommenden Jahre auf die Bedarfe ein.

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 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, zeitnah und kundengerecht bedienen zu können.

Die im Geschäftsbereich Fortbildung vollzogene kontinuierliche strategische Ausrichtung des Angebots 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. Dadurch bietet sich dem Landesbetrieb auch künftig die Chance, innovative Produkte entgeltgerecht anbieten und kurzfristig auf Bedarfslagen eingehen zu können. Der Landesbetrieb wird mit oberster Priorität die Digitalisierung in allen Bereichen der Fortbildung voranbringen.

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 Ausschreibung eines Ausbildungsmanagementsystems läuft aktuell. 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 wichtiger Schritt bei der Übernahme von Dienstleistungen im medizinischen Bereich geschaffen worden. Der AMD sieht sich auf einem guten Weg, ein moderner Dienstleister in allen Fragen zur betrieblichen Gesundheit zu sein.

Risiken

Wirtschaftliche Risiken ergeben sich für den Landesbetrieb ZAF / AMD aus den teilweise einnahmefinanzierten Bereichen Fortbildung und Arbeitsmedizin und der Akzeptanz kostendeckender Preise, sowie in der pandemiebedingten Umstellung des Betriebs.

Im Bereich der Fortbildung ist der Trend feststellbar, dass die Planung und Durchführung von Veranstaltungen kurzfristiger aber umfangreicher erfolgen und pro Auftrag somit mehr Ressource gebunden ist. Hieran ist das Preismodell anzupassen. Die Umstellung von Präsenz in Online Veranstaltungen wird das ganze Jahr 2021 über weitere Ressourcen binden, die nicht anderweitig eingesetzt werden können. Schließlich wird der Aufbau von neuen digitalen Formaten und Produkten zunächst Investitionen erforderlich machen. Der Landesbetrieb geht davon aus, dass auch nach dem Ende der Pandemie die Angebote in einem wesentlichen Umfang digital stattfinden werden. Im Bereich der Ausbildung liegt das aktuelle Risiko in dem geplanten Aufbau eines neuen Studienganges Verwaltungsinformatik, für den

eine Reihe von rechtlichen und konzeptionellen Fragestellungen noch in Bearbeitung sind. Ein weiteres Risiko liegt darin, die erforderliche Anzahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu rekrutieren, die aufgrund von Demografie und Fachkräftemangel in allen Branchen ein großes Angebot haben.

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 führen und die es mit den gleichen Kapazitäten und aus den Mitteln des Betriebszuschusses aufzufangen gilt. Diese Entwicklung stößt an ihre Grenzen.

Prognose

Nach der Wirtschaftsplanung 2021 geht der Landesbetrieb ZAF / AMD für das Geschäftsjahr 2021 von einem positiven Jahresergebnis in Höhe von T€ 6 aus. Für die Geschäftsbereiche Ausbildung und Arbeitsmedizin wird mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein ausgeglichenes Ergebnis erwartet.

Hinsichtlich des Geschäftsbereichs Fortbildung ist das zweite Corona Pandemie-Wirtschaftsjahr 2021 allerdings nur schwer kalkulierbar, da das klassische Seminarangebot bis auf weiteres digital stattfindet, die Raumvermietung derzeit nicht erfolgt und die dezentralen Aufträge wenig planbar sind.



Saubere Sache

Im Jahr 2020 sind im Landesbetrieb Desinfektionsmittel im Wert von 956,50 Euro eingekauft worden.

Impressum

Herausgeber

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

Verantwortlich i. S. d. P.

Julia Sprei

Fotonachweis

Seite 12: Landesbetrieb ZAF / AMD
Seite 31: Clipdealer
Seite 45: Mockup von mockups-design.com
alle weiteren Fotografien: Thorsten Mischke Fotodesign, Kiel | foto-mischke-kiel.de

Gestaltung & Satz

studio ahoi, Hamburg | studio-ahoi.de

Druck

Druckerei Siepmann GmbH | siepmanndruck.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.

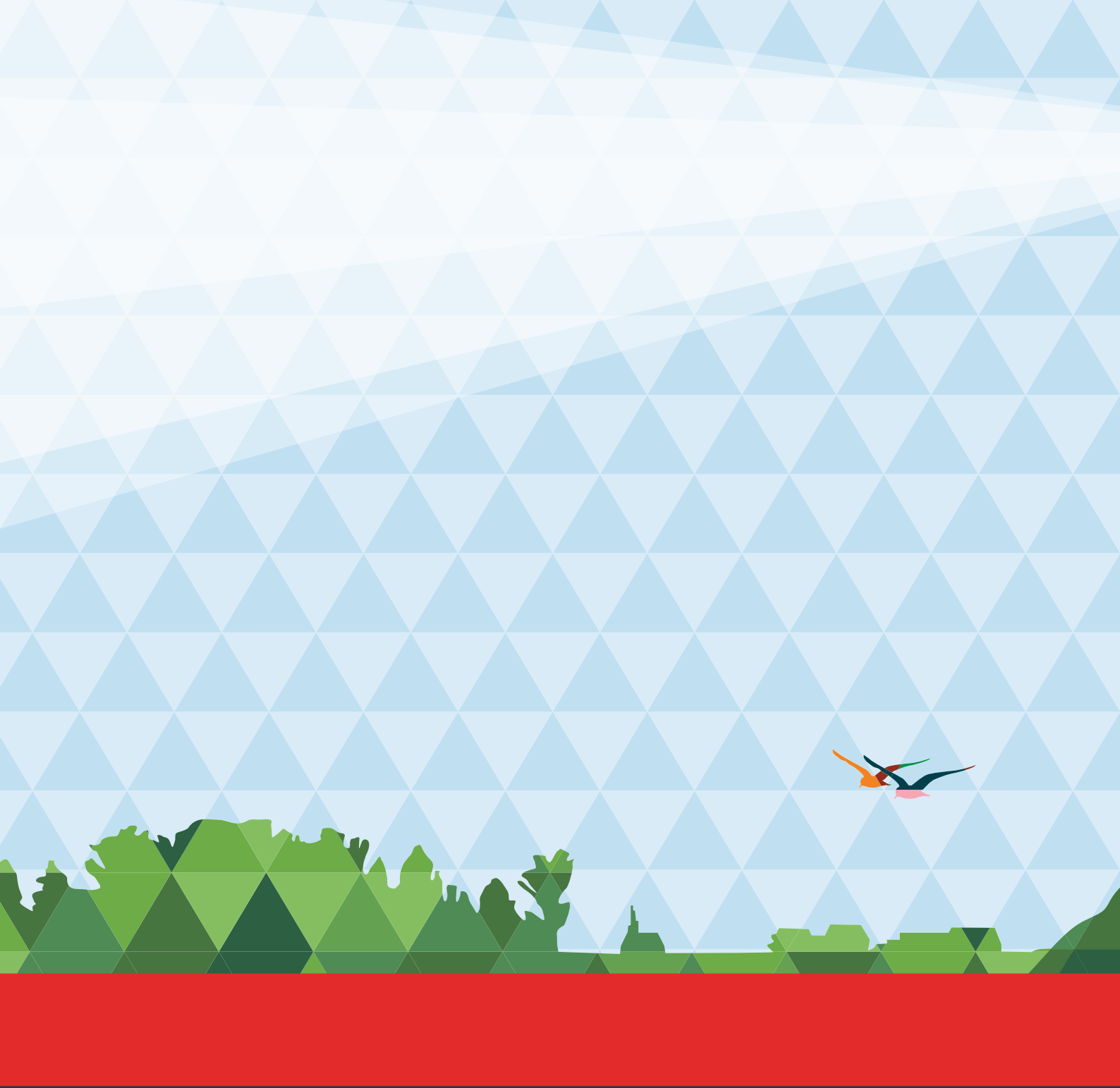


Den Geschäftsbericht finden Sie auch in elektronischer Form unter:
www.hamburg.de/zafamd



Der Landesbetrieb in Social Media

Wir tweeten regelmäßig unter **@zaf_amd** 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



Landesbetrieb ZAF/AMD

Normannenweg 26
20537 Hamburg